

Goedkeuring Verdrag inzake het uitbannen van geweld en intimidatie op de werkvloer

Goedkeuring Verdrag inzake het uitbannen van geweld en intimidatie op de werkvloer

Aan de orde is de behandeling van:

- **het wetsvoorstel Goedkeuring van het op 21 juni 2019 te Genève tot stand gekomen Verdrag inzake het uitbannen van geweld en intimidatie op de werkvloer (Trb. 2020, 2 en Trb. 2020, 34) (36684).**

De **voorzitter**:

We gaan beginnen met het debat over goedkeuring van het op 21 juni 2019 te Genève tot stand gekomen Verdrag inzake het uitbannen van geweld en intimidatie op de werkvloer, met als eerste spreker vanavond mevrouw Van Ark van het CDA.

De algemene beraadslaging wordt geopend.

Mevrouw **Van Ark** (CDA):

Voorzitter. Vandaag spreken we over de goedkeuring van het ILO-verdrag 190, over het uitbannen van geweld en intimidatie op de werkvloer. Dat is anno 2026 nog steeds hard nodig. Een paar jaar geleden zagen we nog het schandaal bij The Voice, waar kwetsbare jongeren in een situatie belanden waarin de bescherming op de werkvloer tekortschoot. Voor het CDA is de kern helder: iedereen moet veilig kunnen werken. Geweld, intimidatie en seksueel grensoverschrijdend gedrag horen nergens thuis en zeker niet op de werkvloer. Dat raakt aan menselijke waardigheid, aan fatsoen en aan goed werkgeverschap. Daarom staan wij heel positief tegenover ratificatie van dit verdrag.

Tegelijkertijd vinden wij dat de echte toets niet op papier ligt, maar in de praktijk. Merkt de werknemer hier straks ook daadwerkelijk iets van? Dat is voor onze fractie de belangrijkste vraag. Voor de uitvoering van het verdrag is volgens het kabinet geen specifieke wijziging van wet- en regelgeving noodzakelijk. Tegelijkertijd zegt het kabinet dat er wel degelijk meer nodig is om grensoverschrijdend gedrag krachtig aan te pakken. Daarom werkt de regering aan trainingen, een sectorale aanpak, publiekscommunicatie, hulpmiddelen voor werkgevers en werknemers. Ook werkt de regering aan een apart wetsvoorstel voor een verplichte gedragscode bij intern ongewenst gedrag bij werkgevers met tien of meer werknemers.

Dan is voor het CDA de vraag: hoe zorgen we ervoor dat we niet vooral nieuwe papieren verplichtingen optuigen, maar echt iets verbeteren op de werkvloer? Daar zit ook een reëel risico. Werkgeversorganisaties waarschuwen in het aparte traject rond de verplichte gedragscode voor extra regeldruk en een one-size-fits-allbenadering. Tegelijkertijd zien we dat ratificatie alleen niet genoeg is als gedrag, leiderschap en aanspreekbaarheid op de werkvloer niet mee veranderen. Beide signalen moeten we

serieus nemen.

Voorzitter. Het CDA kiest daarom voor een lijn die op de werkvloer uiteindelijk leidt tot echte verandering, geen papieren verandering. Als eerste punt: normen moeten helder zijn, maar cultuur en gedrag zijn minstens zo belangrijk. Een veilige werkvloer organiseer je niet alleen met regels, maar ook met voorbeeldgedrag, aanspreekbaarheid, leiderschap en een werkomgeving waarin mensen veilig hun grens kunnen aangeven. De regering noemt als belangrijke elementen voor Nederland: aandacht voor gedrag en cultuur en de primaire verantwoordelijkheid van de werkgever voor een veilige werksfeer. Dat onderschrijven wij.

Twee: laagdrempelige hulp is cruciaal. In de stukken staat dat in het bestaande stelsel mogelijke maatregelen bijvoorbeeld een vertrouwenspersoon, een gedragscode of een klachtenregeling kunnen zijn. Zulke instrumenten kunnen helpen. Tegelijkertijd werken ze alleen als daar op de werkvloer ook een cultuur van aanspreekbaarheid, veiligheid en goed leiderschap onder ligt. Voor onze fractie is het van belang dat werknemers in de praktijk weten waar ze terecht kunnen; dus niet pas als het helemaal escaleert maar juist eerder. Kan de minister aangeven hoe hij bevordert dat werknemers in de praktijk altijd ergens terecht kunnen en dat laagdrempelige ondersteuning beschikbaar is? Kan hij daarbij ook ingaan op de rol van het Huis voor Klokkenluiders, juist waar het gaat om de vraag of het voor werknemers helder genoeg is waar zij zich kunnen melden en wat er vervolgens met hun signaal gebeurt?

Drie. De zorgvuldige opvolging van meldingen moet beter. De regering schrijft dat een goede klachtenregeling bijdraagt aan zorgvuldige afhandeling, maar dat het stellen van kwaliteitseisen het met name voor kleinere bedrijven lastig kan maken om een klachtenregeling inclusief klachtencommissie op te zetten. Daarom wordt die nu niet wettelijk verplicht. Dat is op zichzelf begrijpelijk, maar dan moet er wel iets tegenover staan. Hoe gaat de minister er samen met sociale partners voor zorgen dat klachtenafhandeling in de praktijk echt verbetert, ook zonder algemene wettelijke plicht? En hoe worden de lessen uit het werk van de Regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld daarin op de langere termijn geborgd? Ik vraag dit, temeer omdat we weten dat haar termijn eind dit jaar eindigt.

Vier. We willen oog houden voor het mkb. Juist kleinere werkgevers willen vaak wel het goede doen, maar hebben minder capaciteit, minder juridische kennis en minder hr-ondersteuning. Hoe voorkomt de minister dat goedbedoeld beleid uitmondt in extra regeldruk? En hoe wordt straks getoetst of maatregelen niet alleen op papier bestaan maar ook echt bijdragen aan sociale veiligheid en cultuurverandering op de werkvloer?

Voorzitter, tot slot. Nog een punt over Caribisch Nederland. Het kabinet is daar eerlijk over: voor Bonaire, Sint-Eustatius en Saba geldt het verdrag nog niet, omdat de juridische infrastructuur daar nog niet op orde is. Kan de minister schetsen welke stappen nog nodig zijn om het verdrag op termijn ook voor Caribisch Nederland te laten gelden?

Voorzitter. Het CDA steunt het verdrag, maar onze boodschap is wel: niet tevreden zijn met alleen een mooie norm maar blijven sturen op wat mensen op de werkvloer merken.

Veilig werk vraagt om normen, maar ook om cultuurverandering, toegankelijkheid en een goede uitvoering.

Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel. Dan is nu het woord aan mevrouw Patijn van GroenLinks-PvdA.

Mevrouw **Patijn** (GroenLinks-PvdA):

Dank, voorzitter. Dit is een belangrijk, maar ook een vrij technisch debat. Ik denk dat we allemaal erg bezig zijn met de inhoud. Het deed me dan ook goed om te horen dat collega Van Ark precies hetzelfde zei als wat ik wil benadrukken, namelijk dat geweld en intimidatie niet thuishoren op de werkvloer. Daar zullen we het allemaal over eens zijn. Daarom is het juist zo belangrijk dat we zeggen dat we geweld en intimidatie afkeuren.

Het verdrag dat we vandaag behandelen, stelt dat iedereen het recht heeft op een wereld zonder geweld en intimidatie op de werkvloer. Maar alleen ratificatie van het verdrag is niet genoeg. Het is nodig dat bijvoorbeeld ook de arbowetgeving in lijn wordt gebracht met dit verdrag. Het voorstel dat er nu ligt, stelt met zoveel woorden dat de bestaande wetgeving volstaat. Tegelijkertijd zien we in de praktijk dat geweld en intimidatie nog altijd structureel voorkomen. Ik sprak laatst samen met collega Neijenhuis met een groep Bijenkorfmedewerkers. Zij vertelden dat jonge uitzendkrachten in de avond een hele verdieping in hun eentje moeten bemensen. Dat voelt niet veilig en dat is het ook niet. Wat moet je doen als er gestolen wordt of als een klant agressief wordt? Mijn eerste vraag aan de minister is dan ook simpel: als het huidige systeem voldoende is, waarom werkt het dan niet voor een Bijenkorfmedewerker die in zijn eentje op de werkvloer staat? Erkent de minister dat de huidige aanpak tekortschiet en, zo ja, is hij bereid om aanvullende actie te ondernemen en om zo nodig wetgeving te maken?

Voorzitter. We hebben bij de schriftelijke inbreng al vragen gesteld over de reikwijdte van de wet. Wie valt eronder en wat is er nodig om het effectief aan te pakken? Ik moet helaas concluderen dat er nog gaten zitten in de implementatievoorstellen die er nu liggen. De tekst uit het verdrag is helder. In een ingezonden artikel stellen onder andere Bureau Clara Wichmann en FNV dat de Nederlandse wetgeving niet voldoet aan de eisen van het verdrag. Het verdrag is duidelijk: de bescherming moet breder van toepassing zijn dan nu in Nederland geldt. Ten eerste: hoe zit het met de groepen die ook bescherming verdienen, zoals zzp'ers, platformwerkers, sollicitanten en vrijwilligers?

De voorzitter:

Er is een interruptie van de heer Kisteman, maar ik dacht: ik wacht even totdat u uw vragen heeft gesteld. Maar er valt nu toch een stilte, dus meneer Kisteman, gaat uw gang.

De heer **Kisteman** (VVD):

Ik stond hier al aan het begin van het betoog van mevrouw Patijn, toen ze zei dat er wel iets moet gebeuren. In de Arbowet staat wat ondernemers moeten doen om voor minder discriminatie of een veilige werkvloer te zorgen. Stel dat we wel voor extra wetgeving

gaan zorgen door dit verdrag in de Arbowet over te nemen. Wat gaat dat dan oplossen op de werkvloer?

Mevrouw **Patijn** (GroenLinks-PvdA):

De belangrijkste punten ga ik nog maken. Er zijn groepen die nu niet onder de werkingssfeer vallen. Er zijn momenten op de dag waarop mensen niet onder de werkingssfeer van de Arbowet vallen en dus geen bescherming hebben. Maar misschien wordt het duidelijker als ik nu verder mag gaan met mijn bijdrage.

De heer **Kisteman** (VVD):

Ik ben er een beetje bang voor dat de goede ondernemers, die dit al doen, gaan lijden onder nog meer regeldruk en dat de ondernemers die het niet goed doen, zich toch niet aan de regels houden. Is mevrouw Patijn het ermee eens dat als we dit niet overnemen maar we voor meer regels gaan zorgen door het vast te leggen in de Arbowet, zoals mevrouw Patijn voorstelt, de goede ondernemers daaronder gaan lijden omdat er nog meer stapeling in de regels komt en de ondernemers die het niet goed doen er uiteindelijk toch niks mee gaan doen?

Mevrouw **Patijn** (GroenLinks-PvdA):

Ik ken het mantra van de heer Kisteman als het gaat over regels op het gebied van veiligheid, gezondheid en bescherming tegen intimidatie en geweld op de werkvloer. Hij heeft het altijd over de regeldruk, vooral als het gaat om regels die werknemers moeten beschermen. Dat hoor ik u vaak zeggen. Het gaat nu echt om regels die ik nodig acht voor deze mensen. Het gaat niet om regeldruk, maar om de bescherming van werknemers, zodat zij hun werk veilig kunnen doen, zodat zij weten dat er geen sprake is van intimidatie en zodat zij erop kunnen rekenen dat de werkgever verplicht is om daar wat aan te doen en de Arbeidsinspectie zo nodig handhaaft als daar niet aan wordt voldaan.

De **voorzitter**:

Tot slot, meneer Kisteman.

De heer **Kisteman** (VVD):

Dit staat dus al in de Arbowet. Ondernemers moeten zich hier al aan houden. Ze moeten ervoor zorgen dat werknemers veilig naar hun werk kunnen gaan en dat werknemers niet gediscrimineerd worden. Dus wat gaat er dan veranderen als wij dit zouden overnemen en er nieuwe regels aan toe gaan voegen?

Mevrouw **Patijn** (GroenLinks-PvdA):

Het gaat helemaal niet om nieuwe regels ten aanzien van wat een werkgever moet doen voor de huidige groep werknemers. Er ontbreken groepen werknemers in de definitie van de Arbowet. Er ontbreken momenten van de werkdag die relevant zijn voor de handhaving. Het ILO-verdrag — dat is waarom we hier zijn — zegt daarover dat die wel degelijk in de wetgeving thuishoren. De vertaling van het ILO-verdrag naar de wetgeving is nu dus niet compleet.

De **voorzitter**:

Vervolgt u uw betoog.

Mevrouw **Patijn** (GroenLinks-PvdA):

Dank u wel. Ik had het over de groepen die ook bescherming verdienen en die nu niet of niet volledig onder de arbowetgeving vallen, zoals zzp'ers, platformwerkers, sollicitanten en vrijwilligers. Het verdrag noemt deze groepen expliciet: "Dit Verdrag beschermt werknemers en andere personen in de wereld van werk, met inbegrip van werknemers zoals gedefinieerd door de nationale wetgeving en praktijk (...)". Dat is geregeld in de wet, zoals de heer Kisteman net vroeg. Het verdrag vervolgt: "(...) alsook werkende personen, ongeacht hun contractuele status, personen in opleiding, met inbegrip van stagiaires en leerlingen, werknemers van wie de arbeidsovereenkomst is beëindigd, vrijwilligers, werkzoekenden en sollicitanten, en personen die het gezag, de taken of de verantwoordelijkheden van een werkgever uitoefenen". Deze groepen worden op dit moment niet benoemd in de Arbowet. De minister zelf zegt hierover dat de Arbowet nu niet op alle groepen van toepassing is: sollicitanten, ex-werknemers en zelfstandigen vallen niet of niet volledig onder de Arbowet. Erkent de minister dat dit niet strookt met het verdrag? Ik wil hier heel graag een duidelijk antwoord op met een toelichting waarom dat wel of niet zo zou zijn volgens de minister. Is de minister bereid de werkingssfeer van de Arbowet aan te passen en de genoemde doelgroepen wel volledig onder de werkingssfeer van de wet te brengen?

In de nota naar aanleiding van het verslag lezen we dat de groepen die nu niet onder de Arbowet vallen een beroep kunnen doen op het civiele recht. Wij verwachten dat mensen die stap niet gaan zetten. Ziet de minister dat ook? Is de minister het met ons eens dat de Arbeidsinspectie de mogelijkheid moet krijgen om te handhaven, ook waar het om deze groepen gaat? Is de minister bereid de wet aan te passen zodat deze overeenkomt met wat er in het verdrag staat? We moeten bijvoorbeeld sollicitanten toch gewoon beschermen zoals het verdrag benoemt, bijvoorbeeld tegen discriminatie bij de sollicitatie?

Wij zien ook een gat als het gaat om uitzendkrachten die zowel een baas op de werkvloer hebben als een administratieve baas bij het uitzendbureau. Wij vinden dat werkgevers nog te makkelijk naar elkaar kunnen wijzen als het bijvoorbeeld gaat om voorlichting over veilig werken. Ziet de minister dit ook? Kan hij aangeven wat hij daaraan zou kunnen doen?

Als tweede wil ik het hebben over de momenten waarop de Arbowet volgens het verdrag moet gaan gelden. Het verdrag benoemt in artikel 3 de volgende punten: tijdens werkgerelateerde trips, zoals uitjes, via werkgerelateerde communicatie, ook online, in een door de werkgever verstrekte accommodatie en tijdens het woon-werkverkeer. Uit de beantwoording begrijpen we dat woon-werkverkeer soms wel en soms niet onder de reikwijdte van de Arbowet valt. Als er sprake is van zeggenschap over de werknemer, dan is er sprake van een zorgplicht. Kan de minister aangeven wanneer er sprake is van zorgplicht? Hoe zit het als je carpoolt naar je werk vanaf de woonlocatie die je werkgever regelt? Hoe zit het als je met je busje van de aannemer, je werkgever, naar de andere kant van het land rijdt voor een klus? Hoe zit het als je als thuiszorgmedewerker te maken hebt met een gebroken dienst en je dus, dankzij het rooster dat je werkgever heeft gemaakt, vier keer op een dag met woon-werkverkeer te maken hebt? Hoe zit het met de callcentermedewerker die aan het einde van de avond over het donkere industrieterrein naar een halte moet lopen om daar alleen op de bus te

wachten? Heeft de werkgever dan wel of geen verantwoordelijkheid? Is op dat moment wel of niet de Arbowet van toepassing? Nee, nu nog niet. Deze wet regelt dat ook niet. Is de minister met ons van mening dat dit beter geregeld kan worden, ook omdat het ILO-verdrag dit voorschrijft? Graag een reactie van de minister.

Verder ontbreekt ook de implementatie van veel andere bepalingen uit het verdrag. Hoe zit het met online werken? Hoe zit het met woningen die door werkgevers verstrekt worden en waarvan de huur op het inkomen wordt ingehouden, dus locaties waar mensen niet beschermd worden door die Arbowet? Hoe zit het met intimidatie van arbeidsmigranten buiten werktijd? Hoe zit het met de kwetsbaarheid van flexwerkers? Hoe zit het met doorwerking in huiselijk geweld? Dit zou allemaal in de wet moeten staan. Kan de minister aangeven of hij dit alsnog gaat oppakken?

Voorzitter. Een ander punt is de meldingsbereidheid, die nog steeds te laag is. Melden is heftig voor werkenden, zeker vanuit een kwetsbare arbeidspositie. We weten ook dat afhankelijkheid van tijdelijke contracten mensen tegenhoudt om melding te maken. Daarom stel ik opnieuw de vraag: wat gaat het kabinet concreet doen om de drempels voor melden weg te nemen en slachtoffers beter te beschermen? Geweld en intimidatie op de werkvloer vraagt ook om een cultuurverandering. Het gaat er ook om hoe mensen met elkaar omgaan. Juist daarom is het werk van de Regeringscommissaris Seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld zo belangrijk. Kan de minister kort schetsen hoe het staat met het werk en het nationaal actieprogramma? We zien dat er sinds het aanstellen van de regeringscommissaris samen met sectoren echt dingen verbeteren op de werkvloer, met concrete resultaten. Ziet de minister dit ook? Ziet hij ook dat er daardoor verschil gemaakt wordt?

Ook de handhaving verdient aandacht. De Nederlandse Arbeidsinspectie speelt een cruciale rol, maar het is de vraag of die voldoende uitgerust is. Ziet de minister, net als wij, de noodzaak om de capaciteit van de NLA uit te breiden? Is de capaciteit en inzet van de Arbeidsinspectie, als het gaat om het tegengaan van geweld en intimidatie, voldoende? Zo ja, waar blijft dat uit?

Voorzitter. Ratificatie is alleen betekenisvol als die gepaard gaat met een stevige agenda. Wij vragen de minister om met wetgeving te komen zodat de Arbowet in lijn is met wat er letterlijk in het verdrag staat. Mijn fractie overweegt te komen met moties om de reikwijdte van de wet uit te breiden als het gaat om de doelgroepen én de momenten waarop wetgeving van toepassing is, maar liever hebben wij een bereidwillige minister die toezegt voor het einde van het jaar de wet aan te gaan passen.

Dank u wel, voorzitter.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Dan is nu het woord aan de heer Kisteman van de VVD.

De heer **Kisteman** (VVD):

Voorzitter. Onze ondernemers houden dit land draaiende: ze investeren, nemen risico's en komen met oplossingen voor de problemen van vandaag en morgen. Dankzij onze ondernemers kunnen wij investeren in onderwijs en zorg. Ondernemers zorgen voor

werkgelegenheid, creëren banen en investeren in hun mensen. Laten we eerlijk zijn: de meeste ondernemers doen het gewoon heel goed. Ze investeren in hun mensen, zorgen voor een bloemetje als de werknemer jarig is of voor een fruitmand als iemand ziek is. Ze denken met iemand mee bij wie het thuis even tegenzit. Dat is de realiteit op de werkvloer in Nederland: werkgevers en werknemers die samen de schouders eronder zetten en ondernemers die niet op afstand staan, maar gewoon tussen hun mensen samen de handen uit de mouwen steken. Over het algemeen kunnen werknemers hun werk veilig doen, is er geen geweld of intimidatie op de werkvloer en gaan werknemers met veel plezier naar hun werk, zonder zorgen over wat er kan gebeuren op de werkvloer.

Voorzitter. Het gaat niet altijd goed. Soms maken werknemers geweld mee op de werkvloer of worden zij geïntimideerd en soms is hun werkomgeving niet veilig. Wat mijn fractie betreft worden die ondernemers hierop aangesproken en worden ze aangepakt. Ze hebben zich aan de wet te houden. Dat brengt mij ook gelijk tot mijn vraag aan de minister. Is de minister het met mijn fractie eens dat veruit de meeste werkgevers al aan dit verdrag voldoen en dat zij gewoon goed zijn voor hun werknemers en voor veilige en prettige werkomstandigheden zorgen? In hoeverre houdt Nederland zich al aan dit verdrag? Ziet de Arbowet hier niet al op toe? Ondernemers moeten op basis van de RI&E al een beleid voeren dat discriminatie, intimidatie en geweld voorkomt. De Arbeidsinspectie groeit al flink. Klopt het dat de Arbeidsinspectie de bestaande regels daardoor veel beter kan handhaven? Mijn fractie snapt ook dat dit kabinet dit verdrag beleidsarm wil overnemen. Kan de minister toezeggen dat dit verdrag geen extra regeldruk voor onze ondernemers gaat opleveren, zoals ook in het regeerakkoord is afgesproken? Ondernemers lopen tenslotte al vast in alle onnodige regels, maar ook in alle dubbele regels, ook als het gaat om de RI&E. Veel ondernemers lopen hierin vast. Ik zal in mijn tweede termijn dan ook een motie indienen die gaat over die RI&E.

Voorzitter. Mijn fractie wil dat iedereen in Nederland veilig naar zijn werk kan, dat er geen geweld op de werkvloer is en dat er niet wordt geïntimideerd. Laat dat vooropstaan, maar dit moet niet leiden tot meer regeldruk waar de goede ondernemers onder lijden en de slechte ondernemers zich toch niet aan houden.

Daar wou ik het bij laten.

De voorzitter:

Dank u wel. Dan is nu het woord aan de heer Neijenhuis van D66.

De heer Neijenhuis (D66):

Voorzitter. Elk jaar krijgt een op de zes werknemers te maken met ongewenst gedrag op het werk. Werk is de plek waar je je thuis hoort te voelen en waar verbinding, ontwikkeling en meedoen centraal zouden moeten staan, maar bij nog te veel mensen is er sprake van intimidatie, uitsluiting, verlies van zingeving en uitval. Overal ter wereld waar mensen aan de slag zijn of waar we producten of diensten afnemen, zouden we er zeker van moeten zijn dat intimidatie en geweld uit den boze zijn op de werkvloer. Daarom is het goed dat de ILO een verdrag aannam om geweld en intimidatie op de werkvloer uit te bannen en is het goed dat we dat vandaag kunnen bespreken.

Er zijn drie dingen die ik graag aan de orde wil stellen: het vraagstuk in hoeverre wet- en regelgeving inderdaad echt volstaat, de impact op specifiek de vrouwen en de impact op winkelpersoneel. Er is een lange weg te gaan tussen verdragen en de dagelijkse praktijk, maar alles begint met een goede wet. Het nu voorliggende verdrag is beleidsarm, maar de komende tijd wordt op het ministerie wel verder gewerkt aan voorstellen die aan dit onderwerp raken. Daarom vraag ik de minister of hij bereid is om bij komende wetstrajecten opnieuw kritisch te kijken of de gereedschapskist volstaat.

Laat ik maar meteen man en paard noemen: D66 is blij dat het kabinet komt met een wetsvoorstel om een gedragscode intern ongewenst gedrag te verplichten, al gebeurt dat dus nog niet in dit wetsvoorstel. Maar als wij de beslisnota's erop nalezen, zien we dat het oorspronkelijke wetsvoorstel wel toezag op een klachtenregeling; dat zat in ieder geval nog in de naam. Het is niet echt goed duidelijk waarom hiervan is afgezien. Daarom vraag ik de minister waarom er niet is gekozen voor zo'n verplichte klachtenregeling. Was dit oorspronkelijk wél het plan, waarom is dit er weer uit gehaald en is de minister bereid dit te heroverwegen?

Nog zo'n twijfelpunt is de Arbowet. Geweld en intimidatie spelen zich niet alleen af op de werkplek, maar ook bij een zzp-opdracht, online of onderweg. Dat vraagt mogelijk om een bredere reikwijdte van de Arbowet. In het onderliggende voorstel is dat niet aan de orde. Wederom blijkt uit de beslisnota's dat het kabinet een uitbreiding van de Arbowet per AMvB destijds nog wel als optie achter de hand hield om tegemoet te komen aan de kritiek op de invulling van het verdrag. Ook in de memorie van toelichting wordt gezinspeeld op deze mogelijkheid. Ik sluit me dus aan bij de vragen van mevrouw Patijn: kan de minister dit nader toelichten, welke voor- en nadelen ziet hij hierbij en is hij inderdaad bereid om per AMvB die reikwijdte van de Arbowet aan te passen als de Kamer hierom vraagt? Hoe kijkt de minister ook naar het verschil met het verdrag dat ook groepen zoals sollicitanten en oud-werknemers betreft, terwijl zij niet onder de Arbowet vallen?

Voorzitter. Het is geen geheim dat vrouwen significant vaker slachtoffer zijn van intimidatie dan mannen. Een derde van de vrouwen heeft op het werk te maken met seksueel grensoverschrijdend gedrag. Het is daarmee niet de uitzondering maar een breed verspreid probleem. Bescherming van vrouwen is nog niet vanzelfsprekend. Dit gaat niet alleen om fysiek geweld, maar ook om subtielere vormen van intimidatie, waardoor vrouwen zich elke dag onveilig kunnen voelen op de werkvloer. Een dubbelzinnige opmerking, te dichtbij staan of foute appjes; we zien ze nog veel te vaak. Dit zorgt ervoor dat vrouwen met een knoop in de maag naar hun werk gaan. Dat is onacceptabel en daarom vraag ik het volgende aan de minister. Veel vrouwen ervaren een hoge drempel om ongewenst gedrag te melden, zeker in sectoren met een groot machtsverschil. Welke maatregelen treft de minister om deze meldingsdrempel te verlagen, zodat slachtoffers zich daadwerkelijk durven te melden? En nog los van de vraag of de huidige verplichtingen uit de Arbowet worden aangescherpt of niet: hoe gaat de minister ervoor zorgen dat werkgevers daadwerkelijk meer actie ondernemen om intimidatie, en in het bijzonder intimidatie richting vrouwen, te voorkomen? Zijn de huidige capaciteiten en bevoegdheden van de Nederlandse Arbeidsinspectie daarvoor wel voldoende?

Voorzitter. Mijn laatste punt. Mevrouw Patijn noemde het net ook al: we spraken enkele weken geleden met een diverse groep mensen die werken in de winkelstraat. Wat mij sterk raakte, waren hun verhalen over hoe zij dagelijks in de vuurlinie staan van een steeds asocialere samenleving, waarin mensen een steeds korter lontje hebben en meteen agressief reageren als iets ze niet zint of als ze worden aangesproken op hun gedrag. Het moet gezegd: veel werkgevers staan echt vierkant achter hun mensen als zij te maken krijgen met geweld of intimidatie van klanten. Maar we zien het ook te vaak misgaan. Om logische redenen zal ik geen namen of toenames noemen, maar het is niet oké om voorbeelden te horen waarin op complete verdiepingen van warenhuizen de beveiliging is wegbezuinigd, of verhalen van personeel dat op de noodknop drukt, waarna de politie er eerder is dan de manager. Er zijn ook verhalen van jonge vrouwen die 's avonds laat alleen de winkel beheren en moeten afsluiten en dan ook nog eens een minimumjeugdloon krijgen. Dat betekent dat we nog een weg te gaan hebben. Is de minister bereid om aan de slag te gaan zodat hij een goed beeld krijgt van hoe wijdverspreid deze problemen zijn? Is hij bereid om met werkgevers in gesprek te gaan om oplossingen en duidelijke normen af te spreken, en om te spreken over hoe om te gaan met geweld en intimidatie in winkels? Ik overweeg een motie op dit punt.

Dank u wel.

De **voorzitter**:

Er is een interruptie van de heer Mulder.

De heer **Edgar Mulder** (PVV):

Ik vraag me af of de collega van D66 vindt dat de tweet van minister Vijlbrief over zijn bitches ook valt onder intimidatie op de werkvloer.

De heer **Neijenhuis** (D66):

Het afleggen van verantwoording over dat soort tweets laat ik graag aan de minister zelf over.

De heer **Edgar Mulder** (PVV):

Dat is een beetje een zwakke reactie. Ik krijg hier een hele redevoering over hoe belangrijk het is dat vrouwen beschermd moeten worden, en dat één op de drie lastig wordt gevallen en dat dat onacceptabel is. Onacceptabel. Dus ik stel die vraag nog een keer. Valt die tweet over de bitches van minister Vijlbrief ook onder intimidatie van een collega op de werkvloer? Het was voor heel Nederland zichtbaar.

De heer **Neijenhuis** (D66):

Volgens mij hebben ze dat al helemaal uitgepraat. Daar is de heer Mulder ook van op de hoogte. Daar ga ik hier nu niet op reageren. Dat moet u aan de mensen in kwestie vragen.

De **voorzitter**:

Tot slot.

De heer **Edgar Mulder** (PVV):

Ja, tot slot. Maar dat is dus makkelijk. Dan mag ik iemand intimideren. Daarna praat ik

het uit en dan is het goed. Dat is makkelijk. Daarvoor moet je een wetsvoorstel optuigen, natuurlijk.

De heer **Neijenhuis** (D66):
Ik ga niet mee in deze discussie.

De heer **Kisteman** (VVD):
Als ik de heer Neijenhuis goed hoor, lijkt hij toch te pleiten voor een verruiming van de Arbowet, waardoor daar meer regels voor komen of waardoor de regels ruimer worden geïnterpreteerd. Maar wat gaat dit dan doen aan de problemen die er kunnen zijn, zoals een onveilige situatie of discriminatie op de werkvloer?

De heer **Neijenhuis** (D66):
Die Arbowet hebben we niet voor niets. Die is er juist om ervoor te zorgen dat we, als er geweld of intimidatie is, dat dan kunnen aanpakken en zodat we de mensen die dat doen ook daadwerkelijk de straf kunnen geven die ze daarvoor zouden moeten krijgen. Straf voor wie straf verdient, dat zou de VVD toch moeten aanspreken? Daarom hebben we die regels en daarom vind ik ook dat die moeten worden toegepast op het moment dat er geweld of intimidatie is op de werkvloer. We hebben daar nu dit verdrag voor, dat eigenlijk zegt dat dat helemaal nooit mag. Er zijn wat dingen waarbij ik me afvraag of die onder de huidige Arbowet eigenlijk wel goed geregeld zijn. Dus ja, daar stel ik wat vragen over. Het lijkt me niet meer dan logisch dat we ervoor moeten zorgen dat we de mensen die in de fout gaan ook echt kunnen aanpakken.

De heer **Kisteman** (VVD):
Daar ben ik het volledig mee eens. Zoals de heer Neijenhuis zegt, hebben we daar de Arbowet voor. Daar staat het dan ook in. Waarom zouden er dan nóg meer regels moeten komen, die ervoor gaan zorgen dat ondernemers die zich al aan de regels houden nog meer moeten doen, en ondernemers die het toch niet doen ermee weggelaten?

De heer **Neijenhuis** (D66):
Die moeten daar natuurlijk niet mee weggelaten. Die moeten we aanpakken als ze in de fout gaan. De heer Kisteman zegt dat we er ook voor moeten zorgen dat ondernemers die het goed doen, geen onnodige regeldruk ervaren en niet eindeloos hoeven te rapporteren over wat ze allemaal doen. Daar ben ik het helemaal mee eens. Laten we vooral kijken hoe we dat kunnen verbeteren. Dat zeker. Maar als hij hier een soort beeld schetst van "regels zijn toch zinloos wat niemand houdt zich eraan", ben ik het daar echt niet mee eens. We hebben juist regels om te zorgen dat mensen die de fout ingaan, de straf krijgen die zij verdienen.

De **voorzitter**:
Tot slot.

De heer **Kisteman** (VVD):
Het beeld dat ik schets, is dat er nóg meer regels voor ondernemers bij komen als wij dit verdrag beleidsrijk gaan overnemen, terwijl wij juist met z'n allen voorstander zijn van minder regels. Dat hebben we ook afgesproken in het regeerakkoord. Laten we dus kijken hoe we dat kunnen doen, en hoe we ervoor kunnen zorgen dat ondernemers zich

aan de regels houden. Laten we niet met extra regels komen, en laten we ondernemers die zich er niet aan houden, harder aanpakken. Maar laten we alsjeblieft niet zorgen voor nog meer regels, waar de goede ondernemers de dupe van worden.

De heer **Neijenhuis** (D66):

Met dat laatste ben ik het uiteraard helemaal eens.

De **voorzitter**:

Dank u wel. O, mevrouw Patijn heeft ook nog een vraag.

Mevrouw **Patijn** (GroenLinks-PvdA):

Ik dacht: ik laat dit debatje over regels even gaan, en dan heb ik nog een vervolgvraag over regels. Eigenlijk heb ik maar één vraag, dus dat maakt het makkelijker. Ik zou graag van de heer Neijenhuis willen weten of hij net zo bang is voor de RI&E als de VVD. Vindt hij ook dat de RI&E overal maar moet verdwijnen en overal maar ingeperkt moet worden? Of is de heer Neijenhuis ervan overtuigd dat het een belangrijk instrument is om te zorgen dat er aan preventie gedaan wordt?

De heer **Neijenhuis** (D66):

Zeker. Het is een heel belangrijk instrument om ervoor te zorgen dat dingen goed geregeld zijn op de werkvloer voor heel veel werknemers in Nederland. Alleen zijn wij er ook wel voor om altijd te blijven kijken hoe we het beter werkbaar kunnen maken voor ondernemers, en hoe we ervoor kunnen zorgen dat zij niet overladen worden met heel veel regeldruk in het rapporteren als zij toch al goed bezig zijn. U vindt ons altijd aan uw zijde om te kijken hoe we die regeldruk kunnen verminderen. Maar uw vraag was of ik het zie als een goed instrument om ervoor te zorgen dat er goede dingen op de werkvloer gebeuren. Jazeker.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Dan is het nu de beurt aan de heer Ceulemans van JA21.

De heer **Ceulemans** (JA21):

Yes, dank u wel, voorzitter. Mijn inbreng vanavond is mede namens de collega's van de SGP.

Voorzitter. Dat geweld en intimidatie niet thuishoren op de werkvloer is zo'n beetje de grootste open deur die je kunt bedenken. Als er een wet voor nodig was om dat duidelijk te maken, of als een wet dat überhaupt zou kunnen voorkomen, dan zou waarschijnlijk iedereen voor zijn, maar daar is simpelweg geen sprake van. Niemand wil geweld of intimidatie op de werkvloer, maar daar is het ratificeren van een verdrag in onze wet niet voor nodig, in de eerste plaats omdat de huidige Nederlandse wet- en regelgeving in de vorm van strafrecht, arbowetgeving en arbeidsrecht nu al voldoet aan de eisen van dit verdrag. We hebben in Nederland al een breed scala aan verplichtingen en regels voor ondernemers. Voor JA21 is het dus de vraag: wat voegt dit verdrag in de Nederlandse praktijk nog toe?

Maar dat we in de huidige praktijk een voor Nederland overbodig verdrag hebben, betekent niet dat het geen kwaad kan. Integendeel. Boven op alle wet- en regelgeving die we al hebben, betekent de implementatie van dit verdrag namelijk een nieuwe laag

internationale normen en mogelijke rechterlijke interpretaties. Ik citeer een wat dat betreft zorgwekkend antwoord op een vraag van de SGP in de nota naar aanleiding van het verslag: "Ratificatie geeft een belangrijk signaal aan de internationale gemeenschap over de inzet van Nederland om alle nodige maatregelen te nemen om geweld en intimidatie op de werkvloer te voorkomen en aan te pakken. Daarnaast verbindt Nederland zich door ratificatie aan de in het verdrag neergelegde arbeidsnormen en is Nederland gehouden aan de verplichtingen van het verdrag. Het verdrag kan, net als alle andere internationale beleidsnormen, een belangrijke rol spelen bij de opstelling van nieuwe wet- en regelgeving. Ook toekomstige wet- en regelgeving moet voldoen aan de verplichtingen van het verdrag." Kan de minister hier nader op ingaan? Hoe gaat dit verdrag doorwerken in nieuwe nationale wet- en regelgeving?

Ik zei het al: het verdrag zet de deur wijd open voor interpretatie. Ik citeer hierover uit de memorie van toelichting: "In hoofdstuk 1 is een brede definitie van geweld en intimidatie en van gendergerelateerd geweld en gendergerelateerde intimidatie neergelegd die ziet op een reeks onaanvaardbare gedragingen of de dreiging daarvan, hetzij incidenteel, hetzij herhaaldelijk, die gericht zijn op of naar alle waarschijnlijkheid resulteren in fysieke, psychologische, seksuele of economische schade. Van gendergerelateerd geweld en/of gendergerelateerde intimidatie is er sprake wanneer mensen op basis van hun geslacht of gender disproportioneel getroffen worden. Dit omvat tevens seksuele intimidatie." Wat is disproportioneel getroffen worden? Op basis van deze definitie kan dat zowel ernstig geweld als een loonschaal minder inhouden. Hoe ziet de minister dit? Ziet hij het levensgrote risico dat deze definitie hierdoor tot in het oneindige kan worden opgerekt, met alle gevolgen van dien voor ondernemers?

Hetzelfde geldt voor de reikwijdte. Wat onder de "wereld van het werk" wordt verstaan, blijft ook na het lezen van de memorie van toelichting en de nota naar aanleiding van het verslag erg vaag. Wat is nu de concrete definitie, volgens de minister? Het betreft dus niet alleen de werkplek, maar ook de wereld onderweg en online. Ik vraag aan de minister: wat is nou de wereld van werk, waar ligt de grens en wie bepaalt die? Ziet de minister het risico dat werkgevers straks aangesproken kunnen gaan worden op incidenten tussen werknemers in een in de praktijk totaal niet werkgerelateerde setting? En wat verandert er wat dat betreft ten opzichte van de huidige situatie?

De regering schrijft dat het verdrag geen rechtstreeks werkende bepalingen bevat, maar het verplicht wel tot beleid, toezicht en handhaving in een — ik citeer — "integrated, inclusive and gender-responsive approach". Dat zijn precies de containerbegrippen waar rechters, hoven en comités later alle kanten mee op kunnen. Kan de minister hierop reageren?

Wat JA21 extra zorgelijk vindt, is het hele circus van inclusietaal dat hiermee binnen wordt gehaald. Er wordt niet gewoon gesproken over het voorkomen van misstanden, maar over "inclusive, integrated and gender-responsive beleid in de volledige wereld van het werk, inclusief gender-based violence and harassment tegen allerlei vulnerable and marginalized groups". Vandaag gaat het over evidente misstanden, waar iedereen tegen is en waar Nederlandse werkenden al tegen beschermd worden, maar morgen kan een college onder datzelfde label oordelen dat een willekeurige loodgieter, bakker of boer te weinig doet aan allerlei diversiteitsbeleid, met alle gevolgen van dien. Kan de minister in

gewoon Nederlands uitleggen wat er wordt bedoeld met een inclusive, integrated and gender-responsive approach en met gender-based violence tegen vulnerable groepen? Kan deze vage combinatie straks worden gebruikt om bijvoorbeeld diversiteitsbeleid bij ondernemers juridisch af te dwingen, zonder dat de Kamer daar ooit expliciet mee heeft ingestemd? Kan de minister zwart-op-wit toezeggen dat een ondernemer die geweld en intimidatie op de werkvloer netjes aanpakt, maar geen diversiteits- of genderbeleid voert, nooit op basis van dit verdrag als in strijd met een inclusive approach kan worden weggezet? Straks zitten Nederlandse ondernemers die met alle goede bedoelingen gewoon een fatsoenlijke en veilige werkvloer willen bieden, vast aan al deze vage begrippen, niet aan een helder wetsartikel dat deze Kamer heeft vastgesteld, maar aan een verdragstekst en soft law die door rechters stap voor stap kan worden ingevuld. Dan is het nog maar een kleine stap voordat een ondernemer niet alleen wordt afgerekend op het voorkomen van geweld, maar ook op het niet voldoende uitvoeren van een gender responsive agenda of diversiteitsprogramma omdat dat ergens uit die inclusive approach wordt afgeleid.

De heer **Van Houwelingen** (FVD):

Mooi betoog. Ik ben het er grotendeels mee eens. Die subjectieve en vage criteria zijn ook een grote zorg van ons. Maar ik begrijp dat het als het goed is al in onze arbowetgeving zit. Kan ik dan concluderen dat JA21 de huidige wetgeving, die we dus al hebben in Nederland op dit punt, vindt doorschieten?

De heer **Ceulemans** (JA21):

Nou, mijn punt is dat het kabinet zegt dat dit verdrag al min of meer geïncorporeerd is op dit moment. Het verdrag schrijft bepaalde zaken voor en doet bepaalde aanbevelingen. Het kabinet zegt dat dit al allemaal in onze nationale wet- en regelgeving zit. Mijn punt is dat de verdragstekst wel de verdragstekst blijft. Als er straks rechtszaken zijn, kunnen rechters vrijelijk op basis van dit verdrag gaan interpreteren dat Nederland daar niet aan voldoet en allerlei aanvullende eisen gaan opleggen, bijvoorbeeld op het gebied van diversiteitsbeleid, aan ondernemers die daar helemaal niet op zitten te wachten.

De heer **Van Houwelingen** (FVD):

Oké, afsluitend. Dus de wetgeving zoals die nu is gaat JA21 niet te ver of is niet te subjectief? Maar u bent wel bang dat het verdrag ertoe kan leiden dat het zo zou kunnen worden.

De heer **Ceulemans** (JA21):

Mijn punt gaat op dit moment niet zozeer over de huidige wet- en regelgeving in Nederland. Mijn punt is dat het kabinet stelt dat Nederlandse wet- en regelgeving op dit moment eigenlijk al voldoet aan dit verdrag. Mijn angst is dat het daar niet bij blijft en dat dit verdrag kan worden aangegrepen om tot allerlei vrijelijke interpretaties te komen die weer tot nieuwe verplichtingen voor werkgevers kunnen leiden. Dat is iets wat wij niet willen.

We hebben in andere dossiers gezien wat er gebeurt als je vage internationale normen koppelt aan activistische jurisprudentie. Het asielbeleid is feitelijk al bij de rechter komen te liggen. Nationale keuzes zijn onder curatele gezet via EU-normen met een rechterlijke uitleg. Iedere ondernemer in Nederland weet wat dat betekent: jaren van onzekerheid, telkens strengere eisen en een politiek die zich verschuilt achter verdragen en rechters.

JA21 wil voorkomen dat we op het terrein van arbeidsverhoudingen dezelfde film nog een keer gaan afdraaien ten koste van de vrijheid van ondernemers.

Intussen is er in de Nederlandse praktijk allang geen blinde vlek meer op dit terrein. Werkgevers zijn nu al verplicht om psychosociale arbeidsbelasting zoals agressie, geweld of ongewenst gedrag op te nemen in de RI&E. In sectoren waar de problematiek groot is, zoals zorg, horeca en delen van de vleessector, bestaan uitgebreide sectorale regelingen en protocollen van de arbeidsinspectie en de brancheorganisaties. Dit verdrag helpt die sectoren geen steek verder. Het voegt alleen een internationale laag toe die later tegen de sector gebruikt kan worden.

JA21 wil niet dat dit verdrag straks als nieuw breekijzer wordt gebruikt om nog een ronde extra verplichtingen aan ondernemers op te leggen of om bestaande regeldruk niet meer te durven schrappen. Ondernemers in Nederland snakken naar vermindering van regeldruk en niet naar een verdere opeenstapeling. Daarom overwegen wij een motie die de regering verzoekt te waarborgen dat implementatie en ratificatie van dit verdrag niet zal leiden tot dergelijke aanvullende verplichtingen, toezichteisen of juridische druk voor ondernemers, boven op het bestaande nationale kader. We verzoeken ook te waarborgen dat dit verdrag niet wordt gebruikt als argument om bestaande nationale regeldruk, waaronder zware en kostbare regelingen, niet te kunnen verminderen of vereenvoudigen. Wie vandaag zegt dat dit verdrag niets extra's betekent, kan geen bezwaar hebben tegen het vastleggen van die belofte.

Daarnaast vragen wij de regering expliciet te garanderen dat ratificatie niet zal worden aangegrepen om eerder door ATR neergesabelde gedragscodewetgeving tegen ongewenst gedrag of vergelijkbare generieke regels met extra regeldruk voor ondernemers, opnieuw of in aangepaste vorm in te dienen. Dit wetsvoorstel kreeg niet voor niets een dictum vier: nut en noodzaak niet aangetoond met regeldruk buiten proportie. Dit verdrag mag geen achterdeur worden om via de internationale route alsnog een gedragscodewet op te bouwen.

Voorzitter. JA21 is tegen geweld en intimidatie op de werkvloer. JA21 is echter ook tegen de reflex om bij elk maatschappelijk probleem een nieuw verdrag, een nieuwe laag juristerij en nieuwe verplichtingen voor ondernemers te creëren. Nederland heeft al adequate bescherming. De regering zegt dat zelf ook. Er is geen noodzaak om ons verder op te sluiten in vage internationale normen die later door rechters worden ingevuld. Daarom steunen wij deze exercitie niet.

Tot zover.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Er is een interruptie van de heer Neijenhuis.

De heer **Neijenhuis** (D66):

Als je de stukken onder dit verdrag en de stukken van de regering leest, dan zie je dat het verdrag alleen toeziet op het beleid dat lidstaten moeten voeren. De heer Ceulemans schetst hier het beeld dat dit verdrag toch ook direct werking zou kunnen hebben op ondernemers of op de mensen zelf. Natuurlijk is het altijd goed om bij dit

soort verdragen nog even het naadje van de kous te willen weten en te vragen hoe het precies zit en wat precies de reikwijdte is. Accepteert de heer Ceulemans niet het oordeel van de regering dat het echt alleen ziet op lidstaten en op het beleid van lidstaten? Denkt hij toch dat het verdrag wel echt direct een uitwerking heeft op mensen en ondernemers zelf?

De heer **Ceulemans** (JA21):

We zien dat de panelen in de praktijk altijd gaan schuiven, ook als er aan de voorkant wordt gezegd dat iets geen directe werking heeft. Nederland heeft officieel een eigen asielbeleid, terwijl we door allerlei rechterlijke en juridische interpretaties feitelijk gewoon vastzitten aan het internationale beleid, waardoor we heel weinig kanten op kunnen. Dat zien we op veel terreinen. Ik wil voorkomen dat het verdrag waar we het vandaag over hebben ook op arbeidsrechtelijk terrein gaat gelden in de praktijk. Nederland kan het interpreteren. Nederland kan zeggen dat de doelstellingen eigenlijk al zijn geïncorporeerd in de nationale wetgeving die we nu kennen, maar de verdragtekst blijft wel de verdragtekst. Een rechter kan daar straks aan gaan toetsen en aan de hand daarvan straks vrijelijk gaan interpreteren met als gevolg: extra regels of een verplichting voor inclusiebeleid voor ondernemers die daar niet op zitten te wachten, maar gewoon hun boterham willen verdienen.

De heer **Neijenhuis** (D66):

Het verdrag ziet echt alleen op lidstaten. Lidstaten kunnen elkaar hierop aanspreken. Dat zou ik wel even recht willen zetten. Natuurlijk snap ik dat de heer Ceulemans dan nog vraagt of het bij de rechter per ongeluk toch nog wat verder opgerekt kan worden. Dat is helemaal goed, maar ik zou het wel waarderen om het daar gewoon bij te houden. Op het moment dat we hier met z'n allen constateren dat dit verdrag gewoon tussen lidstaten bestaat, moeten we daar niet allemaal beelden bij oproepen die nu in ieder geval nog niet de bedoeling zijn.

De heer **Ceulemans** (JA21):

Op het moment dat lidstaten elkaar kunnen gaan aanspreken en de nationale rechter op dat feit moet gaan toetsen en dat vervolgens tot een zaak leidt, dan kan dat wel degelijk tot interpretatie aan de hand van dit verdrag leiden.

Mevrouw **Patijn** (GroenLinks-PvdA):

Ik hoor de heer Ceulemans bijna fulmineren tegen het ILO-verdrag. Het is toch een in vrede tot stand gekomen verdrag, waarbij mensen elkaar proberen op te zoeken. Zowel werkgevers als werknemers zijn overigens vertegenwoordigd in de ILO. Het gaat over de grootte van de groep en over wanneer de wet van toepassing is. Ik vraag me toch wel een klein beetje af of de heer Ceulemans überhaupt nog iets vanuit het perspectief van werkenden kan bespiegelen, in plaats van alleen maar een soort van agressie over deze Kamer heen te storten.

De heer **Ceulemans** (JA21):

Ik heb niet het idee dat ik ... Dadelijk word ik nog beticht van geweld en intimidatie in deze Kamer. Ik ben volgens mij geen agressie aan het uitstorten over u allemaal. Ik zeg gewoon dat ik grote vrees heb voor wat dit verdrag gaat betekenen voor werkgevers. Mijn hele punt is juist ... Ik ben hartstikke op de hand van werknemers. Ik vind dat werknemers veel meer moeten overhouden van het geld dat ze verdienen, in plaats van

dat zij het kwijt zijn aan de belastingen die u allemaal wilt heffen. Wij staan dus altijd aan de kant van de werknemers. Ik ben er alleen van overtuigd dat werknemers in dit land over het algemeen al uitstekend worden beschermd en dat zij zeker geen internationaal verdrag nodig hebben dat op deze manier geïnterpreteerd kan worden om voor hun rechten te zorgen.

Mevrouw **Patijn** (GroenLinks-PvdA):

Bent u dan bekend met de 1,8 miljard euro die werknemers en de maatschappij verliezen omdat die die door gebrekkig beleid en gebrekkige bescherming verloren gaat? Onderzoek van TNO heeft dat inmiddels aangetoond. Bent u het met mij eens dat het bizar is dat er heel zwaar bezuinigd gaat worden op de WIA, met beleid om ervoor te zorgen dat er voldoende preventie is en dat de instroom naar beneden gaat? Volgens mij heeft de partij van Ceulemans heel nadrukkelijk gezegd dat het zo belangrijk is om te zorgen dat de instroom naar beneden gaat. Is het dan niet juist nodig dat mensen meer bescherming gaan krijgen?

De heer **Ceulemans** (JA21):

U haalt nu volgens mij echt vijf of zes dingen door elkaar. Op papier zijn werknemers in Nederland over het algemeen goed beschermd. Dat kunnen we volgens mij gewoon constateren met elkaar. Dat wil niet zeggen dat er in de praktijk geen dingen fout lopen; er zullen in de praktijk altijd dingen fout lopen. Maar het verschil tussen u en mij is dat u denkt dat dit verdrag, en de doorvertaling ervan in Nederlandse wetgeving, daar een groot verschil in gaat maken. Sterker nog, u zei aan het begin van uw betoog zelf dat het verdrag nodig is, omdat geweld en intimidatie nog altijd voorkomen op de werkvloer. U denkt toch niet dat het ratificeren van zo'n verdrag, met allerlei ontzettend vage, brede, inclusieve begrippen, ertoe gaat leiden dat er geen intimidatie of geweld meer op de werkvloer is? Als ik dat zou kunnen oplossen met een wet, zou ik ervoor zijn. Maar ik heb niet de illusie dat het met een wet op te lossen is. De enige illusie die ik heb, is dat deze wet — daar ben ik vrij zeker van — tot niets anders gaat leiden dan extra belasting voor werkgevers, op een manier waar werknemers weinig mee opschieten. Daar ben ik dus gewoon geen voorstander van.

De **voorzitter**:

Tot slot.

Mevrouw **Patijn** (GroenLinks-PvdA):

Volgens mij heeft de heer Ceulemans de wet- en regelgeving dan niet goed gelezen. In het verdrag staat dat er groepen zijn die nu niet onder de wet vallen en die juist wel onder die bescherming horen, zoals zzp'ers en stagiaires. Zij verdienen de bescherming van de Arbowet die gewone werknemers ook verdienen, maar hebben die op dit moment niet. Het is bizar dat er alleen maar gezegd wordt "o, regels, o, zo erg, o, zo vervelend en wat een belasting voor werkgevers", terwijl dit gewoon gaat over de vraag: hoe ga je zorgen dat je iederéén op de werkvloer voldoende beschermt, op dezelfde manier?

De heer **Ceulemans** (JA21):

Ik vind dat dit op dit moment via nationale wet- en regelgeving over het algemeen voldoende geborgd is. Voor zover dat niet het geval is, heb ik niet het idee dat dit verdrag een oplossing is, maar dat het eerder voor nieuwe problemen zorgt.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Dan is nu het woord aan de heer Mulder van de PVV.

De heer **Edgar Mulder** (PVV):

Dank u wel, voorzitter. Laat ik net als de rest hier vanavond aanwezig beginnen met te zeggen dat geweld en intimidatie op de werkvloer volledig onacceptabel zijn. Iedereen moet veilig zijn op zijn werk. Daar mag geen enkel misverstand over bestaan.

Voorzitter. De vraag die vandaag voorligt, is niet of wij tegen geweld en intimidatie zijn. De vraag is of het verdrag iets toevoegt aan het welzijn in Nederland en de manier waarop we hier met elkaar omgaan. In Nederland hebben we al veel heel goed geregeld. We hebben al uitgebreide regels via de Arbo. We hebben bepalingen in het Burgerlijk Wetboek als iets buiten de Arbo valt. Werkgevers hebben een zorgplicht. Werknemers kunnen naar de rechter. De Arbeidsinspectie houdt toezicht. We hebben in Nederland eigenlijk alles al geregeld wat dit verdrag uitademt en zegt te willen regelen.

Voorzitter. U weet dat wij als PVV kritisch zijn op het weggeven van soevereiniteit, en terecht, want ook in dit geval kunnen we zelf beslissen over dit soort zaken. Wat ik vandaag van de minister zou willen weten, is of het echt klopt dat er geen extra regels en geen nieuwe rapportageverplichtingen komen via dit verdrag. Klopt dat? Kan de minister vandaag klip-en-klaar bevestigen en toezeggen dat dit verdrag niet leidt tot meer regels voor ondernemers in Nederland? Ten tweede zou ik willen weten of dit verdrag iets verandert aan de manier waarop we kunnen ingrijpen als er overtredingen zijn. Of is dat nu in Nederland ook al volledig goed geregeld via de Arbo en het Burgerlijk Wetboek? Dat is de tweede vraag.

Dan kan ik naar een afronding gaan. Waar het vanavond volgens mij voornamelijk om gaat, is of het klopt wat voortdurend door het kabinet wordt gezegd, namelijk dat de uitvoering van dit verdrag, als we het accepteren en goedkeuren, geen wijziging van onze huidige wet- en regelgeving betekent. Kan de minister daar heel expliciet op ingaan? Klopt het wat ik twee, drie keer heb gelezen? Dat is een beetje vreemd, als ik de discussie hier volg. Voegt dit verdrag nou wel of niet iets toe aan de huidige wet- en regelgeving? Als het vooral een bevestiging is van wat we al doen in Nederland en het niet tot nieuwe verplichtingen leidt, zeg dat dan ook gewoon. Dat maakt mijn fractie niet echt enthousiast, maar het hoeft ook niet te betekenen dat we tegen gaan stemmen. Wij laten onze beslissing afhangen van dit debat en vooral van de duidelijke antwoorden van de minister.

De **voorzitter**:

Dank u wel. U heeft een interruptie van de heer Van Houwelingen.

De heer **Van Houwelingen** (FVD):

Ik heb toch even een vraag. De PVV gaat dus niet per se tegenstemmen, terwijl — dat werd ook duidelijk in het betoog van JA21 — we door het verdrag te tekenen, er niet langer zelf over gaan. We kunnen onze wetgeving niet meer aanpassen zoals wij dat wellicht in de toekomst in de Kamer zouden willen. Het is toch een vorm van soevereiniteitsoverdracht. Vindt de PVV dat geen probleem?

De heer **Edgar Mulder** (PVV):

Zoals ik heb geprobeerd te zeggen, zien wij er geen gevaar in als wij op papier klip-en-klaar de garantie krijgen dat het niks verandert en dat het niks toevoegt. Als de minister echter zegt dat dat wel zo is, dan verandert de zaak, want dan komen er opeens 26 genders bij en dan moeten we het ook accepteren als die rare dingen willen op de werkvloer. Maar laten we eerst de antwoorden afwachten en dan bepalen of je ook als hond verkleed naar je werk mag en of je werkgever dan een hondenhok moet hebben of een bak water of zo. Daarom vraag ik of dat heel duidelijk kan worden toegezegd. Daar wachten we op.

De heer **Van Houwelingen** (FVD):

Ziet de heer Mulder dan niet één punt over het hoofd? Wij gaan dit via dat verdrag vastleggen en in zekere zin internationaal codificeren. Stel dat wij in de toekomst als Kamer zaken willen aanpassen in de Arbowet; dat zou kunnen gebeuren. Dan heb je kans dat het kabinet gaat zeggen dat het niet meer kan, omdat we het verdrag getekend hebben. Dat gebeurt ook bij Europese regelgeving, zoals u weet. Ook al komen er nu geen extra verplichtingen bij, we geven dat toch uit handen. Is dat niet problematisch?

De heer **Edgar Mulder** (PVV):

Daarom wil ik een heel duidelijk antwoord, zwart-op-wit. Ik ben nog steeds niet zo argwanend dat ik een belofte ... Alhoewel, als ik zie wat er gebeurd is rondom JA21 en de SGP en de toezegging omtrent UNRWA ... Laat ik ervan uitgaan dat ik nog steeds vertrouwen heb in de antwoorden van ons kabinet.

De **voorzitter**:

Tot slot.

De heer **Van Houwelingen** (FVD):

Tot slot. Ik denk dat mijn ambtsgenoot dezelfde vraag had. Logischerwijs is het simpelweg zo dat als wij dit verdrag tekenen, we eraan gebonden zijn. In ieder geval voor tien jaar, begrijp ik. Dat belemmert de handelsruimte voor deze Tweede Kamer. Dat is een logische gevolgtrekking. Dat vinden wij problematisch, en ik hoop de PVV ook.

De heer **Edgar Mulder** (PVV):

Daarom wil ik weten wat we gaan tekenen. Vandaar mijn vragen aan de minister en mijn vraag of hij dat wil bevestigen.

Mevrouw **Van Ark** (CDA):

Ik hoor de heer Mulder een beetje een karikatuur maken van de wet waarover we vandaag praten. Ik zou willen melden dat een op de twee vrouwen op dit moment last heeft van intimidatie op de werkvloer. Dat kunnen kleine dingen zijn, maar soms is het helaas groter. Ik wil de heer Mulder graag vragen of hij het belangrijk vindt dat we dit goed geregeld hebben voor werknemers, voor vrouwen. Ik hoor hem alleen zeggen dat het voor ondernemers goed te doen moet zijn. Dat ben ik met u eens, maar uiteindelijk gaat het erom hoe we dit hebben geregeld voor vrouwen op de werkvloer, om hen goed te beschermen. Is hij het met mij eens dat we dat gewoon moeten regelen in dit land?

De heer **Edgar Mulder** (PVV):

Volledig. Sterker nog, ik wil dat niet alleen voor vrouwen regelen, maar ook voor mannen.

Mevrouw **Van Ark** (CDA):

Daar ben ik het helemaal mee eens. Ik ben blij dat u daar aandacht voor heeft. Ik ben blij dat u aandacht heeft voor waar het hier eigenlijk om draait. Ik denk namelijk dat we echt moeten oppassen dat we hier geen karikatuur van maken.

De heer **Edgar Mulder** (PVV):

Maar ik wil er geen karikatuur van maken. De mensen die met 26 genders komen, maken een karikatuur van zichzelf. Het was alleen bedoeld om te zeggen dat we de normale zaken al goed geregeld hebben in Nederland. Vrouwen mogen niet worden lastiggevallen, mannen mogen niet worden lastiggevallen. Al die dingen hebben we de afgelopen jaren volgens mij al goed vastgelegd. Mijn vraag is: komt daar nog meer bij? Ik gaf een voorbeeldje waarvan wij vinden dat het niet nodig is. Maar heel concreet: geen geweld op de werkvloer. Iedereen die dat doet, moet daarop worden aangesproken. Ik deed net in een interruptiedebatje daarvoor nog het voorstel dat je ook als je foute tweets verstuurt, daarop zou moeten worden aangesproken.

De **voorzitter**:

Tot slot.

Mevrouw **Van Ark** (CDA):

Ik neem aan dat de heer Mulder het met mij eens is dat het hierbij niet gaat om de vraag of het mannen of vrouwen zijn, maar om de gedachte dat er überhaupt geen geweld op de werkvloer mag zijn.

De heer **Edgar Mulder** (PVV):

Ja, maar dat was mijn statement, hè? U kwam met vrouwen en ik zei: het is voor vrouwen en mannen. U wilt het alleen voor vrouwen; ik wil het voor iedereen op de werkvloer.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Er is toch nog een interruptie, van de heer Ceulemans.

De heer **Ceulemans** (JA21):

Ja, voor alle zekerheid. Ik ben het met de heer Mulder eens. Het kabinet zegt dat we met de huidige wet- en regelgeving eigenlijk al voldoen aan het verdrag, dus dat dat niets nieuws oplevert. Ik wil in ieder geval een motie indienen om te markeren: oké, garandeer ons dan dat dat verdrag, wanneer het geratificeerd is, geen extra verplichtingen of regels oplevert. Los daarvan is het volgende natuurlijk wel het geval. Er staat letterlijk in: ook toekomstige wet- en regelgeving moet voldoen aan de verplichtingen van het verdrag. Is de heer Mulder het met mij eens dat met dit verdrag, ook als het op dit moment geen extra regeldruk voor ondernemers zou betekenen, wel onze speelruimte in de toekomst wordt ingeperkt? Wij hebben dan namelijk zelf minder te zeggen over de regelgeving waar werkgevers bijvoorbeeld aan moeten voldoen.

De heer **Edgar Mulder** (PVV):

Dat ben ik helemaal met u eens, maar nogmaals: daarom wil ik graag die toezegging hebben. Als u het ziet zoals u het nu brengt, heeft die motie ook geen zin, want u gaat er dan toch al van uit dat het einde oefening is. Als we voldoende toezeggingen krijgen, denk ik dat we met die toezeggingen in de hand later misschien toch iets kunnen regelen.

De heer **Ceulemans** (JA21):

Tot slot. Ik tel mijn zegeningen, dus als we met elkaar in een motie kunnen bepalen dat we niet willen dat het tot nieuwe wet- en regelgeving leidt waar ondernemers nu nog niet aan hoeven te voldoen, maar waar ze straks wel aan moeten voldoen, is dat mooi meegenomen. Maar wij weten natuurlijk niet met welke toekomstige wetten toekomstige kabinetten überhaupt nog gaan komen. Linksom of rechtsom is het wel zo dat er met het ratificeren van dit verdrag verplichtingen komen waar nieuwe wet- en regelgeving aan moet voldoen, waar we op dit moment nog niet aan hoeven te voldoen. Vindt de heer Mulder dat geen onwenselijke beperking van onze eigen autonomie?

De heer **Edgar Mulder** (PVV):

Ja, maar eigenlijk vind ik alle internationale wetten wat dat betreft een beperking, of ze nou uit Genève of uit Brussel komen.

Mevrouw **Patijn** (GroenLinks-PvdA):

Ik hoor de heer Mulder een heleboel zeggen over welke mensen er allemaal niet zo belangrijk zijn op de werkvloer. Hij had het over als honden verklede mensen. Ik vind het gewoon een grove manier om groepen te beledigen. Dat is niet nodig, naar mijn idee, maar dat is een keuze van de heer Mulder.

Ik ben wel benieuwd of hij ... Zijn partij heb ik er vaak voor horen pleiten dat het belangrijk is dat zzp'ers een goede positie krijgen en dat zzp'ers dezelfde bescherming krijgen als werknemers. Die hebben ze op dit moment niet, maar het ILO-verdrag geeft wel aan dat dat belangrijk is. Dat geldt ook voor andere groepen.

De heer **Edgar Mulder** (PVV):

Ja, dat is correct.

Mevrouw **Patijn** (GroenLinks-PvdA):

Dus als de wetgeving op dit moment niet toereikend is om die mensen onder de bescherming van de arbowetgeving te brengen, wil de heer Mulder ook dat die wordt aangepast? Dan gaat het niet alleen maar om de regeldruk; nee, dan gaat het gewoon om het bieden van bescherming aan werknemers.

De heer **Edgar Mulder** (PVV):

Nee, dat is niet helemaal waar, want zzp'ers zijn natuurlijk niet hetzelfde als werknemers. Zij kiezen ervoor om zzp'er te zijn, om ondernemer te zijn. We willen ook niet dat er verplichte verzekeringen worden voorgeschreven. Dat moet een keuze zijn. In mijn bijdrage heb ik het niet alleen gehad over de Arbowet, maar ook over het Burgerlijk Wetboek. Alle dingen die hierin staan, alle dingen waarover we vanavond hebben gesproken — denk aan beledigen en intimideren — zijn gewoon verboden. Dat is denk ik ook het hele punt met dit verdrag. Ik snap dat dit verdrag werkt in een hoop landen

waar zaken niet goed geregeld zijn, maar in Nederland hebben we dit juist al heel goed geregeld. We willen ook dat het goed geregeld blijft. Als dit verdrag verder niets toevoegt, wil ik alleen nog weten of het extra regelgeving of verplichtingen met zich meebrengt. Als dat wel het geval is, zouden we namelijk tegen dit verdrag kunnen stemmen. Als het eigenlijk een herhaling van zetten is, zouden we misschien wel voor kunnen stemmen.

De voorzitter:

Tot slot.

Mevrouw **Patijn** (GroenLinks-PvdA):

Ik zou de heer Mulder dan ook willen vragen om er nog eens goed naar te kijken, want op dit moment zal die stagiair, die vrijwilliger of die zzp'er als hij slechter wordt behandeld, omdat hij niet onder de Arbowet valt en daar toch rechten aan wil ontleen, naar de civiele rechter moeten. Dan is er geen Arbeidsinspectie die daarop handhaaft en dan zijn er geen bepalingen die hem daarvoor beschermen. Vindt de heer Mulder nou wel of niet dat die bescherming eigenlijk gewoon ook bestuursrechtelijk moet gaan gelden voor deze groep?

De heer Edgar Mulder (PVV):

Nou nee, als het civielrechtelijk al goed geregeld is, dan hoeft dat van mij niet speciaal te veranderen. Het is ook niet zo ... Mevrouw Patijn doet dat wel vaker: als iemand het niet met haar eens is, doet ze alsof die de papieren niet goed gelezen heeft. Ga er nou eens van uit dat er ook mensen zijn met een andere opvatting. Ik sta er gewoon anders in dan GroenLinks-PvdA.

De voorzitter:

Dank u wel. Dan is nu het woord aan mevrouw Moinat van de Groep Markuszower.

Mevrouw **Moinat** (Groep Markuszower):

Dank, voorzitter. Vandaag bespreken we het Verdrag van Genève inzake het uitbannen van geweld en intimidatie op de werkvloer, een reeds in 2019 gesloten verdrag dat nu ter ratificatie hier in de Kamer behandeld wordt.

Het beschermen van werknemers tegen allerlei problemen klinkt mooi. Eigenlijk is alles ook al opgenomen in onze nationale wetgeving, zo valt te lezen. Conclusie: Nederland is een land waar dingen goed geregeld zijn, waar werknemers beschermd worden en waar veel te verbeteren valt, maar gelukkig niet op het gebied van de bescherming van werknemers. Toch ligt dit verdrag hier, om wederom het zoveelste verdrag boven onze nationale wetgeving te plaatsen, om wederom een instrument toe te voegen dat er door de rechtspraak en anderen aan de haren bijgesleept kan worden en om Nederland wederom een beetje verder vast te zetten met bureaucratische rompslomp, exact hetgeen Nederland nou juist niet kan gebruiken.

Voorzitter. Dan ga ik nog iets dieper in op de tekst en de inhoud van het verdrag. Dat bevat bepalingen over effectief toegang hebben tot genderresponsieve mechanismen. Echt, wie verzint dit soort teksten? In de ochtend lekker bedrijfsuitjes bespreken, daarna heerlijk op kosten van de belastingbetaler luxe lunchen in Zwitserland om het daarna te gaan hebben over "genderresponsieve mechanismen". Ik vraag me soms echt af in wat

voor krankzinnigheid we als land en als Europa terechtgekomen zijn.

Ondanks dat het in eerste instantie positief klinkt, zit achter dit positieve laagje een tekst die het Nederlandse ondernemers moeilijk gaat maken. Daarachter zit een dikke laag bureaucratische stof. Pesten als strafbaar feit: welkom, zou ik zeggen, in de rubberentegelmaatschappij. Misdragingen moeten we willen aanpakken als maatschappij, maar laten we alsjeblieft niet overal de lange lat van de overheid overheer halen. Dan is pesten nog een van de serieuzere onderwerpen uit het verdrag. Het verdrag probeert ook dingen te reguleren over bedrijfsuitjes. Als u zich dus afvraagt waar uw belastinggeld aan uitgegeven wordt: aan overleggende ambtenaren in een Zwitsers luxe stadje die het hebben over bedrijfsuitjes. Voor zover de overheid en haar kerntaken.

Voorzitter. Dit verdrag moeten we dus niet willen. Het is bovenal een verspilling van tijd en belastinggeld, maar de waanzin houdt nog niet helemaal op. Om te beginnen kent het verdrag de verplichting om publiekscampagnes op te zetten over hetgeen in het verdrag is bepaald. Oftewel: binnenkort op uw beeldbuis een ambtenaar die u gaat uitleggen dat een bedrijfsuitje bovenal ook een gevaar kan zijn, dat een grapje tegen vrouwelijke collega's uit den boze is, of dat er meer schuilt achter de borrelpraat tijdens de vrijdagmiddagborrel. Als ik naar onze eigen fractie kijk, is er niks zo goed als af en toe een goede grap maken naar je collega, wat klaarblijkelijk toch wel erg problematisch kan zijn, volgens dit verdrag.

Maar goed, alle gekheid op een stokje. Zijn we als land niet een beetje de weg kwijt aan het raken met dit soort dingen? Helemaal onderaan het verdrag vinden we de kers op de diversiteit-en-inclusietaart: er moeten maatregelen genomen worden in de regels omtrent werk, gelijkheid én migratie. Wat is dit voor waanzin? Wat staat er nu eigenlijk in artikel 11? Graag een reactie van de minister.

Alles samenvattend snap ik niet waarom het verdrag überhaupt gesloten is. Ik zal mijn fractie dan ook adviseren tegen de ratificatie ervan te stemmen.

Dank u wel.

De voorzitter:

U heeft een interruptie van de heer Neijenhuis.

De heer Neijenhuis (D66):

Vindt mevrouw Moinat dat de baas een werknemer een klap kan geven op een bedrijfsuitje?

Mevrouw Moinat (Groep Markuszower):

Nee.

De heer Neijenhuis (D66):

Is het dan niet op zich best logisch dat je op het moment dat je wetgeving aan het maken bent en verdragen aan het sluiten bent om ervoor te zorgen dat geweld en intimidatie niet voorkomen, kijkt naar de vraag waar die allemaal op van toepassing zouden kunnen zijn? Die zouden van toepassing kunnen zijn op niet alleen de fysieke

werkvloer van het bedrijfskantoor, maar ook op dingen daarbuiten die wel degelijk met het werk te maken hebben.

Mevrouw **Moinat** (Groep Markuszower):

Ik zie het zo: als ik een klap krijg van mijn werkgever, dan doe ik daar aangifte van. Volgens mij hebben we alles namelijk al geborgd in nationale wet- en regelgeving. Voor ons hoeft daar dus niet een ratificatie van een verdrag bij.

De heer **Neijenhuis** (D66):

Die conclusie hebben we hier in het debat op zich al getrokken. Alleen, mevrouw Moinat maakt het punt dat het onzin is dat er überhaupt een verdrag gemaakt is en dat er over bedrijfsuitjes gesproken wordt, terwijl ik hier een hele duidelijke vraag stel. Als je bepaalde regels met elkaar afsprekt over hoe je op het werk met elkaar om hoort te gaan, dan geldt dat natuurlijk ook voor bedrijfsuitjes. Dat geldt ook voor heel veel andere dingen, waarover goed is nagedacht in dat verdrag, om ervoor te zorgen dat er geen mazen in de wet zijn waardoor de foute lui er gewoon mee weggkomen als ze mensen opzadelen met geweld en intimidatie. Ik vraag dus toch aan mevrouw Moinat: ziet u dat allemaal als onzin of is het misschien toch best redelijk dat je, als je kijkt hoe je geweld en intimidatie kunt voorkomen, ook iets verder kijkt dan je neus lang is en kijkt waar dat allemaal op van toepassing zou kunnen zijn?

Mevrouw **Moinat** (Groep Markuszower):

Ik kijk zeker verder dan mijn neus lang is. Volgens mij zijn deze gedragingen die D66 noemt gewoon zeer strafrechtelijk vervolgbaar. Volgens mij zijn die te allen tijde strafbaar, of die nou op een bedrijfsuitje gebeuren of hier in de Kamer in de wandelgangen. Daar heeft dit verdrag helemaal niks aan toe te voegen.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Dan is nu het woord aan de heer Van Houwelingen van Forum voor Democratie.

De heer **Van Houwelingen** (FVD):

Dank u, voorzitter. We bespreken vandaag het Verdrag inzake het uitbannen van geweld en intimidatie op de werkvloer. Vooropgesteld, FVD keurt elke vorm van geweld natuurlijk af. Dat gezegd hebbende: dit verdrag handelt niet alleen over fysiek geweld, maar ook over psychologische schade en intimidatie. Vervolgens rijst natuurlijk de vraag: wanneer is hier nu eigenlijk sprake van? In de arbowetgeving wordt gesproken over psychosociale arbeidsbelasting, gedefinieerd als "factoren in de arbeidssituatie die stress teweegbrengen". Deze ontzettend brede definitie is bedoeld om een heel scala aan gedragingen te onderwerpen aan het toezien oog van de Arbeidsinspectie.

Voorzitter. Forum vraagt zich af of dit eigenlijk wel wenselijk is, ten eerste omdat het nog meer druk op werkgevers legt. Ik noem vertrouwenspersonen, gedragscodes, klachtenregelingen en risico-inventarisaties. Het is alsof er tal van administratieve en beleidsmatige verplichtingen nodig zijn om een vreedzame, prettige en gezonde werksfeer te handhaven. Dit is sowieso belangrijk. Het komt namelijk de productiviteit ten goede.

Ten tweede bedrukt het de werksfeer. Wanneer betreedt een grapje de intimidatiesfeer?

Het werd net ook al gezegd. Dit is een persoonlijke kwestie. Aangezien het onmogelijk is om de gedachten van je toehoorders te lezen, is het ook onmogelijk om te weten of je grapje als intimiderend beschouwd zal worden. We zijn bang dat dit gaat leiden tot een werkomgeving waar collega's een gewaagd grapje of een flirtactie laten schieten uit angst voor consequenties en sancties. Werknemers krijgen het gevoel dat zij op eieren moeten lopen. Dit bederft juist het ervaren werkplezier en verhoogt daarmee de psychologische werkdruk. Het werkt dus precies averechts.

Voorzitter. Ten derde werkt deze brede definitie willekeur en cancelcultuur in de hand. Zo is het goed mogelijk dat de subjectivering van strafbaar gedrag ertoe leidt dat iemand met terugwerkende kracht wordt beschuldigd van het plegen van een intimiderende handeling — intimidatie is immers een persoonlijke opvatting en mensen kunnen van opvattingen veranderen — waardoor er juist een angstcultuur ontstaat, namelijk een angstcultuur om gecanceld te worden. Graag horen wij van de minister hoe hij reflecteert op deze drie gevolgen van het hanteren van een subjectieve, brede, haast alomvattende definitie van "geweld en intimidatie". Daarnaast horen wij graag hoe hij reflecteert op de rol van het verdrag bij het in stand houden van deze definitie. Vindt hij deze gevolgen problematisch? Zo nee, kan de minister uitleggen waarom de gevolgen volgens hem niet problematisch zijn?

Voorzitter. FVD is tegen ratificatie van dit verdrag. FVD is dat ten eerste omdat de vermeende voordelen die hieruit te verkrijgen zijn, reeds verankerd zijn in Nederlandse wetgeving. Zo biedt het Wetboek van Strafrecht tal van mogelijkheden om geweld en bedreiging tegen te gaan. Zo is bedreiging reeds strafbaar: artikel 285. Mishandeling: artikel 300. Dwang: artikel 284. Seksuele misdrijven: artikel 242. Belaging en stalking: artikel 285. Seksuele straatintimidatie sinds 1 juni 2004: artikel 429. Ten slotte doxing sinds 1 januari 2024: artikel 285. Daarbij bestendigt ratificatie de subjectivering van verboden gedag, aangezien de toekomstige wetgeving ook moet voldoen aan de verplichtingen en eisen zoals gesteld in dat verdrag. Er is daardoor sprake van soevereiniteitsoverdracht aan de Internationale Arbeidsorganisatie, de IAO.

Voorzitter, afsluitend. Forum draagt soevereiniteit, een lage regeldruk en een gezonde werkomgeving hoog in het vaandel. Aangezien dit verdrag hetzij op directe, hetzij op indirecte wijze op gespannen voet staat met deze drie speerpunten, zullen wij niet akkoord gaan met de goedkeuring ervan.

Dank u wel.

De heer **Kisteman** (VVD):

De heer Van Houwelingen sluit zijn spreektekst af door te zeggen dat Forum voor minder regeldruk is. Begrijp ik hieruit dat de heer Van Houwelingen dit echt ziet als meer regeldruk?

De heer **Van Houwelingen** (FVD):

Dat is dus de vraag. Er zijn ook al veel vragen over gesteld aan de minister. De vraag is in hoeverre dit verdrag wellicht tot meer regelgeving leidt. Wij vinden zelfs de huidige arbowetgeving in een aantal opzichten te ver gaan, omdat de subjectivering dusdanig ver wordt doorgevoerd — ik heb al gezegd dat psychosociale belasting een probleem

kan zijn — dat je daarmee als Staat echt in dat bedrijf gaat zitten. Een goede werksfeer maak je samen in het bedrijf. Daar heb je niet per se de Staat voor nodig. Dat zal de VVD hopelijk aanspreken.

De heer **Kisteman** (VVD):

Daar ben ik het mee eens. Vorige week stemden wij over een door de SGP en mij ingediende motie om met een kantoren-RI&E te komen, zodat kantoren met een beperkt aantal werknemers, namelijk tot twintig, uitgezonderd kunnen worden van de RI&E. Daar heeft Forum tegen gestemd, terwijl die juist zou leiden tot minder regeldruk voor ondernemers met het kantoor als werkvloer. Kan de heer Van Houwelingen uitleggen waarom hij dan nu zegt voor minder regeldruk te zijn, maar in de praktijk tegen moties stemt die voor regeldrukverlaging kunnen zorgen?

De heer **Van Houwelingen** (FVD):

Ik moet bekennen dat ik hierover enigszins overvraagd word. Ik heb de tekst van die motie namelijk niet paraat. Zoals u weet, gaat het soms ook over de overwegingen die in de motie staan. Ik ga de tekst erbij pakken. Misschien kan ik in de tweede termijn een antwoord geven, maar ik heb de exacte tekst nu niet paraat.

De heer **Kisteman** (VVD):

Als ik straks een motie indien om de RI&E te vereenvoudigen, met een aantal verzamelmoties, zouden de heer Van Houwelingen en Forum dan wel voor kunnen stemmen?

De heer **Van Houwelingen** (FVD):

Als het leidt tot minder bemoeizucht en regeldruk, dan zijn we daar in principe voor, maar ik moet even de exacte tekst zien. Dat is hier nu het probleem.

De **voorzitter**:

Dank u wel. We gaan schorsen tot 21.30 uur. Daarna gaan we verder met de beantwoording door de minister.

De vergadering wordt van 21.05 uur tot 21.30 uur geschorst.

De **voorzitter**:

Het is 21.29 uur, maar ik zie dat iedereen weer aanwezig is. We kunnen dus verdergaan met de beantwoording van de minister.

Minister **Aartsen**:

Dank, mevrouw de voorzitter. Dank aan de leden voor hun inbreng. Dank aan de leden voor hun hoge interesse in dit ILO-verdrag, dit International Labour Organizationverdrag, C190. Ik hoopte veel debatten uitgebreid te voeren en zoals u zult snappen, stond dit debat bovenaan het lijstje. Alle gekheid op een stokje: in de kern is het natuurlijk goed dat we hier nog even fundamenteel over spreken. Uiteindelijk gaat het natuurlijk wel over een belangrijk onderwerp, namelijk een veilige werkplek. We verzanden zo ongetwijfeld in de Arbowet en de techniek. Ik weet niet hoe het met u zit, maar ik besteed heel veel tijd van een dag en van mijn leven op de werkvloer. Dat zal als Kamerlid ongetwijfeld niet anders zijn. Het is dus ook heel fijn en heel prettig dat je je veilig voelt, jezelf kunt zijn en je zonder angst, stress of andere negatieve gevoelens op je werk kunt begeven.

Sterker nog, dat is noodzakelijk. Werk maakt een heel belangrijk onderdeel uit van je leven. Ik denk dat het belangrijk is dat iedereen zich veilig moet kunnen voelen en dat er goede waarborgen zijn. Een veilige werkplek is een werkplek zonder geweld en intimidatie. Ik denk dat het daarom van belang is dat we dit ILO-verdrag hebben, dat dat onderstreept. Het is een steuntje in de rug voor alles wat Nederland al doet op het gebied van het tegengaan van ongewenst gedrag.

Want ja, ongewenst gedrag is een groot probleem. We zien dat vorig jaar bijna 17% van de medewerkers hiermee te maken heeft gehad. Dat zijn alleen nog de cijfers, maar er zitten natuurlijk ook verhalen van mensen achter. Het gaat over mensen die met stress, angst of schaamte naar hun werk toe gaan. Dat mogen we natuurlijk nooit normaal vinden. Ik denk dat we elkaar erin weten te vinden dat we dat allemaal willen tegengaan. De vraag is natuurlijk hoe we dat tegengaan.

Dat brengt mij bij het debat dat net is gevoerd. Om het maar eens even met een Brabants spreekwoord te zeggen: ik denk dat het goed is om heel even de kerk weer een beetje terug in het midden van het dorp te zetten. Ik heb hier in het debat vandaag namelijk toch een aantal sentimenten gehoord. Aan de ene kant wordt er gezegd: dit is een belangrijk probleem en we moeten dit tot drie cijfers achter de komma proberen dicht te regelen. Ik snap die reflex. Tegelijkertijd moeten we beseffen dat dit soort problemen — ik zal er dadelijk meer over zeggen — zich heel moeilijk laten vatten in wetten, in codes, in regels, in papieren zaken. Aan de andere kant heb ik in het debat toch ook veel gehoord dat dit verdrag ongeveer de bijl aan de wortel van de Nederlandse soevereiniteit zou zetten, alsof er, als we dit zouden doen, een hoop gekkigheid en ellende over Nederland wordt uitgestort.

Voorzitter. Ik kan u melden: het is geen van tweeën. Ik ga proberen dat een beetje terug te brengen naar proporties waarmee we met elkaar dit probleem daadwerkelijk tegen kunnen gaan zonder aan de ene of de andere kant door te schieten. Laat ik vooropstellen dat we het in Nederland goed hebben geregeld op dit onderdeel. We hebben echt een aantal zaken goed geregeld. Het kan altijd beter; we mogen nooit achterover leunen. Maar het is niet zo dat er door dit verdrag heel veel dingen moeten worden gedaan. Dat is niet nodig. Het is ook niet nodig om onze wet- en regelgeving in Nederland aan te passen. We hebben de Arbowet. Ik zal zo iets zeggen over de reikwijdte van die Arbowet. Die Arbowet zorgt ervoor dat werkgevers de verantwoordelijkheid hebben over wat er op de werkvloer gebeurt, dat zij daar aansprakelijk voor zijn en dat zij verantwoordelijkheid dragen voor hoe de situatie is.

Los van die Arbowet en wat er op de werkvloer gebeurt, hebben we natuurlijk nog veel meer. We hebben nog tal van andere wetten in Nederland. We hebben überhaupt het arbeidsrecht dat werknemers in den brede beschermt. We hebben wetten die beschermen op het gebied van gelijke behandeling. We hebben het civiele recht in Nederland, waar je te allen tijde naartoe kunt. Je wordt ook ondersteund als je daarnaartoe gaat op het moment dat je vindt dat een andere inwoner van ons land iets doet waarbij jij je niet fijn voelt en vindt dat er een grens over is gegaan. En we hebben het strafrecht dat, ongeacht op welke plek je bent, of je nou wel of niet op de werkvloer bent, geldt. Dat zegt dit verdrag ook. Dit verdrag zegt niet: pas de Arbowet aan. Dit verdrag zegt: zorg ervoor dat er voldoende nationale wetgeving is om de problemen die

in dit verdrag worden geadresseerd op een goede manier aan te pakken. Dat doet dit verdrag. Dat doen wij op dit moment met bestaande wet- en regelgeving ook al. Als het gaat om werknemers of om degenen die onder het gezag en zeggenschap van een werkgever vallen, geldt de Arbowet. We hebben daarnaast het arbeidsrecht, het civiel recht en het strafrecht.

Voorzitter. Zijn wij dan gekke Henkie dat wij als enige land ter wereld dit verdrag ratificeren? Nee. Inmiddels hebben 54 landen dit verdrag al geratificeerd, waaronder een groot deel van de Europese landen. Zijn wij dan gekke Henkie dat wij als enige land — de andere kant op — ratificeren zonder de nationale wetgeving aan te passen? Nee. Landen als Ierland, Duitsland en Noorwegen — dat zijn wel een beetje Nederland-achtige landen — ratificeren dit ook zonder aanpassing van wetgeving. Is dit kabinet nou het enige dat zegt "we doen dit zonder"? Nee. We zien ook in het advies van de Raad van State dat hier geen opmerkingen over worden gemaakt. Als er nou één organisatie in Nederland is die bij wetgeving kijkt of we ons voldoende aan de internationale afspraken houden, dan is dat toch wel de Raad van State. Die concludeert niet dat Nederland iets gekks doet door geen regels en wetten aan te passen op basis van dit verdrag.

Voorzitter. Dat brengt mij bij het fundamentele punt: wie is er nou verantwoordelijk voor een veilige werkvloer? Het eerlijke antwoord daarop is, ook weer een beetje nuchter: dat zijn we natuurlijk met z'n allen. We zijn er allemaal verantwoordelijk voor dat iedereen op een veilige, prettige manier op een werkvloer kan zitten. Specifiek in de arbowetgeving hebben we gezegd dat de werkgever daar de verantwoordelijkheid voor draagt. Die heeft een zorgplicht. Die is ook belangrijk. Daar hebben we ook wet- en regelgeving voor. In den brede is dat verstandig. Maar we zijn natuurlijk met z'n allen verantwoordelijk voor die veiligheid en die prettige werkomgeving.

Uiteindelijk is het niet zo dat dingen die in de samenleving gebeuren als sneeuw voor de zon verdwijnen op de werkvloer omdat je toevallig op je werk bent. Als we hufteigheid in het openbaar vervoer hebben, dan is dat niet alleen tegen reizigers, maar ook tegenover de mensen die daar werken. Als we überhaupt breed in de samenleving hufteigheid, geweld, intimidatie of seksuele intimidatie hebben, dan houdt dat niet op bij de grens van de werkvloer. Dat gaat natuurlijk over in elkaar. De samenleving is onderdeel van de werkvloer, en de werkvloer is onderdeel van de samenleving. Het is natuurlijk iets wat speelt in de hele samenleving. Dat zorgt ook voor het volgende. Ik zal zo de stap zetten naar regeldruk. Wij doen in dit huis oprecht ons best om met wetten, handreikingen en gedragscodes de wereld een stukje beter te maken. Op heel veel terreinen is het eerlijke en nuchtere verhaal dat de samenleving toch ook zichzelf moet normeren en er zelf voor moet zorgen dat we elkaar erop aanspreken als mensen over de grens gaan. Die werkgever kan daarbij helpen. Wij helpen daar dan vervolgens die werkgever weer bij. Die heeft ook een verantwoordelijkheid voor die werkvloer. Uiteindelijk is het toch ook de samenleving in den brede die primair op een goede manier moet zorgen voor het tegengaan van relatief subjectieve dingen als intimidatie, grensoverschrijdend gedrag en ongewenst gedrag.

De heer **Ceulemans** (JA21):

Volgens mij had de minister het in zijn inleidende blok over de ratificatie hiervan en

waarom dat een goede zaak zou zijn. Ik heb eigenlijk een tweeledige vraag aan de minister: als er ten opzichte van de huidige situatie nog stappen gezet moeten worden om de veiligheid van werknemers op de werkvloer te verbeteren, waarom zouden we dat niet gewoon zelf kunnen? Waarom hebben we daar dat verdrag voor nodig? Als er wat deze minister betreft geen aanvullende stappen nodig zijn, waarom wil hij dan toch dit verdrag ratificeren? Als een motie overbodig is, zegt u: ik ontraad 'm. Als dit verdrag overbodig is, zegt u: ik ga het ratificeren.

Minister Aartsen:

Dat is gelijk een mooi bruggetje naar deel twee van mijn intro. Ik kijk even naar de voorzitter. Zij pakt eerst haar thee aan. Zal ik mijn intro even afmaken? Ik denk dat ik daarin antwoord geef op de heer Ceulemans.

Waarom doen we dit? Dat is eigenlijk de bredere kern. Allereerst, een verdrag sluit je natuurlijk niet met jezelf. Het is een beetje gek als je als land zegt: we zijn bezig met elkaar. Overigens zei mevrouw Patijn terecht dat de ILO niet een soort organisatie is die uit de hoge hemel is komen vallen. Het is een organisatie die is opgericht door vakbonden en werkgeversorganisaties. Nederland sluit zich daar ook bij aan. Volgens mij is het tripartiet overleg een mooie traditie, waarin werkgevers, werknemers én de overheid samen naar de ILO-vergaderingen gaan, maar dat terzijde. Je sluit een verdrag niet met jezelf; dat doe je met z'n allen. Dat betekent dat als je als Nederland al voldoet aan zo'n verdrag, niet kunt zeggen "dan sluiten we het maar niet". Juist internationale samenwerking zorgt er ten eerste voor dat de andere landen in de wereld zich ook aansluiten bij een verdrag. Ik denk dat er heel veel landen in de wereld zijn waarin nog veel meer winst te boeken is dan in Nederland, als het gaat om een veilige werkomgeving. Met deze stap zorgen we ook voor een betere werkvloer op andere plekken in de wereld. Ook zorgen we voor een gelijk speelveld. Ik denk dat dat juist ook belangrijk is. Als Europa één ding heeft geleerd, is het dat competitie op arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden zeer onwenselijk is. Je krijgt dan een spiraal naar beneden. Wat Nederland nou zo'n mooi land maakt, is dat we een spiraal omhoog krijgen als het gaat om arbeidsomstandigheden. Dat zijn allemaal zaken die maken dat we dit doen.

Wat voegt dit verdrag dan toe in Nederland? Voor Nederland is dit een steun in de rug. Het zorgt er ook voor dat we te allen tijde scherp blijven op wat hier gebeurt. Het is een belangrijk signaal dat Nederland dit belangrijk vindt en het zorgt voor een gelijker speelveld op internationaal niveau.

De heren Ceulemans, Van Houwelingen en Mulder vroegen mij nog hoe dit verdrag gaat doorwerken in nationale wetgeving; is er dan ook sprake van een soevereiniteitsoverdracht? Het antwoord daarop is: nee. Er is geen directe werking van dit verdrag als het gaat om nationale wetgeving. We sluiten hier gewoon aan bij wat we al hebben. Het ILO-verdrag zegt: zorg er nou voor dat je wetgeving hebt die hierop toeziet. Mijn antwoord zonet was dat we die hebben: arbowetgeving, arbeidsrecht, gelijkebehandelingsrecht, civiel recht en strafrecht. Dat is dus al op nationaal niveau geregeld. Daar hoeven we dus geen extra dingen voor te doen. We voldoen op dit moment al aan de eisen van het verdrag. Dat levert dan ook geen extra regeldruk op, zeg ik tegen de heer Mulder. Wat er wel onderdeel van uitmaakt, is dat we iedere twee

jaar vervolgens een rapportage naar de ILO sturen. De ILO, dat zijn wij. Dat zijn onze eigen FNV en VNO. Een comité van experts kijkt vervolgens naar aanbevelingen op het moment dat zij vinden dat wij er niet aan voldoen. Die aanbevelingen zijn niet bindend.

De heer **Van Houwelingen** (FVD):

De minister zegt dat dit verdrag geen directe werking heeft op onze wetgeving, maar ik blijf toch met de vraag zitten: waarom sluiten we dit verdrag? We zijn natuurlijk wel gebonden aan de principes waarmee we akkoord gaan. Dus als wij over vier of vijf jaar als Kamer zouden besluiten om onze wetgeving te wijzigen, dan moeten we natuurlijk voldoen aan de uitgangspunten van dat verdrag. Als Kamer worden we daar dus aan gebonden. Waarom zouden we dat doen?

Minister **Aartsen**:

Nogmaals, omdat het ervoor zorgt dat je te allen tijde een borging hebt van een veilige werkomgeving. Dat is één. Ook zorgt het ervoor dat andere landen waar daar geen sprake van is, zich ook hieraan committeren. Dat is twee. Je zorgt voor een gelijk speelveld voor Nederlandse ondernemers met andere landen, zodat je geen spiraal naar beneden en geen competitie op arbeidsomstandigheden krijgt. Dat is drie. Ook denk ik dat de heer Van Houwelingen dit verdrag toch echt iets te zwaar aanzet, zwaarder dan het is. Dit verdrag zegt: zorg nou dat je nationale regels hebt voor het tegengaan van geweld op de werkvloer. We hebben nationale wetgeving waarin staat dat je bijvoorbeeld geen geweld mag plegen tegen een ander, ongeacht of het nou op de werkvloer is of niet. Dat hebben wij in Nederland al vastgelegd in de wet, in het strafrecht — tenzij er voorstellen komen om dat soort dingen te wijzigen, maar dat zie ik op de korte termijn niet gebeuren, dus is het toch ook een beetje een hypothetische discussie.

De heer **Van Houwelingen** (FVD):

Ik probeer het te begrijpen. Door dit verdrag te ratificeren stuurt het kabinet aan op een soort gelijkschakeling van een deel van het arbeidsrecht, van de arbowetgeving, tussen alle verdragspartners. Dat wordt als iets goeds gezien. Maar waarom zouden we dat willen? Waarom zou Nederland dat willen uniformiseren voor de hele wereld? Waarom willen we een gelijk speelveld? Dan kunnen we hetzelfde gaan zeggen over het onderwijs, over alles. Dat is het hele probleem met de Europese Unie. Het argument van een gelijk speelveld wordt altijd gehanteerd. Forum voor Democratie — en ik hoop dat dat ook voor deze Kamer geldt — wil zelf kunnen bepalen hoe wij onze arbowetgeving inrichten. We willen niet gebonden zijn aan internationale regelgeving. Misschien mag ik dit nog even kort aanvullen, voorzitter. Ik kan me er iets bij voorstellen dat je verdragen sluit met landen op het gebied van defensie, want dat is een internationale aangelegenheid. Maar waarom moeten we ons ook in het arbeidsrecht vastpinnen op internationale regelgeving? Wat schieten wij als Kamer en als Nederland daarmee op?

Minister **Aartsen**:

Volgens mij is dat gelijke speelveld van grote toegevoegde waarde. Ik vind de vergelijking met het onderwijs mank gaan. Het onderwijs is een nationale competentie en het is belangrijk dat dat ook zo blijft. Maar kijk bijvoorbeeld naar het werken met gevaarlijke of giftige stoffen. Het is niet zo dat een stof in Bangladesh niet giftig is, maar in Nederland wel. De heer Van Houwelingen moet het toch met mij eens zijn dat een stof in land a net zo giftig is als in land b? Het zou zeer onverstandig zijn als wij in Nederland

wetten maken waarin we zeggen dat Nederlandse werknemers niet met zo'n giftige stof mogen werken omdat ze daar schade van kunnen oplopen, maar we dat wel toestaan in andere landen. Het gevolg daarvan zal zijn dat die producten vele malen goedkoper worden dan de producten die door Nederlandse ondernemers worden gemaakt. Dan heb je geen gelijk speelveld en schiet je jezelf als Nederland in de voet. Dat lijkt mij onverstandig.

De voorzitter:

Tot slot.

De heer Van Houwelingen (FVD):

Ja, tot slot, voorzitter. Daar kun je een heel debat over voeren. Dat ga ik nu niet doen, maar stel dat je dat zou willen. Dan kun je bijvoorbeeld bilaterale afspraken maken met een land die precies over dat onderwerp gaan. Maar dat kunnen we sowieso niet meer, omdat we in de Europese Unie zitten. Dit is dus een fictieve discussie. We pinnen ons nu vast op dat verdrag. Dit is weer zo'n voorbeeld. We vinden dit echt een heel groot probleem. We zien dit elke keer langskomen. Er komen elke keer weer verdragen waardoor de soevereiniteit van deze Kamer wordt uitgehold. Het kabinet vindt dat nooit een probleem. We kunnen de tent hier straks wel sluiten, want alles gaat via internationale verdragen. We zijn al heel ver, zeker binnen de Europese Unie.

De voorzitter:

Ja, ja, ja. De interrupties moeten korter, want ik wil hier echt om 23.00 uur stoppen. De minister heeft een heleboel vragen gekregen. Hij is nog bezig met zijn inleiding, dus graag korte vragen en niet steeds dezelfde vragen herhalen. Mevrouw Moinat ... O, wilt u nog wat zeggen?

Minister Aartsen:

Ik hecht er toch waarde aan om te zeggen dat het beeld dat de heer Van Houwelingen oproept feitelijk gezien gewoon onjuist is. Hij ziet echt spoken ten aanzien van dit verdrag. Ik denk dat het goed is om op te nemen dat er spoken worden gezien die er niet zijn.

Mevrouw Moinat (Groep Markuszower):

De minister brengt het mooi. Ik zou zeggen: misschien kunt u met uw inleiding zelf in het campagnespotje meedoen. In de nota naar aanleiding van het verslag staat dat het kabinet straks met een wetsvoorstel komt om een gedragscode voor intern ongewenst gedrag verplicht te stellen voor werkgevers. Kan de minister mij garanderen dat hij dat wetsvoorstel niet naar de Kamer brengt, met dit verdrag in de hand?

Minister Aartsen:

Ja, want de afweging om dat wel of niet te doen, staat los van dit verdrag.

De voorzitter:

U vervolgt uw betoog.

Minister Aartsen:

Voorzitter. Dat brengt mij bij het punt ...

De **voorzitter**:
Heeft u blokjes?

Minister **Aartsen**:

Ja. Regeldruk, reikwijdte, sociale veiligheid en varia. Het kopje varia is korter dit keer, dus dat biedt hoop.

Voorzitter. Er zijn aan de ene kant een hoop vragen gesteld over hoe we heel veel concrete situaties gaan regelen en hoe het kabinet denkt problemen te voorkomen en op te lossen. Aan de andere kant zijn er een hoop vragen gesteld over de regeldruk. Dat dilemma schetst precies wat er vaak gebeurt met regeldruk, vooral bij een onderwerp zoals dit. Als er weer een incident plaatsvindt of als er wat gebeurt, dan is onze eerste reflex altijd: laten we een wet, een gedragscode of een klachtenregister maken en laten we heel specifiek vastleggen in de wet hoe het moet worden geregeld. Ik begon mijn inleiding net door te zeggen dat het uiteindelijk de verantwoordelijkheid is van ons allemaal. De ambitie van dit kabinet, van deze coalitie, is om de regeldruk tegen te gaan, om geen nieuwe onnodige regels toe te voegen en om 500 regels te schrappen. Dat betekent ook dat we bij dit soort onderwerpen echt even kritisch moeten kijken waar het nou echt, echt, echt noodzakelijk én effectief is om nieuwe regels en wetten toe te voegen en waar dat niet geval is. Anders kom je uiteindelijk namelijk in een regelreflex terecht waar je volgens mij niet in wil zitten. Ik zei net al dat Nederland op dit moment voldoet aan de wet- en regelgeving: we hebben de Arbowet al, we hebben gelijkebehandelingswetgeving, we hebben het civiel recht en we hebben het strafrecht. Wat mij betreft zijn er dus ook weinig tot geen aanvullende regels of extra administratieve lasten nodig.

Het punt werd ook al gemaakt dat ongeveer 90% van de bedrijven minder dan 25 medewerkers in dienst heeft. Dat zijn over het algemeen dus gewoon kleine bedrijven, zoals restaurants, bakkers en schildersbedrijven. Juist voor dit soort mkb-bedrijven zien we dat nieuwe wet- en regelgeving gaat leiden tot een papieren werkelijkheid en een papieren tijger in plaats van dat het daadwerkelijk iets toevoegt. Dat is ook de reden waarom wij zeggen — mevrouw Van Ark zei dat terecht en heel mooi — dat we ons willen richten op de praktijk en op wat echt werkt. Ik denk dat je dan toch moet denken aan de publiekscampagnes die we draaien, aan sectorale aanpakken, aan gesprekken en aan handreikingen voor hoe je het als kleine werkgever goed kan organiseren als er wat aan de hand is, in plaats van gelijk grijpen naar wettelijke verankeringen.

Ik beraad mij op dit moment dus ook nog op hoe we omgaan met bijvoorbeeld de wettelijke klachtenregeling en met andere adviezen die we hebben gekregen, waaronder de gedragscode. Ik beraad mij op dit moment samen met het kabinet op hoe we dat wegen ten opzichte van de regeldruk, want je kunt niet allebei doen. Je kunt niet alles in wet- en regelgeving proberen vast te leggen én de ambitie hebben om de regeldruk te verlagen. Je zult daar toch een weging en een aflaat in moeten maken.

De heer **Neijenhuis** (D66):

Het is uiteraard heel logisch dat het wordt gewogen. Als er een voorstel naar ons toe komt, is dat ook een belangrijke weging die we hier in de Kamer moeten maken. Ik wil daar wel even op doorvragen, want het zijn volgens mij wel belangrijke punten: wanneer

kunnen we verwachten dat die weging is afgerond en wanneer kunnen we het dan eventueel weer hier in de Kamer bespreken?

Minister **Aartsen**:

Ik zal zorgen dat dit wordt meegenomen in de brief voor het commissiedebat over gezond en veilig werken. Ik weet uit mijn hoofd niet wanneer dat debat is.

Voorzitter. Dan kom ik bij het blokje reikwijdte. Er zijn een aantal vragen gesteld over wie nou wel en niet onder dit verdrag vallen en over hoe het zit met de afbakening van de werkvloer, om het maar even zo te noemen, met alle voorbeelden van dien. Ik ga niet op alle voorbeelden specifiek in, want ook daarin heb je vaak te maken met interpretatiekwesaties. Daarnaast zegt de bestaande jurisprudentie hier al het een en ander over. Het is misschien wel goed om in het algemeen een aantal zaken te noemen.

De Arbowet geldt voor iedereen met een gezagsrelatie of met zeggenschap van de werkgever over de gedragingen van de werknemer. Dat betekent dat bijvoorbeeld vrijwilligers dus in veelvoorkomende gevallen onder de reikwijdte van de Arbowet vallen. Ook in andere situaties zien we dat bijvoorbeeld zzp'ers gedeeltelijk onder de Arbowet vallen. Dat hangt af van of je meewerkend werkgever of meewerkend voorman bent; daar zit overigens nog een hele discussie achter. We gaan ongetwijfeld over de zzp'ers nog een bredere discussie voeren, over hoe dat zit en hoe zij zich tot de arbowetgeving verhouden. We zien dat stagiaires dus bijvoorbeeld ook onder de arbowetgeving vallen. In die situatie is sprake van zeggenschap. Stagiaires worden dus in de wet ook gezien als werknemers voor wie de werkgever verantwoordelijk is. Leerlingen vallen onder de Arbowet. Werknemers van wie de arbeidsovereenkomst is beëindigd, oud-werknemers die andere mensen pesten — dat voorbeeld werd net genoemd — vallen inherent niet onder de Arbowet. Je kunt een werkgever natuurlijk moeilijk verantwoordelijk houden voor het gedrag van oud-werknemers. Ik verwees daarom naar de andere wettelijke kaders dan de Arbowet. Naast de Arbowet heb je namelijk ook nog het civiele recht waar je een beroep op kunt doen en je hebt het strafrecht waar je een beroep op kunt doen in deze casussen. Je kunt hiervoor niet naar de werkgever kijken, want die heeft geen zeggenschap over, in dit geval, oud-werknemers. Dat geldt overigens ook voor werkzoekenden en sollicitanten. Zij vallen niet onder de Arbowetgeving, maar het is natuurlijk wel zo dat eenieder — dat geldt natuurlijk breder in de aansprakelijkheid — moet zorgen voor een goede en veilige werkomgeving als iemand bij hem of haar thuis, op de werkvloer of op kantoor is. Op het moment dat iemand dan over de schreef gaat, is er natuurlijk wel een zorgplicht. Dan zou je wel naar ander wettelijk instrumentarium kunnen grijpen. Al met al is het dus zo dat mensen ook op een andere manier worden beschermd, door middel van verschillende vormen van wetgeving.

Mevrouw Patijn vroeg mij nog specifiek naar uitzendkrachten. Die vallen ook onder de arbowetgeving, die hier ook duidelijk in is: zowel het inlenende bedrijf als het uitzendbureau is verantwoordelijk voor de veiligheid en de gezondheid van uitzendkrachten. De inlenende opdrachtgever draagt primair de grootste verantwoordelijkheid en is dus volgens de Arbowet verantwoordelijk voor de voorlichting van uitzendkrachten ten aanzien van gezond en veilig werken. Ook moet de inlenende opdrachtgever de RI&E delen met het uitzendbureau, dat deze vervolgens weer moet delen met de uitzendkrachten en hen moet informeren over de risico's van de inlenende

opdrachtgever.

Dan waren er nog wat vragen gesteld over het woon-werkverkeer. Ook dit is ...

De **voorzitter**:

Er is eerst nog een vraag van mevrouw Patijn.

Mevrouw **Patijn** (GroenLinks-PvdA):

Dank, voorzitter. Woon-werkverkeer is volgens mij weer het andere blokje, maar dat weet ik niet zeker. De minister geeft aan dat sollicitanten er dan weer net niet onder zouden vallen. Hier is een wet behandeld over discriminatie bij sollicitatie, die uiteindelijk is verworpen. Dat is eigenlijk nergens geborgd. Is de minister niet van mening dat dat op de een of andere manier beter geborgd zou moeten worden, zeker gezien dit verdrag?

Minister **Aartsen**:

Nee, omdat er bij sollicitanten geen sprake is van een zeggenschaps- of gezagsrelatie. Dan is het heel ingewikkeld om daar de arbowetgeving op van toepassing te laten zijn.

Mevrouw **Patijn** (GroenLinks-PvdA):

Wat u nu zegt, is het 'm nou precies. De Arbowet beperkt zich tot de gezagsrelatie. Dat is nou precies waarom wij zeggen: de werkingssfeer van de Arbowet zou uitgebreid moeten worden, zodat deze groepen wel degelijk dezelfde bescherming kunnen genieten op basis van de Arbowet. Als alleen die nauwe definitie van "gezagsrelatie" geldt, kan dit soort groepen niet onder de bescherming van de Arbowet vallen en kan dit soort groepen de bescherming die in de Arbowet bedoeld is dus niet genieten.

Minister **Aartsen**:

Die bescherming komt natuurlijk ook voort uit een arbeidsovereenkomst. Daar worden natuurlijk ook op die manier weer handen en voeten aan gegeven, dus het is heel ingewikkeld om daar dezelfde eisen aan te stellen. Het opleggen van bijvoorbeeld een loonsanctie of een andere vorm van sanctie als er twee werknemers tegenover elkaar staan, gaat natuurlijk niet bij een sollicitant, want die heb je als werkgever niet in dienst. Om sollicitanten tegen seksueel overschrijdend gedrag, intimidatie en dergelijke in den brede te beschermen, hebben we toch ook andere instrumenten, zoals het civiele recht en het strafrecht, die eenieder tegen dit soort zaken beschermen. Sollicitanten verrichten namelijk natuurlijk ook geen structurele werkzaamheden. De meeste sollicitaties duren natuurlijk niet meer dan twee rondes.

De **voorzitter**:

Tot slot.

Mevrouw **Patijn** (GroenLinks-PvdA):

Ik ga even terug naar wat de minister — ik wou "burgemeester" zeggen — zegt.

Minister **Aartsen**:

Dan moet u nog een jaar of twintig wachten.

Mevrouw **Patijn** (GroenLinks-PvdA):

O, ambities! Ik ga even terug naar wat de minister zegt over de definitie van

"werknemer" en de gezagsrelatie, want door die definitie in de Arbowet geeft die Arbowet geen bescherming aan groepen die misschien wel onder die Arbowet zouden moeten kunnen vallen. Dat gaat dan met name over zzp'ers, maar dat gaat ook over sollicitanten. Het is dus vanuit die Arbowet niet mogelijk om die extra bescherming te bieden zolang die definitie van de gezagsrelatie zo cruciaal is. Is de minister bereid om nog eens een keer goed te kijken of hij, ook in lijn met wat in het verdrag staat, misschien toch wat breder naar die groepen moet kijken en daar de Arbowet dus op moet herzien?

Minister Aartsen:

Dan moeten we even met een fileermesje, zeg maar, heel specifiek kijken naar de oude wetgeving. Dat wil ik best een keer doen, hoor, met mevrouw Patijn, want ik zeg heel eerlijk: ik zie dit probleem op het gebied van zelfstandigen wel ontstaan. We hebben laatst ook de UBO-uitspraak van de Hoge Raad gezien, waarin wordt gezegd dat er sprake kan zijn van zij-aan-zijwerk, waarbij persoon A werknemer is en persoon B zzp'er is en ze exact hetzelfde werk doen, terwijl ze een andere werkrelatie hebben. Dat soort situaties zie ik wel. Daarbij zie ik wel een aantal discrepanties met bijvoorbeeld de Arbowet. Waarom zou een glazenwasser die werknemer is niet boven een hoogte van 7 meter mogen gaan en een zzp'er wel? Die ruggen zijn identiek aan elkaar, dus het is gek dat dat bij de een wel kan en bij de ander niet. Dat probleem zie ik. Ik vind de kwestie echt lastig worden als het specifiek gaat om sollicitanten en anderen, omdat daarbij geen sprake is van een structurele relatie en niet van een gezagsrelatie. Dan is het ook een beetje de vraag waartegen je sollicitanten dan beschermt onder de Arbowet. De Arbowet beschermt werknemers tegen een hele hoop zaken: rusttijden, werken met gevaarlijke stoffen, overwerk. Daar is natuurlijk geen sprake van. Ik zie bij sollicitanten niet het probleem van overwerk of uitbuiting ontstaan. Dat zijn natuurlijk zaken die zich bij sollicitanten niet voordoen, dus ik denk dat de door mevrouw Patijn gezochte bescherming voor een groep beter vormgegeven kan worden onder het civiel recht of het strafrecht dan in de wet waarin zij dat zoekt.

Voorzitter. Mevrouw Patijn vroeg mij wanneer de zorgplicht op het gebied van woon-werkverkeer onder de Arbeidsomstandighedenwet valt. Woon-werkverkeer valt niet onder de werktijd en valt daarom in beginsel niet onder de Arbowet. Daar staat tegenover dat als de werkgever het vervoer zelf organiseert, dat weer wél onder de Arbowet valt. Hetzelfde geldt bijvoorbeeld voor dienstreizen, waar ook een aantal vragen over zijn gesteld. De bescherming is op dit moment goed geregeld. We passen die dus niet aan. De bestaande jurisprudentie geeft al voldoende richting: wanneer is dat wel of niet het geval? We zien voorbeelden die wél onder de Arbowet vallen, bijvoorbeeld het door de werkgever geregelde carpoolen van werk naar een woonlocatie; ook daar ging een vraag van mevrouw Patijn over. Dat valt dus wél onder de arbowetgeving. Ook reizen in een busje van bijvoorbeeld de aannemer valt onder de arbowetgeving. Een voorbeeld dat niet onder de arbowetgeving valt omdat het regulier woon-werkverkeer, is dat een thuiszorgmedewerker zelf naar het werk rijdt of dat een callcentermedewerker naar een bushalte loopt. Daar zit uiteindelijk het verschil. Maar nogmaals, er zitten ook handreikingen in de jurisprudentie. Ik zou er ook voor willen waken dat we dit soort specifieke zaken exact vastleggen in wetten, omdat die dan wel heel erg smal gaan worden.

Mevrouw **Patijn** (GroenLinks-PvdA):

Toch even ... Ik neem even de callcentermedewerker die een avond werkt, om 23.30 uur of 0.00 uur naar huis gaat, de laatste bus nog kan halen, in haar eentje — ik ga even uit van een vrouw — over dat vrij verlaten industrieterrein loopt en in haar eentje staat te wachten bij de bushalte. Is dat niet precies wat het ILO-verdrag probeert aan te geven als momenten waarop de bescherming geleverd zou moeten worden die wij en misschien de minister zouden moeten willen bieden in de bescherming met de wetgeving?

Minister **Aartsen**:

Nee, want als je dat soort zaken wettelijk gaat regelen, denk ik dat je te ver doorschiet met de arbowetgeving, omdat dat in beginsel natuurlijk woon-werkverkeer is. Dan kom ik bij het bredere civielrecht en het bredere strafrecht, want als iemand zich onveilig voelt of als zich een strafbaar feit voordoet, is het natuurlijk, of je nou werkgever bent of niet, gewoon altijd je burgerplicht, een verplichting, om iemand bij te staan met hulp en met ondersteuning. We moeten dus oppassen met alles proberen te vatten onder het arborecht en de arbowetgeving, want anders verschuift die verantwoordelijkheid uiteindelijk tot de vraag wanneer die dan ophoudt. Houdt die op wanneer iemand in de bus zit, halverwege de bus zit of thuis wordt gebracht? Daar zit natuurlijk ergens een grijs gebied dat we met elkaar als wetgevers op een gegeven moment moeten accepteren. We moeten zorgen dat je het op een andere manier goed organiseert. Daarom valt ook het ene specifieke punt wel onder de arbowetgeving en het andere niet. Het is natuurlijk niet zo dat mensen vogelvrij zijn op het moment dat ze buiten de Arbowet vallen.

Mevrouw **Patijn** (GroenLinks-PvdA):

Maar dan zou iedere weldenkende werkgever of goedwillende werkgever — daar zijn er best veel van — denken: ik zorg dat die callcentermedewerker niet in die situatie terechtkomt dat hij of zij in zijn eentje over dat industrieterrein moet lopen en in zijn eentje op die bus moet wachten. Dus die regelt iets; die zorgt dat er taxi's geregeld worden of dat soort zaken. Maar er zijn te veel werkgevers — wij hebben dit voorbeeld niet voor niets genoemd — die misschien wel ergens in India zitten en niet zo heel erg bezig zijn met dit deel en niet nadenken over hoe ze zich daartoe verhouden. Bedrijven zijn namelijk vaak heel internationaal geworden. Ze denken niet na over dat er geld voor is en dat er mogelijkheden zijn om daar wat mee te doen. Het ILO-verdrag richt zich volgens mij juist op dit soort situaties. Hier zitten gaten in. Moet deze vrouw, als het een vrouw is, eerst iets overkomen waar ze aangifte voor kan doen? Is het niet logisch om te zeggen: "Preventie is belangrijk. Voorkom het nou en zorg dat het bijvoorbeeld in die RI&E opgenomen wordt."

Minister **Aartsen**:

Nee, want dan ga je de verantwoordelijkheid te breed trekken. Het is natuurlijk niet zo dat mensen, op het moment dat ze de fabriek of een bedrijfslocatie uit stappen, in een soort niemandsland terechtkomen. We hebben als samenleving breed de verantwoordelijkheid om de veiligheid op straat te borgen. We hebben die verantwoordelijkheid ook als overheid. Op het moment dat er verlichting is en op het moment dat mensen andere mensen lastigvallen op het industrieterrein, zijn ook de politie, de boa's, de gemeente en de burgemeester verantwoordelijk voor de veiligheid daar op straat. Ja, de werkgever kan daarin ook een belangrijke rol spelen. Ik zie

overigens ook dat dat gebeurt. Ik herken het beeld van mevrouw Patijn over Indiase en internationale werkgevers niet. 90% van alle Nederlandse bedrijven heeft minder dan 25 medewerkers in dienst — 90%. Dan heb ik het dus nog niet eens over de grote midden- en kleinbedrijven van 50 of 100 mensen, maar echt om kleine bedrijfjes met minder dan 25 medewerkers. Je kunt de verantwoordelijkheid van werkgevers niet zo ver oprekken op basis van de wet. Ik zie namelijk dat heel veel werkgevers het wél op een goede manier organiseren. Die zeggen wel: ik zet je anders wel even thuis af, want het is donker vanavond en er is wat gebeurd. Of: bel even als ik je kan helpen. Uiteindelijk is dit ook een verantwoordelijkheid van de samenleving. Het is iets wat we als samenleving breed moeten doen. Daarvoor hebben we mevrouw Hamer aangesteld als Nationaal Coördinator, daarvoor hebben we een brede aanpak en daarvoor hangen er bij mij in de hal op het ministerie grote aanplakborden om grensoverschrijdend gedrag tegen te gaan. Het is uiteindelijk dus ook een samenlevingsvraagstuk en niet alleen een vraagstuk van een werkgever.

De voorzitter:

Ik ga even ingrijpen, want de vragen zijn best lang en de antwoorden zijn ook lang, en het is inmiddels 22.05 uur. Een korte laatste vraag dus, en dan hoor ik ook graag van de minister of we nog steeds in het blokje reikwijdte zitten. Ja, hoor ik. Er komen hierna dus nog twee blokjes.

Mevrouw **Patijn** (GroenLinks-PvdA):

Ik zal concluderen. Voor mij is het niet voldoende. Voor mij is heel duidelijk dat mevrouw Hamer niet op het industrieterrein actief is om te zorgen dat er daar geen dingen fout gaan. Naar mijn idee is het ontzettend belangrijk dat we juist dit deel heel goed regelen.

Minister Aartsen:

Dat zijn we overigens met elkaar eens. De vraag is alleen met welk middel we dat moeten gaan doen.

De heer Ceulemans (JA21):

Ik ben het inhoudelijk eens met wat de minister zegt, maar volgens mij laat dit interruptiedebatje met mevrouw Patijn exact zien waar het risico zit, en laat het ook exact zien wat ik bedoelde in mijn eerste termijn. Door termen als "de wereld van werk" is dit zo breed interpreteerbaar dat mevrouw Patijn nu al heel anders interpreteert wat de verantwoordelijkheid van een werkgever is en waar die ophoudt, dan de minister zelf. Rechters kunnen dat straks ook doen. Ziet de minister dus niet in dat juist het interruptiedebatje exact laat zien waar het risico van dit verdrag zit?

Minister Aartsen:

Nee, omdat alles wat we hier met elkaar wisselen als medewetgevers onderdeel uitmaakt van de wetsgeschiedenis. Een toekomstige rechter zal dus refereren aan dit interruptiedebatje en aan hoe dit is "verhandeld". Ik ken een aantal situaties. Dat gebeurt echt. Uw woorden doen ertoe, zeg ik tegen de heer Ceulemans, ook voor rechters. Die zullen uiteindelijk in de bepaling bepalen hoe ze het interpreteren. Ik refereer niet voor niets aan bestaande jurisprudentie. De voorbeelden die ik noem, heb ik niet zelf bedacht. Daar hebben rechters zich over uitgelaten. Dat alles bij elkaar zorgt ervoor dat de interpretatie op die manier wordt geregeld. Laat ik hier namens de regering nogmaals

duidelijk zeggen dat wij niet zien dat wij extra nieuwe regels hoeven te maken en dat dit verdrag daardoor ook niet gaat zorgen voor een oprekking van die interpretatie.

De heer **Ceulemans** (JA21):

Het is op zich een hele eervolle gedachte dat rechters de notulen van dit debat ooit gaan teruglezen.

Minister **Aartsen**:

Zeker! Dat is hun belangrijkste taak.

De heer **Ceulemans** (JA21):

Maar even los van wat hij in de notulen van dit debat leest, ziet de rechter gewoon een verdrag liggen waarin het gaat over de wereld van werk, wat natuurlijk voor heel veel interpretaties vatbaar is. Het gaat niet alleen over de werkvloer, maar het gaat ook over de digitale wereld, over contact met werknemers die zich buiten het bedrijf bevinden, over op weg ergens naartoe, over onderweg. Ziet de minister nou geen risico in zo'n definitie als "de wereld van werk", waar we nu al van zien dat dat heel verschillend geïnterpreteerd wordt? Een rechter kan dat straks ook gaan interpreteren. Een rechter kan straks gewoon dat verdrag erbij pakken, zien dat het betrekking heeft op de wereld van werk en bepalen dat het ook betrekking heeft op dit, dit en dit, wat niet in de wetsgeschiedenis is teruggekomen.

Minister **Aartsen**:

Dan maakt de heer Ceulemans zijn eigen rol echt te klein, wat mij betreft. Het is namelijk echt zo dat bij het maken van de wet de wetsgeschiedenis en alles wat we hierover uitspreken van belang is. Er zijn hele mooie boeken geschreven over hoe dat bijdraagt. Bij de interpretatie van zo'n definitie als "de wereld van werk" zullen rechters eerst kijken hoe de wetgever het heeft bedoeld. Dan kijken ze dus naar de memorie van toelichting. Dan kijken ze naar de vragen die de Kamer heeft gesteld en de antwoorden van het kabinet. Dan kijken ze naar dit debat. Dan kijken ze naar bestaande jurisprudentie. Daarom verwijs ik daar ook naar. Dat maakt hoe een rechter uiteindelijk zal oordelen. Daarom is het belangrijk dat we dit debat hebben met elkaar.

De **voorzitter**:

Kort, afrondend.

De heer **Ceulemans** (JA21):

Ja, u heeft gelijk, voorzitter. Ik zal opschieten, maar dit was een van mijn belangrijkste punten, dus even kort afrondend dan. Er zijn natuurlijk nu al uit het blote hoofd duizend situaties te bedenken waarover het in dit debat helemaal niet gegaan is en waarin het in de hele wetsgeschiedenis niet gegaan is. Er kunnen gewoon zaken worden aangespannen waarbij het de vraag is of iets wel of niet werkgerelateerd is. Als de rechter dan terugvalt op een definitie van "de wereld van werk", ongeacht wat hier allemaal besproken is, zijn er nog heel veel situaties denkbaar waarin een rechter wel degelijk kan gaan interpreteren puur op basis van die definitie waar het simpelweg eerder niet over gegaan is.

Minister **Aartsen**:

Dan denk ik dat u de rol van de rechter niet voldoende gewicht toedicht. Nogmaals, die

zal zich baseren op bestaande jurisprudentie. De punten die ik net aandroeg, heb ik niet zelf verzonnen. Dat is gebaseerd op eerdere interpretaties. Ik geef heel duidelijk aan dat dit verdrag niet gaat leiden tot nieuwe wet- en regelgeving en dus ook niet tot een andere interpretatie van dat soort kwesties.

Om het blokje af te ronden: er zijn een nog een aantal vragen gesteld over de interpretatie van andere bepalingen. Dan verwijs ik nogmaals naar de bestaande Nederlandse wet- en regelgeving. Online werken valt op dit moment al onder de reguliere Arbeidsomstandighedenwet, de Arbowet. Migranten zijn op dit moment werknemers en worden zo ook beschouwd vanuit de bescherming van de Arbowet. Hetzelfde geldt voor flexwerkers. Woningen door een werkgever verstrekt vallen niet onder de Arbowet. In voorkomende gevallen kunnen mensen wel terecht in het civiel recht en het strafrecht in dit geval. Huiselijk geweld kan ook effecten hebben op het werk, maar daarvoor verken ik op dit moment een handreiking voor werkgevers. Volgens mij heb ik dan alles gezegd over de reikwijdte en de interpretatiekwesties, voorzitter.

De voorzitter:

Dan gaan we naar het blokje sociale veiligheid.

Minister Aartsen:

Mevrouw Van Ark vroeg mij hoe wij bevorderen dat werknemers altijd ergens anders terecht zouden kunnen voor laagdrempelige ondersteuning en naar de rol van het Huis voor Klokkenluiders. Werkgevers zijn op dit moment verplicht om te zorgen voor een veilige en gezonde werkplek. Hoe zij dat doen, staat werkgevers zelf uiteraard vrij. Ik ondersteun werkgevers hierin met bijvoorbeeld handreikingen, onder andere een handreiking over de manier waarop ze dat met vertrouwenspersonen en gedragscodes moeten doen. Die handreikingen stellen we altijd op met partijen uit het veld zelf. Daarnaast komt de Regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld nog dit jaar met een advies over bijvoorbeeld het verstevigen van de onafhankelijkheid van vertrouwenspersonen. Bij misstanden kan een werknemer altijd advies vragen aan het Huis voor Klokkenluiders.

Mevrouw Patijn vroeg hoe het staat met het Nationaal Actieprogramma Aanpak seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld. Inmiddels is er reeds veel van dit nationaal actieprogramma bereikt, zowel op het gebied van een algemene cultuurverandering als op het gebied van het bespreekbaar maken alsook op het gebied van zaken die op de werkvloer spelen. Ik verwees net al naar de posters die bij mij op het ministerie hangen. We zien bijvoorbeeld dat dit ook in de sectorale aanpak samen met sociale partners zijn vruchten afwerpt. We zijn er echter nog niet en daarom kijken we ook naar het nieuwe actieplan, bijvoorbeeld als het gaat om de aanpak van geweld tegen vrouwen.

Voorzitter. De heer Neijenhuis en mevrouw Patijn vroegen mij nog wat over meldingen. Welke drempels nemen we weg? Nogmaals, wij zorgen ervoor dat er lagere drempels zijn. Dat benadrukken we ook richting werkgevers. Zij zijn uiteindelijk verantwoordelijk. Regeringscommissaris Hamer heeft hiervoor een handreiking gemaakt, waarmee werkgevers worden ondersteund bij het goed en zorgvuldig afhandelen van deze meldingen. We hebben daar ook al een sectorale aanpak voor lopen. Daarnaast

ontwikkel ik nog een e-learningprogramma voor leidinggevendenden om hen laagdrempelig te helpen om deze handreiking goed te doorleven. Dat zal volgend jaar beschikbaar komen.

De heer Neijenhuis vroeg mij naar het in beeld brengen van wijdverspreid geweld tegen en intimidatie van winkelpersoneel. Ik deel dat dat een groot probleem is. Ik weet zelf als geen ander wat voor enorme impact het kan hebben op een winkelier als dat plaatsvindt. Het is belangrijk om te vermelden dat bijvoorbeeld de minister van Economische Zaken bezig is met het Actieprogramma Veilig Ondernemen, waarmee ondernemers op allerlei manieren worden ondersteund in het tegengaan van geweld, agressie en intimidatie, zowel voor henzelf als voor de medewerkers in deze situatie. Er wordt voor ondernemers en personeel een handelingsperspectief bij geweld geboden met trainingen, opleidingen en een toolbox. Daarnaast werkt JenV intensief samen met publiek-private partners in het Nationaal Platform Criminaliteitsbeheersing voor de weerbaarheid van het bedrijfsleven. Ook zijn er specifieke strafrechtelijke bepalingen die het mogelijk maken om criminaliteit zoals geweld en winkeldiefstal aan te pakken.

De heer Kisteman vroeg of ik het met hem eens ben dat de meeste ondernemers voldoen. Ja, de meeste ondernemers hebben het beste voor met hun medewerkers. We zien dat we werkgevers kunnen helpen om de volgende stappen ook te kunnen maken.

Mevrouw Van Ark vroeg mij welke stappen er nog nodig zijn om het verdrag uiteindelijk ook in Caribisch Nederland te laten gelden. Op dit moment bevat de arbowetgeving in Caribisch Nederland geen bepalingen over psychosociale arbeidsbelasting, waar ongewenst gedrag onder valt. We zijn op dit moment bezig met het vervangen van de huidige wetgeving. Dat zal in 2030 het geval zijn. Het is de verwachting dat we de psychosociale arbeidsbelasting daarin meenemen. Dan bezien we ook de ratificatie van dit verdrag op Caribisch Nederland.

Voorzitter, ik neem even een slok water, want ik moet het gaan hebben over inclusive, integrated and gender-based response. Gevraagd werd of ik kan uitleggen wat dat is. Ook hier kies ik toch weer even voor een wat nuchtere aanpak, want ik denk dat dat verstandig is, ook gelet op het debat dat zojuist is gevoerd. Uiteindelijk betekent dit natuurlijk gewoon dat je rekening houdt met de situatie die zich voordoet. Ik denk dat ik niet per se wetenschappelijk onderzoek nodig heb of hoeft aan te halen om aan te geven dat we met elkaar wel kunnen concluderen dat vrouwen vele malen vaker last hebben van seksuele intimidatie of seksueel geweld. Daar zijn tal van voorbeelden van geweest in het afgelopen jaar, met uitingen van vrouwen die de nacht terugeisen vanwege de situaties die zich daarin voordoen. Er waren in deze Kamer debatten over femicide. Als u wilt, kan ik daar nog wat meer informatie over verstrekken, maar op basis van gezond boerenverstand kunnen we allemaal concluderen dat vrouwen hier vele malen vaker last van hebben. Ja, er zijn ongetwijfeld mannen die hier last van hebben. Zeker. En ja, er zullen ook andere doelgroepen zijn. Volgens mij zijn we het echter met elkaar eens dat vrouwen hier over het algemeen vele, vele, vele malen vaker last van hebben. Dan is het ook niet gek dat je daar in de aanpak een klein beetje aandacht aan besteedt. Het lijkt me een hele nuchtere lijn dat we daar aandacht voor hebben, specifiek voor de situatie van vrouwen op de werkvloer.

Voorzitter. Dat was het ten aanzien van sociale veiligheid.

De heer **Ceulemans** (JA21):

Het zou inderdaad heel erg logisch zijn om daar aandacht aan te geven als het daadwerkelijk om dat soort zaken gaat. Maar mijn hele punt is dat het extreem breed omschreven is. Ik citeer letterlijk: het betreft dan "(...) de dreiging daarvan, hetzij incidenteel hetzij herhaaldelijk, die gericht zijn op, of naar alle waarschijnlijk resulteren in fysieke, psychologische, seksuele of economische schade". Van gendergerelateerd geweld of van gendergerelateerde intimidatie is volgens het verdrag sprake wanneer mensen op basis van hun geslacht of gender op zo'n manier disproportioneel getroffen kunnen worden. Er staat bijvoorbeeld ook "economische schade" in. Er is nogal een verschil tussen gewoon geweld of seksuele intimidatie op de werkvloer en economische schade, zoals de veronderstelde loonkloof, die wat ons betreft gewoon iets tussen werkgevers en werknemers is, waar de overheid niks in te zoeken heeft.

Minister **Aartsen**:

Ik zoek even naar een vraag.

De heer **Ceulemans** (JA21):

De vraag is of u dat met mij eens bent. Ik heb gevraagd wat u van die definities vindt. U zegt: het is heel logisch dat er op vrouwen gefocust wordt, want geweld is er veel vaker tegen vrouwen. Daar ben ik het helemaal mee eens. Het is dus ook heel terecht als die aandacht daarnaar uitgaat. Maar mijn punt is nou juist dat dit in het verdrag allemaal veel breder omschreven is. Daar gaat het niet alleen over geweld, maar bijvoorbeeld ook over gendergerelateerde economische schade. Op grond daarvan kan ook betoogd worden dat dit verdrag bijvoorbeeld betrekking heeft op een vrouw op de werkvloer die vindt dat ze ten onrechte minder goed betaald wordt dan een mannelijke collega. Ziet de minister dat risico ook, als het zo breed omschreven is?

Minister **Aartsen**:

Nee, ik zie twee dingen. De heer Ceulemans pakt één klein onderdeelje uit alle punten, zet daar de fietspomp op en maakt dat heel groot. Volgens mij moeten we dat niet doen. Volgens mij moeten we het klein maken en het gewoon nuchter bekijken. Dat zou de heer Ceulemans toch ook moeten aanspreken. Als het gaat om ongelijke betaling, ben ik het met de heer Ceulemans eens dat dat primair iets is tussen werkgever en werknemer. Maar dat betekent niet dat het goed is om een vrouw minder te betalen dan een man. Het is dus niet onlogisch dat je in een aanpak die ervoor zorgt dat dit soort situaties worden tegengegaan opneemt dat je dingen die je niet goed vindt ook probeert tegen te gaan. Ik heb net al gezegd dat ik er geen voorstander van ben om dat vervolgens tot acht cijfers achter de komma te gaan vastleggen in een wetsvoorstel met rapportageverplichtingen et cetera. Als je beleid formuleert en een verdrag maakt waarvan dit de doelstellingen zijn, vind je natuurlijk ook dit soort zaken, waarbij Jantje meer geld betaald krijgt dan Marietje, problematisch. Dat kan je dan niet kwalijk worden genomen. We kunnen met elkaar toch wel vaststellen dat het niet goed is ... Uw Kamerleden krijgen toch ook allemaal evenveel betaald, ongeacht gender of geslacht?

De heer **Ceulemans** (JA21):

Dit is nou juist precies de kern, want die heeft niets met geweld en intimidatie te maken.

We hebben het hier vandaag over het ratificeren van een verdrag tegen geweld en intimidatie op de werkvloer. Vervolgens blijkt dat daar interpretaties en definities in staan die veel breder zijn dan toegespitst op geweld en intimidatie, met een reikwijdte die enorm voor interpretatie vatbaar is. Ik pak er niet zomaar iets uit. Ik illustreer dit punt aan de hand van het feit dat het ook gaat over gendergerelateerde economische schade, dus bijvoorbeeld ongelijke betaling op de werkvloer. Ik vind het ook niet fraai als dit gebeurt, maar het heeft niets met intimidatie of geweld te maken. Op het moment dat dit alsnog onderdeel is van zo'n verdrag, toont het volgens mij aan hoe groot het risico is dat dit verdrag heel vrijelijk geïnterpreteerd gaat worden, met als gevolg dat werkgevers tot meer verplichtingen worden gedwongen dan die ze nu hebben.

Minister Aartsen:

Ik ben dat niet eens met de heer Ceulemans. Dit verdrag gaat over een veilige werkomgeving. Daarmee bedoelen we dat die vrij is van geweld en intimidatie, maar bijvoorbeeld ook discriminatie of ongelijke behandeling. Volgens mij kunnen we toch ook stellen dat het niet prettig is om gediscrimineerd te worden op basis van of je vrouw of man bent. Daar zijn we allemaal tegen. Sterker nog, het staat volgens mij in artikel 1 van onze Grondwet. Het is dus niet gek dat je dat probeert tegen te gaan. Er wordt verondersteld dat er extra verplichtingen zijn, maar ik heb net al uitgelegd dat die er niet zijn. Het is heel gek om aan te slaan op een of twee woorden in een definitie die er uiteindelijk voor zorgt dat je bijvoorbeeld zaken tegengaat waar vrouwen vaker last van hebben dan mannen. Volgens mij is het, nogmaals, niet gek om daar iets aan te willen doen, of dat nou discriminatie of geweld is van fysieke, seksuele of economische aard.

De voorzitter:

We zijn bij het blokje varia.

Minister Aartsen:

Ja. Mevrouw Moinat vroeg mij naar artikel 11, waarin staat dat we moeten waarborgen dat alle vormen van geweld en intimidatie op de werkvloer worden aangepakt. Werkgevers zijn verantwoordelijk. Wij ondersteunen hen daar bijvoorbeeld met handreikingen bij.

De heer Van Houwelingen vroeg mij nog specifiek naar de definitie van "psychosociale arbeidsbelasting": wat betekent dat? Dat ging volgens mij over de discussie over hoe breed die definitie moet zijn. Ongewenste omgangsvormen, psychische intimidatie of schade door psychisch geweld vallen bijvoorbeeld onder "psychosociale arbeidsbelasting". Ik denk dat dat ook goed is, want soms kan psychische schade of psychisch geweld vele malen erger zijn dan fysieke schade of fysiek geweld.

Mevrouw Moinat (Groep Markuszower):

Er moeten maatregelen worden opgenomen in regels omtrent werk, gelijkheid én migratie. Dat valt onder artikel 11. Daar had ik specifiek naar gevraagd en daar wil ik graag een reactie op.

Minister Aartsen:

Dan moet ik daar in de tweede termijn op terugkomen, want ik heb artikel 11 niet voor mijn neus liggen. Excuus. Ik kom daar in tweede termijn uitgebreid op terug, specifiek op het puntje migratie, als ik mevrouw Moinat goed begrijp.

Tot slot een aantal vragen over de Arbeidsinspectie. De Nederlandse Arbeidsinspectie is de afgelopen jaren flink gegroeid. Dit was nodig omdat de arbeidsmarkt flink is gegroeid en omdat we het aantal geconstateerde misstanden zagen toenemen. In het jaarverslag dat vorige week naar uw Kamer is gestuurd, staat dat de NLA in 2025 een aantal indicatoren heeft gerealiseerd. Toezicht blijft daarbij uiteindelijk wel het sluitstuk. We proberen natuurlijk vooral in te zetten op afschrikking en preventie, maar de werkgever is en blijft daar primair verantwoordelijk voor. Het is op dit moment lastig om de Arbeidsinspectie verder te laten groeien, omdat we ook wat betreft een aantal andere zaken een extra ambitie hebben, zoals de Wtta. Dan is het lastig om die extra stappen te kunnen zetten.

Voorzitter, ik heb geprobeerd alle vragen netjes te beantwoorden.

De **voorzitter**:

Nu staat iedereen op.

Minister **Aartsen**:

Precies. Dat is meestal de cue dat ik dat niet heb gedaan. Bij voorbaat excuus. We gaan een nieuwe poging wagen.

De heer **Edgar Mulder** (PVV):

De minister heeft, denk ik, wel gepoogd om een antwoord te geven op iets wat voor mijn fractie belangrijk was. Ik vraag het toch nog een keer heel duidelijk. De minister stelt vast dat rechters altijd naar alle debatten kijken en al onze teksten nalezen. Als rechters Kamerleden al belangrijk vinden, dan zullen ze zeker luisteren naar de minister. Ik vraag nogmaals of de minister hier heel duidelijk en expliciet wil zeggen dat er met het implementeren, met het aanvaarden van deze wet, geen extra verplichtingen komen en dat de wetgeving qua Arbo en Burgerlijk Wetboek niet verder gaat dan nu al vastgelegd is in de Nederlandse wet.

Minister **Aartsen**:

Ja, dat kan ik onderschrijven. Op basis van dit verdrag zal dat niet gebeuren. Het staat uw parlement altijd vrij om nieuwe wetten te maken, maar dat is een nationale bevoegdheid. Op basis van het verdrag zal het niet gebeuren.

De heer **Edgar Mulder** (PVV):

Dank daarvoor. Dan nog één aansluitende vraag. De minister heeft vanavond twee keer gezegd, naar aanleiding van dit verdrag, dat hij geen voorstander is van een Nederlandse wet waarin alles tot zes cijfers achter de komma geregeld is. Maar dan zegt hij erbij dat hij "geen voorstander" is van die wet. Zou hij hier ook willen en durven zeggen dat hij het niet mee gaat maken dat zo'n wet wordt ingediend?

Minister **Aartsen**:

Nee, want we zijn een minderheidskabinet. Als uw Kamer besluit om een initiatiefwetsvoorstel aan te nemen om nieuwe wetten te maken, dan kan ik daar moeilijk voor gaan liggen. Om nou te dreigen met het weigeren van het contraseign, is wel heel nucleair.

De heer **Edgar Mulder** (PVV):

Een derde nog en dan stop ik ermee. Dat is een leuk antwoord. Maar in een eerder debat vanavond ging het over de arbeidseis. Toen zei de minister zelf dat hij de grens ergens bij 2030 zou leggen, want hij wilde zijn handen vrij hebben. Daar gaan wij ook over. Daar gaat de minister dus ook niet over.

Minister **Aartsen**:

Zeker.

De heer **Edgar Mulder** (PVV):

Maar het is het een of het ander, dus of dat antwoord van eerder vanavond klopte niet, of dit antwoord klopt niet.

Minister **Aartsen**:

Allebei de antwoorden kloppen sowieso. Het kabinet heeft ambities als het gaat om de arbeidseis. U snapt ook dat mijn bewegingsvrijheid wordt bepaald door hoe de Kamer dat regelt. Volgens mij verschillen de heer Mulder en ik op dit onderwerp niet van mening.

Mevrouw **Van Ark** (CDA):

Volgens mij hebben we vandaag van de minister gehoord dat we niet allerlei nieuwe wetgeving gaan implementeren, maar dat we kijken hoe we dit in de praktijk goed gaan regelen. Heel veel vrouwen hebben inderdaad, zoals de minister ook aangeeft, dagelijks te maken met seksueel grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer. In dat licht vraag ik nog een keer hoe het straks verder gaat met de regeringscommissaris die hiervoor is aangesteld, Mariëtte Hamer. Ik begrijp dat haar termijn eind dit jaar eindigt. Kan de minister aangeven of we van plan zijn die te verlengen? Is daar al duidelijkheid over? Ik vraag dit ook omdat we vandaag een aantal keer gerefereerd hebben aan het werk dat deze regeringscommissaris doet.

Minister **Aartsen**:

Ik kom daar in de tweede termijn even op terug, want ik meen dat we daar Kamervragen over hebben beantwoord of dat we dat op zeer korte termijn nog zullen doen, en dan bedoel ik zo'n korte termijn dat ik ze inmiddels al gelezen heb. Ik wil niet de grens overgaan dat ik dat al per ongeluk verklap, dus ik kom hier in tweede termijn op terug. Ik moet even precies weten wat ik in die antwoorden heb geschreven, zodat ik het juiste antwoord aan mevrouw Van Ark kan geven.

Mevrouw **Van Ark** (CDA):

Het lijkt me best leuk als u alvast een spoiler geeft, maar we wachten het even af.

Minister **Aartsen**:

Dan stuur ik vanavond nog de antwoorden op die vragen naar de Kamer toe. Ik doe dat overigens samen met de minister van OCW. Laat me er in tweede termijn even op terugkomen; dan weet ik zeker dat ik de juiste antwoorden geef.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Dan mag mevrouw Van Ark naar voren komen voor haar inbreng in de tweede termijn.

Mevrouw **Van Ark** (CDA):

Dank u wel, voorzitter. Mijn fractie hecht erg aan ratificatie van dit belangrijke verdrag. Wij hechten ook erg aan internationaal het goede voorbeeld geven. We constateren dat we het in Nederland eigenlijk al best goed geregeld hebben, maar tegelijkertijd zien we dat landen om ons heen het minder goed geregeld hebben. Ik denk dat het een heel goed signaal is dat wij, als we aan andere landen vragen om de regelgeving omhoog te zetten, diezelfde stap zetten en hier in Nederland kijken hoe we dit in de praktijk, en dus niet alleen in de wet- en regelgeving, beter kunnen regelen met elkaar. Wat dat betreft kijk ik uit naar verdere stappen die we hier kunnen zetten, niet zozeer in de wet, maar vooral in de praktijk.

Dank u wel.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Mevrouw Patijn, GroenLinks-PvdA.

Mevrouw **Patijn** (GroenLinks-PvdA):

Dank, voorzitter. Ik heb, als het klopt, één toezegging, min of meer, gehoord van de minister, namelijk dat hij nog eens goed gaat kijken naar de definitie en de gezagsverhouding, omdat hij daar misschien ook wel iets in zag. Ik hoop daar dus nog een reactie op te krijgen.

Ik hoorde de minister niet meteen heel erg enthousiast over het uitbreiden van de Arbeidsinspectie, maar kan hij nog een keer goed uitleggen of de Arbeidsinspectie op dit moment wel handhaaft en zo ja, op welke manier ze dat dan doet als het gaat over ongewenst gedrag en agressie op de werkvloer? Wordt die handhaving effectief ingezet?

Dan heb ik nog twee moties, omdat ik toch nog niet helemaal blij was met de antwoorden die ik gekregen heb.

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

overwegende dat ILO-conventie 190 volgens artikel 2 werknemers en andere personen in de wereld van werk beschermt, met inbegrip van werknemers, zoals gedefinieerd door de nationale wetgeving en praktijk, alsook werkende personen, ongeacht hun contractuele status, personen in opleiding, met inbegrip van stagiairs en leerlingen, werknemers van wie de arbeidsovereenkomst is beëindigd, vrijwilligers, werkzoekenden en sollicitanten, en personen die het gezag, de taken of de verantwoordelijkheden van een werkgever uitoefenen;

constaterende dat de Arbowet nog niet op al deze doelgroepen van toepassing is;

verzoekt de regering verdere wetgeving uit te werken die de wet- en regelgeving in lijn brengt met ILO-conventie 190, de Kamer rond de zomer over de inhoud hiervan te informeren en wetgeving aan het einde van 2026 aan de Kamer aan te bieden,

en gaat over tot de orde van de dag.

De **voorzitter**:

Deze motie is voorgesteld door het lid Patijn.

Zij krijgt nr. 7 (36684).

Mevrouw **Patijn** (GroenLinks-PvdA):

Dan de tweede motie.

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

overwegende dat ILO-conventie 190 volgens artikel 3 van toepassing is op geweld en intimidatie in de arbeidssfeer tijdens, in verband met of als gevolg van het werk, waar volgens het verdrag ook de werkplek, plaatsen waar de werknemer wordt betaald, werkgerelateerde reizen, opleidingen, evenementen of sociale activiteiten, werkgerelateerde communicatie, met inbegrip van communicatie die mogelijk wordt gemaakt door informatie- en communicatietechnologieën, de door de werkgever verstrekte accommodatie en het woon-werkverkeer onder vallen;

constaterende dat de Arbowet nog niet op al deze plekken en momenten van toepassing is;

verzoekt de regering verdere wetgeving uit te werken die de wet- en regelgeving in lijn brengt met ILO-conventie 190, de Kamer rond de zomer over de inhoud hiervan te informeren en wetgeving aan het einde van 2026 aan de Kamer aan te bieden,

en gaat over tot de orde van de dag.

De **voorzitter**:

Deze motie is voorgesteld door het lid Patijn.

Zij krijgt nr. 8 (36684).

Mevrouw **Patijn** (GroenLinks-PvdA):

Dank u wel, voorzitter.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Dan de heer Kisteman van de VVD.

De heer **Kisteman** (VVD):

Dank, voorzitter. Ik wil de minister danken voor zijn beantwoording. Het is ook goed om te horen dat hij meerdere malen heeft aangegeven dat het verdrag niet tot extra regeldruk gaat leiden. Ik heb, zoals ik in mijn eerste termijn heb aangegeven, één motie.

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

overwegende dat ondernemers veel onnodige regeldruk ervaren;

constaterende dat voor veel ondernemers de RI&E onnodig ingewikkeld is geworden;

overwegende dat de Kamer meerdere moties van de leden Kisteman en Flach over de RI&E heeft aangenomen;

verzoekt de regering om uiterlijk voor de zomer van dit jaar de Kamer te informeren over concrete voorstellen voor modernisering en vereenvoudiging van de (Aanvullende) RI&E-verplichtingen;

verzoekt de regering daarbij om de suggesties uit eerder genoemde moties en relevante toezeggingen over de Aanvullende RI&E-verplichtingen mee te nemen, met bijzondere aandacht voor regeldruk voor werkgevers, en daarbij zowel de suggesties uit eerder aangenomen moties als relevante en efficiënte alternatieven uit andere EU-lidstaten te betrekken,

en gaat over tot de orde van de dag.

De **voorzitter**:

Deze motie is voorgesteld door de leden Kisteman en Flach.

Zij krijgt nr. 9 (36684).

De heer **Kisteman** (VVD):

Daar wou ik het bij laten.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Dan is nu het woord aan de heer Neijenhuis van D66.

De heer **Neijenhuis** (D66):

Voorzitter. Dank voor de toezegging dat de minister voor het commissiedebat terugkomt op de klachtenregeling en de gedragscode. Zo had ik die toezegging volgens mij goed gehoord. Ik moet daar wel bij zeggen: de eerste de beste postduivenvereniging heeft zulke zaken gewoon goed op orde, en een goede werkgever dus eigenlijk ook. Het is dus altijd goed om te bekijken hoe we dit op een goede manier in wetgeving kunnen regelen en dat we geen overbodige regellast aan ondernemers opleggen, maar dit is natuurlijk wel the bare minimum voor een goede werkgever. Dat zou ik als partij ook wel willen uitstralen, als de minister hierop terugkomt voor dat debat.

Ik had ook nog vragen gesteld over de mogelijkheid om dat per AMvB te regelen. Dat was eerst wel een optie, maar dat zit er nu uiteindelijk niet in. Hoe is dat nou eigenlijk precies gelopen? Ook ten aanzien van die klachtenregeling en gedragscode is mijn vraag: waarom stonden die er eerst wel in en waarom nu niet? Daar kwam ik nog niet helemaal uit in de beantwoording van de minister.

Verder hebben we nog één motie, die ingaat op de problemen die we zien bij de agressie in de winkelstraat en bij het personeel dat daarvoor eigenlijk in de frontlinie staat. Daar gaat het heel vaak goed — heel veel ondernemers hebben daar zelf ook mee te maken en komen daarom ook echt daartegen in actie — maar daar gaat het heel vaak ook niet goed.

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende dat werknemers in de winkelstraat in het contact met de klanten steeds vaker te maken krijgen met onacceptabel geweld, agressie of intimidatie;

overwegende dat veel werkgevers hun verantwoordelijkheid pakken om hun personeel goed te beschermen, maar er in sommige gevallen ook ruimte voor verbetering is;

verzoekt de regering met werkgevers en werknemers een plan op te stellen voor het voorkomen en aanpakken van agressie in winkels en daarnaast te bezien of de normen voor het beschermen van werknemers effectief zijn en goed gehandhaafd worden, bijvoorbeeld door in de RI&E aandacht te hebben voor alleen staan in de winkel,

en gaat over tot de orde van de dag.

De **voorzitter**:

Deze motie is voorgesteld door de leden Neijenhuis en Patijn.

Zij krijgt nr. 10 (36684).

De heer **Neijenhuis** (D66):

Zij is dus ook getekend door collega Patijn van Progressief Nederland; leuk om dat voor het eerst te kunnen zeggen in deze Kamer.

Dank u wel.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Dan is nu het woord aan de heer Ceulemans van JA21.

De heer **Ceulemans** (JA21):

Dank, voorzitter. Dank voor de antwoorden van de minister in de eerste termijn, andermaal ook namens de SGP.

Het moge duidelijk zijn: wij zijn hier geen voorstander van. Dat is niet omdat we de minister ervan verdenken dat hij werkgevers met extra regels wil overladen, maar wel omdat wij vrezen dat het verdrag hier uiteindelijk alsnog toe kan gaan leiden. Ondanks dat wij er geen voorstander van zijn, kan ik ook tellen. Ik zie ook dat de meerderheid daar anders in staat.

Om desondanks een waarborg te hebben voor de toekomst, dien ik de volgende motie in.

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende dat de regering stelt dat de Nederlandse wet- en regelgeving nu al voldoet aan het Verdrag inzake het uitbannen van geweld en intimidatie op de werkvloer;

overwegende dat ondernemers nu al verplicht zijn agressie, geweld en ongewenst gedrag in de RI&E op te nemen en dat hiervoor in sectoren als zorg, onderwijs en horeca al uitgebreide aanpakken bestaan;

overwegende dat internationale afspraken in de praktijk vaker zijn aangegrepen om nationale regeldruk voor ondernemers niet te verminderen en dat open normen ruimte laten voor een rechterlijke interpretatie die kan uitpakken in steeds zwaardere verplichtingen voor werkgevers;

verzoekt de regering te waarborgen dat implementatie en ratificatie van dit verdrag niet zal leiden tot aanvullende wettelijke verplichtingen, toezichtseisen of juridische druk voor ondernemers boven op het bestaande nationale kader;

verzoekt de regering tevens te waarborgen dat dit verdrag niet zal worden gebruikt als argument om bestaande nationale regeldruk voor ondernemers niet te kunnen verminderen of vereenvoudigen,

en gaat over tot de orde van de dag.

De **voorzitter**:

Deze motie is voorgesteld door de leden Ceulemans en Kisteman.

Zij krijgt nr. 11 (36684).

Dank u wel. Dan is nu het woord aan de heer Mulder. Hij slaat zijn beurt over. Mevrouw Moinat gaat ook niet. Tot slot de heer Van Houwelingen van Forum voor Democratie.

De heer **Van Houwelingen** (FVD):

Dank u, voorzitter. Dank voor de beantwoording. Ik heb één motie. Ik lees 'm voor.

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende dat psychosociale arbeidsbelasting (PSA) in de Arbowet wordt gedefinieerd als "de blootstelling aan factoren in de arbeidssituatie die stress teweegbrengen", waarbij stress wordt omschreven als "een toestand die als negatief ervaren lichamelijke, psychische of sociale gevolgen heeft";

constaterende dat deze definitie elementen bevat die in hoge mate subjectief van aard zijn — het gaat immers om wat een werknemer als negatief ervaart — en dat daarmee de grens tussen aanvaardbaar en onaanvaardbaar gedrag op de werkvloer afhankelijk is van de individuele beleving van de betrokkene;

constaterende dat de definitie van "psychosociale arbeidsbelasting" het juridische fundament vormt voor een reeks verplichtingen waaraan werkgevers zich vervolgens moeten houden;

verzoekt de regering te onderzoeken op welke wijze de definitie van "psychosociale arbeidsbelasting" in de Arbowet kan worden geobjectiveerd, zodat het daarop gebaseerde beleid berust op kenbare, meetbare en toetsbare normen, en de Kamer over de uitkomsten van dit onderzoek te informeren,

en gaat over tot de orde van de dag.

De voorzitter:

Deze motie is voorgesteld door het lid Van Houwelingen.

Zij krijgt nr. 12 (36684).

Dank u wel. We schorsen tot 22.45 uur.

De vergadering wordt van 22.36 uur tot 22.47 uur geschorst.

De voorzitter:

De minister staat weer klaar, dus we gaan beginnen.

Minister Aartsen:

Dank u. Dank aan de Kamer voor de gestelde vragen en de moties. Mevrouw Van Ark stelde een vraag over Regeringscommissaris Mariëtte Hamer. Het Nationaal Actieprogramma Aanpak seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld is een tijdelijk programma en staat tot eind 2026 onder de regie van het ministerie van Sociale Zaken en het ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap. De Regeringscommissaris is hieraan gekoppeld. Haar termijn loopt dus ook af aan het einde van het jaar. De aanpak van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld wordt onderdeel van een nieuw nationaal actieplan: stop geweld tegen vrouwen. Dit zal zijn onder de coördinatie van het ministerie van VWS. De antwoorden op de Kamervragen die hierover zijn gesteld, zult u morgen of overmorgen aantreffen.

Mevrouw Moinat vroeg mij naar artikel 11 en migratie. Artikel 11, lid a moet zo worden gelezen dat arbeidsmigranten onderdeel zijn van de beschermingsreikwijdte van dit verdrag. Zoals eerder gemeld, vallen arbeidsmigranten op dit moment ook al onder de huidige arbobescherming. Wat dat betreft verandert er dus niks ten opzichte van de huidige situatie in de Nederlandse wetgeving.

Mevrouw Patijn vroeg mij nog of ik iets meer zou kunnen vertellen over de Nederlandse Arbeidsinspectie en de handhaving wat betreft ongewenst gedrag en agressie op de

werkvloer. De Nederlandse Arbeidsinspectie heeft een programma voor psychosociale arbeidsbelasting en hanteert daarbij een risicogerichte aanpak. Inspecteurs pakken dus ook meldingen over PSA's op. Zodoende wordt er gecontroleerd op ongewenst gedrag en agressie op de werkvloer. Op grond van de Arbowet kijkt de Arbeidsinspectie wel naar het beleid van het bedrijf. De Arbeidsinspectie acteert dus niet op individuele gevallen als zodanig, maar acteert natuurlijk wel bij een signaal of melding bij een bedrijf of een sector.

Mevrouw **Patijn** (GroenLinks-PvdA):

Het beleid van dat bedrijf staat in de IR&E, toch?

Minister **Aartsen**:

Dat denk ik wel. Ja, dat is vastgesteld op basis van de arbowetgeving. Dat was het? Oké. Het voelt als een strikvraag! Ik dacht: nu komt er iets. Maar oké.

De heer Neijenhuis vroeg mij nog naar de klachtenregeling. Zoals ik al eerder heb gezegd, heeft het vorige kabinet besloten om de gedragscode en de klachtenregeling te onderzoeken. Op dit moment heroverweeg ik beide elementen nog in een brede aanpak van regeldruk. Ik zal daar in de brief richting het debat over gezond en veilig werken nog meer op terugkomen.

Mevrouw Patijn vroeg mij nog naar de interpretatie van de Arbowet. In het interruptiedebatje hadden we het ook over zzp'ers. Ik denk dat het goed is dat we daar nog even wat verder op doorkauwen met elkaar, want de discussie is wat nou wel en wat nou niet ... We gaan nu heel diep het Arbobesluit in. Ik heb me laten vertellen dat het om artikel 9.5 gaat, over zij aan zij werken versus alleen werken. Volgens mij moeten we eens een breder gesprek hebben over waar nou sprake van is. Als het namelijk voor ons al niet duidelijk is, hoe kan het dan voor normale mensen duidelijk zijn, zeg ik maar even. Het is dus verstandig om daar eens over door te praten.

De **voorzitter**:

De moties.

Minister **Aartsen**:

De moties. Het dictum van de motie op stuk nr. 7, van mevrouw Patijn, zou ik het oordeel "overbodig" moeten geven, omdat het standpunt van het kabinet is dat dit verdrag al in lijn is met de bestaande wetgeving. Dat is precies wat het dictum het kabinet verzoekt. Het dictum is dus overbodig. Het gedeelte achter "overwegende" moet ik ontraden, want wij kunnen ons daar niet in vinden.

De **voorzitter**:

Wat is dan het oordeel van de motie? Overbodig of ontraden?

Minister **Aartsen**:

Als ik zeg "overbodig" en de motie wordt niet aangehouden, dan is ze toch automatisch ontraden, of niet? Nee?

De **voorzitter**:

Nee.

Minister **Aartsen**:

Volgens mij is het de bedoeling van mevrouw Patijn dat we daadwerkelijk de wet gaan aanpassen. Dan moet ik 'm ontraden.

De **voorzitter**:

De motie op stuk nr. 7 wordt ontraden.

Minister **Aartsen**:

Hetzelfde geldt voor de motie op stuk nr. 8. Nogmaals, het verzoek aan de regering is om wetgeving te maken en die in lijn te brengen met het ILO-verdrag. Het standpunt van het kabinet is dat Nederlandse wetgeving al in lijn is met het ILO-verdrag. Als ik de motie zo lees dat het lid Patijn mij verzoekt om wetgeving te maken om die aan te passen, moet ik deze ook ontraden.

De **voorzitter**:

De motie op stuk nr. 8: ontraden

Minister **Aartsen**:

De motie op stuk nr. 9, van de leden Kisteman en Flach, kan ik oordeel Kamer geven. Ik informeer de Kamer voor de zomer over de stand van zaken van de RI&E en de ARIE-regeling. Op dit moment zijn we met de sociale partners bezig met knelpunten op het terrein van RI&E bij het mkb. Ook de huidige ARIE-regeling — voor de kijkers thuis: dat is de Aanvullende Risico-Inventarisatie en -Evaluatie — wordt op dit moment geëvalueerd door het RIVM.

De heer **Kisteman** (VVD):

Arie was vroeger mijn bijnaam thuis, maar dat is weer iets heel anders.

Minister **Aartsen**:

Dat maakt niet uit!

De heer **Kisteman** (VVD):

Kan het ook voor het commissiedebat, in plaats van voor de zomer? Misschien bedoelt de minister hetzelfde. We hebben in juni het commissiedebat Gezond en veilig werken. Zou dat kunnen? Denk er even over na. Wij zouden het fijn vinden als het net voor het commissiedebat kan, want dan kunnen we dat meenemen in het commissiedebat Gezond en veilig werken.

Minister **Aartsen**:

Ik weet niet of het commissiedebat begin of eind juni is, maar we kunnen er vast iets op verzinnen. Ik ga mijn uiterste best doen.

De **voorzitter**:

De motie op stuk nr. 9: oordeel Kamer

Minister **Aartsen**:

De motie op stuk nr. 10 van de leden Patijn en Neijenhuis over het aanpakken van agressie in winkels kan ik oordeel Kamer geven.

De **voorzitter**:

De motie op stuk nr. 10: oordeel Kamer.

Minister **Aartsen**:

Dan de motie op stuk nr. 11 van de heer Ceulemans en Kisteman. Ook die kan ik aan het oordeel van de Kamer overlaten, met dien verstande dat Nederland op dit moment voldoet aan het verdrag en dat ratificatie niet leidt tot aanvullende wettelijke verplichtingen. Het kabinet heeft ook geen ambitie om wetgeving te starten vanuit dit verdrag.

De **voorzitter**:

De motie op stuk nr. 11: oordeel Kamer. O, een vraag van meneer Neijenhuis.

De heer **Neijenhuis** (D66):

We hebben een heel debat gehad over hoe je een verdrag al dan niet kan interpreteren, maar we hebben hier ook een motie die misschien toch wat moeilijk te interpreteren is. Ik vraag me toch wel een beetje af hoe de minister daar dan naar kijkt. Het verzoek is om te waarborgen dat dit verdrag niet zal worden gebruikt als argument om bestaande nationale regeldruk voor ondernemers niet te kunnen verminderen of vereenvoudigen. Kijk, als hier nou opeens een voorstel gedaan zou worden om de complete Arbowet af te schaffen, dan is dat een vermindering van regeldruk voor ondernemers, maar dan mag ik toch wel hopen — misschien is het zelfs bijna een feitelijke constatering — dat dit verdrag zal worden gebruikt om te zeggen: dat kan niet zomaar.

Minister **Aartsen**:

Dan krijg je allerlei hypothetische voorbeelden. Als wij morgen besluiten dat geweld is toegestaan, dan kom je met meerdere wetten in aanraking, waaronder denk ik ook deze. Volgens mij is het bredere punt dat hier wordt onderstreept door de leden Ceulemans en Kisteman — een moeilijke combinatie om uit te spreken, die twee; misschien moet ik hem gewoon Arie noemen! — juist om ervoor te zorgen dat er vanuit dit verdrag geen nieuwe wetten komen. Dat heb ik al eerder toegezegd. Wat dat betreft kan ik die motie ook zo lezen. Het staat iedereen natuurlijk vrij om argumenten te gebruiken. Het kabinet ziet in dit verdrag geen reden om nieuwe wetgeving te starten.

De **voorzitter**:

De motie op stuk nr. 11: oordeel Kamer.

Minister **Aartsen**:

Dan de motie op stuk nr. 12 van de heer Van Houwelingen. Die moet ik ontraden. De PSA-definitie van arbeidsrisico's wordt gebruikt om ondernemers te helpen om hier beleid op te maken. Dit beleid vindt zijn basis in de stand van de wetenschap en wordt ook getoetst door de onafhankelijke arbeidsinspectie, de Nederlandse Arbeidsinspectie.

Dat waren de moties, voorzitter.

De **voorzitter**:

Sorry, ik ...

Minister **Aartsen**:
Ontraden.

De **voorzitter**:
De motie op stuk nr. 12: ontraden.

Dank u wel. Ik dank de minister.

De algemene beraadslaging wordt gesloten.

De **voorzitter**:
Over de moties wordt over twee weken gestemd, tenzij de Kamer nu opspringt en zegt dat dat dinsdag al moet. Dat is niet het geval, dus gaan we over twee weken stemmen over de moties én het wetsvoorstel. Daarmee sluit ik de vergadering.

Sluiting

Sluiting 22.57 uur.