

Bereikbaarheid buiten werktijd

Aan de orde is de behandeling van:

- **het Voorstel van wet van het lid Kathmann tot wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met het aangaan van een gesprek tussen werkgever en werknemers over bereikbaarheid buiten werktijd (35536).**

De voorzitter:

Aan de orde is het Voorstel van wet van het lid Kathmann tot wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met het aangaan van een gesprek tussen werkgever en werknemers over bereikbaarheid buiten werktijd, Kamerstuk 35536.

Het is een wetsvoorstel waarvoor u het stokje heeft overgenomen van oud-Kamerlid Gijs van Dijk, dus ook dank aan hem. Ik heet de initiatiefnemer, mevrouw Kathmann, natuurlijk van harte welkom. We hadden het net met elkaar erover dat u betrokken bent bij vier initiatiefwetten. Dat is ook best veel. In ieder geval een compliment daarvoor; het is altijd heel mooi als Kamerleden met een eigen initiatief komen. U wordt daar zoals te doen gebruikelijk wel bij ondersteund. Ik weet dat er op de achtergrond altijd heel hard gewerkt wordt aan een initiatiefwet. Vanuit vak-K wordt u hierin ondersteund door David Fox, beleidsmedewerker van de PvdA-fractie.

Ook welkom aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, die hier wederom aanwezig is als adviseur van de Kamer. Ik dank ook de woordvoerders voor hun aanwezigheid hier en heet de mensen die het debat volgen welkom.

De algemene beraadslaging wordt geopend.

De voorzitter:

We gaan meteen van start met de heer Van der Lee, van GroenLinks. We hebben afgesproken dat we vandaag alleen de eerste termijn van de zijde van de Kamer doen. We zetten het debat op een ander moment voort. Gaat uw gang, meneer Van der Lee.



De heer **Van der Lee** (GroenLinks):

Ik sluit me wederom graag aan bij de voorzitter als het gaat om de felicitaties aan de initiatiefneemster, die hier, niet voor de eerste keer, een initiatiefwet heeft ingediend. Ik ben Gijs van Dijk natuurlijk ook erkentelijk voor het werk dat hij hier in het verleden aan verricht heeft. Dat geldt natuurlijk ook voor David Fox, die hier vast ook veel uren in heeft zitten en daar nog een vervolg aan gaat geven met de voorbereiding op de eerste termijn van de initiatiefnemers. Ik wens hem daarmee dus veel succes.

Het initiatiefwetsvoorstel beoogt om werknemers misschien niet een volledig recht, maar wel voldoende ruimte te geven om ook eens onbereikbaar te kunnen zijn. Kijkend naar onze eigen werkplek, zoals ik dat bij het vorige onderwerp ook heb gedaan, hoor ik hierover toch vaak klachten. Dat is soms ook op een hele serieuze manier, bijvoorbeeld omdat

het een grote rol heeft gespeeld bij het besluit van een collega om te stoppen. Het altijd aan moeten staan is iets wat we niet altijd vol kunnen houden, zeker niet als het heel lang achter elkaar is. Ik zie de wet daarom ook een beetje als het recht om niet altijd aan te hoeven staan. Natuurlijk verschilt dat per persoon. Sommige mensen vinden het fantastisch. Ik moet eerlijk bekennen dat ik zelf een nieuwswinkje ben; ik vind het dan ook heel moeilijk om in dat opzicht mezelf uit te zetten. Maar ik ben niet hetzelfde als mensen die na een hele dag vol prikkels toch even een omschakelmoment nodig hebben en die daarom in de privé sfeer heel graag even niet gestoord willen worden.

Het zijn allemaal begrippen waarover je heel lang kunt discussiëren. Wat is onbereikbaar? Betekent dat dat een absoluut noodgeval ook niet voor mag komen? Dat is toch een van de vragen die ik aan de initiatiefnemers zou willen stellen: hoe omschrijf je onbereikbaarheid en hoe kader je dat in?

Ik ken ook een andere praktijk en eerlijk gezegd heb ik me daar zelf ook weleens schuldig aan gemaakt. Dan was ik met iets bezig en dacht ik, zonder op de klok te kijken: ik bel mijn beleidsmedewerker even, want ik zit hier nu mee en we moeten verder. Dan belde ik zonder echt na te denken over de vraag of het wel een verstandig tijdstip was en wat ik diegene aandeed. Ik weet van mijn diverse arbeidsbetrekkingen dat collega's daar verschillend op kunnen reageren. De een lijkt een beetje op mij en vindt het juist wel leuk om gestoord te worden en mee te denken, maar de ander heeft daar veel meer last van. Ik vind dat we daar oog voor moeten hebben. Dat is belangrijk.

Wij leven in een complexe samenleving, zoals ik net zei, waarin het tempo, de arbeidsproductiviteit en de werkdruk hoog zijn, en het aantal klachten ook gigantisch is. Als samenleving en als werkgever hebben we niets aan medewerkers die uitvallen. Ik vind het dus verstandig dat de initiatiefnemer zoekt naar een mogelijkheid om te bevorderen dat hier op z'n minst met elkaar over gesproken wordt. Een werkcultuur heeft namelijk vaak impliciete verwachtingen. Als je een hele duidelijke opdracht en een limiet krijgt, weet je waar je aan toe bent, maar lang niet alles wordt altijd geëxpliciteerd. Je moet ook weer een drempel over om dingen bespreekbaar te maken. Zie de discussie over het vorige voorstel. Soms denken mensen toch: als ik niet bereikbaar ben, kan dat misschien impact hebben op mijn beoordeling of op mijn volgende carrièrestap. Daarom vind ik het verstandig dat de initiatiefnemer een route zoekt om te zorgen dat werkgever en werknemer daar eens met elkaar over spreken — dat hoeft echt niet iedere dag of iedere week — zodat duidelijk is wat de wederzijdse verwachtingen zijn. Ik denk dat het goed is dat wij daar als normstellend werkgever duidelijkheid over geven, want dit is echt belangrijk, belangrijker misschien dan werkgevers en andere mensen zich realiseren.

Ik ben dus wederom enthousiast over het wetsvoorstel. Ik denk dat het goed is dat de initiatiefnemer nog op een aantal punten ingaat en aangeeft hoe ze de scope van onbereikbaarheid zou willen definiëren of hoeveel ruimte er is tussen werkgever en werknemer om dat zelf te bepalen. Wat is hierin het belang van maatwerk en welke ruimte is er hierbij voor maatwerk? Ik heb ook wel een vraag. De indiener heeft gekozen voor een soort tussenvorm. In Frankrijk gaat men verder. Daar is het recht op onbereikbaarheid wat steviger wettelijk verankerd. Waarom heeft ze daar

niet voor gekozen? Ik ben benieuwd wat daar de motivering van is. Verder ben ik benieuwd naar het vervolg van dit debat. Ik hoor graag wat de collega's erover te zeggen hebben. Ik wens de initiatiefnemer alvast veel succes met haar termijn, die over een week of twee gaat volgen.

Mevrouw Palland (CDA):

Ik heb toch een vraag aan de heer Van der Lee. U zegt: we moeten normstellend zijn vanuit dit huis. We weten allemaal hoe wij daar soms zelf niet aan bijdragen, in het kader van onze werkuren hier en wat we daardoor soms ook anderen aandoen. Dit wetsvoorstel, de inhoud van dit wetsvoorstel, komt in de kern eigenlijk neer op één zin: werkgever en werknemer gaan met elkaar in overleg. Is dat "de norm stellen" volgens hem?

De heer Van der Lee (GroenLinks):

Er is een wettekst, maar onze discussie maakt deel uit van hoe die gelezen en geïnterpreteerd moet worden. Het is dus altijd meer dan één regel. Het haakt natuurlijk ook aan bij andere afspraken die in de risico-inventarisatie en -evaluatie moeten worden opgenomen. Tegelijkertijd weten we ook dat dat al best wel lang verplicht is, als ik het goed heb sinds 1990, maar ik ben geen specialist op dit terrein. We weten ook dat nog lang niet alle bedrijven hieraan voldoen, misschien pas de helft. Dan is het mooi dat we praten over cultuurverandering en dat we zeggen dat er bepaalde normen moeten zijn, maar als wetgever hebben we toch een taak om daar duidelijk over te zijn. Met het opleggen van een heel licht regime — want dit is vrij licht — kunnen we toch bevorderen dat men hier alerter op is, in het wederzijdse belang, maar ook in het belang van de samenleving als geheel.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Van der Lee. Dan geef ik het woord aan de heer Van Kent van de SP.



De heer Van Kent (SP):

Dank, voorzitter. Ik gok zomaar dat vooral de heer Elwin Wolters en de heer Gijs van Dijk een grote rol hebben gespeeld bij de voorbereiding van deze wet, maar natuurlijk ook dank aan mevrouw Kathmann en de heer Fox voor het overnemen van deze wet, die van belang is.

Het gaat namelijk ergens over. Het aantal burn-outs in Nederland is gigantisch, zeker onder de groep mensen grofweg tussen de 25 en 35 jaar. Er is een gigantische stijging van het aantal burn-outs. Tot wel 21% van die groep jonge mensen had daar in 2019 mee te maken. Er is geen direct verband — tenminste, ik heb dat niet kunnen vinden — maar ik denk dat we er wel vanuit kunnen gaan dat er een verband is tussen burn-outs en altijd paraat moeten staan, altijd bereikbaar zijn en die hoge werkdruk.

De wet is wel wat enthousiast verkocht; laat ik het voorzichtig zeggen. Het recht op onbereikbaarheid is toch iets anders dan wat de wet uiteindelijk voorstelt. Mevrouw Palland stelde daar denk ik terecht een vraag over. De wet geeft niet het recht op onbereikbaarheid, maar de wet zorgt ervoor dat er een gesprek op gang komt tussen werkgever en werknemer. Wat de SP betreft zou dat wel iets verder

mogen gaan. Ik ben ook heel benieuwd hoe de indiener en de minister daarnaar kijken. Er zijn natuurlijk heel veel vormen van bereikbaarheidsdiensten en andere zaken waar wel degelijk een vergoeding voor geldt. Zou het uitgangspunt niet moeten zijn: onbereikbaar, tenzij? Als er wel bereikbaarheid wordt verwacht, zou daar een vergoeding tegenover moeten staan. Ik ben heel benieuwd naar de reactie van de indiener en de minister op dit punt.

Je kan natuurlijk allerlei vragen bij deze wet stellen. Is de relatie met de burn-out wel hard genoeg aangetoond? Gaat de wet wel ver genoeg? Is de wet wel stevig genoeg? Belasten we werkgevers niet te veel? Maar laten we wel zijn: het is toch ook een kwestie van fatsoen dat je als werkgever met je werknemer in gesprek gaat over de belasting van bereikbaarheid en van werk buiten de normale arbeidsuren? Dat moet je toch ter sprake brengen en daarover moet je toch met elkaar spreken? Dat zeg ik ook tegen de VVD. Natuurlijk is dit weer een vraag die aan werkgevers wordt gesteld, maar ik denk dat we het er allemaal over eens zijn dat functioneringsgesprekken belangrijk zijn. Bij zo'n functioneringsgesprek kan dit toch op de agenda staan en kan het besproken worden?

Wij zien in deze wet niet een complete oplossing. De wet zou wat verder mogen gaan, maar we vinden het wel een kwestie van beschaving dat een werkgever dit doet en we vinden daarom deze wet een vooruitgang.

Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Van Kent. Ik geef het woord aan de heer Bushoff, PvdA.



De heer Bushoff (PvdA):

Dank u wel, voorzitter. Ook mijn dank natuurlijk aan de initiatiefneemster voor dit wetsvoorstel, aan haar voorganger, de heer Gijs van Dijk, en natuurlijk ook aan de ondersteuning. Het is toch wel een belangrijk wetsvoorstel.

We hebben hier in Nederland te maken met 1,3 miljoen mensen, werknemers, die te maken hebben met klachten die lijken op burn-out of die te maken hebben met burn-outklachten. Dat is in de eerste plaats onwenselijk omdat we graag willen dat werknemers gezond zijn en niet ziek thuiszitten met een burn-out. In de tweede plaats is het onwenselijk voor het bedrijfsleven omdat het bedrijfsleven op jaarbasis zo'n 2,8 miljard euro aan kosten heeft doordat mensen niet werken, maar ziek thuiszitten. In de derde plaats is het voor ons als samenleving onwenselijk, omdat we op dit moment te maken hebben met een hele krappe arbeidsmarkt en een groot tekort aan werknemers. Dan wil je niet dat er steeds meer mensen ziek thuis komen te zitten en dat vervolgens de werkdruk op de mensen die nog wel werken, nog hoger wordt. Het is cruciaal dat we alles op alles zetten om te voorkomen dat steeds meer mensen met een burn-out thuis komen te zitten. Een van de middelen die we daarvoor kunnen inzetten, is deze wetgeving: het recht op onbereikbaarheid of in ieder geval het regelen van een gesprek tussen werkgever en werknemer over wanneer je wel bereikbaar bent en wanneer niet.

Voorzitter. Ik denk dat het goed is om nog even aan te geven hoe dat recht op onbereikbaarheid of dit wetsvoorstel dan in z'n werk gaat en enkele zorgen en twijfels daarover weg te nemen.

De voorzitter:

Dat is een mooi moment om de heer Léon de Jong van de PVV het woord te geven.

De heer Léon de Jong (PVV):

Hartelijk dank, voorzitter. Ik heb natuurlijk heel veel respect voor Kamerleden die een initiatiefwetsvoorstel maken. Ik vind het ook goed als dat op een bepaalde manier in de markt wordt gezet en op een bepaalde manier wordt gepresenteerd, maar het is nu al een paar keer gezegd, ook door de verdediger van de Partij van de Arbeid, dat dit een wetsvoorstel zou zijn die het recht op onbereikbaarheid regelt. Dat is niet waar. Het is niet waar dat dit wetsvoorstel het recht op onbereikbaarheid regelt. Het regelt een gesprek tussen werkgever en werknemer. Ik vind het goed om daar onderscheid in te maken, want overal waar je in de media maar kijkt, in opiniestukken, in het nieuws, wordt gesproken en geschreven over het recht op onbereikbaarheid. Ik hoorde net zelfs iemand zeggen "het recht om even uit te staan". Dat wordt niet met dit wetsvoorstel geregeld. Is de Partij van de Arbeid dat met mij eens?

De heer Bushoff (PvdA):

Daarover heb ik twee dingen te zeggen. In de eerste plaats noemde ik al dat deze wet regelt dat er een gesprek plaatsvindt tussen werkgever en werknemer. Dat is het eerste en ik noemde dat al in mijn inbreng. Ik wilde net beginnen met toelichten hoe dit in zijn werk gaat. Daaruit wordt volgens mij veel meer duidelijk wat dit wetsvoorstel beoogt. Ik denk dat ik dan tegemoetkom aan uw oproep om het niet alleen te hebben over het recht op onbereikbaarheid. Ik denk dat ik tegemoetkom aan uw oproep om precies te vertellen wat dit wetsvoorstel wel doet.

De heer Léon de Jong (PVV):

Het klinkt wel lekker, "het recht op onbereikbaarheid", maar lees het even terug. De geachte afgevaardigde van de Partij van de Arbeid zegt: het recht op onbereikbaarheid. Dat is niet zo. Neem dat dan terug, want het zou ook niet helpen als mensen hiernaar zitten te kijken en denken "yes, de Partij van de Arbeid is met een wetsvoorstel gekomen voor het recht op onbereikbaarheid", terwijl dat vervolgens niet zo blijkt te zijn. Ik stel nogmaals de vraag. Neemt de Partij van de Arbeid het terug dat dit wetsvoorstel gaat over het recht op onbereikbaarheid? Laat ik het anders zeggen. Het is toch niet voor niks zo dat de Raad van State er een opmerking over heeft gemaakt en dat eerder Gijs van Dijk de citeertitel "het recht op onbereikbaarheid" heeft geschrapt. Het kan niet zo zijn dat de Partij van de Arbeid hier nog steeds suggereert dat het over het recht op onbereikbaarheid gaat. Is de Partij van de Arbeid bereid om dat toe te geven?

De heer Bushoff (PvdA):

Volgens mij ben ik er glashelder over dat wij vinden dat mensen weliswaar het recht op onbereikbaarheid hebben, maar dat deze wet dat niet per se op die manier regelt en

dat het wel een stap in de goede richting is. De wet organiseert namelijk een gesprek tussen werkgever en werknemer. Dat regelt deze wet wel. Ik maakte net een begin om uit te leggen hoe dat in z'n werk gaat. Volgens mij kom ik dan tegemoet aan de wens van de PVV om het niet alleen te hebben over het recht op onbereikbaarheid, wat wij belangrijk vinden, maar ook in te gaan op hoe dit wetsvoorstel precies regelt dat mensen hopelijk minder vaak door hun werkgever buiten kantooruren om worden gestoord.

De voorzitter:

Tot slot, meneer De Jong.

De heer Léon de Jong (PVV):

Hartelijk dank voor de verduidelijking. Nogmaals, deze wet regelt niet het recht op onbereikbaarheid. Het gaat er niet om dat u het niet alleen daarover hoeft te hebben, het wetsvoorstel gaat daar gewoon niet over. Het is goed dat de Partij van de Arbeid dat, een beetje schoorvoetend, toch toegeeft.

De heer Bushoff (PvdA):

De woorden van de PVV laat ik voor de PVV. Volgens mij ben ik glashelder over wat deze wet regelt en wat wij als Partij van de Arbeid belangrijk vinden. Gelet op die enorme toename van mensen met burn-outklachten, van mensen die werkstress ervaren, onder andere als gevolg van het feit dat je misschien altijd maar bereikbaar moet zijn of van het gevoel dat je bereikbaar moet zijn, is het belangrijk dat we dat wegnemen. Ik was net begonnen met te vertellen wat deze wet dan wel regelt.

Nog even terug naar het punt dat ik net maakte over hoe belangrijk dit wetsvoorstel is. Ik zei het al: heel veel mensen hebben te maken met burn-outklachten. Onderzoek van TNO wijst uit dat dit mede voortkomt uit het feit dat mensen altijd maar aan moeten staan en altijd maar bereikbaar moeten zijn, of in ieder geval het gevoel hebben altijd bereikbaar te moeten zijn voor hun werkgever. Maar je hoort het ook als je mensen zelf spreekt, ook jongeren in mijn omgeving. Dan hoor je heel vaak dat mensen pas ontspannen en pas het gevoel hebben dat ze tot rust komen op het moment dat hun telefoon per ongeluk is uitgevallen of toevallig stuk is. Het is natuurlijk te gek voor woorden dat je pas kan ontspannen, een momentje van ontspanning hebt en geen werkstress ervaart als je telefoon is uitgevallen. Dat zou je ook moeten kunnen ervaren op het moment dat je je telefoon gewoon bij je hebt buiten kantooruren om.

Daarom is het goed dat dit wetsvoorstel zou kunnen regelen dat er een gesprek komt tussen werkgever en werknemer over wanneer je wel en niet bereikbaar bent. Zo'n gesprek kan plaatsvinden tussen werkgever en werknemer op individueel niveau, maar het kan ook best plaatsvinden tussen een or en de werkgever. Het kan bijvoorbeeld ook plaatsvinden tussen de werkgeversbranche en de vakbonden. Kortom, er zijn heel veel mogelijkheden om zo'n gesprek vorm te geven. Dat zorgt er volgens mij voor dat de lasten voor werkgevers heel laag zijn en dat er ook wel degelijk lusten voor werknemers zijn. Zij kunnen in ieder geval een gesprek hebben over wanneer zij wel en niet bereikbaar

zijn voor hun werkgever. Dat gesprek normaliseert ook op de werkvloer. En dat is keihard nodig.

Dat is keihard nodig. Met name onder jongeren — jongeren van mijn eigen generatie, van 25 tot 35 jaar — zie je dat de burn-outklachten toenemen als gevolg van het feit dat ze altijd maar bereikbaar moeten zijn. Honderd jaar geleden hadden we misschien mensen die helemaal niet thuis zaten, omdat ze altijd maar moesten werken en altijd maar op het werk moesten verschijnen. Toen kwam er een wet, de Arbeidstijdenwet, die regelde dat mensen naast hun werk ook af en toe vrije tijd hadden. Nu hebben mensen af en toe vrije tijd, maar zijn zij in het huidige digitale tijdperk, waarin je altijd bereikbaar moet zijn, in hun vrije tijd alsnog bezig met hun werk.

De wet- en regelgeving loopt dus een beetje achter de huidige feiten aan. Daarom is het nodig de wet- en regelgeving up-to-date te maken en te zorgen dat die aansluit bij de huidige praktijk. Dat moet ervoor zorgen dat mensen niet langer altijd maar bereikbaar moeten zijn voor hun werkgever, ook buiten kantooruren om, en niet langer het gevoel hoeven te hebben dat zij altijd bereikbaar moeten zijn. Daarom is het cruciaal dat we dat gesprek gaan organiseren. Dat is op dit moment niet goed verankerd. Deze wet verankert dat wel, dus ik hoop op volle steun van mijn collega's voor dit wetsvoorstel.

Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel. Dan geef ik het woord aan mevrouw Podt van D66.



Mevrouw Podt (D66):

Voorzitter. Ik ga natuurlijk ook beginnen met mijn complimenten aan mevrouw Kathmann en haar medewerkers, die hopelijk binnen kantooruren aan deze wet hebben gewerkt.

Voorzitter. Ik kan geen betere plek bedenken om over de impact van een hoge werkdruk en de bereikbaarheid buiten kantooruren te praten dan hier in deze Kamer. We vragen veel van onszelf, maar we vragen ook veel van onze medewerkers. Het is niet voor niets dat steeds meer van onze collega's soms even een stapje terug doen of moeten doen. Dat is verstandig, maar het zou beter zijn als we met z'n allen zouden voorkomen dat dat nodig is. Helaas beperkt dit probleem zich niet tot deze Kamer. Met de opkomst van het thuiswerken sinds corona vervaagt het verschil tussen werk en privé en tussen werktijd en niet-werktijd voor velen steeds meer.

Het aantal mensen dat met stress- of burn-outklachten kampt, is ongekend hoog. Momenteel zijn het er meer dan een miljoen en hun aandeel blijft stijgen. Het is natuurlijk heel vervelend voor de mensen zelf, maar we moeten niet vergeten dat dit ons allemaal raakt. Het verhoogt de werkdruk voor collega's die het werk moeten overnemen en het brengt hoge kosten met zich mee voor werkgevers en de economie. En dat terwijl de arbeidsmarkt al zo ontzettend krap is.

Vaak hebben mensen het idee dat ze buiten de normale kantooruren moeten reageren als ze een mailtje of een appje krijgen. Soms is dat logisch en terecht en hoort dat bij de aard van het werk. Maar vaak is het helemaal niet nodig en ook helemaal niet wat de werkgever verwacht. Alleen, als dat nooit is uitgesproken, ervaren veel mensen het als een plicht. Dat is slecht voor de ervaren werkdruk van mensen. Het is dus belangrijk dat zo'n gesprek plaatsvindt.

Wij zijn voorstander van de modernisering van de arbeidsmarkt. Moderne afspraken op de werkvloer horen daar wat ons betreft zeker bij. Daarmee zijn wij zeker voorstander van de inhoud van het voorstel van mevrouw Kathmann en haar partij. Maar wel wil ik zeker zijn dat de timing van het wetsvoorstel juist is. De EU is namelijk ook bezig met een traject op dit onderwerp. Het zou natuurlijk heel vervelend zijn als de EU vlak na ons met een aangenomen wetsvoorstel zou komen. Nu heb ik begrepen dat het maar zeer de vraag is of dat gaat gebeuren en dat het, als het gaat gebeuren, misschien nog wel een jaar of twee kan duren. Omdat ik de timing wel belangrijk vind, heb ik de volgende vragen aan mevrouw Kathmann en de minister. Hoe kijkt u aan tegen de timing van dit voorstel in relatie tot de ontwikkelingen in de EU? En is het inderdaad zo dat we op korte termijn niets van Brussel hoeven te verwachten op dit vlak?

Tot slot. De arbeidsmarkt en de werkvloer zijn sinds corona veranderd. Dat is heel mooi, want hoe verschrikkelijk corona ook was, het heeft ook tot positieve veranderingen geleid, die we nooit voor mogelijk hadden gehouden. Thuis kunnen werken is soms echt een fijne toevoeging aan het werkende leven. Om die reden heeft mijn collega de heer Van Weyenberg samen met mevrouw Maatoug een initiatiefwet ingediend om het recht op thuiswerken steviger te verankeren. Ook dat is mooi, maar we moeten daarin aandacht houden voor het welzijn van werknemers, want we hebben iedereen hartstikke hard nodig. Nu, maar zeker ook in de toekomst.

Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel, mevrouw Podt. Dan geef ik het woord aan de heer Strolenberg, VVD.



De heer Strolenberg (VVD):

Voorzitter. Het is bijna een gewoonte, maar ik begin in ieder geval met complimenten voor de indiener en haar voorgangers, al klinkt dat wel heel kerkelijk.

Dit wetsvoorstel lijkt een beetje op het wetsvoorstel dat we zonet hebben besproken. Het gaat om een veilige werkomgeving en goede arbeidsomstandigheden. Hopelijk is dat ook het doel van de initiatiefnemer. De initiatiefnemer maakt zich daar zorgen over en dat komt op mij ook niet vreemd over. De toekomst van werk verandert ingrijpend. Er zijn diverse trends en ontwikkelingen waardoor dit verandert en corona heeft ervoor gezorgd dat mensen meer plaats- en tijdonafhankelijk werken.

Door de technologie en de digitalisering zijn mensen meer thuis gaan werken en lopen privé- en werkactiviteiten bij veel mensen door elkaar heen. Laten we ook benadrukken

dat dit voor veel mensen uitkomst biedt. Je kunt 's middags tussendoor boodschappen doen of de kids even helpen, en dat corrigeren of weer inhalen door 's avonds na het eten nog even een paar mailtjes te beantwoorden. Het is een vorm van werken die voor steeds meer Nederlanders gewoon begint te worden en waar veel mensen tevreden mee zijn.

De initiatiefnemer schrijft dat de negen-tot-vijfstandaard verleden tijd is. In de ogen van de initiatiefnemer ontstaat daardoor juist veel psychische arbeidsbelasting. Psychische aandoeningen en met name burn-out en overspannenheid kunnen een grote impact hebben op mensen. Ik kan daar zelf helaas ook uit ervaring over meepraten. We moeten dat serieus nemen en dat doe ik ook. Een goede en veilige werkomgeving is een prioriteit van werknemers en ook van werkgevers. Het is een win-winsituatie, een belang voor beiden. Overspannenheid en burn-out horen bij de meest gemelde beroepsziekten. Alleen, uit gesprekken met bedrijfsartsen blijkt dat het voor artsen lastig is om werkgebonden risicofactoren goed te wegen in relatie tot andere factoren zoals stressbronnen in de persoonlijke omgeving of persoonlijke kwetsbaarheid.

Uit onderzoeken komt naar voren dat werkdruk voornamelijk komt doordat mensen gewoon te veel werk op hun bordje hebben. Met andere woorden, een verband tussen burn-out en bereikbaar dan wel onbereikbaar zijn buiten werktijd staat niet vast. Vanuit het perspectief van doelmatigheid en proportionaliteit had dit in de eerste plaats nader onderbouwd moeten worden. Dat heeft de initiatiefnemer nagelaten. Mijn vraag aan de initiatiefnemer is hoe zeker we kunnen zijn dat het maken van bereikbaarheidsafspraken bijdraagt aan een gezonde werkomgeving.

De heer **Bushoff** (PvdA):

Naast dat het best logisch klinkt dat het stress oplevert als je thuis zit en telkens maar het gevoel hebt dat je bereikbaar moet zijn, zijn er ook onderzoeken van bijvoorbeeld TNO die dat aantonen. Die link is dus wel degelijk aangetoond. Ziet de VVD die link en die logica niet? Of moet ik die onderzoeken nog toesturen aan de VVD om die link en die logica wel te zien?

De heer **Strolenberg** (VVD):

Ik heb die onderzoeken ook gelezen, maar daar staat niet keihard in dat het daardoor komt. Ik denk dat dat ook heel persoonsafhankelijk is. Zoals ik al zei: de een kan wat beter omgaan met stress dan de ander. Ik denk ook dat we een beetje in een tijd leven waarin we onszelf gek maken, maar ook de technologie doet dat. Ik zeg dit ook uit eigen ervaring. Die technologie is natuurlijk hartstikke mooi, maar we worden erdoor elke keer blootgesteld aan allerlei prikkels en impulsen. Ik zit zelf in aardig wat whatsappgroepen. Als ik bij elke melding uit elke whatsappgroep een pingeltje zou krijgen, zou ik ongeveer om de halve minuut afgeleid worden. Ik denk dat er daarbij ook een verantwoordelijkheid bij mezelf ligt, om bijvoorbeeld dingen te dempen. Die verantwoordelijkheid neem ik ook. Ik moet niet continu op die telefoon kijken.

De heer **Bushoff** (PvdA):

Het is natuurlijk eigenlijk gewoon volstrekt logisch dat mensen werkstress ervaren doordat ze voor hun gevoel

telkens maar bereikbaar moeten zijn. Dit is wél aangetoond in onderzoeken, zoals ook de VVD weet. Mijn vraag is daarbij: stel dat er nog meer factoren zijn die ervoor zorgen dat je inderdaad werkstress ervaart, en stel nou dat dit er een van is. Moet je dan deze niet ook gewoon aanpakken, om maar te voorkomen dat er steeds meer mensen thuis komen te zitten met een burn-out? Dat laatste vindt de VVD ook belangrijk.

De heer **Strolenberg** (VVD):

Ik denk dat dat goede gesprek ook nu al plaatsvindt. We hoeven dat niet verplicht te stellen, want ik denk dat werkgevers daarvan ook het belang wel inzien. Het zorgt natuurlijk ook gewoon voor een goed werkklimaat. Volgens mij is er geen enkele werkgever in Nederland die zit te wachten op zieke werknemers die thuiszitten, of op mensen die overbelast raken.

De **voorzitter**:

Tot slot, meneer Bushoff.

De heer **Bushoff** (PvdA):

Dat is dan toch wel een interessant punt van de VVD: "Dat goede gesprek vindt al plaats." Kan de VVD mij aangeven bij hoeveel procent van de werkgevers dat soort gesprekken al plaatsvindt?

De heer **Strolenberg** (VVD):

Dat onderzoek kan ik nu niet toesturen, maar ik weet wel dat het steeds meer bespreekbaar wordt, en ook dat we die zorg met elkaar moeten delen. Mensen hebben over het algemeen natuurlijk functioneringsgesprekken, hoewel dat niet bij elk bedrijf verplicht is. Daar werd net al aan gerefereerd. En er zijn ook gewoon bila's met werkgevers.

De **voorzitter**:

Kort, meneer Bushoff

De heer **Bushoff** (PvdA):

Maar 30% van de bedrijven heeft een risico-indicatie en -evaluatie, waar dit eventueel onderdeel van zou kunnen zijn. Dus het overgrote deel van het bedrijfsleven, van de bedrijven, heeft nog niet zo'n gesprek geïnitieerd. Dus als de VVD zegt dat ze dat gesprek normaal en belangrijk vindt, dan is mijn vraag: waarom steunt de VVD dit voorstel dan niet, nu toch blijkt dat heel veel bedrijven nog niet zo'n gesprek hebben geïnitieerd?

De heer **Strolenberg** (VVD):

U zegt dat heel veel bedrijven dat niet hebben gedaan. Dat is helemaal niet waar. Er zijn natuurlijk ook heel veel bedrijven die ook risico's inventariseren. Dat is ook wettelijk ...

De **voorzitter**:

De heer Strolenberg is aan het woord.

De heer **Strolenberg** (VVD):

Volgens mij heeft 77% van de bedrijven zo'n RI&E. Ik denk dat het ook goed is dat bedrijven dat hebben. Dat percentage moeten we natuurlijk gewoon verhogen. Het is een plicht voor werkgevers om de risico's binnen het bedrijf in kaart te brengen, en ook om maatregelen te treffen om die risico's te beperken. Ook psychosociale belasting is wel iets wat veel werkgevers nu serieus nemen.

De **voorzitter**:

U vervolgt uw betoog weer. U heeft nu al vier, vijf interrupties achter elkaar gehad. We gaan nu even verder en dan kijken we even.

De heer **Strolenberg** (VVD):

In veel gevallen zijn al goede gesprekken mogelijk tussen werknemers en werkgevers. Als die niet mogelijk zijn, dan worden de werknemers al beschermd, namelijk in de Arbeidstijdenwet. Ook in heel veel cao's worden zaken vastgelegd. Verder worden dingen bespreekbaar gemaakt via ondernemingsraden of personeelsvertegenwoordiging. VNO-NCW en MKB-Nederland hebben al aangeboden om in samenspraak met de werkgevers een handleiding op te stellen over bereikbaarheid buiten werktijd, waardoor een verplichting stellen niet nodig is. Ook de Raad van State twijfelt aan nut en noodzaak van het initiatief. Keiharde afspraken zijn helemaal niet nodig en kunnen ook belemmerend werken. "Recht op onbereikbaarheid voor werknemers" kan ook "recht op bereikbaarheid voor werkgevers" worden. Een arbeidsrelatie moet gestoeld zijn op vertrouwen, wederzijdse flexibiliteit en wederzijds respect. Je wilt toch niet dat we in een situatie komen waarin straks mailservers of computers automatisch na 18.00 uur uitgeschakeld worden? Zo wil je ook niet dat werkgevers gaan zeggen: ho eens, ik wil niet dat u die privéberichten op WhatsApp tijdens werktijd gaat lezen of beantwoorden. Enige flexibiliteit is juist gewenst aan beide kanten. Maar keur het ook niet goed dat werknemers buiten werktijd door werkgevers worden gestalkt en op elk moment, ongeacht het moment van de dag, moeten reageren.

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

Ik moet hier even over nadenken. Ik hoorde de heer Strolenberg zeggen dat er een recht op bereikbaarheid van de werkgever zou kunnen dreigen. Ik ben heel benieuwd wat de VVD daarmee bedoelt.

De heer **Strolenberg** (VVD):

Dat is wederkerigheid. Ik denk dat als je afspraken gaat maken over bereikbaarheid buiten werktijd, je ook afspraken kunt maken over bereikbaarheid binnen werktijd, en hoe je dat inpast.

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

Ook hierbij geldt weer dat ik het idee heb dat de wet niet goed wordt getaxeerd. De wet is wel verkocht alsof er een recht op onbereikbaarheid in zit, maar dat is niet wat de wet is. De wet vraagt aan werkgevers en werknemers om het gesprek aan te gaan over de bereikbaarheid buiten de normale arbeidsuren. Als dat een vast onderdeel wordt van

het functioneringsgesprek, zou de VVD daar dan moeite mee hebben?

De heer **Strolenberg** (VVD):

Ik wil het aan de werkgevers overlaten welke afspraken zij daarover maken met de werknemers.

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

Dat staat werkgevers ook vrij. De wet schrijft niet voor welke afspraken er gemaakt moeten worden. De wet schrijft alleen voor dat daarover gesproken moet worden.

De heer **Strolenberg** (VVD):

Bij goed werkgeverschap hoort dat risico's en signalen van werknemers serieus genomen worden. Volgens mij vinden werkgevers het belangrijk om op een goede manier met werknemers om te gaan. Als de werknemer stress ervaart, dan vind ik dat dat de verantwoordelijkheid is van de werkgever.

De **voorzitter**:

Tot slot, de heer Van Kent.

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

Maar de wet regelt dus geen voorschrift van de afspraak die moet worden gemaakt. Er zit geen resultaatsverplichting in. In de communicatie is die indruk wel gewekt, maar dat is niet het geval. Er zit een inspanningsverplichting in. Men moet het gesprek daarover aangaan. De VVD geeft aan dat als werkgevers het zelf willen, dat oké is. Volgens mij is het altijd goed om over dit onderwerp te spreken, zeker gezien de grote aantallen burn-outs. Het is nooit fout om daarover het gesprek aan te gaan. Ik begrijp het bezwaar daartegen niet.

De heer **Strolenberg** (VVD):

Ik denk dat mijn bezwaar meer in het verplicht stellen zit. Ik ben absoluut voor een goed gesprek. Volgens mij moet je op alle onderwerpen een goed gesprek met je werknemers voeren.

De heer **Van der Lee** (GroenLinks):

Dan snap ik al helemaal niet waarom de VVD moeite heeft met de wet. De VVD vindt dus dat er een goed gesprek moet plaatsvinden. Dat is heel makkelijk inpasbaar. Je kunt één keer per kwartaal met de werknemer praten over de vraag hoe het gaat. Dat kan ook één keer per halfjaar. Dat kan zelfs één keer per jaar zijn. Dan kun je dit onderwerp adresseren. Dan voldoe je al aan de wet. Het gaat ook om proportionaliteit. De VVD komt op voor bedrijven, maar er zijn ook grote verschillen tussen bedrijven. De bedrijven die klaploper zijn op dit terrein, veroorzaken schade, niet alleen bij de werknemers maar ook bij onze samenleving. Wie draait er namelijk voor op als mensen een burn-out hebben en lang uit het arbeidsproces verdwijnen? Dat zijn wij als samenleving. Wat gebeurt er dan? Dan gaan de lasten omhoog. Dat is iets wat de VVD ook zegt te hekelen. Ik mis de proportionaliteit helemaal in de afweging van de VVD. Het gaat om een heel lichte verplichting ten opzichte

van grote maatschappelijke schade. Misschien is het goed als de VVD nog even heroverweegt of het niet verstandig is om dit initiatiefvoorstel te steunen.

De heer **Strolenberg** (VVD):

Dat goede gesprek kan ook gaan over goed eten, voldoende fruit eten en de nachten niet doorhalen met te veel drank, zodat je de volgende werkdag fris en fruitig op je werk komt. Moeten we hier echt helemaal beschrijven wat een goede werkgever en een goede werknemer met elkaar moeten afspreken? Dat lijkt mij toch iets te overdreven.

Voorzitter. Dat er rusttijden zijn zodat iemand de volgende dag uitgerust aan het werk kan, is ook een belang van werkgevers. Het werd al gezegd: uitval en overspannenheid zijn in niemands belang. Dat kost de samenleving — dat gaf de heer Van der Lee ook aan — bovendien veel geld. In een tijd van arbeidskrapte is goed werkgeverschap nog belangrijker geworden. Gelukkig zien veel goede, hardwerkende werkgevers dat ook. Mevrouw Podt gaf al even aan dat er vanuit Brussel ook regelgeving komt. Dat zal waarschijnlijk resulteren in een richtlijn. Ik zou daar ook op willen wachten. Ik zou daar nu niet vooruit op willen lopen. Ik zou nu geen stappen willen nemen die mogelijk verstrekkender zijn.

Tot zover, voorzitter.

De **voorzitter**:

Dank u wel. De heer Bushoff, PvdA.

De heer **Bushoff** (PvdA):

Toch nog even, voorzitter. Ik heb even meegeschreven. Wat hoorde ik van de VVD? "Het is belangrijk dat we burn-outs tegengaan. Goed werkgeverschap is van belang en daar hoort een gesprek zoals waar we het nu over hebben bij." Dat gesprek vindt nog niet plaats en toch is de VVD tegen deze wet. Kunt u mij nog eens uitleggen welk bezwaar u dan heeft tegen dit voorstel?

De heer **Strolenberg** (VVD):

Ik en mijn partij vinden dat we niet vanuit Den Haag moeten dicteren wat hoort bij goed werkgeverschap. Wij willen dat het klimaat en de cultuur dusdanig zijn dat werkgevers dat ook aanvoelen en dat werknemers die druk ervaren, bijvoorbeeld de druk van altijd bereikbaar zijn, zelf het gesprek aangaan. Dat hoeft niet vastgelegd worden in "dat moet zoveel keer per jaar", want misschien kan zo'n gesprek ook wel drie keer per jaar gevoerd worden.

De heer **Bushoff** (PvdA):

Maar dan is mijn vraag wel: als het nu nog niet plaatsvindt maar de VVD het wel van belang vindt, welk voorstel doet de VVD dan bij dezen om dit te gaan regelen?

De heer **Strolenberg** (VVD):

Ik denk niet dat dat hoeft. Ik denk dat dat gesprek steeds meer plaatsvindt, zeker ook omdat burn-outklachten en overspannenheid steeds vaker voorkomen en bedrijven op dit moment ook wettelijk verplicht zijn om risico's in kaart

te brengen en maatregelen te treffen om die te beperken. Binnen de huidige wetgeving is de werkgever dus al verantwoordelijk voor een goed werkklimaat.

De heer **Bushoff** (PvdA):

Op dat punt. Dat gebeurt pas bij 30% van de bedrijven. Bij 70% van de bedrijven is dat dus niet het geval. Als de VVD zegt dit echt van belang te vinden maar het bij 70% van de bedrijven nog niet gebeurt, dan snap ik werkelijk niet dat u niet zelf met een beter voorstel komt om dit te regelen. Wat ik hoor, is gewoon klassiek VVD: achteroverleunen en hopen dat het goedkomt, wetend dat het verkeerd gaat.

De heer **Strolenberg** (VVD):

Ik weet niet waar u die 30% op stoelt, maar 77% van de bedrijven heeft een risico-inventarisatie en evaluatie. Uiteraard ben ik er voorstander van dat dat percentage omhooggaat. Ik ben ook in het licht van de vorige wetsbehandeling benieuwd ... Ik heb de minister, die hier als adviseur aanwezig is, gevraagd om een toelichting te geven over wat er op dit moment al wordt gedaan. Dat kan verder geïntensiveerd worden. Ik denk dat het belangrijk is dat waar er wettelijke voorschriften zijn voor bedrijven, we die ook handhaven.

De **voorzitter**:

Tot slot, meneer Bushoff.

De heer **Bushoff** (PvdA):

Dan tot slot. We zien dat het nog niet gebeurt. Dit wetsvoorstel regelt dat het wel gebeurt. De VVD is er tegen, maar komt niet met een eigen initiatief om het percentage bedrijven dat dit soort gesprekken initieert te verhogen. Ik verwacht dat je, als je tegen een wetsvoorstel van een collega bent, zelf met betere alternatieven komt.

De heer **Strolenberg** (VVD):

Ik denk niet dat dat nodig is. We zien dat de klachten toemen. Dat is een verantwoordelijkheid die werkgevers voelen. Ik heb al gezegd: in een tijd van arbeidskrapte zijn heel veel werkgevers heel goed bezig om hun werknemers op allerlei fronten te ondersteunen, omdat zij niet zitten te wachten op uitval. Zeker in een tijd van arbeidskrapte heb je een kwetsbaarheid. Dat druist in tegen de continuïteit van een bedrijf. En als je tegenwoordig geen goede werkgever bent, hopt de werknemer al gauw weer naar een andere job.

De **voorzitter**:

Dank u wel, meneer Strolenberg. Dan geef ik het woord aan mevrouw Palland, CDA.



Mevrouw **Palland** (CDA):

Voorzitter, dank u wel. Hierbij natuurlijk ook als eerste een woord van dank en waardering aan de collega die hier het initiatief toe heeft genomen. Dat is door mevrouw Kathmann overgenomen van oud-collega Gijs van Dijk. Zij heeft al een indrukwekkende lijst van initiatiefwetsvoorstellen waar zij

mee doende is. Ik dank ook hun medewerkers. Dank aan de heer Fox. Ik moet eerlijk zeggen dat ik bij het vorige debat volgens mij per abuis mevrouw Hellevoort onrecht heb aangedaan door te verwijzen naar eerdere medewerkers, maar ik had ook de naam van de heer Wolters in gedachten. Hij hoort bij dit initiatiefwetsvoorstel en niet bij dat van net hiervoor, dus nog excuses aan mevrouw Hellevoort daarvoor.

Voorzitter. Waar zouden we tegenwoordig zijn zonder de mobiele telefoon? CDA-collega Peters kwam tijdens de begrotingsbehandeling van OCW afgelopen november met het voorstel om mobieltjes tijdens de lessen op school te verbieden. We weten immers dat mobiele telefoons constant om aandacht vragen. Dat heeft de nodige consequenties. Waar dit voorstel eerst enigszins lacherig werd ontvangen, is het tij binnen drie maanden gekeerd en is er breed draagvlak om het gesprek met elkaar aan te gaan over het weren van de mobiel uit de klas.

De achterliggende gedachte dat de telefoon onze aandacht blijft trekken, komt ook terug in dit initiatiefwetsvoorstel. Het gebruik van mobiele apparaten zoals smartphones of tablets biedt de mogelijkheid om thuis e-mails of berichten te ontvangen. Daardoor is het mogelijk geworden om overal en op ieder tijdstip te werken en constant bereikbaar te zijn, aan te staan. Dit vervaagt de grens tussen werk en privé. De tijd die bedoeld is voor ongestoorde vrije tijd, wordt daar niet altijd voor gebruikt, terwijl rust essentieel is voor het welzijn van mensen en voortdurend verbonden zijn met werk gevolgen heeft voor de gezondheid. Bezig zijn met werkgerelateerde berichten in de vrije tijd kan zorgen voor een ophoping van stress die niet verwerkt kan worden. Daarnaast weten we dat te lang achter een scherm zitten, een hoge werkdruk en te veel werken de concentratie verminderen, cognitieve en emotionele overbelasting kunnen veroorzaken en tot hoofdpijn, vermoeide ogen, vermoeidheid, slaapttekort, angst en burn-out kunnen leiden. Uit onderzoek van TNO – collega's hadden het hier al over – blijkt ook dat met name jongeren stressverschijnselen ervaren.

Voorzitter. Het CDA deelt de zorg met de initiatiefnemer dat werk en privé steeds verder in elkaar overlopen. Het is belangrijk dat er maatregelen worden genomen voor een gezonde werkomgeving. Stress gerelateerd aan het werk is namelijk beroepsziekte nummer één in Nederland. Dit ziekteverzuim levert bovendien ook forse kosten op voor werkgevers en zorgt in deze huidige krappe arbeidsmarkt voor nog meer druk op de overige medewerkers. Mijn fractie twijfelt echter net als de Raad van State of dit probleem zich wel leent voor de aanpak middels wetgeving en of dit middel dan ook effectief is. Inmiddels zijn in meerdere cao's afspraken gemaakt over het recht op onbereikbaarheid. Zo is bijvoorbeeld in de cao voor de gehandicaptenzorg bepaald dat de werkgever werknemers niet op hun roostervrije dagen mag storen. In andere cao's, zoals de cao kinderopvang, de cao Rijk en de cao van verzorging, verpleging en thuiszorg zijn vergelijkbare bepalingen opgenomen. Herkent de initiatiefnemer deze trend en denkt zij ook dat hier spoedig in meer cao's afspraken over worden gemaakt? Is het niet inderdaad een zaak voor sociale partners, met eventueel maatwerk per sector? Kan de minister aangeven of deze ontwikkeling zich ook doorzet richting andere cao's? Welk percentage van de werknemers heeft al een cao waarin afspraken over onbereikbaarheid zijn opgenomen?

Daarnaast is mijn fractie benieuwd naar de Europese initiatieven om buiten de werkuren zonder gevolgen offline te kunnen zijn en die minimumnormen vaststellen voor telefoneren. Kan de minister aangeven of daarvoor een voorstel te verwachten is en, zo ja, wanneer? Aan de initiatiefnemer zou ik graag willen vragen hoe zij tegen dat voorstel of die initiatieven uit Europa aankijkt. De initiatiefnemer geeft in de schriftelijke beantwoording aan dat een initiatiefwet zoals in Frankrijk, Italië en Spanje laat zien dat organisaties die het probleem niet zien, niet willen zien of gewoonweg niet willen, óók in gesprek gaan met werknemers over bereikbaarheid buiten werktijd. Kan zij aangeven hoe groot zij verwacht dat de groep van werkgevers is die hierover niet in gesprek zou willen gaan met medewerkers? Kan de initiatiefnemer ook duiden welke redenen daaraan ten grondslag zouden liggen? De hamvraag daarbij is natuurlijk of dit wetsvoorstel daar het passende antwoord op levert.

Voorzitter. Hoewel mijn fractie nog twijfelt over de vraag of wetgeving en ook de eventuele timing daarvan nou de juiste antwoorden zijn, gelet op het Europese initiatief, en of ze passend antwoord bieden op het probleem dat werk en privé nog steeds en ook steeds meer door elkaar lopen, met alle gevolgen van dien, zijn wij wel van mening dat het gesprek aangaan binnen de organisatie een goede eerste stap is. We moeten van ratrace naar relatie en terug naar het Rijnslands denken op de werkvloer, tussen werkgevers en werknemers. We moeten rekening houden met elkaars belangen en gezondheid en daarvoor ook het gesprek aangaan. We wachten de reactie van de initiatiefnemer en het kabinet graag af.

De voorzitter:

Dank u wel, mevrouw Palland. Dan geef ik het woord aan de heer Léon de Jong, PVV.



De heer Léon de Jong (PVV):

Sorry, voorzitter. Even m'n telefoon uitzetten!

Voorzitter. Veel dank aan de initiatiefnemer voor dit voorstel.

Voorzitter. Ik ruim gelijk maar even een misverstand uit de weg. Dit wetsvoorstel regelt níét het recht op onbereikbaarheid. Het regelt ook niet het recht om even uit te staan. Ik zie het overal al voorbijkomen, op tv, in de krant en in opiniestukken: het recht op onbereikbaarheid. Eerlijk is eerlijk, het wetsvoorstel is knap in de markt gezet, maar het recht op onbereikbaarheid regelt dit wetsvoorstel dus niet. Het is dan ook goed dat de initiatiefnemer naar aanleiding van de terechte opmerking van de Raad van State de titel heeft aangepast.

Maar wat regelt dit wetsvoorstel dan wel? Het regelt het verplicht stellen van een gesprek over bereikbaarheid buiten werktijd. Een gesprek. Zonder inhoudelijke normen. Zonder dat dit hoeft te leiden tot afspraken tussen werkgever en werknemer. Laat ik duidelijk zijn: er is natuurlijk helemaal niets mis met een gesprek tussen werkgever en werknemer over bereikbaarheid. Ik juich het zelfs toe, zeker als daar duidelijke afspraken over bereikbaarheid uit naar voren komen en cao's daarover duidelijker worden, zoals nu al het geval is in de cao gehandicaptenzorg, de cao verpleeg- en verzorgingshuizen en thuiszorg, de cao kinderopvang,

de cao Aegon en de cao Rijk. Dat laat dus al zien dat dit nu ook al kan, zonder wettelijke plicht tot een gesprek.

In de huidige wet zijn er ook al goede dingen geregeld, zoals in de Arbeidstijdenwet, waarin staat dat er na een werkdag minimaal elf uur rust is. Daarnaast bevat de Arbowet de bepaling over psychosociale arbeidsbelasting. Kort gezegd komt deze bepaling erop neer dat de werkgever maatregelen moet treffen om overmatige stress tegen te gaan. De Arbeidsinspectie ziet daarop toe. Als het niet goed gaat, dan moet de Arbeidsinspectie meer controleren, zodat zij de werkgever door middel van waarschuwingen en eventuele boetes kan wijzen op zijn verantwoordelijkheid.

Voorzitter. Als de werknemer afspraken wil maken over zijn bereikbaarheid, dan kan hij dat toch ook kenbaar maken? Er zijn genoeg mogelijkheden voor een werknemer om zijn of haar bevindingen over het werk in algemene zin, en werkdruk in specifieke zin, kenbaar te maken: vooraf tijdens sollicitatiegesprekken, tussentijds bij functioneringsgesprekken, door inschakelen van de arbodienst, of gewoon door het aanvragen van een gesprek. Daar is geen extra wettelijk recht voor nodig.

Sterker nog, in artikel 11 van de Arbowet staat zelfs dat een werknemer verplicht is om: "in zijn doen en laten op de arbeidsplaats, overeenkomstig zijn opleiding en de door de werkgever gegeven instructies, naar vermogen zorg te dragen voor zijn eigen veiligheid en gezondheid en die van andere betrokken personen". Met andere woorden, als je te veel stress ervaart door bijvoorbeeld bereikbaarheid en dat je gezondheid aantast, dan moet je dat melden, en ook als je ziet dat het bij je collega's fout gaat. Dan vraag je dus om een gesprek. Dat is dus eigenlijk al wettelijk geregeld. Hoe kijkt de initiatiefnemer daarnaar?

Dan een andere vraag, over burn-out. Ik vind het terecht dat dat punt hier een aantal keren is gemaakt. Alleen, het suggereert ook dat deze wet iets zou doen tegen het aantal burn-outklachten. Ik zou graag een onderbouwing in cijfers zien wat deze wet doet in de strijd tegen burn-out. Dan heb ik het niet alleen over burn-outklachten, maar ook over burn-out. Hier wordt vaak TNO-onderzoek naar voren gebracht. Ik vind echt dat we de discussie zuiver moeten houden als het gaat om mensen met burn-out, wat echt vreselijk is als het je overkomt. Ik weet dat TNO een aantal jaren geleden ermee kwam dat 17% van de mensen een burn-out zou hebben. Maar als je daar goed naar kijkt, dan gaat het om mensen die at risk zijn, die het risico lopen op burn-out. Ik vind dat je daar ook wat aan moet doen, maar laten we heel goed naar die cijfers kijken, naar de echte ziekmeldingen, mensen bij wie een burn-out is geconstateerd. Dan hoort dat bij psychische klachten; zo wordt dat omschreven. Bij 1,2% van het totale aantal mensen dat ziek is, gaat het om psychische klachten, en daarvan is het bij 12% een burn-out. Dat betekent dat 0,15% van het totale aantal dagen ziekteverzuim in Nederland een burn-out is.

Ik zou graag willen weten wat dit wetsvoorstel doet met die 0,15%, om dit wetsvoorstel ook goed in perspectief te plaatsen. Ik ken ook mensen in mijn eigen omgeving die echt een burn-out hebben. Ik ken ook mensen die burn-outklachten hebben. Ik vind ook dat daar goed beleid op moet zijn van de kant van werkgevers, en dat die werkgever daar ook zijn verantwoordelijkheid in moet pakken. In feite zijn er al verplichtingen richting de werkgever op grond van

de Arbowet, de Arbeidstijdenwet en de arbeidswetgeving, om dat te realiseren.

Voorzitter. Dan een ander punt. Als de werkgever onvoldoende luistert naar de werknemers, dan is dat niet alleen zeer onverstandig richting de werknemers, maar zeker in een tijd van krapte op de arbeidsmarkt ook zeer onverstandig voor de werkgever zelf. Hij loopt niet alleen de kans op hoge kosten door uitval, maar ook de kans om goede mensen te zien vertrekken naar andere werkgevers die wel iets hebben geregeld. Het is dus ook zeker in het belang van de werkgever om hierover goede afspraken te maken.

Voorzitter, ik rond af. Het is goed als werknemers en werkgevers onderling afspraken maken over bereikbaarheid buiten werktijd, maar het is wel zaak tussen werkgevers en werknemers om de wettelijke mogelijkheden die er al zijn op te pakken.

Voorzitter, tot zover.

De voorzitter:

Dank u wel. Een interruptie van de heer Bushoff, PvdA.

De heer Bushoff (PvdA):

Ik hoor de PVV zeggen dat het inderdaad belangrijk is om een goed gesprek tussen werkgevers en werknemers te organiseren. Volgens de PVV zouden er al een aantal middelen zijn die dat mogelijk maken. Toch zien we dat dit op dit moment onvoldoende gebeurt. Zouden we dan niet extra middelen in het leven moeten roepen om te doen wat de PVV ook zo belangrijk vindt, namelijk dat goede gesprek organiseren?

De heer Léon de Jong (PVV):

Ik vind het hartstikke goed als werkgevers goede gesprekken voeren met hun werknemers. Het punt is wel dat een werkgever volgens het wetsvoorstel moet aantonen dat dat gesprek is gevoerd. Hij moet dat dus vastleggen; hij moet dat opschrijven. Daar kan ik van alles van vinden, maar dat betekent dus ook gewoon een administratieve last voor de werkgever. Het gaat er mij om dat ik in dit wetsvoorstel niet naar voren heb zien komen hoeveel mensen met een burn-out en hoeveel mensen met burn-outklachten hier nu mee geholpen worden. Hoeveel procent? Het aantal? Ik weet het niet. Ik heb het niet gezien.

Tegelijkertijd vind ik dat een goed gesprek tussen werkgever en werknemer een zaak is tussen werkgever en werknemer. We leven in een tijd waarin iedereen altijd bereikbaar is, ook tijdens werk. Ik weet ook dat werknemers in werktijd op Facebook of Instagram zitten of ermee bezig zijn hoe zij hun kind naar de zwembles gaan brengen; dat is iets wat ook gebeurt. Ik weet dat daar in wederzijds overleg ruimte voor moet zijn, aan beide kanten. Als ergens onevenredig veel gebruik van wordt gemaakt, dus een belasting in vrije tijd of privéaangelegenheden in werktijd, dan moet daar een gesprek over gevoerd worden. Nogmaals, de Arbowet geeft zelf al aan — ik geloof in artikel 5, artikel 11 en artikel 3 — dat er wat dat betreft een gezamenlijke verantwoordelijkheid is.

De heer **Bushoff** (PvdA):

Ik ben op zich blij te horen dat ook de PVV een dergelijk gesprek van belang vindt. Toch constateren we dat de mogelijkheden die er zijn, blijkbaar onvoldoende zijn om dat goede gesprek te initiëren en dat de PVV bezwaren zou hebben tegen dit wetsvoorstel omdat het een extra administratieve last met zich zou brengen voor de werkgevers. Alleen, je kan het bijvoorbeeld regelen via cao-onderhandelingen. Je kan het bijvoorbeeld regelen met een or en een werkgever die het gesprek voert. Je kan het regelen in een jaarlijks functioneringsgesprek. Die lastendruk voor werkgevers valt dan toch wel mee?

De heer **Léon de Jong** (PVV):

Ik weet dat de Partij van de Arbeid zeer nauwe banden heeft met bijvoorbeeld de FNV en dat die deel uitmaakt van de sociale partners. Dat is precies waar dit zou moeten komen te liggen. Dat zijn namelijk afspraken die je in cao's vastlegt. Ik wil er ook aan herinneren dat dat recht er sinds 2019 al is; ik heb het met een hele lijst aan cao's aangegeven.

Neem nou de Rabobank. Ik weet nog dat Gijs van Dijk zelf het voorbeeld van de Rabobank noemde. De Rabobank heeft gezegd: "Weet je wat, werknemer, je moet niet alleen maar een werktelefoon hebben maar ook een privételefoon. Waarom? Omdat je het recht hebt om niet bereikbaar te zijn." Nogmaals, nu al is in de wet geregeld dat je, één, rust moet hebben en dat je, twee, helemaal niet hoeft te reageren als je werkgever jou een appje stuurt of wat dan ook, zeker niet als dat buiten je contracturen gebeurt.

Ik moet nog iets zeggen. Het deed zich eigenlijk ook voor bij het vorige wetsvoorstel. Wij zijn toch ook weer een maatschappij aan het creëren waarin we zaken zoals deze gewoon weer wegnemen van de eigen verantwoordelijkheid van een werknemer om voor zichzelf op te komen, terwijl we volgens mij nog nooit zo mondig zijn geweest. Ik heb toch meer de neiging om het vertrouwen te hebben dat werkgevers en werknemers er gezamenlijk uitkomen en dat er wordt gehandhaafd als de arbodienst of de inspectie ziet dat het ergens misgaat. Dit is een tijd waarin je van jonge werknemers op een verzoek om alsjeblieft fulltime te gaan werken, vaak te horen krijgt: "Fulltime werken? Doe! Part-time, want ik moet het recht hebben om thuis te werken." Noem maar op. Dat soort zaken zijn van suiker aan het worden. Ik vind dat we dat niet moeten doen.

Tegelijkertijd vind ik dat de wet ter bescherming van werknemers, die er al is, moet worden gehandhaafd. En ik vind dat we iets principieel niet moeten verplichten, als dat de groep mensen voor wie de Partij van de Arbeid zegt op te komen, niet aantoonbaar helpt.

De **voorzitter**:

Laatste vraag van de heer Bushoff.

De heer **Bushoff** (PvdA):

Ja, voorzitter.

Dat laatste punt is dan weer een beetje tegenstrijdig met het eerdere betoog van de PVV, vind ik. Maar goed, dat laat ik even voor wat het is.

De heer **Léon de Jong** (PVV):

Hoezo?

De heer **Bushoff** (PvdA):

Nou, omdat het punt van de PVV was: we maken ons zorgen. En nu zegt u: we hoeven ons niet zo'n zorgen te maken. Maar ik laat dat even voor wat het is.

Ik wil nog heel graag, heel scherp, eventjes mijn vraag beantwoord hebben. Mijn vraag was namelijk: als het probleem van de PVV zit bij een extra lastendruk voor werkgevers, hoe ziet u dat dan? Ik heb net al aangegeven dat die lastendruk voor werkgevers heel erg meevalt. Dus als dat het probleem is, bent u dan alsnog niet voorstander van een dergelijke wet?

De heer **Léon de Jong** (PVV):

Nee. En ik ga mijn antwoord gewoon herhalen. Er is een extra druk. Er wordt niet aangetoond in dit wetsvoorstel dat dit gaat helpen. En daarnaast: principieel is die Arboret ... Als we onze rol hier ook een klein beetje serieus nemen, zouden we ook moeten weten waarvoor een Arboret is bedoeld. Dat is een kaderstellende wet. Als we die gaan volproppen met allerlei geboden, zaken die gebeuren moeten bij werkgevers, dan zijn we iets aan het optuigen waar die wet niet voor is bedoeld. En ik vind dus inderdaad dat we, net als bij het vorige wetsvoorstel, niet het beeld moeten wekken alsof het bij elke werkgever verkeerd gaat en bij elke werknemer ook verkeerd gaat. Dat is helemaal niet aan de orde. Ik heb helemaal niet gezegd dat we geen problemen hebben. Ik heb juist gezegd dat als werkgevers niet de ruimte geven voor zo'n gesprek, ze zichzelf in de vingers snijden. Dat is namelijk niet in het belang van de werknemer, maar ook, in een tijd van arbeidsmarktkrapte waarin ze mensen met talent zien vertrekken naar andere werkgevers, niet in hun eigen belang. Dus u moet wel luisteren naar het betoog. Ik heb juist mijn zorgen geuit én ik heb naar voren gebracht dat ik benieuwd ben of er een cijfermatige onderbouwing is van hoe dit wetsvoorstel ervoor gaat zorgen dat mensen, bijvoorbeeld als het gaat om burn-outklachten, daarmee worden geholpen.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Mevrouw Palland, CDA.

Mevrouw **Palland** (CDA):

Toch even, gehoord hebbende de discussie tussen de heer Bushoff en de heer De Jong. De heer Bushoff heeft een aantal keren naar voren gebracht dat er ook misschien wel andere dingen geregeld zijn, zoals dat werkgevers risico-inventarisaties moeten uitvoeren, maar dat ze dat niet doen. En de heer De Jong raakte nog aan de FNV. Nu hebben we ook een brief ontvangen van de FNV, met hun appreciatie van het voorstel. Daarin geeft de FNV aan over die RI&E dat de helft van de Nederlandse bedrijven geen RI&E heeft en dat slechts 30% van de bedrijven een RI&E heeft waarin daadwerkelijk alle belangrijke risico's zijn geïnventariseerd. En de heer Bushoff zegt dan: dus dat werkt onvoldoende en dus moeten we nu dit doen. Begrijp ik de heer De Jong nu goed dat hij zegt: er zijn allerlei mogelijkheden en wettelijke verplichtingen, onder andere deze, dus laten we daar nu niet meteen weer een wet eroverheen leggen? En is de

heer De Jong het dan met mij eens dat we daar dan wel werk van moeten maken? Gaan we er met de regels die we hebben, bijvoorbeeld die RI&E, voor zorgen dat we bij meer werkgevers de wettelijke regels die er zijn daadwerkelijk gaan handhaven? Gaan we daar werk van maken?

De heer **Léon de Jong** (PVV):

Ja, precies. Waar heb je anders wetten voor nodig? Dat komt niet heel vaak voor, maar eerlijk is eerlijk. Het is ook gewoon perfect om je eigen positie daarin te onderbouwen. Dus ik vind het ook supergoed dat het CDA deze interruptie plaatst.

Mevrouw **Palland** (CDA):

Ik vond het te mooi om ...

De heer **Léon de Jong** (PVV):

Ja, ik vind inderdaad dat je, als de wetgeving nu al zegt dat je zo'n inventarisatie moet maken, beleid moet maken om ervoor te zorgen dat mensen niet in onevenredige stresssituaties terechtkomen, en dat daarop moet worden gehandhaafd. Ik vind ook dat er in bijvoorbeeld zo'n wetsvoorstel als hier nu naar voren wordt gebracht, een onderbouwing moet zijn van hoe ze dat dan gaan realiseren. Ook als het gaat om de Arbeidsinspectie zie ik dat hier niet in terug. Dus ik vind inderdaad dat er, als het fout gaat, moet worden gehandhaafd. En dat hoeft dus niet per se met wetgeving.

De **voorzitter**:

Een nieuw punt, meneer Van der Lee?

De heer **Van der Lee** (GroenLinks):

Het sluit hier een beetje op aan. Ik word getriggerd, dus dan ga ik het toch even vragen. Natuurlijk, wetten moeten worden gehandhaafd, maar dan moeten er ook echt instrumenten zijn, capaciteit zijn en dan moet er de wil zijn om een bepaalde sanctie op te leggen. Ik kom even naar voren omdat ik tot vervelens toe een discussie op het terrein van de energiebesparingsplicht voer, al jarenlang. Hier ligt ook een plicht, al sinds 1990. En toch, als je kijkt wie het uitvoert, is het echt betreurenswaardig dat nog maar zo weinig bedrijven die stap hebben gezet. Als partijen zeggen "we moeten niet met deze initiatiefwet in zee", betekent dat dan dat zij vinden dat niet alleen de handhaving in termen van capaciteit maar ook in sancties aangescherpt moet worden? Het is namelijk het een of het ander.

De heer **Léon de Jong** (PVV):

Nee, het is dus juist niet het een of het ander. Sterker nog, dit wetsvoorstel regelt helemaal geen extra capaciteit bij de Arbeidsinspectie. Kijk, ik wil er niet flauw over doen. Ik heb dat initiatiefvoorstel niet gemaakt, dus ik heb al dat werk niet geleverd. Ik wil het dus ook niet onderuitschoffelen. Het beeld wordt gewekt dat dit wetsvoorstel ervoor gaat zorgen dat de Arbeidsinspectie nu opeens voldoende middelen heeft om te gaan handhaven en dat dit wetsvoorstel ook sancties zou regelen op het moment dat een gesprek niet heeft plaatsgevonden. Dat is niet zo. Eigenlijk zou je kunnen zeggen dat deze wet een wassen neus is,

maar daarmee zou ik het werk van de initiatiefnemer tekortdoen, dus dat doe ik niet.

De heer **Van der Lee** (GroenLinks):

Ik heb ook niet gezegd dat deze wet sancties regelt of zou moeten regelen. Ik zeg wel dat als je niet op een nieuwe, creatieve manier probeert te stimuleren en een lichte plicht op wil leggen, alleen een harde hand resteert, een stok achter de deur. Als het om bedrijven gaat, is de PVV volgens mij ook niet snel genegen om dat te doen.

De heer **Léon de Jong** (PVV):

Hoe bedoelt u dat?

De heer **Van der Lee** (GroenLinks):

Dat leer ik uit andere dossiers. Ik heb bijvoorbeeld het voorbeeld genoemd van de energiebesparingsplicht. Daar was uw collega Kops totaal niet op aanspreekbaar.

De **voorzitter**:

Dat is een ander onderwerp.

De heer **Léon de Jong** (PVV):

Er werd een interruptie geplaatst in de trant van: wat ga je dan doen met de Arbeidsinspectie? Nogmaals, ik zeg dat de wet moet worden gehandhaafd als het hierom gaat. Dan krijg ik de interruptie: waar blijft dan de extra capaciteit voor de Arbeidsinspectie? Ik zeg dan: deze wet regelt helemaal geen extra capaciteit voor de Arbeidsinspectie. Dat is toch gek? Nogmaals, er is werk geleverd door de Partij van de Arbeid. Dat respecteer ik. Ik zeg alleen dat deze wet ten eerste niet aantoonde dat het mensen met burn-outklachten helpt, ten tweede dat het niet aantoonde dat deze wet een meerwaarde is ten opzichte van datgene wat nu al in de wet is geregeld en ten derde dat er geen extra middelen, capaciteit of tools zijn aangereikt waarmee de Arbeidsinspectie nu kan handhaven. Nogmaals, het is wel goed in de markt gezet, maar het is niet hetgeen waar de mensen wat mij betreft ten opzichte van de huidige wetgeving een voordeel bij hebben.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Daarmee zijn we aan het einde gekomen van deze beraadslaging. Het lijkt me ook wel mooi om een keer voor 21.00 uur te eindigen. Ik dank de initiatiefnemer, mevrouw Kathmann. Ik wens haar veel succes met de voorbereiding. Dat geldt ook voor haar ondersteuner, David Fox. Ik dank de minister voor haar aanwezigheid hier als adviseur. Ik dank de woordvoerders en de mensen die dit debat gevolgd hebben.

De algemene beraadslaging wordt geschorst.

De **voorzitter**:

Nogmaals, we gaan dit debat op een later moment vervolgen. Daarmee zijn we echt aan het einde gekomen.