



BRIEF ONDERTEKENEN

Aan Minister van WenP

Datum
27 mei 2026

nota

Tekenversie brief voortgang gezond en veilig werken

Onze referentie
2026- [redacted]Opgesteld door
[redacted]**Aanleiding**

Op dinsdag 26 mei hebben we met u in de beleidsstaf gesproken over de conceptbrief voortgang gezond en veilig werken. Bijgaand ontvangt u de tekenversie van deze brief.

Uiterlijk bij
1 juni 2026**Geadviseerd besluit**



Indien u akkoord bent met de tekenversie van de brief kunt u deze ondertekenen.

Bijlage(n)
6**Kernpunten**


- U treft in de brief een nieuwe tekst over kidfluencers aan. Deze tekst is afgestemd met EZ en BZK.
- U heeft in de beleidsstaf aangegeven:
 - o Dat u wilt vasthouden aan de lijn over de deskundigheidseis van de deskundige medewerker, ondanks de bezwaren van de sociale partners.
 - o Dat u breder wil kijken naar de positie van zzp'ers in relatie tot de Arbeidstijdenwet en de Arbowet conform uw toezegging aan het lid Patijn. Op basis hiervan is de tekst over nachtwerk aan het spoor aangepast.
 - o Dat u voor de gedragscode naar aanleiding van uw kennismaking met Regeringscommissaris SGG Mariette Hamer de sectoraanpak sociale veiligheid als een goed alternatief ziet voor de gedragscode. De brief is langs deze lijn aangepast.
- Bijgaand treft u ook een revisieversie aan waarin naast bovengenoemde punten ook opmerkingen van de sociale partners verwerkt en zichtbaar zijn.
- Op het moment van verzending van de brief aan de Kamer is de behandeling van het wetsvoorstel alvast achter de rug. De tekst daarover is om die reden uit de eindversie van de brief gehaald.
- Tijdens dit debat hebt u toegezegd in deze brief in te gaan op regeldruk. Dat is verwerkt.
- De tekenversie van de brief dient op 2 juni aan de TK gezonden te worden. Dat is voortafgaand aan het commissiedebat Gezond en Veilig Werken van 11 juni.
- Wij zullen de eindversie van de brief ter info delen met de sociale partners.

Overzicht van opmerkingen bij Beslisnota - Tekenversie brief voortang gezond en veilig werken

Pagina: 1

 Nummer: 1 Auteur: Aartsen, A.A. Onderwerp: Tekst plaatsen Datum: 8-6-2026 09:11:02
MWP akkoord 8/6 

 Nummer: 2 Auteur: Aartsen, A.A. Onderwerp: Free Hand Datum: Onbepaald

 Nummer: 3 Auteur: Aartsen, A.A. Onderwerp: (Unknown) Datum: Onbepaald
Graag passage over zzp aanpassen zodat die termen niet door elkaar worden gebruikt. Wanneer er een gezagsrelatie is vastgesteld, is er geen sprake meer van zzp. Ik wil dat wel zuiver houden.

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	Brief voortgang gezond en veilig werken	Verzenden aan TK	
2	Bijlage 1: Stand van zaken moties en toezeggingen gezond en veilig werken d.d. 27-05-2026.	Verzenden aan TK	
3	Bijlage 2: Capaciteit Nederlandse Arbeidsinspectie	Verzenden aan TK	
4	Bijlage 3: Stimuleringsregeling Gezond en veilig werken op het mbo	Verzenden aan TK	
5	Bijlage 4: Rapport: Resultaten van de stimuleringsregeling gezond en veilig werken op het MBO	Verzenden aan TK	
6	Revisieversie Brief voortgang gezond en veilig werken	Ter informatie (niet verzenden)	

Datum
27 mei 2026

Onze referentie
2026- [REDACTED]



MWP besproken 24-3-2026



Aan Minister van Werk en Participatie

nota

Kidfluencing

TER BESLISSING

Directie

Datum
5 maart 2026

Onze referentie
2026-

Ongesteld door
Persoonsgegevens

Uiterlijk bij
19 maart 2026

Bijlage(n)
2

Aanleiding

- Op 21 mei 2025 heeft het vorige kabinet de Tweede Kamer geïnformeerd over de inzet op wet- en regelgeving, hogere boetes, voorlichting en zelfregulering voor adverteerders voor kidfluencing.¹ Vervolgens heeft het vorige kabinet de Tweede Kamer op 18 december 2025 geïnformeerd over de nadere invulling van deze aanpak, inclusief de planning² (Bijlage 1). Het coalitieakkoord zet ook in op de aanpak van kidfluencing.
- In een recent gesprek met FEZ over financiële claims gaf u aan vragen te hebben over de inzet op wetgeving voor kidfluencing.
- Deze nota informeert u over de afwegingen voor wetgeving en de (politieke en maatschappelijke) context. De nota gaat ook in op de inzet op voorlichting aan ouders.
- Wij hebben de nota afgestemd met WBJA en de directie Communicatie. Ook hebben wij de nota voorgelegd aan de Arbeidsinspectie.

Geadviseerd besluit

Wij adviseren u:

- De huidige inzet op wet- en regelgeving voor kidfluencers voort te zetten conform eerdere Kamerbrieven en het Coalitieakkoord.
- Indien u besluit het wetgevingstraject te stoppen, de inzet op voorlichting aan ouders voort te zetten als onderdeel van de interdepartementale aanpak kinderrechten online.

We bespreken deze nota graag met u in de beleidsstaf van 24 maart a.s.

Kernpunten


Afwegingen wet- en regelgeving kidfluencers

- De opkomst van social media leidt tot nieuwe vormen van kinderarbeid, waarbij jonge influencers hun leven delen, en kinderen deelnemen aan gezinsvlogs of vlogs van mom- en dadfluencers. Daarbij delen ze heel persoonlijke zaken en emoties van kinderen. Dit gebeurt vaak met een commercieel doel.
- Een onderzoek in opdracht van SZW door Panteia laat zien dat het om een beperkt aantal kinderen gaat. Panteia heeft 339 kinderen geïdentificeerd in accounts met aanzienlijke impact en daarmee interessant voor commerciële samenwerkingen. Inclusief accounts met kleinere impact, zou het in totaal kunnen gaan om tussen de 3.000 en 4.000 kinderen. Het is het lastig om vast

Overzicht van opmerkingen bij OPENBAAR MAKEN Beslisnota's.pdf

Pagina: 1

 Nummer: 1 Auteur: Aartsen, A.A. Onderwerp: FreeText Datum: Onbepaald
MWP besproken 24-3-2026 

 Nummer: 2 Auteur:  Onderwerp: Markering Datum: 27-5-2026 15:54:32


te stellen wanneer sprake is van belastende werkzaamheden voor het kind of juist niet. Dat verschilt sterk per kind. Ook zijn er voordelen voor kinderen, zoals meer zelfvertrouwen.

- Tegelijkertijd zijn er ook reële risico's voor kinderen, bijvoorbeeld van het continu moeten presteren omdat er geld verdient moet worden en het krijgen van minder leuke reacties online of op straat.
- Rapporten van de kinderombudsman en de Arbeidsinspectie wijzen juist ook op die risico's en ondersteunen de aanpak gericht op wetgeving. De aanpak is onderdeel van het door BZK gecoördineerde bredere kabinetsbeleid voor kinderrechten online. Er is veel aandacht voor van de media en de TK. Het is nu ook onderdeel van het Coalitieakkoord.
- Te verwachten valt dat de TK en de media (BOOS o.a.) u gaat vragen naar de stand van zaken van de wet- en regelgeving. Vervolgens kan de vraag ontstaan hoe u in navolging van andere landen die wel wetgeving hebben, zoals Frankrijk, jonge kinderen beschermt tegen de risico's.
- Zonder nieuwe wet- en regelgeving is er van overheidswege nauwelijks toezicht mogelijk op situaties waarin (soms zeer jonge) kinderen via social media commercieel worden ingezet. Voor kinderen die werken in de film-, televisie of theaterproducties gelden wel strikte regels voor werktijden en bescherming. Voor kinderen die via social media commercieel worden ingezet ontbreken vergelijkbare beschermingsregels als er geen werkgever aan te wijzen is.
- Het alleen inzetten op voorlichting aan ouders over de risico's voor hun kinderen en hoe die risico's te beperken bereikt een deel van de ouders, maar voorkomt geen misstanden. Zelfregulering door adverteerders die met kinderen op social media werken, biedt niet dezelfde bescherming als wet- en regelgeving. Uit gesprekken met de sector volgt dat zelfregulering als instrument effectiever wordt als die aansluit bij harde normen uit wet- en regelgeving. Zoals reclame met kinderen alleen voor die activiteiten waarvoor er een ontheffing is van de Arbeidsinspectie.

Datum
5 maart 2026

Onze referentie
2026-

Aandacht media en politiek

- Aan de aanpak ligt de blijvende maatschappelijke aandacht, de TK, de media en gezaghebbende instituten ten grondslag.
- Het lid Palland (CDA) c.s. diende gelet op de brief van 13 april 2023 (minister Van Gennip) een motie in die oproept tot een normenkader voor kinderen die als influencer werken of figureren op sociale media.³ (bijlage 2)
- BOOS maakte op 8 april 2025 een uitzending over de risico's voor kinderen van gezinsvlogs. Boos interviewde de staatssecretaris uitgebreid. De goed ontvangen lijn was dat de tijd van onderzoek voorbij is en het tijd is voor concrete acties die kinderen beschermen. BOOS zei het te blijven volgen.
- De Kinderombudsman wees op de risico's van kidfluencing en vraagt om te kijken of een aanpassing van wet- en regelgeving nodig is om de rechten van kinderen beter te beschermen.
- Het lid van der Werf (D66) stelde op 10 april 2025 Kamervragen over de bescherming van kinderen tegen de risico's van familievlogs.
- Strengere regels voor kidfluencing zijn in lijn met het Coalitieakkoord.
- Hieraan wordt al gewerkt door G&VW en WBJA. Medio 2026 is de uitvoerings- en handhavingstoets door de Arbeidsinspectie gepland. Zomer 2026 gaat het in internetconsultatie (zie ook brief 18 december 2025).

Toelichting

Hoofdpijnen wetsvoorstel

- Om de meest kwetsbare kinderen (tot 13 jaar) te beschermen, wordt de Arbeidstijdenwet (Atw) en lagere regelgeving gewijzigd zodat de ouder, bij

³ Kamerstuk 25 883, nr. 468.

gebreke van een 'feitelijke' werkgever, de ontheffing moet aanvragen als verantwoordelijk persoon.

- Vloggen met kinderen blijft mogelijk, maar wel onder voorwaarden als het commercieel wordt (minimaal 50.000 volgers/abonnees). Voor deze kinderen gelden dan regels voor maximale werktijd, maximaal aantal werkdagen en minimale rust en pauzes waarop de Arbeidsinspectie kan handhaven.

Datum
5 maart 2026

Onze referentie
2026-

Communicatie-inzet

- Een extern bureau maakt Informatiekaarten voor ouders over de risico's en het beperken van de risico's van het vloggen door en met kinderen. Communicatie ontsluit deze via website Jouwkindonline.nl.
- Communicatie ontwikkelt nu een campagne in afstemming met G&VW voor ouders (via social media en tijdschriften). Beide communicatieproducten zijn erop gericht om ouders die erover denken om te gaan vloggen met kinderen of dit net doen te bereiken. Dit om een goede en bewuste afweging te kunnen maken om het wel of juist niet te doen gelet op de mogelijke risico's voor kinderen.

Financiële/juridische overwegingen

- De voorgenomen wetgeving rond kidfluencers raakt aan een belangrijk dilemma. Enerzijds grijpt wetgeving en het benodigde toezicht in op het privé- en gezinsleven, omdat het materiaal vaak in de huiselijke sfeer wordt gemaakt. Anderzijds kan bij kidfluencing sprake zijn van situaties waarin kinderen structureel onderdeel worden van een commercieel verdienmodel. Daarbij spelen publieke zichtbaarheid, mogelijke prestatiedruk en blijvende digitale sporen een rol. Dan is de vraag of kinderen voldoende beschermd zijn tegen mogelijke exploitatie en schade door de ouder. Hoe deze belangen tegen elkaar moeten worden afgewogen, en in hoeverre aanvullende regelgeving daarbij noodzakelijk en proportioneel is, vormt een belangrijk aandachtspunt bij de nadere uitwerking.
- Verder is voor de invoering van de benodigde wet- en regelgeving een claim ingediend voor handhaving door de Arbeidsinspectie (1,1 miljoen structureel) om effectief (digitaal) toezicht te kunnen houden. Deze claim is na overleg van FEZ met u geschrapt.
- Voor voorlichting en het onderzoek naar emotionele belastbaarheid is budget van G&VW beschikbaar.
- De bij WBJA beschikbare wetgevingscapaciteit is beperkt. Inzet op wetgeving voor kidfluencers betekent dat andere wetgevingsprojecten zijn stilgelegd. Bij G&VW gaat het om een tiental wetgevingsprojecten.

Krachtenveld

De aanpak voor kidfluencers maakt deel uit van de bredere interdepartementale aanpak voor online kinderrechten onder coördinatie van BZK (gaat over naar EZ). Voor communicatie sluiten we ook bij deze bredere aanpak aan.

Bijlagen

Nr.	Naam	Actie	Informatie
1	Brief 25 mei 2025, 10 september 2025 en 18 december 2025	Ter informatie (niet verzenden)	
2	brief 13 april 2023 en motie	Ter informatie (niet verzenden)	



MWP niet akkoord 30-3-2026 1

Aan Minister van WenP

nota

Vervolg wetsvoorstel gedragscode

TER BESLISSING

Datum
24 maart 2026

Onze referentie
2026-

Opgesteld door
Persoonsgegevens

Uiterlijk bij
27 maart 2026

Bijlage(n)
2

Aanleiding

- In het Nationaal Actieprogramma Aanpak seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld (NAP) in 2023 kondigt het kabinet aan een gedragscode intern ongewenst gedrag te verplichten voor bedrijven.
- In de Commissie Sociaal Domein (CSD) van 30 juni 2025 was er – ondanks eerdere afstemming – discussie met EZ en AZ over de administratieve lasten van een verplichte gedragscode. Daarom hebben wij TNO gevraagd onderzoek te doen naar de kosten van intern ongewenst gedrag en de effecten van een gedragscode.
- In deze nota adviseren wij u over het vervolgproces, mede op basis van de uitkomsten van het onderzoek van TNO.
- Het is belangrijk dat we een lijn over het vervolgproces hebben, vóórdat op 31 maart het debat over het ILO-C190 verdrag plaatsvindt, vanwege de samenhang tussen beide onderwerpen.
- Deze nota staat op de agenda voor de beleidsstaf van 30 maart a.s.

Geadviseerd besluit

We adviseren u om te kiezen voor 1: het wetsvoorstel te agenderen voor de Raad Sociaal Domein (RSD) ter akkoord voor doorgeleiding naar de MR en daarna verzending aan de Raad van State.

Kernpunten

- Werkgevers zijn verplicht om beleid te voeren om psychosociale arbeidsbelasting (PSA), waaronder ongewenst gedrag valt, tegen te gaan. Ze mogen momenteel zelf bepalen hoe zij invulling geven aan deze verplichting. Een gedragscode is een van de mogelijke maatregelen.
- Het wetsvoorstel introduceert een verplichte gedragscode.
- Een gedragscode achten wij een laagdrempelige en proportionele maatregel binnen de bestaande verantwoordelijkheid van werkgevers om PSA te voorkomen. Het terugdringen van intern ongewenst gedrag wordt ook door andere factoren beïnvloed. Hierdoor kan het effect van een gedragscode niet causaal worden aangetoond. Verschillende nationale en internationale onderzoeken wijzen op de effectiviteit van een gedragscode mits juist geïmplementeerd.¹

¹ O.a.: Svensson, G., Wood, G., Singh, J., & Callaghan, M. (2009). Implementation, communication and benefits of corporate codes of ethics: an international and longitudinal approach for Australia, Canada and Sweden. *Business Ethics: A European Review*, 18(4), 389-407.

- Somers, M. J. (2001). Ethical codes of conduct and organizational context: A study of the relationship between codes of conduct, employee behavior and organizational values. *Journal of Business Ethics*, 30, 185-195.

Pagina: 4

 Nummer: 1 Auteur: Aartsen, A.A. Onderwerp: Tekst plaatsen Datum: 30-3-2026 22:11:55
MWP niet akkoord 30-3-2026 

 Nummer: 2 Auteur:  Onderwerp: Markering Datum: 27-5-2026 11:43:22

 Nummer: 3 Auteur: Aartsen, A.A. Onderwerp: (Unknown) Datum: Onbepaald

Optie 2; Een belangrijk onderwerp maar twijfels over wettelijk vastleggen van een gedragscode (die ook al het gevaar in zich draagt slechts op papier te bestaan) wettelijk vastleggen staat haaks op de ambitie van de Kamer en kabinet om regeldruk tegen te gaan. Ook bij MKB lijkt me dit onnodig lastig en de vraag is om het wettelijk vastleggen helpt. Beter inzetten op sectorale aandacht via branche waar bijv veel sprake is van ongewenst gedrag of publiekscampagnes.

- Een goed geïmplementeerde gedragscode kan zorgen voor duidelijkheid over wat gewenst en ongewenst gedrag op het werk is en voor het beter bespreekbaar maken van dit gedrag (psychologische veiligheid). Het bespreken van (on)gewenst gedrag op het werk zorgt voor het makkelijker aangeven van eigen grenzen en makkelijker ingrijpen bij intern ongewenst gedrag. Ook leidt het tot een betere werksfeer.² Met een goed geïmplementeerde gedragscode wordt bedoeld dat deze wordt opgesteld met medewerkers en periodiek onder de aandacht wordt gebracht.
- Verzuim door intern ongewenst gedrag kost werkgevers naar schatting 13 miljard euro per jaar aan loondoorbetaling. Het terugdringen van ongewenst gedrag kan daarom voor werkgevers substantiële economische voordelen hebben. Als een gedragscode bijvoorbeeld zorgt voor maar 10% minder verzuim, levert dit werkgevers 1,3 miljard euro per jaar op.³ Hierbij is nog buiten beschouwing gelaten dat een psychologisch veilige werkomgeving zorgt voor meer productiviteit. Ook dit levert geld op.⁴
- Werkgevers moeten werknemers informeren over de gedragscode. De totale regeldrukkosten daarvan bedragen naar schatting in Nederland 353 miljoen euro per jaar, als zij al hun medewerkers één uur per jaar voorlichting geven. Voorlichting over PSA is nu al onderdeel van de zorgplicht van werkgevers, waardoor deze activiteiten in veel gevallen aansluiten bij de bestaande voorlichting.

Datum
24 maart 2026

Onze referentie
2026-

Vervolgproces (zie voor meer inhoudelijke informatie ook onder toelichting):

Optie 1: Het wetsvoorstel agenderen voor de RSD

Argumenten voor:

- Een gedragscode achten wij een laagdrempelige en proportionele maatregel voor alle bedrijven om intern ongewenst gedrag tegen te gaan.
- Ongewenst gedrag kost bedrijven veel geld.
- Een gedragscode biedt werkgevers duidelijkheid over wat van hen wordt verwacht bij het voorkomen van intern ongewenst gedrag. Daarmee wordt een open norm uit de Arbwet concreter gemaakt, wat de rechtszekerheid voor werkgevers vergroot.
- Internationaal is er de verplichting om effectieve preventieve maatregelen te treffen. De gedragscode kan hier een belangrijke rol in vervullen.
- Vakbonden en de linkse oppositie in de Kamer zijn sterk voorstander van een verplichte gedragscode.
- Met beperkte aanpassingen aan het wetsvoorstel kunnen we tegemoetkomen aan de zorgen die er zijn. Bijvoorbeeld door de vrijstelling voor kleinere bedrijven te verhogen (nu is een vrijstelling t/m 9 werknemers opgenomen) en/of door de werking van de wet zorgvuldig te monitoren.

Argumenten tegen:

- Het wetsvoorstel kan worden gezien als regeldruk. Het risico bestaat dat in het politieke debat alleen gekeken wordt naar de lasten en niet ook naar de verwachte opbrengsten.
- Werkgeversorganisaties zien meerwaarde in van het instrument gedragscode, maar zijn tegen de wettelijke verplichting van een gedragscode.

Optie 2: Het wetsvoorstel terugtrekken

Argumenten voor:

- Vanuit het kabinetsbeleid om regeldruk voor ondernemers tegen te gaan, kan dit worden gezien als manier om nieuwe regelgeving te voorkomen.

¹ Babri, M., Davidson, B., & Helin, S. (2019). An updated inquiry into the study of corporate codes of ethics: 2005–2016. *Journal of Business Ethics*, 168, 71–108.

² Ipsos I&O research (2024), Onderzoek seksueel grensoverschrijdend gedrag – 1-meting.

³ Onderzoek TNO naar gedragscodes (zie bijlage 1 en 2).

⁴ Idem.

⁴ [World Happiness at work report](#).

- Bij preventieve maatregelen is de businesscase vaak lastig. Dit geldt ook voor de gedragscode. We weten niet exact hoeveel een gedragscode oplevert.

Datum
24 maart 2026

Argumenten tegen:

- Werknemers worden minder goed beschermd tegen intern ongewenst gedrag.
- Ongewenst gedrag kost bedrijven veel geld.
- Het wetsvoorstel is eerder aangekondigd aan de Kamer en er zijn moties aangenomen die oproepen tot invoering van de gedragscode. Het intrekken van het wetsvoorstel zal daarom naar verwachting leiden tot kritische vragen van met name de linkse oppositie en vakbonden.
- Zonder dit wetsvoorstel neemt Nederland maar beperkt maatregelen tegen ongewenst gedrag op het werk. Dit is kwetsbaar met oog op het ILO-C190 verdrag en de EU-richtlijn ter bestrijding van geweld tegen vrouwen.

Onze referentie
2026

Toelichting

Politieke context

Er zijn twee aangenomen moties die betrekking hebben op het wetsvoorstel gedragscode:

1. De motie van het lid Mutluer (GL-PvdA) verzoekt de regering om haast te maken met het wettelijk verplichten van een gedragscode.⁵
2. De motie van de leden Werner (CDA) en Van der Laan (D66) verzoekt de regering om ervoor te zorgen dat een goede begeleiding van melders wordt gegarandeerd in gedragscodes en meldprotocollen.⁶ (Het wetsvoorstel schrijft voor dat in de gedragscode 'de mogelijkheden tot ondersteuning voor werknemers wanneer zij te maken krijgen met intern ongewenst gedrag' zijn opgenomen)

Krachtenveld

Vakbonden en werkgeversorganisaties

- CNV en FNV zijn voorstander van de verplichte gedragscode. Wel zien ze graag dat de verplichting voor alle bedrijven gaat gelden, i.p.v. alleen voor bedrijven met 10 of meer werknemers.
- VNO-NCW, MKB-Nederland en AWWN zijn geen voorstander van een wettelijk verplichte gedragscode. Met name omdat ze vinden dat werkgevers de vrijheid moeten hebben om zelf te bepalen welke passende maatregelen ze nemen en vanwege regeldruk. Ze zien wel de meerwaarde in van de gedragscode als instrument.

Internationaal

- Ook internationaal speelt het thema ongewenst gedrag op de werkvloer. Bijvoorbeeld het ILO-C190 verdrag betreffende de uitbanning van geweld en intimidatie op de werkvloer (juni 2019) en de EU-richtlijn ter bestrijding van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld (juni 2024).
- Het verdrag en de richtlijn verplichten niet expliciet een gedragscode, maar verplichten lidstaten wel om adequate maatregelen te nemen om ongewenst gedrag op het werk tegen te gaan. In de Memorie van Toelichting van beide goedkeuringswetsvoorstellen noemen we de gedragscode als belangrijke preventieve maatregel als onderbouwing dat we al voldoen aan de verplichtingen. Als dit wegvalt is het verhaal over welke maatregelen we als Nederland nemen mager.

Combinatie met verplichte klachtenregeling

- Oorspronkelijk was het plan om ook een klachtenregeling te verplichten voor bedrijven.

⁵ Kamerstukken II 2022/23, 34843, nr. 81

⁶ Kamerstukken II 2022/23, 34843, nr. 84.

- Na veel gesprekken met verschillende belanghebbenden en experts hebben we uw voorganger geadviseerd om geen klachtenregeling te verplichten, met name vanwege de administratieve lasten voor kleine bedrijven. Dit communiceerden we begin 2025 in de tweede voortgangsrapportage van het NAP aan de Kamer.

Datum
24 maart 2026

Onze referentie
202€

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	Samenvatting uitkomsten onderzoek TNO	Ter informatie (niet verzenden)	
2	Onderzoek TNO	Ter informatie (niet verzenden)	Dit is nog niet het definitieve rapport, wij doen nog een laatste check op eventuele onjuistheden.



MWP besproken 20-4-2026  1

TER BESLISSING

Aan Minister van WenP

Datum
14 april 2026

Onze referentie
2026-

nota

Beleidsstaf MWP, 20/4: Voortgangsbrief Gezond en Veilig Werken.

Opgesteld door
Persoonsgegevens 

Aanleiding

Op 11 juni 2026 vindt het Commissiedebat (CD) Gezond en Veilig Werken (G&VW)¹ plaats. Voorafgaand hieraan stuurt u de TK een brief over de voortgang van de Arbovisie 2040 en enkele andere beleidsonderwerpen. In de bijlage komt de stand van zaken van de huidige moties en toezeggingen. Wij leggen u de inhoud en planning van de brief ter besluitvorming voor. We kunnen de inhoud tijdens de beleidsstaf desgewenst nader toelichten.

Uiterlijk bij
16 april 2026

Bijlage(n)
0


Geadviseerd besluit

Beslispunten:

- Gaat u akkoord met de voorgestelde inhoud van de Voortgangsbrief G&VW?
- Hebt u verder wensen voor de inhoud van de brief?
- Gaat u akkoord met de voorgestelde planning?

Kernpunten

Inhoudsopgave brief

Hoofdstukindeling	Beoogde inhoud
Inleiding	Boodschap  3; gerelateerde toezeggingen.
Voortgang Arbovisie	
• Financiële prikkels	Er worden drie financiële prikkels onderzocht op haalbaarheid en effectiviteit. Dit betreft: <ul style="list-style-type: none">- Preventiebudget- Ondersteuning mkb via brancheverenigingen- Verplichte aansprakelijkheidsverzekering beroepsziekten en arbeidsongevallen
• RI&E	Tijdens het ILO-190 debat zei u toe uw uiterste best te doen de TK te informeren voor het CD van 11 juni n.a.v. de motie Kisteman/Flach over concrete voorstellen voor modernisering en vereenvoudiging van de (A)RI&E-verplichtingen. Deze brief gaat onder meer hierop in. NB: Er komt een aparte brief over de werkgroep RI&E met NLA en sociale partners.
• Arbo actief	Dit gaat over een betere informatie voor kleine werkgevers over hun rol in de Arbowet.

¹ Over de voorbereidingen van het CD GVW ontvangt u binnenkort meer informatie.

Pagina: 8

	Nummer: 1	Auteur: Aartsen, A.A.	Onderwerp: FreeText	Datum: Onbepaald
	MWP besproken 20-4-2026 			
	Nummer: 2	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 27-5-2026 12:08:35
				
	Nummer: 3	Auteur: Aartsen, A.A.	Onderwerp: (Unknown)	Datum: Onbepaald
	Misschien wel goed dat we even een deepdive doen om gezamenlijke visie te ontwikkelen. Hoewel niet mijn hoofdprio heb ik G&VW wel benoemd als een van de 5 grote lopende dossiers waarop we door moeten dus goed daar even tijd voor te nemen.			


<ul style="list-style-type: none"> ketens, opdrachtgevers en zzp'ers 	Arbeidsrelaties worden steeds complexer, mede door de aanwezigheid van ketens met verschillende schakels zoals opdrachtgevers, aannemers en zzp'ers. Hoe zorg je dat elke schakel in de keten zijn verantwoordelijkheid kent en neemt? Hiervoor zijn gesprekken opgestart met sectoren zoals de bouw.
<p>Voortgang overige thema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> Expertbureau grenswaarden Betrokkenheid werknemers bij arbobeleid in het bedrijf Arbozorg 	<p>Start expertbureau grenswaarden gevaarlijke stoffen bij TNO.</p> <p>Medezeggenschap (raadpleging OR/pvt) en deskundigheidseisen preventiemedewerker.</p> <p>Stand van zaken van:</p> <ul style="list-style-type: none"> Subsidieprogramma Innovatieve Arbozorg De evaluatie maatwerkregeling² Het onderzoek Preventie in de Arbozorg Toezegging CD WR 8 april (bekostigingsmodel arbeidsgerichte zorg)
Overige onderwerpen	
<ul style="list-style-type: none"> Asbest 	Verwijzing naar ontvangen asbeststukken en de komende TK-behandeling. Verzoek om spoed.
<ul style="list-style-type: none"> Digitale liftenboek 	Introductie digitale liftenboek, stand van zaken
<ul style="list-style-type: none"> Klachtenregeling en gedragscode 	Toezegging de TK te informeren in deze brief. Hierover ontvangt u een afzonderlijke nota.
<ul style="list-style-type: none"> Nachtwerk aan/op het spoor 	Arbeidstijdenwet (Atw). Motie over onder de Atw brengen van zzp'ers.
<ul style="list-style-type: none"> ARIE 	Betreft de toezegging de ATR te betrekken bij de evaluatie, en de motie Kisteman/Flach. ARIE is een regeling voor bedrijven met chemische stoffen.
<ul style="list-style-type: none"> Onderzoeksvoorstel RIVM naar schadelijkheid vliegtuigmotoren-emissie 	Dit komt uiterlijk 1 mei binnen. Afhankelijk van snelheid beoordeling en afstemming, kan dit voorstel plus vervolg naar de TK.
<ul style="list-style-type: none"> Eenmalige boeteverhoging en jaarlijkse indexering 	Informatie over nieuwe regime voor de hoogte van boetes voor de Arbowet en de Atw.
<ul style="list-style-type: none"> Kidfluencers 	Bijgestelde inzet. We stellen voor een passage op te nemen over de alternatieven voor de wet- en regelgeving die we nu verkennen. Daarbij gaat het onder meer om zelfregulering van adverteerders, mogelijkheden om media-gebruik door kinderen te beperken en voorlichting aan ouders over de risico's van het vloggen met kinderen. Nog voor het Commissiedebat zullen we deze alternatieven op basis van een nota in een beleidsstaf (medio mei) met u bespreken.
<ul style="list-style-type: none"> Evaluatie gezonde school 	Uitkomsten evaluatie van een project om MBO-ers voor te lichten over gezond en veilig werken.
<ul style="list-style-type: none"> Psychosociale arbeidsbelasting 	Update naar aanleiding van de motie Neijenhuis (aangenomen na debat ILO 190; betreft agressie en geweld in winkels).

Datum
14 april 2026

Onze referentie
2026-0

² Bij de organisatie van de arbozorg in zijn bedrijf kan de werkgever onder voorwaarden zelf bepalen door wie hij zich laat ondersteunen (maatwerkregeling). Anders dient hij een basiscontract af te sluiten met een arbodienst (vangnetregeling).

Pagina: 9

 Nummer: 1 Auteur: Aartsen, A.A. Onderwerp: (Unknown) Datum: Onbepaald
Toezegging Patijn debat Rechtsvermoeden

 Nummer: 2 Auteur: Aartsen, A.A. Onderwerp: (Unknown) Datum: Onbepaald
Volgens mij was dat niet de afdrank van ons eerdere gesprek. Alternatieven waren juist via de DSA en wetgeving die EZK\Stass Digi maakt

Afsluiting	
Bijlagen	
• Tabel: stand van zaken moties en toezeggingen	Volledig actueel overzicht.
• RIVM-onderzoek gezonde school	Een rapport als bijlage
• Evt TNO-onderzoek RI&E in andere landen	Een rapport als bijlage

Datum
14 april 2026

Onze referentie
2026-

Planning

Vanwege vakanties en vrije dagen is de planning voor tijdige verzending voor het CD van 11 juni krap. Rekening houdend met de vergaderdata van de WAV (voorportaal Regiegroep), de Regiegroep en de Vaste TK-commissie voor SZW komen we op de onderstaande planning uit. We kijken daarbij nog of er mogelijkheden zijn de Regiegroep op een andere wijze en eerder te consulteren.

WAV	Woensdag 21 mei
Voorleggen aan MWP	In de week van 25 mei
Regiegroep	Woensdag 3 juni
Verzenden naar TK	Donderdag 4 juni

[redacted]

Van: [redacted]
Verzonden: Donderdag 7 mei 2026 12:01
Aan: [redacted]
CC: [redacted]
Onderwerp: MWP bespreker [redacted] (EU-richtlijn bestrijding geweld tegen vrouwen) en [redacted] (gedragscode)
Bijlagen: MWP bespreken - [redacted] - 20260416 Nota vervolg gedragscode.pdf; MWP bespreken - [redacted] - EU-richtlijn bestrijding van geweld tegen vrouwen - akkoord gevraagd voor agendering ambtelijk voorportaal.pdf

Ha,

MWP heeft beide nota's + bijlagen gelezen, hij vraagt om dit te bespreken. @ [redacted] zouden jullie dit willen agenderen voor een beleidsstaf?

MWP geeft het volgende mee:

- 1. Hier zit dilemma: de Kamer die steeds oproept minder regels etc (**graag even een lijst met moties die bij EZK steeds worden ingediend**) en wel aanpak wil zoals dit, dat kan niet allebei.
- 2. Volgens mij moeten we beargumenteren waarom een wettelijke gedragscode niet per se gaat helpen (verschil tussen iets in de wet zetten en daadwerkelijk effect bereiken).
- 3. Dit is een maatschappelijk probleem. Het is niet zo dat mensen die geweld gebruiken op de werkvloer buiten het werk engeltjes zijn.
- 4. We moeten betogen waarom die sectoraanpak beter is dan wettelijke gedragscode.
- 5. Kan die aanpak niet meelopen in de reguliere aanpak gvw met sectoren? Waarom moet SZW daar extra voor betalen?
- 6. Goed met EZ samen op te trekken en dit onderdeel te maken van hun aanpak schrappen regels 500. Misschien kunnen we deze wel inbrengen daarin, als geschrapte regel?

Ik CC [redacted] voor het verzoek bij 1 (geel gemarkeerd)

Groet,

Heb je een vraag? Check de [SZW Werkt-pagina](#) van de Vijfde verdieping!



[redacted] | Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid |
Bestuursondersteuning | [redacted] |
Parnassusplein 5, 2511 VX, Den Haag | Postbus 90801, 2509 LV, Den Haag |
Telefoon: [redacted]

Onderwerp: Markering	Datum: 27-5-2026 11:41:48
Onderwerp: Markering	Datum: 27-5-2026 11:41:52
Onderwerp: Markering	Datum: 27-5-2026 11:41:55
Onderwerp: Markering	Datum: 27-5-2026 11:41:58
Onderwerp: Markering	Datum: 27-5-2026 11:42:02
Onderwerp: Markering	Datum: 27-5-2026 11:42:06
Onderwerp: Markering	Datum: 27-5-2026 11:42:13
Onderwerp: Markering	Datum: 27-5-2026 11:42:18
Onderwerp: Markering	Datum: 27-5-2026 11:42:24



MWP bespreken 7-5-2026  

Aan Minister van WenP


nota

Vervolg wetsvoorstel verplichte gedragscode of
alternatieve aanpak

TER BESLISSING

Directie 

Datum
13 april 2026

Onze referentie
2026-

Opgesteld door
Persoonsgegevens 

Uiterlijk bij
22 april 2026

Bijlage(n)
1

Aanleiding

- Met onze nota van 24 maart 2026 (zie bijlage) hebben wij u opties voorgelegd voor het wetsvoorstel verplichte gedragscode ongewenst gedrag.
- In de beleidsstaf van 30 maart 2026 bespraken we dit met u. U gaf daarbij aan te neigen naar het intrekken van het wetsvoorstel en in te zetten op alternatieve maatregelen. U vroeg ons deze richting nader uit te werken in een aanvullende nota.
- Met oog op de voortgangsbrief G&VW, die u op korte termijn aan de Kamer verzendt, is nadere besluitvorming gewenst.
- De kernvraag is of ongewenst gedrag beter via wetgeving of via alternatieve maatregelen kan worden gepakt.
- Met deze nota doen wij een voorstel voor de inzet in de voortgangsbrief G&VW.

Geadviseerd besluit

1. Wenst u het wetsvoorstel verplichte gedragscode ongewenst gedrag in te trekken en in te zetten op alternatieve maatregelen, zoals een sectorale aanpak en publiekscampagnes?
2. Voor de voortgangsbrief stellen wij dan voor om de volgende lijn op te nemen: *'Ongewenst gedrag op de werkvloer komt nog altijd veel voor (circa 17% van de werknemers is hier slachtoffer van). Dit is niet alleen slecht voor de werknemers die het overkomt, maar brengt ook kosten met zich mee voor werkgevers. Ik vind het van groot belang dat werkgevers en werknemers zich gezamenlijk inzetten om ongewenst gedrag tegen te gaan. Tegelijkertijd constateer ik dat een wettelijke verplichting tot een gedragscode leidt tot extra regeldruk voor werkgevers, met name het mkb. Ik kies er daarom voor om niet verder te gaan met het wetsvoorstel en in plaats daarvan in te zetten op alternatieve maatregelen. Daarbij verken ik het verder inzetten op sectorale afspraken en publiekscampagnes. Deze opties bieden meer ruimte voor maatwerk en kunnen mogelijk sneller worden ingezet.'*

Kernpunten

- Met uw keuze om het wetsvoorstel gedragscode in te trekken, vervalt deze in het Nationaal actieprogramma aangekondigde maatregel.
- Vanaf 2027 zijn er dan op Arboterrein geen nieuwe beleidsinitiatieven in het kader van de aanpak van geweld tegen vrouwen. Het NAP en de bijbehorende

Overzicht van opmerkingen bij Beslisnota - Vervolg wetsvoorstel verplichte gedragscode of alternatieve aanpak

Pagina: 1

☰ Nummer: 1 Auteur: Aartsen, A.A. Onderwerp: Tekst plaatsen Datum: 7-5-2026 11:49:21
MWP bespreken 7-5-2026

tijdelijke capaciteit lopen na dit jaar af. Ook moet G&VW prioriteren vanwege de taakstelling van het vorige kabinet.

- Het doorgaan/versterken van sectoraanpakken en starten van publiekscampagnes betekent dat hiervoor capaciteit en budgettaire middelen nodig zijn.
- Er is meer tijd nodig om deze en eventueel andere alternatieve maatregelen uit te werken om definitief uitsluitel te kunnen geven. Dit vergt onderzoek in hoeverre financiering mogelijk is via subsidieprogramma's. Daarnaast is overleg nodig met onder meer de regeringscommissaris en sociale partners over hoe de sectoraanpak organisatorisch verder vormgegeven kan worden. Ook vraagt dit overleg met de Nationaal Coördinator die rond deze zomer wordt aangesteld. Na de zomer berichten we u over de stand van zaken.
- Met de voorgestelde passage in de voortgangsbrief G&VW creëert u hiervoor tijd.
- **CORRECTIE:** In de nota van 24 mei 2026 presenteerden wij € 13 miljard aan loondoorbetalingskosten door verzuim door intern ongewenst gedrag. Dit bedrag kwam uit het TNO-onderzoek dat we hebben laten uitvoeren naar de gedragscode. TNO stelt nu een rekenfout te hebben gemaakt. De daadwerkelijke jaarlijkse kosten voor werkgevers blijken € 860 miljoen te zijn. Dat is een fors lager bedrag.

Datum

13 april 2026

Onze referentie
2026-

Toelichting

Dilemma wettelijke verplichtingen versus andere maatregelen vanwege regeldruk

- De EU-richtlijn inzake het uitbannen geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld verplicht Nederland als lidstaat maatregelen te treffen om (seksuele) intimatie op het werk tegen te gaan. In de MvT bij de goedkeuringswet van het ILO-verdrag C190 geven we aan dat Nederland weliswaar wettelijk voldoet aan de vereisten van het verdrag, maar dat het daarna noodzakelijk blijft om (seksuele) intimidatie op het werk actief aan te pakken. In dat licht noemt de MvT het NAP en de regeringscommissaris. Beide lopen na 2026 af.
- In het proces naar het wetsvoorstel (Beleidskompas) hebben wij geconcludeerd dat eerdere activiteiten en handreikingen om ongewenst gedrag tegen te gaan onvoldoende effect hebben gehad. Daarom bevat het wetsvoorstel de maatregel dat werkgevers een gedragscode samen met medewerkers(vertegenwoordigers) opstellen en deze periodiek onder de aandacht brengen. Werkgevers moeten hier zelf invulling aan geven.
- Tegelijkertijd wil het kabinet het aantal regels voor ondernemers beperken. Dit pleit ervoor om in te zetten op sectorale afspraken en publiekscampagnes.
- Op dit moment loopt een sectoraanpak van werkgevers en werknemers onder begeleiding van de regeringscommissaris. Deze aanpak komt recent op stoom en lijkt aan te slaan bij de branches en sectoren. Vanaf 2027 vervalt de financiële steun vanuit SZW en de ondersteuning vanuit de regeringscommissaris. Als we inzetten op voorzetting vraagt dit budgettaire middelen en capaciteit van SZW en/of van werkgevers en sectoren zelf.
- Publiekscampagnes vanuit het NAP blijken volgens onderzoek effectief, maar zullen in principe ook stoppen na afloop van het NAP. Als onderdeel van het borgen van het NAP zetten we in op het onderbrengen van de communicatiestrategie bij de aan te stellen Nationaal Coördinator Geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld. Als we willen dat deze campagnes zich in de toekomst ook richten tot mensen op de werkvloer zijn daar middelen en capaciteit vanuit SZW voor nodig. Deze middelen en capaciteit zijn op dit moment niet voorzien. De voorgaande publiekscampagnes (*Door het te*

bespreken, kun je het doorbreken' en 'Man, zeg er wat van!') kosten circa € 1,5 miljoen per campagne. De kosten van de sectoraanpak bedragen circa € 300.000 per jaar. In de nadere uitwerking specificeren wij dit voor het eventuele vervolg. Dat doen we dan ook voor de benodigde capaciteit.

Datum
13 april 2026

Onze referentie
2026- [redacted]

Politieke context en krachtenveld

- D66, GL-PvdA en SP zijn voorstander van het wetsvoorstel verplichte gedragscode. Met het intrekken van het wetsvoorstel voert u de aangenomen moties Mutluer (GL-PvdA)¹ en Werner (CDA)/Van der Laan (D66)² niet uit.
- Het CDA stelt dat maatregelen vooral in de praktijk moeten werken en kijkt kritisch naar regeldruk voor kleine bedrijven.
- De VVD en de rechtse oppositie zijn tegen extra regels voor ondernemers.
- De regeringscommissaris stelt in verschillende (openbare) adviezen dat de gedragscode verplicht moet worden voor werkgevers, zodat ongewenst gedrag op het werk afneemt.

Lopende onderhandelingen met derden/stakeholders

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	Nota MWP – Vervolg wetsvoorstel gedragscode d.d. 24 maart 2026	Ter informatie (niet verzenden)	Kenmerk: 2026- [redacted]

¹ Kamerstukken II 2022/23, 34843, nr. 81

² Kamerstukken II 2022/23, 34843, nr. 84



Aan Minister van WenP

nota

Alternatieven wet- en regelgeving kidfluencing

TER BESLISSING

Directie

Datum
4 mei 2026

Onze referentie
2026-

Opgesteld door
Persoonsgegevens

Uiterlijk bij
14 mei 2026

Bijlage(n)
0

Aanleiding

- In de beleidsstaf van 24 maart jl. hebben we met u gesproken over de in Kamerbrieven aangekondigde wet- en regelgeving voor kidfluencing.¹
- U ziet de risico's voor kinderen van kidfluencing, maar heeft twijfels bij de uitvoerbaarheid en effectiviteit van wet- en regelgeving.
- Deze nota gaat in op een aantal alternatieven voor wet- en regelgeving. Deze alternatieven hebben we besproken met BZK/EZK², OCW, VWS, JenV, DDMA (brancheorganisatie voor adverteerders) en intern met Communicatie. De nota is ook voorgelegd aan de NLA. In de bijlage treft u een uitgebreidere beschrijving van de alternatieven aan.

Geadviseerd besluit

Wij bespreken de alternatieven voor wet- en regelgeving graag met u tijdens de eerstvolgende beleidsstaf. Ook bespreken we graag wat we hierover in de voortgangsbrief GVW opnemen. De NLA zal ook bij de beleidsstaf aanwezig zijn.

Kernpunten: onderzochte alternatieven.

- **Sociale media verbod.** Met BZK/EZK hebben we gekeken of en hoe het vloggen door en met kinderen een steviger onderdeel kan zijn van de inzet op online kinderrechten. Daarbij is – ook op verzoek van de staatssecretaris van Digitalisering – expliciet stilgestaan bij de mogelijkheden voor aansluiting bij het toekomstige sociale media verbod.
- Alleen het vloggen door kinderen tot 15 jaar vanuit hun eigen sociale media-account wordt hiermee ondervangen. Het reguleren en toezien op ouders die commercieel vloggen met hun kinderen kan niet via deze wet- en regelgeving.
- Bij inzet op regelgeving lijkt de Arbeidstijdenwet (ATW) het meest passend. Via de aangekondigde ontheffingsprocedure in de ATW voor ouders van kidsfluencers komen deze ouders en hun online activiteiten in beeld. Hierdoor kan de Arbeidsinspectie toezicht houden op naleving van de regels voor werken rusttijden van de kinderen. U heeft echter twijfels bij deze optie. Zie voor de voor- en nadelen van dergelijke regelgeving onze vorige nota (bijlage).
- **Kinder- en jeugdbescherming:** Met JenV en VWS hebben we gekeken welke rol er is of kan zijn voor kinder- en jeugdbescherming om de gevolgen van

¹ Kamerstuk 25883, nr. 526 en 544

² Dossier online kinderrechten wordt deze kabinetsperiode overgeheveld van BZK naar EZK en valt onder de staatssecretaris voor Digitalisering.

vloggen voor het welzijn en de ontwikkeling van (jonge) kinderen te signaleren en hier maatregelen op in te zetten. We gaan samen met VWS in gesprek met eerstelijns organisaties (Veilig Thuis en lokale wijkteams) over de mogelijkheden om in de toekomst hierop inzet te plegen. JenV geeft na overleg met de Raad van de Kinderscherming aan dat kidvloggen naar verwachting een onvoldoende ernstige ontwikkelingsbedreiging vormt om te kunnen ingrijpen met wettelijke beschermingsmaatregelen.

Datum
4 mei 2026

Onze referentie
2026-

- **De diensten van online platformen** worden met name door de Digital Services Act (DSA) gereguleerd. Bijzondere aandacht is er voor de bescherming van minderjarigen (tot 18 jaar) als consumenten. Kidfluencers en kinderen in gezinsvlogs vallen hier nu niet onder. We kunnen het moment van de evaluatie van de DSA in 2027 aangrijpen voor een discussie over de vraag of de verantwoordelijkheid van de platforms zich ook over deze doelgroep moet uitstrekken. Dit vereist voldoende draagvlak, eerst bij het kabinet (vooral EZK) en dan in Europa. Ook zal uitgezocht moeten worden of en hoe de platforms hieraan invulling kunnen gaan geven.
- **Zelfregulering:** Met DDMA (brancheorganisatie voor adverteerders) hebben we eerder al gesprekken gevoerd. Naar aanleiding daarvan bevat de tekst van de komende herziening van de Reclamecode Social Media & Influencer Marketing een extra zorgplicht voor kidfluencers³. Aanvullend kan met de DDMA worden verkend of een gedragscode (horend bij de reclamecode) met de branche is af te sluiten om deze zorgplicht verder uit te werken.
- **Communicatie:** Ouders die willen vloggen met kinderen of dit pas zijn gaan doen, kunnen worden aangesproken en gewezen op hun rol via doelgroep gerichte voorlichting. Meest kansrijk is samenwerking met Netwerk Mediawijsheid en het platform Jouwkindonline van dit netwerk.

Toelichting

Politieke context

- In de Kamerbrieven van 21 mei 2025 en 18 december 2025 zijn wet- en regelgeving, hogere boetes en voorlichting aangekondigd. In de concept voortgangsbrief die voor het CD G&VW van 11 juni a.s. uitgaat hebben we opgenomen dat wet- en regelgeving complex is en dat gekeken wordt naar alternatieven.
- De Regiegroep heeft deze lijn op 6 mei besproken. Daar gaven FNV en CNV wet- en regelgeving te willen. De FNV is van mening dat wet- en regelgeving niet complex hoeft te zijn. FNV en CNV willen in de Werkgroep arbeid en vitaliteit van 21 mei a.s. bespreken wat wel mogelijk is.
- Van het CDA is bekend dat zij nog steeds voorstander zijn van wet- en regelgeving.
- Het streven is rond de zomer een brief aan de TK te sturen met een nadere uitwerking van de alternatieven. Mocht u vóór het Commissiedebat de TK willen informeren over mogelijke alternatieven, dan kunnen we dat verwerken in de voortgangsbrief G&VW. Het gaat dan om een beschrijving van de alternatieven op hoofdlijnen.

Financiële/juridische overwegingen

Alleen voorlichting heeft effect op de begroting. Hiervoor is budget beschikbaar in het bestedingsplan van G&VW.

³ Deze wordt door de sector naar verwachting vastgesteld komende maand.

BIJLAGE: Alternatieven

Datum
4 mei 2026

Onze referentie
2026

Social media verbod

- Het kabinet zet in op een minimumleeftijd op Europees niveau van 15 jaar voor het gebruik van sociale media. Dit vormgeven en invoeren kost tijd (ongeveer 2 jaar).
- De Universiteit van Amsterdam onderzoekt, in opdracht van BZK/EZK, momenteel de meest passende juridische verankering in de bestaande EU-wetgeving en op welke wijze het verbod in de praktijk gestalte kan krijgen. Daarbij wordt gekeken naar goede voorbeelden, zoals Frankrijk en Australië (al een verbod).
- Voor de zomer volgt een Kamerbrief van de staatssecretaris van Digitalisering over hoe de aanpak, waaronder de wettelijke regels, eruit gaan zien. Hier worden we bij betrokken.
- Dit verbod sorteert alleen effect op kinderen die zelf vloggen, maar niet op *ouders* die hun kinderen via gezinsvlogs of als mom- of dadfluencers veelvuldig, ook in kwetsbare situaties, in beeld brengen om daarmee geld te verdienen.

Kinder- en jeugdbescherming

- *De Raad voor de Kinderbescherming* is een tweedelijns organisatie en doet onderzoek op basis van signalen van Veilig Thuis en lokale teams (zoals wijkteams/centra voor jeugd en gezin). Dit onderzoek doet de RvdK bij ernstige ontwikkelingsbedreiging of als de veiligheid van een kind in het geding is. De RvdK adviseert vervolgens de kinderrechter, die uiteindelijk een beslissing neemt over het al dan niet inzetten van een kinderschermingsmaatregel, zoals een ondertoezichtstelling.
- JenV geeft na overleg met de *Raad voor de Kinderbescherming* aan dat er veel aan de hand moet zijn om als overheid in te grijpen in een gezin met ingrijpende maatregelen als ondertoezichtstelling.^[1] Op basis van het Internationale Verdrag inzake de Rechten van het Kind (IVRK) hebben kinderen het recht om op te groeien en verzorgd te worden door hun ouders. De overheid is terughoudend bij het ingrijpen. Sowieso zijn er geen gevallen van kidfluencing bekend bij de *Raad voor de Kinderbescherming* en men verwacht dat dit niet genoeg grond oplevert voor een ernstig genoeg zijnde ontwikkelingsdreiging.
- *Veilig Thuis* fungeert als meldpunt voor gevallen of vermoedens van huiselijk geweld en kindermishandeling (eerstelijnsvoorziening) en beoordeelt/onderzoekt of er sprake van is en besluit vervolgens tot welke stappen de melding aanleiding geeft. Signalen kunnen door eenieder (ook school en lokale wijkteams) gedaan worden. Vervolgens kan Veilig Thuis verwijzen naar passend professionele hulp of als belang van de betrokkene of de aard van de situatie er aanleiding toe geeft de politie of de Raad van de Kinderbescherming in kennis stellen. Met VWS en Veilig thuis/lokale wijkteams zullen we verkennen welke mogelijkheden zij zien om te signaleren en in te grijpen bij negatieve effecten op de ontwikkeling van kinderen als gevolg van kidfluencing en deelnemen aan gezinsvlogs.

[1] Zie

<https://uitspraken.rechtspraak.nl/details?id=ECLI:NL:GHARL:2026:2498&showbutton=true&keyword=ontwikkelingsbedreiging&idx=45.8>

Verantwoordelijkheden van platformen

- Online platformen (w.o. YouTube, TikTok, Instagram) moeten minderjarigen (tot 18 jaar) als consumenten te beschermen.
- De Digital services Act is daarbij de belangrijkste. Deze EU-regulering bevat regels voor platforms en hostingdiensten wat betreft de bescherming van minderjarigen. Het gaat bijvoorbeeld om standaarden voor veilige registratie, privacy-instellingen, kindvriendelijke en responsieve meldkanalen, het afschaffen van algoritmes die verslaving en schadelijke beelden aanbevelen en het invoeren van leeftijdschecks waar nodig. De Europese Commissie houdt toezicht op de naleving van de DSA door de 25 grootste aanbieders van onlinediensten en vanaf 2025 zijn de ACM en AP de bevoegde toezichthouders voor de naleving in Nederland.
- De evaluatie in 2027 van de DSA biedt de eerste mogelijkheid om ook aandacht te vragen voor vloggen door en met kinderen. Daarvoor zijn nationaal, maar zeker ook Europees medestanders nodig, waarbij in veel landen kidfluencing ook een issue is waar de overheid op wil inzetten.

Datum
4 mei 2026

Onze referentie
2026-

Zelfregulering marketing

- De DDMA (brancheorganisatie voor adverteerders) is bezig met de herziening van de Reclamecode Social Media & Influencer Marketing.
- Na overleg van SZW met de DDMA bevat deze herziening een extra zorgplicht voor de samenwerking met kidfluencers: "Als wordt samengewerkt met kidfluencers dient Adverteerder zich extra zorgvuldig in te spannen zodat de toepasselijke regelgeving ⁴wordt nageleefd". Daarmee wordt dus ook bedoeld de geldende Arbeidstijdenwetgeving.
- Een consument kan een klacht indienen bij de Reclamecodecommissie als er sprake is van een overtreding.
- De herziening ligt nu bij de adviesraad van de commissie Reclamecode. In juni wordt duidelijk of deze zorgplicht akkoord is.
- Een optie om met de DDMA verder te onderzoeken is om een aanvullende gedragscode bij de Reclamecode Social Media & Influencer Marketing af te sluiten om de extra zorgplicht voor kidfluencers en kinderen in gezinsvlogs nog verder in te vullen. De beschermende werking ervan kan niet verder reiken dan hetgeen de consument als belanghebbende en melder kan waarnemen. Concretere afspraken over bijvoorbeeld werk- en rusttijden, ter bescherming van de schoolgang en vrije tijd van jonge kinderen zijn hierbij dus niet mogelijk.

Voorlichting


- Communicatie voor ouders over de risico's van het vloggen door en met kinderen is beperkter zonder nieuwe wet- en regelgeving.
- De directie Communicatie heeft twee opties verkend: 1) een betaalde (social) mediacampagne die we zelf opzetten en inzetten en 2) een mogelijke samenwerking met andere partijen.
- Optie 1 is ongericht (alle huishoudens met minderjarige kinderen) en duur (minimaal 300.000-500.000). Hier is geen financiële dekking voor en wordt mogelijk te ongericht.
- Optie 2 heeft de voorkeur. Samenwerking met Netwerk Mediawijsheid is een meer duurzame en goedkopere aanpak. Het Netwerk heeft een groot bereik

⁴ Hierbij gaat het om de bestaande regelgeving voor artistiek en cultureel werk waar kidfluencing onder kan vallen. Er is een ontheffing tot 13 jaar nodig en begeleiding.

onder ouders en biedt kansen om met de diverse aangesloten organisaties samen te werken. Dat kan via content op [Jouwkindonline](#) waar ook BZK/EZK campagnes uitzet.

- De inzet sluit dan ook aan op de Argumentenkaarten die SZW recentelijk heeft laten ontwikkelen om ouders bewust te maken van de risico's van het vloggen met kinderen en hoe het gesprek met het kind te voeren, evenals wat bestaande wet- en regelgeving is. Deze worden ook op Jouwkindonline geplaatst.
- Voor voorlichting is zowel in 2026 en 2027, vanuit beleid een budget voorzien van € 175.000-200.000-per jaar. Dit past binnen het bestedingsplan van G&VW.

Datum
4 mei 2026

Onze referentie
2026-



MWP besproken 26-5-2026  1

Aan Minister van WenP

nota

Verzamelbrief Gezond en Veilig Werken

TER BESPREKING



Datum
20 mei 2026

Onze referentie
2026 

Ongesteld door
Persoonsgegevens



Uiterlijk bij
21 mei 2026

Bijlage(n)
2

Aanleiding

- Op maandag 20 april jl. hebben we met u gesproken over de onderwerpen en de planning van de brief voortgang gezond en veilig werken (zie bijgevoegde eerdere nota).
- Aankomende dinsdag 26 mei bespreken wij met u in de beleidsstaf de conceptbrief voortgang gezond en veilig werken.

Geadviseerd besluit

- Instemmen met de conceptbrief.

Kernpunten

- Op donderdag 21 mei bespreken wij de brief in de WAV, een werkgroep van de sociale partners. Wij informeren u mondeling in de beleidsstaf over de uitkomsten van dit overleg.
- Een groot gedeelte van de brief is 'beleidsarm' en betreft informatie over de voortgang van lopende werkzaamheden. Voor de strekking daarvan verwijzen wij naar de vorige nota (zie bijlage).
- De brief bevat wijzigingen in de beleidskoers bij:
 - wetsvoorstel verplichte gedragscode voor ongewenst gedrag;
 - deskundigheidseis deskundige werknemer;
 - nachtwerk aan het spoor.
 - NB: ook wordt momenteel – ook interdepartementaal – gekeken wat er in het kader van effectiviteit en uitvoerbaarheid een passende manier is om de risico's bij kidfluencers te adresseren.
- Deze onderwerpen bespreken we hierna en komen waarschijnlijk terug in onze terugkoppeling van de WAV.
- In het CD Werknemersverzekeringen van 8 april jl. heeft MSZW toegezegd de TK schriftelijk te informeren over de capaciteit van de NLA. Op verzoek van de NLA nemen wij de afdoening van die toezegging mee als bijlage van de brief.
- De brief gaat ook in op uw toezegging aan het lid Patijn over het uitzoeken in hoeverre er in de Arboregelgeving discrepanties zijn in de bescherming van werknemers en zzp'ers die hetzelfde werk doen.
- De brief dient uiterlijk op donderdag 4 juni aan de TK gezonden te worden.
 - Na bespreking in de beleidsstaf verwerken wij uw opmerkingen, evenals de laatste punten uit de WAV.
 - Een tekenversie van de brief zit uiterlijk dinsdag 2 juni in uw tas.

☰ Nummer: 1 Auteur: Aartsen, A.A. Onderwerp: FreeText Datum: Onbepaald
MWP besproken 26-5-2026

■ Nummer: 2 Auteur: [redacted] Onderwerp: Markering Datum: 27-5-2026 12:47:41

Toelichting

Inhoud

Regelgeving kidfluencers

- In de Kamerbrieven van 21 mei 2025 en 18 december 2025 is wet- en regelgeving aangekondigd voor kidfluencers, gezinsvloggers en mom- en dadfluencers.
- Op woensdag 20 mei hebben we hierover met u gesproken. De uitkomsten daarvan worden verwerkt in de (volgende) tekenversie van de brief.

Datum

20 mei 2026

Onze referentie

2026-

Wetsvoorstel verplichte gedragscode ongewenst gedrag

- Dit onderwerp is met u besproken. De tekst in de conceptbrief is conform de met u gemaakte afspraken aangepast.
- In de brief wordt nu aangegeven dat het kabinet alles overwegende ervoor kiest om niet verder te gaan met het wetsvoorstel, maar dat u bedrijven blijft aansporen om maatregelen te nemen die de sociale veiligheid op de werkvloer vergroten. U verkent het verder inzetten op sectorale afspraken en publiekscampagnes, inclusief de bijbehorende financiële consequenties.

Deskundigheidseis deskundige werknemer

- De SER adviseerde in zijn eerste advies over de Arbovisie 2040 de deskundige werknemer (de preventiemedewerker) een grotere rol te geven bij het ondersteunen van de werkgever en de ondernemingsraad.¹ SZW heeft onderzocht of het mogelijk is een deskundigheidseis te stellen. Daarbij ging het om een relevante opleiding op ten minste MBO-niveau, vergelijkbaar aan de bestaande, en erkende, opleiding tot middelbaar veiligheidkundige.
- De conclusie is dat op korte of middellange termijn veel mensen opgeleid moeten worden, terwijl slechts 12 instellingen deze erkende opleidingen aanbieden. Dit zijn vooral opleidingen tot middelbaar veiligheidkundige. Opleidingen met andere specialisaties zijn er nagenoeg niet.
- Het opleidingsaanbod is momenteel te eenzijdig en de opleidingscapaciteit te beperkt. Daardoor zijn de risico's bij een dergelijk initiatief groot. Het is niet waarschijnlijk dat dit traject binnen enkele jaren afgerond kan worden. Dit initiatief wordt om die reden niet voortgezet.

Nachtwerk aan het spoor

- Zoals opgenomen in de Kamerbrief van 25 juni 2025 hebben we verkend hoe zzp'ers onder de Arbeidstijdenwet (Atw) kunnen worden gebracht. Daarbij is de NLA-rapportage 'Nachtwerk op het spoor' betrokken. Uit de NLA-verkenning volgt dat de arbeidsomstandigheden in de nacht niet op orde zijn. Het onder de Atw brengen van zzp'ers die aan het spoor werken waar de motie Van Kent en de motie Heutink om vragen, zien wij echter niet als oplossing. Redenen daarvoor zijn:
 - Bijna de helft van de aangetroffen werkenden aan het spoor in de nacht is zzp'er, maar het zijn voor een groot deel schijn-zzp'ers.
 - Het zorgt niet voor beter zicht op de werk- en rusttijden van zzp'ers die ook in andere sectoren dan aan te spoor werken.
 - Reëel risico is dat zzp'ers dan niet meer voor het spoor kiezen en de spooropgave onder druk komt te staan.
- De sector bekijkt momenteel hoe werkzaamheden meer overdag kunnen worden uitgevoerd.
- IenW voert het gesprek over de OvV-aanbevelingen. SZW blijft betrokken bij de gesprekken over arbeidsveiligheid en de balans tussen dag- en nachtwerk.

¹ Zie: [Naar een werkend arbostelsel voor iedereen - Arbovisie 2040, deel 1](#)

 Nummer: 1 Auteur: Aartsen, A.A. Onderwerp: (Unknown) Datum: Onbepaald

Zit hier mijn gesprek met Hamer ook al in? De afspraak dat we verder gaan met die sectorale aanpak. Dat is net wat steviger dan hoe het hier staat geformuleerd

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	brief voortgang gezond en veilig werken (inclusief Stimuleringsregeling Gezonde school en toezegging capaciteit NLA)	Ter informatie (niet verzenden)	
2	Overzicht moties en toezeggingen Gezond en Veilig Werken	Ter informatie (niet verzenden)	

Datum
20 mei 2026

Onze referentie
2026