

Wet werken waar je wilt

Aan de orde is de behandeling van:

- **het Voorstel van wet van de leden Van Weyenberg en Maatoug tot wijziging van de Wet flexibel werken in verband met het bevorderen van flexibel werken naar arbeidsplaats (Wet werken waar je wilt) (35714).**

De voorzitter:

Het is een bijzonder mooie avond om twee redenen, collega's, mensen thuis, collega's in vak-K, minister. Er is namelijk een initiatiefwetsvoorstel aan de orde. Dat is het Voorstel van wet van de leden Van Weyenberg en Maatoug tot wijziging van de Wet flexibel werken in verband met het bevorderen van flexibel werken naar arbeidsplaats oftewel de Wet werken waar je wilt, Kamerstuk 35714. Het is bijzonder dat Kamerleden gebruikmaken van misschien wel het meest bijzondere en belangrijkste recht dat wij als Kamerleden hebben, namelijk het initiatiefrecht, het recht van initiatiefwetgeving. Het is mooi dat u gebruikmaakt van dit instrument.

De initiatiefnemers worden vanavond in vak-K ondersteund door mevrouw Agnes Maassen, medewerker van de D66-fractie, en mevrouw Meike Hellevoort, medewerker van de GroenLinksfractie. Van harte welkom. Ik heet ook de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wederom van harte welkom, vanavond in de hoedanigheid van adviseur.

We hebben een eerste termijn wetsbehandeling. De indieners gaan zelf over het vervolg van de wetsbehandeling, dus de eerste termijn van de Kamer is vandaag. De indieners komen later aan het woord.

Ik zei al dat er twee heugelijke feiten zijn vanavond, want er is ook een maidenspeech. Dat is een van de mooiere dingen die je in de Kamer kan meemaken. Daar mag u vanavond allemaal bij zijn, want de heer Simons van de VVD gaat straks, als derde spreker, zijn maidenspeech houden. Ik zal daarna schorsen om de felicitaties over te brengen. Daarvoor moet hij natuurlijk wel eerst de maidenspeech houden.

Geniet ervan met z'n allen, zou ik zeggen.

De algemene beraadslaging wordt geopend.

De voorzitter:

Ik geef als eerste het woord aan mevrouw Kröger. Zij zal spreken namens GroenLinks.



Mevrouw **Kröger** (GroenLinks):

Voorzitter. Vandaag behandelen we de initiatiefwet Werken waar je wilt, van collega's Steven van Weyenberg en Senna Maatoug, en daarvoor andere indieners die geen Kamerlid meer zijn. Allereerst natuurlijk complimenten aan de indieners en hun ondersteuning voor het vele, vele werk dat zij hebben verzet.

Voorzitter. Het coronavirus heeft de wereld even op zijn kop gezet. Allerlei vanzelfsprekendheden waren opeens niet vanzelfsprekend meer. Je zou het al bijna weer vergeten na dit zonovergoten weekend met volle terrassen en festivals vol mensenmassa's, alhoewel ik vrees dat het nog terugkomt, maar nog geen tweeënhalve jaar geleden liepen mensen op straat met een grote boog om elkaar heen. Menselijk contact was opeens iets gevaarlijks. Ook voor ons werk had de coronacrisis grote gevolgen. Zorgverleners bleven hun werk doen, maar stonden daarbij bloot aan grote risico's. Leraren moesten hun vak opnieuw uitvinden: het lesgeven vanuit huis aan een scherm dat soms bestond uit zwarte vierkantjes. Vele mensen met een kantoorbaan hadden opeens geen kantoor meer, maar een keukentafel. Uitspraken als "je staat nog op mute" en "is dat een oud handje?" kunnen inmiddels toegevoegd worden aan het standaard kantoorvocabulaire. Ik denk dat iedereen met een kantoorbaan het kan bevestigen: er is iets wezenlijk veranderd in ons werken. Overleggen zijn vaker digitaal en men doet vaker werk vanuit huis. Dat heeft ook echt zo zijn voordelen. Het scheelt reistijd en je kan je werktijden flexibeler indelen, wat veel mensen als een vorm van vrijheid ervaren. Het feit dat het reistijd scheelt, scheelt ook een hele hoop CO₂- en stikstofuitstoot, zeg ik als woordvoerder klimaat en mobiliteit — mijn normale portefeuilles.

De maatschappelijke baten van het recht op thuiswerken zijn dus groot. Bovendien is het ook positief voor mensen die tot nu toe meer moeite hadden om aan werk te komen, bijvoorbeeld vanwege de combinatie met zorgtaken of vanwege een fysieke beperking. Maar het vele thuiswerken heeft natuurlijk ook de mindere kanten daarvan laten zien. Mensen verloren het contact met collega's en konden daardoor vereenzamen. Ook leidde thuiswerken er soms toe dat werk en privé meer door elkaar heen gingen lopen. Als het niet meer nodig is om fysiek op locatie te zijn om te vergaderen, dan kan je dat dus altijd en overal doen, ook 's avonds als de kinderen op bed liggen of zelfs vanaf je vakantieadres. Daar hebben we volgens mij allemaal ervaring mee. Dat maakt het dus ook moeilijker om je grenzen te bewaken. In dat kader wil ik de indieners van deze wet heel graag vragen om wat uitgebreider toe te lichten hoe zij kijken naar het recht op onbereikbaarheid. Daar heeft de Partij van de Arbeid een heel mooi voorstel voor gemaakt. Ik ben heel benieuwd of de indieners dat ook steunen. Dat was eigenlijk een soort balanceren van deze wet.

De maatschappelijke verandering die gaande is rondom thuiswerken krijgt met deze initiatiefwet een wettelijke basis. In de maatschappij verandert er iets. Normen over hoe we kijken naar thuiswerken veranderen. Deze wet borgt dat verder. Dat is wat ons betreft een hele goede zaak. Op dit moment kan een werkgever een verzoek om thuis te werken eigenlijk met elke reden afwijzen. Het is verstandig om daar meer richting aan te geven. Overigens geldt deze wetswijziging niet alleen voor een verzoek tot thuiswerken, maar ook juist voor een verzoek tot op kantoor werken. Zeker in de latere fases in de coronacrisis zagen we dat sommige werkgevers druk uitoefenden op werknemers om zo veel mogelijk thuis te werken, bijvoorbeeld om daarmee kantoorkosten te besparen. Dan is het goed dat werknemers een recht kunnen claimen om juist op kantoor te werken. Deze wet geeft werknemers die hiermee te maken krijgen ook meer mogelijkheden om een werkplek op kantoor op te eisen. Met dit wetsvoorstel wordt geregeld dat een verzoek van een werknemer moet worden ingewilligd als dat een redelijk en billijk verzoek is. Daarmee ligt er wat GroenLinks

betreft een gebalanceerd voorstel. Het is fijn dat de SER hierop met een gezamenlijk standpunt van werkgevers en werknemers is gekomen.

Ik heb nog twee specifieke vragen. De ene vraag is naar aanleiding van de nota van wijziging. Het is goed dat ook de werknemer motivering moet aanvoeren bij zijn verzoek, maar kunnen de initiatiefnemers nog iets meer toelichten wat dat precies inhoudt? Wat wordt mensen nu echt gevraagd? Dat mag wat ons betreft geen drempel worden om een dergelijk verzoek in te dienen.

De tweede vraag gaat over arbeidsvoorwaarden. We hebben een heleboel arbowetgeving. Hoe werkt dit recht op thuiswerken in op de arbowetgeving? Wat vraag je van werkgevers om ervoor te zorgen dat je thuis ook echt prettig kunt werken?

Voorzitter. Tot slot wil ik de initiatiefnemers nogmaals heel erg bedanken, en nogmaals benadrukken hoe belangrijk thuiswerken is, zeker in een tijd waarin we ook voor een hele grote klimaatopgave staan. In de cijfers las ik hoeveel CO₂ er wel niet bespaard kan worden met veel meer thuiswerken, als je één dag per week thuiswerkt. Daarom zeg ik als klimaatwoordvoerder van GroenLinks dat ik ook om die reden erg blij ben met dit wetsvoorstel.

Dank u wel, voorzitter.

De voorzitter:

Dank u wel. Dan geef ik het woord aan mevrouw Kathmann. Zij zal spreken namens de Partij van de Arbeid.



Mevrouw Kathmann (PvdA):

Dank, voorzitter. Voor ons ligt de initiatiefwet Werken waar je wilt. Daarmee wil ik de collega's Van Weyenberg en Maatoug natuurlijk ongelofelijk complimenteren, want het is een hartstikke mooi wetsvoorstel. Het kostte ook ongelofelijk veel tijd. Even ter verduidelijking voor de kijkers: vaak zijn het de mensen op de tweede rij die echt heel, heel veel werk verrichten. Dus ook dank aan mevrouw Maassen en mevrouw Hellevoort. Meneer Van Weyenberg, u mag zich gelukkig prijzen, want met mevrouw Maatoug in vak-K heeft u toch wel een sleutel in handen om een initiatiefwetsvoorstel gegarandeerd succesvol af te ronden.

Voorzitter. De coronacrisis heeft veel nadelige effecten gehad voor veel mensen. Er zijn ook enkele positieve innovaties die versneld en goed ingezet konden worden. Na wat opstartproblemen werkten eindelijk duizenden werknemers thuis, waar dat tot voor kort niet denkbaar was. Dat bracht heel veel voordelen met zich mee. Zelf kunnen bepalen wanneer je werkt, en tussendoor nog even sporten, naar de tandarts of je kinderen naar school brengen; het kon allemaal een stuk eenvoudiger. Daarbovenop kan het leiden tot minder drukte op de weg of in de trein. Thuiswerken of op locatie werken kan dus vele voordelen hebben. In de basis is het dus een goede wet.

Uit FNV-onderzoek blijkt dat negen op de tien werknemers behoefte heeft aan meer zeggenschap over zijn of haar werkplek. Ook het SER-advies over hybride werken is duidelijk. Naar aanleiding van dit SER-advies hebben de initiatiefnemers een nota van wijziging gestuurd. Daar heb ik

nog enkele vragen over. Vraag één: komt het initiatief met deze wijziging juist meer bij de werkgevers te liggen? Twee: wordt het nu moeilijker voor werknemers om op locatie te kunnen werken? En drie: met andere woorden, wat zijn de concrete gevolgen van de nota van wijziging voor de werknemer?

Voorzitter. Ik heb ook wel zorgen bij dit wetsvoorstel. Talloze onderzoeken hebben uitgewezen dat het vele thuiswerken leidt tot meer stress- en burn-outgevallen. De scheiding tussen werk en privé vervaagt. Daar had mevrouw Kröger het ook al over. 's Avonds nog even je mail versturen als je laptop op de eettafel staat, lijkt zo gedaan. Het gevolg daarvan is dat je continu aan staat. De hele dag ontvang je berichtjes en mailtjes, en er komt eigenlijk geen einde aan. Het is de ratrace van deze tijd. Dat moeten we ook een beetje tegengaan. Wat de Partij van de Arbeid betreft moet er een wettelijk recht op onbereikbaarheid komen. Dat betekent dat de werkgever en werknemers met elkaar in overleg dienen te gaan om afspraken te maken over die bereikbaarheid buiten werktijd. Mevrouw Kröger zei het daarnet eigenlijk ook al: deze initiatiefwet staat niet los van de initiatiefwet over het recht op onbereikbaarheid. Eigenlijk is het recht op onbereikbaarheid een logisch gevolg van deze wet. Daarom zou ik van de initiatiefnemers graag een expliciete uitspraak horen over de vraag hoe zij staan tegenover de initiatiefwet over het recht op onbereikbaarheid. Ze hebben daar al een soort eerste beantwoording op gegeven, maar daar was ik niet helemaal tevreden over. Daarom geef ik ze nog een keer de gelegenheid om daarop in te gaan. Zijn de initiatiefnemers het met me eens dat deze wet eigenlijk niet zonder de wet over het recht op onbereikbaarheid kan bestaan? Concreet gezegd: gaan ze die wet steunen?

Een ander punt van zorg is het feit dat veel werknemers geen goede werkplek hebben. Ze zitten op een verkeerde stoel of in een verkeerde houding. Nu hebben veel werkgevers überhaupt geen risico-inventarisatie en -evaluatie, ook wel RI&E, en als ze die al hebben, dan bieden ze onvoldoende faciliteiten om goed thuis te kunnen werken. Hoe denken de initiatiefnemers ervoor te kunnen zorgen dat meer bedrijven een RI&E krijgen? Hoe denken de initiatiefnemers dat het thuiswerken onderdeel wordt van die RI&E? En daarbovenop: hoe denken de initiatiefnemers dat werkgevers, los van de al bestaande fiscale ruimte, arbovoorzieningen gaan treffen?

Voorzitter. Thuiswerken heeft naast voordelen voor werknemers ook kostenvoordelen voor werkgevers. Werkgevers hoeven bijvoorbeeld minder reiskosten te vergoeden. Werknemers hebben daarentegen juist meer kosten. De kosten van het verwarmen van het huis en van elektriciteit zijn natuurlijk torenhoog. Dat hoeft ik u allemaal niet te vertellen. Zijn de initiatiefnemers het ermee eens dat de huidige thuiswerkvergoeding, die sporadisch wordt verstrekt, op dit moment te laag is om deze hoge kosten van te kunnen betalen? Klopt het dat deze thuiswerkvergoeding nu niet is geïndexeerd? Zijn de initiatiefnemers het ermee eens dat de fiscale vrijstelling voor een thuiswerkvergoeding moet worden verruimd?

Voorzitter, tot slot. Het recht om op een locatie te werken, is belangrijk. Wel maak ik me zorgen over de vervaging van de scheiding tussen werk en privé. Vandaar mijn oproep om ook het recht op onbereikbaarheid serieus te nemen.

Als laatste wil ik nog opmerken dat deze wet niet geldt voor de buschauffeur, de verpleegkundige en de leraar, terwijl zij juist meer zeggenschap willen over hun werk en werktijden. Graag vraag ik de initiatiefnemers hoe zij er tegen aankijken dat werknemers met een flexcontract of laagbetaald werk juist vaak weinig zeggenschap over hun werk ervaren. Hoe kunnen we dit juist voor hen verbeteren?

Dank u wel, voorzitter.

De voorzitter:

Dank u wel. Dan gaan we nu naar de maidenspeech. Gaat u er allemaal voor zitten. Het woord is aan de heer Simons. Hij zal spreken namens de VVD. Veel plezier.



De heer Chris Simons (VVD):

Voorzitter, beste collega's en belangstellenden. Voor mij is het een grote eer om hier voor u als Tweede Kamerlid mijn maidenspeech te mogen houden; een positie waar ik twee jaar geleden nog niet aan gedacht had. En dat over het onderwerp flexibel werken, waar mijn voorgangers ook al veel over gezegd hebben. Het is echt een onderwerp waar we de afgelopen twee jaar, maar ook al veel langer, veel ervaring mee hebben opgedaan.

Geboren en getogen in Middelburg, de hoofdstad van Zeeland. Daar groeide ik, samen met mijn zus, op in een lief en veilig gezin waarin vrijheid, omzien naar elkaar, maar vooral ook verantwoordelijkheid de norm was. Mijn ouders hadden een onderneming in facilitaire zaken, maar vonden daarnaast vrijwilligerswerk ook echt belangrijk. Ik herinner me nog heel goed de zomers, die voor mij de basis waren voor wat ik in de toekomst gedaan heb. Wij gingen namelijk vanwege de drukte in het bedrijf in de zomer nooit op vakantie. Dus vanaf mijn vijftiende werkte ik drie weken — ik deed dat eigenlijk al wat eerder, maar dat mag ik officieel niet zeggen — in de zaak bij mijn ouders. Maar ik was ook drie weken strandwacht op het mooiste strand van Nederland, Zoutelande. Vanaf dat strand zorgden wij voor de veiligheid van de vele badgasten langs de kust.

Met je ouders werken in die drie weken en een zakcentje verdienen, was heel gewoon en nooit een discussie. Werkdagen van acht tot vijf heb ik nooit gekend. Op het strand begonnen we, ongeveer net als hier, rond 10.00 uur. Maar de eindtijd was ook heel rekbaar. En dat voor een vergoeding van €12,50 per dag. Als lid van de reddingsbrigade zorgde ik voor diverse vaaropleidingen en trainingen om 's zomers op het strand voldoende vrijwilligers te krijgen die de zorg voor de veiligheid van de badgasten konden oppakken. Dit ging van het uitvoeren van EHBO en een zoekgeraakt kind terugvinden, of de ouders, tot het redden van drenkelingen op zee. En dat aan een stuk strand dat schijnbaar voor iedereen zeer veilig leek. Maar de zeeschepen — dat is wel heel mooi — voeren op minder dan 100 meter afstand langs de rubberbootjes, zwemmers en surfers. Ook de stroming werd zwaar onderschat.

Wat een zeer diepe indruk op mij gemaakt heeft, is de inzet bij de overstromingen in Limburg in 1993. Vlak voor kerst moesten we met spoed vanuit Zeeland met de reddingsboot naar Limburg, om daar in de nachtelijke uren rond Baarlo mensen en dieren van woningen en boerderijen te halen. Dat deden we de dag erna ook nog in Venlo. Dit herhaalde

zich nog een keer in 1995. De schrijnende situaties die je tegenkwam, blijven altijd bij je. Veel ervaringen van deze inzet heb ik later gebruikt om input te leveren voor de vernieuwing van onze reddingsvloot. Dat ik later veiligheidskundige werd en van mijn hobby mijn werk maakte, zal u niet vreemd in de oren klinken. Verder ging ik natuurlijk ook werken in het bedrijf, waarbij ik naast de uitvoering op verschillende locaties en met specialistische opdrachten ook het kwaliteitsbeleid en veiligheidsbeleid vormgaf. Ik gaf daarnaast ook heel veel bedrijven in metaal en hout adviezen over hun VCA-trajecten. Dat is heel leuk, want je kijkt dan gewoon bij anderen in de keuken.

Toen mijn ouders vroegen of ik het bedrijf van hen over wilde nemen, heb ik dit gedaan. Mijn vader gaf me vooral mee goed voor onze mensen te zorgen, want dat was de basis van het bedrijf. Met 150 medewerkers was het echt een grote familie. Mijn politieke interesse begon al vroeg, maar werd nooit actief, totdat negentien jaar geleden mijn goede vriend André Bosman mij vroeg — of eigenlijk mij strikte, zoals mijn vrouw zei — voor een klankbordgroep van de plaatselijke VVD. Van het een kwam het ander: van fractieassistent via raadslid tot fractievoorzitter. U snapt: André is regelmatig bij mijn vrouw terug geweest.

De laatste tien jaar mocht ik wethouder in Middelburg zijn. De keuze om dit op je 47ste te doen, maak je niet alleen. Na goed overleg met André, maar vooral met mijn vrouw en zeker met mijn moeder nam ik afscheid van het bedrijf en begon ik deze nieuwe uitdaging, met een hele diverse portefeuille. Daarbij was vooral Sociale Zaken voor een VVD'er heel bijzonder. Ik vond dat juist leuk, want hier kwam mijn ondernemersgeest, maar ook het veiligheidskundige gedeelte echt goed van pas. Het veranderen van een klassieke sociale dienst en een klassieke sociale werkvoorziening in een geïntegreerd werk-leerbedrijf gaf veel voldoening. Daarnaast maakte het vele contact met inwoners en ondernemers het tot een tijd die ik niet had willen missen. Dat herkent u ook wel, denk ik. Mijn uitgangspunt was en is dat je moet werken op basis van vertrouwen, met open vizier en bereid tot overleg. Mijn ervaring in de regelgeving is juist dat men uitgaat van: vertrouwen is goed maar controle is beter. Dat werkt vaak averechts. Ook in het veiligheidsbeleid op de werkvloer is veel dicht geregeld, zodat werknemers niet meer zelf denken en soms juist heel averechts gaan werken. Regels moeten werknemers en werkgevers helpen en moeten dit niet onmogelijk maken. Plezier in je werk, mogen meedenken en hart voor de zaak moeten gewoon weer terugkomen.

Voorzitter. Afgelopen vrijdag was ik op bezoek bij zo'n familiebedrijf, PDL, een groot familiebedrijf, dat met veel medewerkers werkt in verschillende innovatieve sectoren in Nederland en daarbuiten. Hun basis is kracht door samenwerking. Met "samenwerking" bedoelen ze dan vooral: met hun personeel. Dit zorgt voor een stabiele, groeiende, platte organisatie, wat echt hun kracht is. Ook hier in de Tweede Kamer moeten we echt met elkaar inzien dat we meer kracht uitstralen als we op basis van vertrouwen samenwerken. Hier wil ik graag ook aan werken.

Voorzitter. Nu kom ik, met de bovenstaande ervaringen, bij het initiatiefvoorstel, maar voordat ik daarop inga, wil ik de initiatiefnemers hartelijk danken voor de inzet voor hun voorstel en voor het vele werk dat daarvoor is verricht, want dat kan ik me echt voorstellen. De afgelopen twee jaar heeft het thuiswerken het werkzame leven van veel inwoners

bepaald, zoals ook de voorgangers hebben aangegeven. Dat heeft veel positieve ervaringen opgeleverd, maar ook kanttekeningen. De wens van de initiatiefnemers om hierin meer zekerheid en continuïteit aan te brengen, is hier een begrijpelijk gevolg van. Voor de VVD zijn vooral het nut en de noodzaak van de wet, de administratievelastendruk van het mkb en de sociale cohesie binnen de onderneming aandachtspunten. De VVD ziet vooral op basis van vertrouwen graag dat de werkgevers en de werknemers in goede samenwerking met elkaar tot een gepaste invulling komen voor plaatsonafhankelijk werken.

Met de nota van wijziging van afgelopen donderdag, waarbij het advies van de SER volledig overgenomen werd, zien wij dat deze samenwerking tussen werkgever en werknemer vorm krijgt. Vooral de uitleg van de initiatiefnemers ten aanzien van het "redelijk" en "billijk" is bij het afwegen van een thuiswerkverzoek cruciaal. In dat kader heb ik aan de initiatiefnemers nog enkele vragen.

Ten eerste betreffende het nut en de noodzaak van de wet. De Raad van State vond dat een kritiekpunt. Waarom is er niet gekozen voor een periode van twee jaar om te kijken of werkgevers en werknemers het onderling zelf kunnen regelen? Hoe gaat het met de sociale cohesie binnen bedrijven? Het blijkt namelijk dat veel werknemers vanwege hun werk niet thuis kunnen of mogen werken. Zouden de indieners een toelichting op de begrippen "redelijk" en "billijk" kunnen geven? Voor welke beroepen is het bijvoorbeeld al dan niet mogelijk — net werden al de buschauffeur en de zorg genoemd — om een verzoek toe te kennen? Op welke wijze wordt de balans tussen de belangen van werkgever en werknemer nu voldoende geborgd met dit voorstel?

Tot slot, voorzitter, ons mkb: de familiebedrijven. Zij vormen de kracht van onze economie, waar werknemers vooral bij de familie horen. Waarom is de kwalitatieve administratievelastendruk niet meegenomen als toetsingskader bij de evaluatie, terwijl het Adviescollege toetsing regeldruk, het ATR, dit wel adviseert? Kunnen de indieners toezeggen dat dit wel gebeurt?

Voorzitter, beste collega's. Dank voor uw aandacht.

(Geroffel op de bankjes)

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Simons. Ik mag u als eerste feliciteren en complimenteren met uw persoonlijke maidenspeech over het belang van het familiebedrijf en het warme gevoel voor Sociale Zaken, voor de portefeuille die u nu beheert. Het Scheveningen hier in de buurt is weliswaar geen strand van Zoutelande, maar het is vandaag wel een van de langste dagen van het jaar. Als we dus een beetje de vaart erin houden, kunt u daar wellicht nog even uw hart ophalen na deze mooie speech van vanavond. Van harte gefeliciteerd. Ik schors voor een enkel moment, zodat de collega's u ook kunnen feliciteren.

De vergadering wordt enkele ogenblikken geschorst.

De voorzitter:

Het woord is aan de heer Van Kent. Hij zal spreken namens de SP.



De heer **Van Kent** (SP):

Dank, voorzitter. Allereerst felicitaties aan de heer Simons. Zo af en toe worden er bij zo'n maidenspeech dingen gezegd die je vervolgens de hele tijd bijblijven als je iemand op latere momenten ziet. Veel mensen zullen dat herkennen. Ik denk dat het in dit geval inderdaad de reddingsbrigade is, zowel het belangrijke werk in Zeeland, in Zoutelande, als in het noodgebied in Limburg. Dat was een indrukwekkend verhaal. Dank daarvoor.

Voorzitter. Dank aan de indieners van deze initiatiefwet. In het bijzonder dank ik mevrouw Maassen en mevrouw Hellevoort voor het werk dat verzet is. Zij zitten ongeveer achter de paal verstopt, maar zijn daardoor niet minder belangrijk.

Voorzitter. We hebben een aantal vragen bij deze wet, maar willen wel vooraf aangeven dat we positief staan tegenover het streven van de indieners om te komen tot meer zeggenschap van werknemers om te kiezen waar ze willen werken. Er is al veel positiefs gezegd over het thuiswerken. Ik weet nog dat deze wet werd aangekondigd in coronatijd en dat er toen veel mensen waren die heel graag thuis wilden werken. Later sloeg dat een beetje om, want toen wilden heel veel mensen weer dolgraag naar hun werk gaan. Toen is ook de aard van de wet iets aangepast, zodat het kunnen werken waar je wilt meer leidend werd dan het recht op thuiswerken. Dat lijkt me ook verstandig. Ik zou de indieners wel willen vragen welke risico's zij zien, ook als het gaat om vereenzaming, de arbeidsomstandigheden bij mensen thuis en alle andere nadelige gevolgen van het thuiswerken die we hebben gezien. Hoe zien zij het beperken van het risico dat dit optreedt als mensen meer thuis gaan werken door dit voorstel? En hoe zien de indieners de communicatie? Heel veel mensen weten niet dat ze hiervoor bij de baas aan kunnen kloppen. Hoe gaat dat eruitzien?

Ook de positie van flexwerkers baart ons zorgen. Hoe zien de indieners de werknemers die niet zo'n sterke positie hebben ten opzichte van de werkgever, omdat zij bijvoorbeeld in een flexrelatie of in een zzp-relatie zijn? Hoe zien de indieners dat ook deze mensen gebruik kunnen maken van het recht om te werken waar zij willen?

Een andere vraag aan de indieners is of een werknemer altijd het verzoek van de werkgever om thuis te werken, kan weigeren. Het gaat hier dus heel nadrukkelijk om de situatie dat de werkgever de werknemer verzoekt om te thuis te gaan werken. Mag de werknemer dat altijd weigeren?

Voorzitter. Deze vragen zijn belangrijk voor ons. We constateren verder dat de nota van wijziging van een paar dagen terug eigenlijk de hele wet vervangt. Ik vraag de indieners ook of er gekeken is hoe het zit wat betreft de Raad van State. Zijn er verder nog adviezen ingewonnen om te voorkomen dat er eventueel nog foutjes in staan of dat dingen toch scherper of anders geformuleerd moeten worden dan in het voorstel dat nu in heel hoog tempo naar de Kamer is gestuurd?

Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel. Dan is het woord aan mevrouw Van Beukering-Huijbregts namens D66.



Mevrouw Van Beukering-Huijbregts (D66):

Dank u wel, voorzitter. Ik wil eerst collega Simons feliciteren met zijn maidenspeech. We hebben een gezamenlijk interesse. Ik was altijd EHBO-instructeur en reanimatie-instructeur. Ik ben daar een paar jaar geleden mee gestopt. Ik hoorde dit terug in uw maidenspeech. Erg mooi. Dank u wel, daarvoor.

Voorzitter. Als werkende moeder weet ik hoe belangrijk het is als je werk en huishouden kunt combineren. Het is gewoon makkelijker om die combinatie te maken als je de mogelijkheid hebt om vanuit huis te werken. Dat geldt ook voor mensen die werk met hun zorgtaken moeten combineren. Tijdens de coronacrisis moesten veel mensen gedwongen thuiswerken. Hoewel dat niet altijd fijn werd gevonden, omdat de omstandigheden zich er niet goed voor leenden, bleek dat veel mensen thuiswerken meer en meer zijn gaan waarderen. Er werd altijd gedacht dat het thuiswerken negatief van invloed zou zijn op de productiviteit, maar uit studies blijkt nu eerder het tegendeel.

Daarom ben ik blij dat we vanavond spreken over de initiatiefwet Werken waar je wilt. Ik vind het belangrijk dat mensen vrijheid hebben, de vrijheid om te kiezen waar ze werken, thuis of op kantoor. Laten we de kans die we nu na de coronalockdowns hebben, grijpen om dit te stimuleren. Ik wil mijn collega Van Weyenberg, collega Maatoug en de medewerkers Maassen en Hellevoort en ook de medewerker die hier niet aanwezig is, maar heel hard meegewerkt heeft, heel hartelijk danken voor het initiatief en voor alle tijd die zij in de initiatiefwet hebben gestoken. Het is altijd heel bijzonder als collega's de moeite nemen om het mooie instrument van het initiatief te benutten. Dit zei de voorzitter ook al bij aanvang van dit debat.

Het gesprek tussen werknemers en werkgevers is voor D66 belangrijk. Het is belangrijk dat er een gesprek op gang komt tussen werknemers en werkgevers over de werkplek. Het is goed dat de positie van de werknemer hierin wordt verstevigd. Het is ook mooi dat er nu een advies ligt van de SER. Daarmee is er een breed draagvlak. Met de laatste nota van wijziging hebben de initiatiefnemers het wetsvoorstel in lijn gebracht met het advies van de SER. Ze komen daarmee tegemoet aan de punten van de polder. In eerste instantie zou een verzoek om de werklocatie aan te passen hetzelfde moeten worden beoordeeld als een verzoek rondom de arbeidsduur of werktijden. Maar met de laatste nota van wijziging is dit, in lijn met het advies van de SER, aangepast naar de maatstaf van redelijkheid en billijkheid. Dit is interessant, omdat er zo een afweging wordt gemaakt tussen de belangen van de werkgever enerzijds en die van de werknemer anderzijds. Ik hoor graag van de indieners, ook omdat er al eerder vragen over waren, of zij dat wat meer zouden kunnen toelichten.

D66 is natuurlijk een heel dualistische partij, dus ik heb ook nog wel wat kritische vragen, die ik niet vooraf heb afgestemd met de initiatiefnemers, die ik graag zou willen stellen. Ik ken namelijk ook best wel wat mensen — ik ben een hele tijd wethouder geweest — die in een kwetsbare positie

zitten en voor wie het wel belangrijk is om een vaste werkplek te hebben, zodat er een klein beetje aandacht voor ze is, zodat ze niet vereenzamen. Er zijn ook al door andere collega's vragen over gesteld. Ik zou graag van de indieners een bevestiging krijgen dat deze mensen gewoon naar kantoor kunnen komen en dat wij oog blijven houden voor de mensen in een kwetsbare positie.

Verder ben ik benieuwd naar de gendereffecten. Kan deze initiatiefwet als negatief gevolg hebben dat juist veel vrouwen gaan thuiswerken en zorgtaken vervullen, in plaats van de man? Hebben de indieners hier ook over nagedacht? Welke gendereffecten voorzien de indieners?

Daarnaast ontvang ik signalen van mensen die over de grens wonen of werken. Voor hun sociale zekerheid is er een onderscheid tussen het woonland en het werkland. Dat wordt diffuser met het thuiswerken. Tijdens corona zijn er gelukkig afspraken over gemaakt en vanavond tijdens het tweeminutendebat Formele Raad Werkgelegenheid en Sociaal Beleid heeft de minister er ook al even wat over gezegd. Maar ik zou graag willen weten hoe de indieners de situatie van deze grenswerkers voor zich ziet.

Dan heb ik nog een paar vragen aan de minister. Is de minister bereid om in de evaluatie van de uitvoering van deze wet — ik ga er voor het gemak even van uit dat de wet wordt aangenomen — rekening te houden met de effecten op de verkeersdruk? En hoe kunnen we voorkomen dat werkgevers te veel inbreuk gaan maken op de privacy van werknemers met bijvoorbeeld toezichtsoftware, vraag ik aan de minister.

Deze wet prikkelde mij ook. Ik heb eigenlijk altijd gedacht dat als er om een aanpassing van de arbeidsduur gevraagd werd, het juist ging om minder uren gaan werken. Maar ik heb ook best wel veel mensen gesproken die meer uren zouden willen werken. Daarom zou ik willen vragen aan de minister: kunt u aangeven of verzoeken tot vermeerdering van de arbeidsduur vaak worden afgewezen op basis van het huidige wettelijke kader? Want ik denk dat het misschien ook wel goed is om daar, juist in deze tijden van krapte op de arbeidsmarkt, wat extra aandacht voor te gaan vragen.

Voorzitter. Nogmaals, deze wet geeft werknemers de vrijheid om te kiezen waar ze werken, thuis of op kantoor, en vooral om daarover met elkaar, werknemer en werkgever, in gesprek te gaan. Ik zie uit naar de reactie van de indieners.

Dank u wel, voorzitter.

De voorzitter:

Dank u wel. Dan is het woord aan mevrouw Palland. Zij zal spreken namens het CDA.



Mevrouw Palland (CDA):

Voorzitter, dank u wel. In 2011, ruim tien jaar geleden, diende een van mijn voorgangers binnen de CDA-fractie en provinciegenoot Eddy van Hijum samen met GroenLinks-collega Ineke van Gent een initiatiefwetsvoorstel in, de Wet flexibel werken, met als doel te bevorderen dat werknemers meer mogelijkheden krijgen om te telewerken — zo noemden we dat toen — en op voor hen gunstige tijden te wer-

ken. De wet werd in 2014 aangenomen in de Tweede Kamer en in 2015 in de Eerste Kamer, overigens niet helemaal unaniem.

Voorzitter. Hybride werken is dus niet nieuw. Het bestond al voor de coronacrisis. Maar door die crisis zijn veel mensen meer thuis of op andere tijden gaan werken. Veel organisaties richten het werk daar ook al op in. Door technologisering en digitalisering kan hybride werken in de toekomst voor meer werknemers en werkgevers mogelijk worden. Daarbij moet ook rekening worden gehouden met de grote groep werkenden die niet hybride kan of wil werken. Dat lezen wij dan op de website van de SER.

Thuiswerken bleek in de coronacrisis veel voordelen te hebben. In het verkeer zorgde het bovendien voor minder files en uitstoot. We hebben ook begrepen dat, zeker voor mensen met een handicap, thuiswerken een uitkomst kan bieden. Daarom wil het CDA thuiswerken voor beroepen waarin dat mogelijk is ook stimuleren. Afspraken over het combineren van kantoor- en thuiswerk en flexibele werktijden worden wat ons betreft opgenomen in cao's. Maar daarbij mag de soms negatieve invloed van thuiswerken op het sociale aspect van werken niet uit het oog worden verloren. Dat valt weer te lezen in ons CDA-verkiezingsprogramma.

Voorzitter. In lijn met het advies van de SER zegt de CDA-fractie: om de kansen van hybride werken te benutten is het belangrijk om werknemers voldoende zeggenschap te geven. Werkgevers dienen daarbij over voldoende mogelijkheden tot maatwerk te beschikken die passen bij de organisatie. Het SER-advies biedt ook handvatten voor werkgevers en werknemers om samen afspraken te maken voor een passende verdeling tussen werk op locatie en thuis. Zo kan iedereen de kansen benutten die hybride werken biedt. Morgen hebben we overigens ook nog een technische briefing van de SER over zijn advies inzake dat hybride werken. Wat dat betreft komt de behandeling wellicht wat ontijdig wat mij betreft. Ik heb ook begrepen dat dat te wijten valt aan een samenloop van omstandigheden, en niet aan de initiatiefnemers, maar toch.

Voorzitter. Terug naar het initiatiefvoorstel zoals dat hier voorligt, waarbij uiteraard de complimenten horen aan de initiatiefnemers, de collega's Van Weyenberg en Maatoug, en hun ondersteuners voor het initiatief dat zij hebben genomen en het werk dat hiervoor is verricht. Ook felicitaties aan de heer Simons met zijn maidenspeech. Mij sprak natuurlijk ook vooral de aandacht voor het familiebedrijf aan, en dat u daar ook persoonlijk ervaring mee heeft en van uw ouders hebt meegekregen vooral ook goed voor dat personeel te zorgen. Ik denk dat dat een heel sterk kenmerk is van vele familiebedrijven en dat dat karakteristiek is voor die bedrijven. Het is mooi dat u die ervaring ook meebrengt hier in de Kamer.

Dank ook aan de initiatiefnemers voor het beantwoorden van de vragen uit de schriftelijke ronde. We hebben kennisgenomen van de nota van wijziging, die vorige week is toegestuurd, en wij zien dat het initiatiefwetsvoorstel twee keer flink is aangepast, eerst naar aanleiding van het advies van de Raad van State en afgelopen week conform het SER-advies. Dat vinden wij een goede en verstandige zet en aanpassing.

De CDA-fractie is, zoals gezegd, voorstander van meer zeggenschap, meer grip op werk, en het benutten van de mogelijkheden van hybride werken, maar we vinden ook dat we niet moeten doorslaan. Voor veel groepen werkenden is thuiswerken geen mogelijkheid of slechts zeer beperkt een mogelijkheid. Wij lezen in de rapporten dat ook vooral hoger opgeleiden de vruchten van het thuiswerken plukken. Het CDA wil oppassen met doorschietende regelgeving die een kloof tussen groepen werkenden doet toenemen. Daarin zit niet alleen verschil tussen sectoren, maar ook binnen sectoren, en gewoon binnen bedrijven tussen de mensen die op het kantoor werken en mensen die in de productie zitten.

Voorzitter. De CDA-fractie heeft een aantal vragen over dit wetsvoorstel. Als eerste menen wij enige haast te bespeuren bij de initiatiefnemers. Corona is een aanleiding, geven de initiatiefnemers aan. Maar men kan ook stellen dat er al een beweging van onderop tot stand is gekomen, zonder dat een en ander nu per se direct in wetgeving vastgeklit dient te worden. Daarnaast is het wetsvoorstel vorige week inderdaad flink aangepast. De SP had daar ook al opmerkingen over. Het is vrij fundamenteel aangepast en ligt nu al direct voor. Is er haast? Waarom is die haast er, of zien wij dat verkeerd?

Dan de zorgen van het Adviescollege toetsing regeldruk over nut en noodzaak van het wetsvoorstel. Zo stellen ze de vraag of een voorlichtingscampagne niet zinvoller kan zijn dan het invoeren van een wetsvoorstel. Wij willen er ook met het ATR voor waken dat we geen extra administratieve lasten bij werkgevers neerleggen. Hoe kijken de initiatiefnemers aan tegen de adviezen van het ATR, ook nu ten aanzien van het gewijzigde voorstel?

Voorzitter. Door de coronacrisis werkten we de afgelopen twee jaar al massaal thuis. In met name de tweede en derde coronagolf en -lockdown constateerden we echter een wat ongemakkelijke situatie: een aanzienlijke groep werkgevers vraagt ondanks het dwingende thuiswerkadvies van werknemers dat zij op de arbeidsplaats werken terwijl thuiswerken een alternatief zou zijn. Daarnaast zien we dat een derde van het personeel juist meer op kantoor wil werken, terwijl ook een derde voor meer thuiswerken is; dit onder andere vanwege de toen geldende coronasituatie, oplopende besmettingscijfers, of juist weer vanwege het combineren van de werk- en privésituatie. Ook op de werkvloer kan mogelijk polarisatie ontstaan. De SER moedigt organisaties dan ook aan om te onderzoeken of werk geschikt te maken is voor thuiswerken, zodat bijvoorbeeld ook flexwerkers en mensen met een beperking hybride kunnen werken. Het is goed om afspraken te maken over de momenten waarop thuiswerkers op kantoor zijn, zodat de collega's die niet thuis kunnen werken met hen kunnen schakelen. Hoe kijken de initiatiefnemers daartegen aan? Aan de minister zou ik willen vragen: welke rol ziet zij hierin voor zichzelf en welke instrumenten heeft zij om hierin voor partijen tot een werkbare oplossing te komen? Deelt de minister de opvatting van de initiatiefnemers dat dit wetsvoorstel bijdraagt aan het beter kunnen naleven van het advies om thuis te werken? Geeft het werknemers ook daadwerkelijk meer steun en invloed om de keuze te maken om meer thuis te gaan werken?

Voorzitter. Ook na corona willen we de kansen van het hybride werken op de agenda houden. We zijn van mening dat het combineren van werk en zorg ook beter bespreek-

baar moet worden op de werkvloer. Ook jonge ouders komen steeds vaker in de knel. Onder alleenstaande ouders loopt de arbeidsparticipatie het snelste terug. Zij moeten meer mogelijkheden krijgen voor een goede balans tussen werk en privé, zodat ze zich niet gedwongen voelen om minder te gaan werken. Door de mogelijkheden voor flexibel werk te vergroten wordt het niet alleen voor ouders maar ook voor mantelzorgers makkelijker om naast hun zorgtaken het werk te blijven doen. Juist in een krappe arbeidsmarkt behouden we hiermee ook ervaren werknemers. Delen de initiatiefnemers dit ook?

Dan de evaluatie. De initiatiefnemers hebben een evaluatie opgenomen na drie jaar, afwijkend van de standaardperiode van vijf jaar. In de nota van wijziging lezen wij over een verwijzing naar een aanbeveling om na een jaar een reflectietoets uit te voeren. Dat lijkt ons ook heel goed, maar waarom dan na drie jaar? Waarom niet een reflectietoets na een jaar en dan de standaardperiode van vijf jaar aanhouden voor de gebruikelijke evaluatie?

Tot slot had ik ook nog aandacht willen vragen voor de grenswerkers. We hebben net gehoord dat er vanmiddag ambtelijke overeenstemming is bereikt waarbij de regeling voor thuiswerken voor grenswerkers vermoedelijk met zes maanden wordt verlengd, als tijdelijke maatregel. Maar we moeten natuurlijk ook naar een structurelere oplossing toe. Thuiswerken zal immers voor veel grenswerkers op termijn niet mogelijk zijn of slechts zeer beperkt wegens fiscale en socialezekerheidsconsequenties. Aan zowel de initiatiefnemers als aan de minister de vraag of er ook nog extra administratieve lasten worden verwacht vanuit dit wetsvoorstel hieromtrent, of zij dit beleid willen continueren en hoe dit initiatiefwetsvoorstel uitpakt voor deze grenswerkers.

Voorzitter, ik sluit af. Goed dat de initiatiefnemers hun vervolgstap op de Wet flexibel werken vormgeven langs de lijnen van het SER-advies. Het CDA hecht aan die nuanceering in het initiatiefwetsvoorstel en heeft een altijd positieve grondhouding als de SER vanuit werkgevers en werknemers met gedragen oplossingsrichtingen komt. Wij wachten dan ook de beantwoording met belangstelling af alvorens tot een definitieve weging te komen omtrent dit wetsvoorstel.

Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel. Dan gaan we tot slot van de zijde van de Kamer naar de heer De Jong, die zal spreken namens de PVV.



De heer Léon de Jong (PVV):

Voorzitter. Allereerst mijn felicitaties aan en mijn waardering voor de initiatiefnemers en hun ondersteuning. Het is gewoon altijd of in ieder geval bijna altijd een heugelijk feit. Er zit veel werk in. Dat hoort ook bij de politiek en het democratische proces. Dank daarvoor aan jullie allen.

Voorzitter. Zoals in de memorie van toelichting valt te lezen, is het doel van het wetsvoorstel om werknemers meer rechten te geven ten aanzien van de keuze van de arbeidsplaats, waardoor werknemers meer vrijheid krijgen in hoe zij de balans tussen het werken op werklocatie en het werken thuis willen inrichten. Tevens voorziet het wetsvoorstel in een wettelijk kader voor meer sturing bij het gesprek

tussen werknemer en werkgever over de arbeidsplaats. Daartoe wordt het recht op aanpassing van de arbeidsplaats in dezelfde mate in de Wet flexibel werken verankerd als het recht op aanpassing van de werktijden of het aantal arbeidsuren.

In eerste instantie bevatte dit wetsvoorstel voor het verzoek tot aanpassing van de arbeidsplaats deze hoofdregel: het verzoek wordt ingewilligd tenzij zich tegen de aanpassing, waaronder het ingangstijdstip en de omvang, zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen verzetten. Dit is inmiddels via een nota van wijziging aangepast. Nu zou het een afweging moeten zijn naar de maatstaf van redelijkheid en billijkheid. Ik vind dat een goede aanpassing, maar het is ook wel een fundamentele aanpassing. Het is ook een flinke nota van wijziging, dus ik sluit me aan bij de opmerkingen daarover die eerder in de Kamer zijn gemaakt, zoals door de heer Bart van Kent: hoe zit het dan met het advies daarop? Dat vraag ik ook in het kader van het feit dat jullie er zo veel werk in hebben gestoken maar nu met zo'n nota van wijziging komen. Het moet allemaal wel goed gedragen zijn. Daar krijg ik dus graag een reactie op.

De werkgever hoeft het verzoek ook niet in te willigen als de arbeidsplaats een locatie buiten het grondgebied van de Europese Unie is of het woonadres van de werknemer of de werklocatie van de werkgever. De bewijslast om niet aan het verzoek te voldoen, ligt bij de werkgever. Ik moet eerlijk zijn: ik heb wel moeite met dit voorstel. Die moeite zit erin dat ik toch het gevoel krijg dat werkgevers nu met een extra administratieve last worden opgezadeld. Voor de coronacrisis was het al zo dat veel bedrijven bezig waren met het faciliteren van thuiswerken of in ieder geval een soort van hybride manier van werken. Dat gebeurde al. Dat is door de coronacrisis versterkt. Ik zie dat op heel veel plekken gewoon hartstikke goed gaan. Ik zie tegelijkertijd ook dat als het op plekken minder goed gaat, werknemers mondig zijn en goed naar voren weten te brengen dat ze er grote moeite mee hebben. De krapte op de arbeidsmarkt zorgt er nu ook voor dat het logisch zou zijn dat werkgevers daar heel goed naar luisteren. Dit recht is in zekere zin natuurlijk ook al wettelijk verankerd, want de mogelijkheid krijgen om thuis te werken is al wettelijk verankerd. Daarom heb ik wel moeite met deze wet. Het zorgt namelijk voor een extra administratieve last voor die bedrijven, zeker ook voor kleinere organisaties. We ontvangen namelijk met name berichten van familiebedrijven die zich zorgen maken over het wettelijk verankeren van het recht op thuiswerken. Er zijn immers branches waarin dat simpelweg niet gaat, niet omdat men tegen thuiswerken is — dat is echt niet zo — maar omdat het gewoon niet gaat. Kijk naar de bouw, de horeca, de zorg en noem maar op. Toch moet een werkgever dan z'n best doen om te bewijzen dat het in zijn organisatie niet gaat, terwijl hij wel iets anders aan z'n hoofd heeft. Het werken in het bedrijf is van essentieel belang. Zaken als de sociale cohesie binnen de organisatie, het welzijn van werknemers, de samenstelling van de teams, de samenwerking daarbij en de administratieve lasten voor werkgevers spelen daarin een grote rol. Ik zou heel graag van de initiatiefnemers willen weten hoe zij daarnaar kijken. Begrijpen zij dat het voor die bedrijven lastig is, zeker ook gelet op het feit dat ze hier al zo veel aan hebben gedaan? Ze worden hiermee in een positie gedrukt waarin het lijkt alsof ze iets niet zouden willen, terwijl ze het op zich juist wel zouden willen maar niet altijd kunnen waarmaken. Hoe kijken de initiatiefnemers daartegen aan?

Voorzitter, ik rond af. Afspraken over de werklocatie zijn primair iets tussen werkgever en werknemer. Dat is ook de dagelijkse praktijk. De huidige wetgeving geeft al ruimte voor afspraken over al dan niet hybride werken. Graag zou ik willen weten of de initiatiefnemers het met mij eens zijn dat het daar eigenlijk primair zou moeten komen te liggen. We moeten dus de werkgevers ertoe oproepen om goed naar hun werknemers te luisteren. Op zich is dit dus een heel goed initiatief, maar wellicht komt het iets te vroeg, zeker gezien het feit dat werkgevers al heel erg hun best doen.

Voorzitter, dank.

De voorzitter:

Dank u wel. Dan zijn we aan het einde gekomen van de eerste termijn van de Kamer en daarmee ook aan het einde van deze vergadering. Ik dank de minister voor haar aanwezigheid. Ik dank de sprekers en in het bijzonder de heer Simons voor zijn maidenspeech vandaag. Ik dank de mensen thuis voor de aandacht voor het debat.

De algemene beraadslaging wordt geschorst.

De voorzitter:

De initiatiefnemers bepalen zelf wanneer dit wetsvoorstel verdere voortgang krijgt. Daarbij wens ik hun veel succes bij de verdediging. In het bijzonder wens ik mevrouw Agnes Maassen en mevrouw Meike Hellevoort veel succes bij de voorbereiding daarvan. Dit wordt op een later moment vervolgd.