

Aan de staatssecretaris Participatie en Integratie
De heer drs. J.N.J. Nobel
Parnassusplein 5
2511 VX DEN HAAG

Onze referentie

MvH/RvZ/AvdW/Is/ATR3742/2025-U043

Uw referentie

Datum

17 maart 2025

Onderwerp

Wetsvoorstel verplichte gedragscode ongewenst gedrag

Geachte heer Nobel,

Het wetsvoorstel tot wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met de invoering van een verplichte gedragscode ongewenst gedrag (hierna: het wetsvoorstel) is op 18 februari 2025 voor advies aan het Adviescollege toetsing regeldruk (ATR) voorgelegd. Het wetsvoorstel verplicht werkgevers om een gedragscode vast te stellen en werknemers hierover voorlichting te geven. De gedragscode moet concrete definities en voorbeelden van ongewenst gedrag bevatten, evenals sanctiemogelijkheden en informatie over meldprocedures. Werkgevers met minder dan tien werknemers worden uitgezonderd van deze verplichting.

Het college onderkent dat een gedragscode meer is dan een verzameling regels op papier. Een effectieve gedragscode ontstaat niet alleen door normen vast te leggen, maar vooral door een proces waarin gewenst gedrag actief bespreekbaar wordt gemaakt. Dit bevordert niet alleen de naleving, maar ook het bewustzijn en de betrokkenheid van de organisaties en individuen die ermee werken.

Toetsingskader

ATR beoordeelt de regeldrukgevolgen aan de hand van het volgende toetsingskader:

1. Nuloptie (nut en noodzaak): is er een taak voor de overheid en is wetgeving het meest aangewezen instrument?
2. Zijn er minder belastende alternatieven mogelijk?
3. Is gekozen voor een uitvoeringswijze die werkbaar is voor de doelgroepen die de wetgeving moeten naleven?
4. Zijn de gevolgen voor de regeldruk volledig en juist in beeld gebracht?

Contact:

Postbus 16228
2500 BE DEN HAAG

Bezoekadres: Rijnstraat 50
2515 XP DEN HAAG

info@atr-regeldruk.nl
www.adviescollegeregeldruk.nl

Tel: 070-310 86 66

1. *Nut en noodzaak*

Het wetsvoorstel beoogt een veiliger werkomgeving te creëren door normstelling en bewustwording. Onderzoek toont aan dat ongeveer 38% van de bedrijven een gedragscode ongewenst gedrag heeft. Het betreft 64% van de werknemers. Een substantieel deel van de bedrijven heeft dus nog geen formeel beleid heeft, ondanks dat bestaande wetgeving werkgevers verplicht om psychosociale arbeidsbelasting (PSA) te bestrijden. De noodzaak van aanvullende maatregelen blijkt uit aanhoudende incidenten en een hoog percentage werknemers dat ongewenst gedrag ervaart (7% in 2023).

Momenteel ontbreekt in het wetsvoorstel een duidelijke doelstelling, zoals de mate waarin incidenten van ongewenst gedrag zouden moeten afnemen binnen een bepaalde periode. Zonder een dergelijke doelstelling is het niet mogelijk om de effectiviteit van de maatregel te evalueren. Daarnaast leidt onduidelijkheid over de doelstelling ertoe dat werkgevers mogelijk het belang van de maatregel niet inzien. Als de gedragscode wordt gezien als een louter administratieve verplichting in plaats van een effectief instrument om de werkcultuur te verbeteren, zal de naleving van de verplichting beperkt zijn en wordt het beoogde doel mogelijk niet gehaald. Van belang is dat wordt vastgelegd wat de succescriteria van het voorstel zijn, hoe die worden vastgesteld en welke maatregelen worden genomen als de doelstellingen niet worden behaald.

1.1 Het college adviseert om een concreet en toetsbaar doel te stellen voor de beoogde vermindering van ongewenst gedrag op de werkvloer.

Het college constateert verder dat een duidelijke analyse van de effectiviteit van eerdere beleidsmaatregelen ontbreekt en dat niet inzichtelijk wordt gemaakt dat een verplichte gedragscode daadwerkelijk een gedragsverandering bewerkstelligt.

1.2 Het college adviseert om de effectiviteit van gedragscodes te onderzoeken in het bevorderen van een gezonde werkcultuur en wat voor effect de gedragscode houdt na implementatie.

2. *Minder belastende alternatieven*

Het voorstel sluit aan bij bestaande verplichtingen in de Arbowet en het Arbeidsomstandighedenbesluit. Werkgevers moeten al zorgen voor PSA-beleid. Alternatieve benaderingen, zoals vrijwillige richtlijnen of stimuleringsmaatregelen, zijn de afgelopen jaren ingezet, maar blijken onvoldoende effectief. Een analyse waarom deze maatregelen niet werken, ontbreekt echter. Daardoor kan niet goed worden bepaald of een gedragscode de oplossing vormt. Mogelijk kan ook strengere handhaving van de bestaande maatregelen leiden tot het gewenste beleidsdoel. Daarnaast is niet duidelijk of en zo ja welke andere alternatieven er zijn die het probleem op een effectieve manier aanpakken. Niet duidelijk is of de problematiek zich meer in grote of kleine bedrijven voordoet. Daardoor kan niet goed worden bepaald of de maatregel kan worden beperkt tot bedrijven met meer dan (bijvoorbeeld) 25 of 50 werknemers. De toelichting maakt bovendien niet duidelijk waarom de maatregelen in eerste instantie niet vooral worden gericht op sectoren met *“diepgewortelde problematiek”*.

2.1 Het college adviseert om de toelichting aan te vullen met mogelijk minder belastende alternatieven en daarbij inhoudelijk te motiveren waarom niet voor deze alternatieven wordt gekozen.

3. Werkbaarheid

Voor bedrijven die nog geen gedragscode hebben, brengt de verplichting administratieve en organisatorische lasten met zich mee. De verplichting tot voorlichting vraagt om periodieke aandacht, maar de invulling blijft flexibel en kan bijvoorbeeld via bestaande communicatiemiddelen zoals intranet of personeelsbijeenkomsten plaatsvinden. Grotere werkgevers blijken goed in staat een dergelijke gedragscode op te stellen. Het voorstel maakt niet duidelijk of ook kleine en middelgrote werkgevers hiertoe in staat zijn.

3.1 Het college adviseert om te onderzoeken of kleine- en middelgrote werkgevers in staat zijn om een gedragscode tot stand te brengen.

Voor werknemers kan de gedragscode bijdragen aan een duidelijker en veiliger werkklimaat. De daadwerkelijke impact is afhankelijk van de mate waarin werkgevers de gedragscode naleven en handhaven. Het wetsvoorstel voorziet niet in verplichte periodieke evaluaties.

3.2 Het college adviseert om een evaluatiebepaling op te nemen in het wetsvoorstel.

4. Gevolgen regeldruk

De toelichting geeft aan dat de eenmalige regeldrukkosten voor het opstellen van een gedragscode variëren van € 486,- tot € 1.026,- per bedrijf. De totale eenmalige kosten worden geraamd op € 18,7 miljoen tot € 39,6 miljoen. De structurele kosten omvatten kennisname door werknemers (20 minuten per werknemer) en periodieke bijstelling van de gedragscode (5 uur per update). Deze structurele kosten zijn nog niet in beeld gebracht. Daarnaast maakt de toelichting niet duidelijk of het proces van de dialoog in de regeldrukberekening is opgenomen.

4.1 Het college adviseert de regeldrukparagraaf conform de Rijksbrede methodiek aan te vullen met inachtneming van bovenstaande opmerkingen.

Dictum

Gelet op bovengenoemde bevindingen is het eindoordeel ten aanzien van dit voorstel:

Niet indienen.

Het college benadrukt dat dit dictum geen oordeel bevat over de wenselijkheid van maatregelen om ongewenst gedrag op de werkvloer tegen te gaan. Het geeft aan dat vanuit regeldrukperspectief de onderbouwing van het voorstel onvoldoende is voor goed afgewogen besluitvorming.

Wij vertrouwen u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd. Verder verzoeken wij u een eventueel aangepast voorstel aan ATR toe te zenden, zodat het college kan bepalen of een aanvullende zienswijze opportuun is.

Hoogachtend,

w.g.

M.A. van Hees
Voorzitter

R.W. van Zijp
Secretaris