

## **Reactie VNO-NCW, MKB-Nederland en AAVN op concept wet verplichtstelling code ongewenst gedrag**

---

### Kernboodschap

VNO-NCW, MKB-Nederland en AAVN vinden sociale veiligheid op de werkvloer essentieel en benadrukken het belang van een veilige en open werkcultuur. Grensoverschrijdend gedrag zoals intimidatie en pesten moet worden tegengegaan door bewustwording, voorbeeldgedrag en dialoog. Dat wordt niet bereikt met het invoeren van een wettelijke verplichting voor een gedragscode.

De aanpak van sociale veiligheid verschilt per organisatie en sector en vereist maatwerk, niet een uniforme verplichting. Daarbij bezien wij deze nieuwe wettelijke verplichting vanuit de bredere context waarin het MKB reeds met vele administratieve lasten wordt geconfronteerd. Deze wettelijke verplichting leidt tot een stapeling van regeldrukkosten, aangezien er al een verplichting tot een RI&E bestaat. Dit druist ook in tegen de ambitie van het kabinet om serieus werk te maken van het verminderen van regeldruk. Met name voor het kleinere mkb zal de regeldruk relatief zwaar uitpakken. De grens van 10 werknemers ligt hiermee te laag. Kleine ondernemingen lijden onevenredig onder de gevolgen van regelgeving, omdat zij vaak externe expertise moeten inhuren om te voldoen. Dit is ook het [oordeel](#) van het Adviescollege toetsing regeldruk, die het kabinet adviseert dit wetsvoorstel niet in te dienen.

In plaats van wetgeving pleiten wij voor betere voorlichting en praktische ondersteuning van werkgevers. Ten aanzien van de concrete wetteksten zijn wij positief over het vermijden van gedetailleerde voorschriften, maar vinden wij bepaalde wetteksten onduidelijk of te breed. De beoogde invoeringsdatum van juli 2026 is volgens ons niet realistisch en zou in ieder geval moeten worden uitgesteld tot 2027 voor zorgvuldige implementatie.

### **Nadere toelichting:**

#### Sociale veiligheid op de werkvloer is essentieel

VNO-NCW, MKB-Nederland en AAVN zetten zich in voor een werkomgeving waarin sociale veiligheid centraal staat. Dit betekent een veilige, open cultuur op de werkvloer, waarbij mensen zich vrij voelen hun visie te uiten, fouten te delen en feedback te geven.

Sociale veiligheid betekent ook dat medewerkers zich beschermd en veilig voelen tegen ongewenst gedrag, zonder angst voor negatieve gevolgen.

Grensoverschrijdend gedrag verwijst naar gedragingen zoals seksuele intimidatie, agressie, pesten en discriminatie, die de persoonlijke grenzen van individuen overschrijden. Het bevorderen van sociale veiligheid en het tegengaan van grensoverschrijdend gedrag kan een inzet vereisen op de organisatiecultuur, als bijvoorbeeld uit signalen van medewerkers, medewerkersonderzoek, RI&E of incidenten, blijkt dat hier verbetering nodig is. Het gaat onder meer om bewustzijn, het tonen van voorbeeldgedrag door management en het duidelijk maken en bespreken met medewerkers van wenselijk- en onwenselijk gedrag. Dit draagt niet alleen bij aan een positieve, veilige werkomgeving maar verlaagt ook verzuim, verhoogt werktevredenheid en draagt bij aan de kwaliteit en de productiviteit, omdat medewerkers open durven zijn over fouten en verbeteringen in werkprocessen.

Omdat er een grote samenhang bestaat met de organisatiecultuur, betekent dit ook dat een inzet op sociale veiligheid kan verschillen per sector en bedrijf. Dit betreft maatwerk. Tegelijkertijd zijn er ook een aantal basiselementen waarvan je mag verwachten dat bedrijven hier aandacht voor hebben. Bijvoorbeeld aandacht voor prettige omgangsvormen, gewenste leiderschapsstijl en zo nodig het gesprek aangegaan over wat men met elkaar verstaat onder gewenst en ongewenst gedrag en werknemers duidelijkheid verschaffen bij wie zij terecht kunnen met klachten over ervaren grensoverschrijdend gedrag en dat die op een zorgvuldige manier worden behandeld.

#### Lopende initiatieven op het gebied van sociale veiligheid

Wij steunen initiatieven die bijdragen aan sociale veiligheid. Zo hebben we met sociale partners in de Stichting van de Arbeid, in samenwerking met het bureau van de Regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld, een programma ontwikkeld, met o.a. een website, omstanderstrainingen, OR-trainingen en trainingen gericht op leidinggevenden. Ook gaan we aan de slag met een sectoraanpak om branches en bedrijven uit een aantal sectoren te helpen met een aanpak gericht op sociale veiligheid en het tegengaan van grensoverschrijdend gedrag. Wij geloven sterk in deze gezamenlijke aanpak van sociale partners, omdat deze bijdraagt aan bewustwording en werkgevers activeren zelf aan de slag te gaan, waarbij we praktische handreikingen bieden. In onze ogen is dit effectiever dan een eenzijdige wettelijke verplichting.

#### Arbowetgeving verplicht werkgevers al om ongewenst gedrag te voorkomen

Reeds bestaande arbowetgeving biedt voldoende mogelijkheden voor oplossingen. Gezien de sterke relatie met cultuur en de behoefte aan maatwerk, vinden wij nadere en meer gedetailleerde wetgeving niet voor de hand liggend. Artikel 3, tweede lid, van de

Arbowet verplicht werkgevers om ongewenst gedrag op het werk tegen te gaan. Werkgevers moeten een arbeidsomstandighedenbeleid voeren om psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen, dan wel te beperken. Artikel 5 eerste lid van de Arbowet schrijft voor dat werkgevers een risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) moeten opstellen betreffende psychosociale arbeidsbelasting waaronder ongewenst gedrag valt zoals; (seksuele) intimidatie, discriminatie en pesten. Een nadere wettelijke verplichting is in onze ogen niet nodig, omdat dit reeds ondervangen wordt met bestaande wetgeving.

Bovendien is de arbowetgeving een doelwetgeving, waarbij het verder voorschrijven van specifieke middelen niet past. Met nieuwe aanvullende wetgeving zou ook sprake zijn van overlap en versnippering.

#### Aanpak is per definitie maatwerk

Wetgeving zou ook te veel een one-size-fits-all benadering afdwingen, die niet altijd aansluit bij de praktijk. Uit een RI&E kan bijvoorbeeld volgen dat het grootste risico zit in de onduidelijkheid binnen de organisatie over welk type gedrag men beschouwt als ongewenst. In het plan van aanpak moet dan worden aangegeven hoe dit risico wordt aangepakt. Dat zou aanleiding kunnen geven een gedragscode op te stellen. Maar het kan ook bijvoorbeeld leiden tot het inzicht dat risico's bijvoorbeeld veel meer in de fysieke sfeer zitten. Werkgevers moeten op basis van de RI&E hiervan de risico's kunnen prioriteren en tot een aanpak komen. Een gedragscode kan onderdeel zijn van het plan van aanpak, maar dat hoeft niet per definitie. De huidige arbowetgeving biedt bedrijven de benodigde ruimte om maatregelen te treffen die aansluiten bij hun specifieke context en behoeften. Het voorschrijven van een gedragscode beperkt op deze manier de regelruimte.

#### Effectiviteit ontbreekt en risico van schijnveiligheid

Daarnaast is de effectiviteit van een (verplichte) gedragscode voor ons nog niet evident. Er zijn vele organisaties die over een gedragscode beschikten, maar waarbij toch gevallen optreden van ongewenst gedrag. Een wettelijke verplichting van de gedragscode zou zelfs kunnen leiden tot een gevoel van schijnveiligheid, omdat men denkt dat met het maken van de gedragscode de veiligheid geborgd is. Papier is geduldig. Waar het juist om gaat is dat bedrijven concreet aan de slag gaan met de cultuur en een sociaal veilige werkvloer in brede zin bevorderen. Dat bereik je enkel van onderop, met volle betrokkenheid van medewerkers. Juist waar het gaat om cultuur en gedrag is het gewenst dat bedrijven, samen met de medezeggenschap, bij hen passende maatregelen nemen en niet denken dat het hebben van een gedragscode volstaat. We moeten oppassen dat de nadruk te veel op een papieren werkelijkheid komt te liggen, in plaats van op de daadwerkelijke uitvoering in de praktijk.

### Risico op verhoging regeldruk

Een groot deel van de regeldrukkosten in het MKB wordt veroorzaakt door een beperkt aantal wettelijke verplichtingen die samenhangen met Arbo, ziekte en arbeidsongeschiktheid, zo blijkt uit de regeldrukonderzoeken in 9 sectoren (aanpak MKB Indicatorbedrijf). MKB-ondernemers hebben vooral last van verplichtingen die op elkaar doorwerken – zoals de RI&E en de voorgestelde gedragscode – en daarmee zorgen over een stapeling aan regeldrukkosten. De continue stapeling van nieuwe regels en verplichtingen is sowieso het grootste pijnpunt van bedrijven op dit moment. Een kabinet dat in zowel het Hoofdlijnenakkoord als het Regeerprogramma serieuze verwachtingen wekt ten aanzien van het verminderen van regeldruk, moet niet op een van de grootste regeldruknelpunten (Arbo) gaan stapelen met weer een nieuwe papieren tijger. Dit is niet uit te leggen aan ondernemers, zeker niet aan kleine ondernemers waar de regeldruk relatief veel zwaarder uitpakt.

Uit de voortgangsrapportage regeldruk blijkt dat regeldrukkosten sterk afhankelijk zijn van de omvang van het bedrijf. Wanneer de regeldrukkosten worden uitgedrukt per fte dan blijkt dat de regeldruk per fte toeneemt naarmate de het mkbbedrijf kleiner is.

De belangrijkste redenen hiervoor zijn dat kleine mkb-ondernemers:

- Vaak ongeacht het aantal werknemers aan dezelfde wettelijke verplichting moeten voldoen.
- Pas vanaf een bepaalde omvang iemand in dienst kunnen nemen met de benodigde specifieke kennis.
- Vanwege een gebrek aan kennis sneller een externe deskundige moeten inhuren om aan de wetgeving te voldoen.

Deze bevindingen waren voor het kabinet aanleiding om bij de onderzochte verplichtingen en bij totstandkoming van nieuwe regelgeving te kijken naar mogelijkheden om drempels in te voeren bij de eisen die aan met name kleine bedrijven worden gesteld. De grens van 10 werknemers waarvoor in dit concept wetsvoorstel is gekozen, vinden wij niet aansluiten bij deze ambitie van het kabinet. Deze grens zou sowieso hoger moeten liggen.

### Alternatieven

Als alternatief voor wetgeving zijn wij van mening dat er meer en beter kan worden ingezet op voorlichting over wat een werkgever kan doen om sociale veiligheid te bevorderen, bijvoorbeeld hoe omgangsnormen te verkennen en te beïnvloeden. Nader flankerend beleid zou gericht moeten zijn op het helpen van de werkgever met de ‘hoe-vraag’. De handreiking cultuurverandering van de Regeringscommissaris biedt hiervoor een goede basis, evenals de inzet vanuit de Stichting van de Arbeid om sectoren te helpen op dit thema.

Vanuit de Rijksoverheid kan er meer gedaan worden om via campagnes werkgevers en werknemers te wijzen op omgangsvormen op de werkvloer en dat we met elkaar meer bewust worden hoe belangrijk het is om sociaal onveilige situaties te melden en hoe men die melding kan doen.

### Juridisch-technische opmerkingen inhoud wetsvoorstel

Wij zijn positief over het feit dat het voorstel niet gepaard gaat met gedetailleerde voorschriften. Op die manier blijven we dicht bij het karakter van de Arbowet en hebben organisaties zelfde ruimte om te bekijken wat in hun specifieke situatie een goede gedragscode zou zijn.

Nader commentaar:

- Voor de praktijk is het begrip gewenst en ongewenst gedrag heel lastig af te bakenen. Wat de één ongewenst vindt, hoeft een ander niet ongewenst te vinden. We zien steeds vaker situaties waar een medewerker een situatie als onveilig bestempelt, terwijl het gaat over een meningsverschil over bijvoorbeeld een beoordeling door de leidinggevende, of iets anders waar hij of zij terecht op aangesproken is. Een code met sancties werkt in de hand dat de route van melden en klagen bewandeld wordt in plaats van het gesprek met elkaar aan te gaan. Men komt zo eerder tegenover elkaar te staan en dit leidt tot pijnlijke situaties voor degenen die onterecht aangeklaagd worden. In de Memorie van Toelichting zou duidelijker omschreven moeten worden wat er wordt verstaan onder ongewenst gedrag in het kader van de arbowet; namelijk discriminatie, pesten en intimidatie en concreter wanneer hier dan sprake van is.
- In de toelichting op artikel 5a wordt aangegeven dat de ‘arbeidssituatie’ waarop de gedragscode precies betrekking dient te hebben, ruim moet worden opgevat. Onduidelijk is dan waarom vervolgens wordt verwezen naar de jurisprudentie met betrekking tot woon-werkverkeer die in deze jurisprudentie nu juist niet als arbeidssituatie wordt aangemerkt. Wellicht ook niet het meest sterke voorbeeld, want als werkgever wil je ook dat collega’s die samen reizen geen onwenselijk gedrag naar elkaar toe vertonen. De code ziet toe op gedrag dat in de werksfeer plaatsvindt. Wij raden aan dit niet onnodig gecompliceerd te maken met tegenstrijdige voorbeelden.
- Artikel 5a. lid 2 d: Gezien het veelvoud van onwenselijke gedragingen en de ernst daarvan vinden wij het lastig om bij voorbaat al (uitputtend) maatregelen en sancties te noemen die opgelegd zullen worden bij overtreding van de code. De zwaarte van een overtreding zal enorm afhangen van de context en situatie. Was degene die van grensoverschrijdend gedrag wordt beschuldigd bijvoorbeeld bewust van de impact van haar of zijn gedrag op een ander? En is dit een keer voorgekomen of meerdere malen? Als toch sancties moeten worden verduidelijkt, dan zouden wij graag zien dat er er guidance wordt gegeven aan welk type sancties er gedacht kan worden.
- Artikel 5a lid 3: Er zullen situaties zijn waarin het onduidelijk is of het gaat om een werknemer die onder de code valt, bijvoorbeeld bij driehoeksverhoudingen, waarbij

- er onderscheid bestaat tussen formeel werkgeverschap en materieel werkgeverschap en er niet wordt gewerkt onder leiding en toezicht van de opdrachtgever, maar van de formele werkgever. Denk hierbij aan situaties waarbij een werknemer fysiek aanwezig is op het kantoor van de opdrachtgever, zoals bij catering en schoonmaak.
- Artikel 5a lid 4: Er wordt gekozen voor een drempel van 10 werknemers. Tegelijkertijd wordt er erkend dat er met name voor werkgevers met minder dan 50 werknemers regeldrukeffecten zijn, die aan de bovenkant van de bandbreedte kunnen zitten, aangezien zij hiervoor, vanwege het ontbreken van voldoende interne capaciteit en kennis, een externe adviseur zullen moeten inhuren. Het is ons niet duidelijk waarom er in dit geval gekozen wordt voor een drempel van 10 werknemers, in plaats van 50 werknemers. De kosten van met name het extern laten opstellen van een gedragscode zijn daarbij veel te rooskleuring weergegeven. Zeker gezien de indicatie van het aantal uur dat dit met zich meebrengt. Bovendien is een grens van 50 werknemers logischer in relatie met de WOR. Juist bij een klein MKB-bedrijf zijn de lijntjes met het management kort en de contacten persoonlijk met veelal een informele werksfeer. Een verplichte gedragscode zal voor dit type MKB daarom niets anders zijn dan een papiertje met weinig toegevoegde waarde. Deze verplichting sluit onvoldoende aan bij de praktijk van dit type MKB.
  - In het kader van de MKB-toets is er met één MKB-ondernemer gesproken. Dit aantal is uiteraard niet representatief, maar desalniettemin zou het standpunt van deze ondernemer wel serieus moeten worden bezien. De ondernemer maakte zich zorgen over de administratieve lasten voor kleine werkgevers en zou het daarom goed vinden als de gedragscode verplicht wordt voor bedrijven met 50 of meer werknemers. We vragen ons af waarom er niets gedaan is met deze visie.
  - Onderdeel B – artikel 16. Er wordt de mogelijkheid gegeven om in de toekomst nadere regels te stellen (delegatiegrondslag om bij algemene maatregel van bestuur regels te kunnen stellen). Eerder hebben wij kenbaar gemaakt bezwaren te hebben tegen gedetailleerde voorschriften m.b.t. de verplichtstelling om een gedragscode te hebben. Als er nadere voorschriften zouden komen over de aard en inhoud van een gedragscode, dan zou dit via een zorgvuldig democratisch proces moeten worden overwogen.
  - De beoogde datum voor invoering is 1 juli 2026. Dit is naar ons idee niet haalbaar voor bedrijven. De wetsbehandeling moet nog plaatsvinden, dus er is op dit moment nog geen duidelijkheid te geven aan werkgevers waaraan een gedragscode zou moeten voldoen. Daarnaast moet voorkomen worden dat het opstellen van een gedragscode een snelle, papieren exercitie wordt. Het gaat er juist om dat er een van onder op een gesprek over dit thema wordt gevoerd via een zorgvuldig proces, alvorens tot een code over te gaan. Het zou bedrijven helpen als er rekening wordt gehouden met een goede voorbereiding en de verschillende processen. Een latere invoeringsdatum (in 2027) lijkt ons realistischer.