

ken heeft voor veel werknemers voordelen, maar er zijn ook groepen mensen, en vaak jonge mensen, die moeite hebben met thuiswerken en het gebrek aan sociale interactie. Die mensen moeten we niet uit het oog verliezen. Daarom wil ik vragen om in de evaluatie van het wetsvoorstel voldoende ruimte en diepgang op te nemen rondom het mentale welzijn, en bij de evaluatie expliciet te kijken naar hoe dit wetsvoorstel uitpakt voor verschillende generaties.

Voorzitter. Wat we nodig hebben, is een arbeidsmarkt die werkt voor huidige generaties en generaties die nog volgen. Ik heb het over een gezonde arbeidsmarkt die vaart op goed werkgeverschap en oog heeft voor het welzijn van zijn werknemers, met dezelfde hoge standaarden door heel Europa. Voor Volt is die toekomst nu.

Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel, mevrouw Perin-Gopie. Dan is nu het woord aan mevrouw Ramsodit namens GroenLinks-PvdA, voor haar maidenspeech.



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

Dank u wel, voorzitter. Allereerst mijn complimenten voor de inzet van de indieners van dit wetsvoorstel. Dat vergt een lange adem.

Het wetsvoorstel reguleert de zeggenschap van werknemers bij thuiswerken. Echter, de titel, Wet werken waar je wilt, zet ons mogelijk op het verkeerde been. Daarover later meer. De titel roept op dat je overal kunt werken en dat dit grenzeloos is, maar dat is niet het geval. Omdat dit mijn maidenspeech is, neem ik u mee naar mijn wortels. Daarbij was wel sprake van grenzeloze arbeid, maar geen sprake van zeggenschap. De opa's en oma's van mijn ouders kwamen per boot vanuit India naar Suriname. Ze werden daar tewerkgesteld, na afschaffing van de slavernij. Ze werkten als contractarbeiders, ook wel kantráki genoemd, op plantages en in fabrieken. De arbeidsomstandigheden werden indertijd eenzijdig opgelegd door de werkgever, en waren beknellend. Ik geef dat beknellende wat kleur. Als het gaat om de plek waar je werkte, kon je als kantráki alleen met formele toestemming en een speciale pas het werkterrein af. Hierdoor was je min of meer 24 uur per dag fysiek gebonden aan je werkomgeving.

Voorzitter. Dit jaar herdenkt de hindoestaanse gemeenschap dat het 150 jaar geleden is dat de eerste boot met contractarbeiders aanmeerde in Suriname. Echter, veerkracht brengt je verder. Mijn ouders waren mkb-ondernemers in Suriname. Toen wij in 1975 naar Nederland kwamen, begonnen ze opnieuw, niet als ondernemer, maar als arbeider op de arbeidsmarkt.

Vanwege mijn wortels heb ik een bovengemiddelde interesse voor het arbeidsrecht en zeggenschap. Zo heb ik tijdens mijn rechtenstudie in China onderzocht hoe internationale bedrijven invulling geven aan het internationale arbeidsrecht. De ruimte voor zeggenschap van Chinese werknemers over hun arbeidsomstandigheden bleek door deze internationale bedrijven zeer verschillend ingevuld. Van India, Suriname en China ga ik terug naar hier, naar

Nederland. Ik maak straks, net als mevrouw Gopie, een uitstapje naar Europa. Dit wetsvoorstel is geen grenzeloze vrijbrief voor thuiswerken, maar herstelt de disbalans in zeggenschap tussen werkgever en werknemer als het gaat om het besluitvormingsproces over thuiswerken. De doelstelling van dit wetsvoorstel is vanuit dit perspectief heel helder. Het sluit aan bij het reguleren van thuiswerken in diverse Europese landen, waaronder Duitsland, Frankrijk, Spanje, Portugal en Italië. In Nederland biedt het arbeidsrecht kaders voor de arbeidsomstandigheden. Daarbij is de zeggenschap van werknemers ten aanzien van de arbeidsduur en werktijden wel in het arbeidsrecht geregeld. Dat is echter niet het geval voor het thuiswerken. Hiermee ontstaat er een verschil in de wijze waarop we in Nederland zeggenschap van de essentiële onderdelen van arbeidsomstandigheden reguleren. Deze rechtsongelijkheid lijkt onze fractie niet wenselijk.

Het wetsvoorstel is wat ons betreft noodzakelijk, omdat de samenleving juist door de coronaperiode zodanig is veranderd dat waar we werken ook een onderdeel is geworden van de arbeidsomstandigheden. Balans in zeggenschap bij besluitvorming over thuiswerken is ook een maatschappelijk belang. We kunnen met elkaar een gezondere en groenere samenleving zijn als we werk, zorgtaken en ontspanning beter kunnen combineren vanuit eigen regie. Ook de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid benadrukt het belang van eigen regie om grip te krijgen op het dagelijks leven. De samenleving verandert, en dit wetsvoorstel beweegt daarin mee. In de toekomst zijn we voor zorg steeds meer op elkaar aangewezen; deze zorg voor ouders, kinderen of andere naasten vereist flexibiliteit. Thuiswerken, in combinatie met moderne technieken, maakt dit ook steeds meer mogelijk. Vanuit de toekomst gezien is het daarom ook nodig dat de afweging over thuiswerken een gelijkwaardige dialoog is tussen werkgever en werknemer. Zo ontstaat er ruimte om werk en zorg te combineren, met natuurlijk voldoende aandacht voor de impact van thuiswerken op de werk-privébalans.

Als programmadirecteur ben ik ook werkgever geweest. En ook ik heb gesprekken gehad over het evenwicht tussen thuiswerken en fysiek aanwezig zijn. Het is natuurlijk redelijk en billijk dat je als werknemer in verbinding staat met de organisatie en met je collega's. Volledig thuiswerken maakt dat onmogelijk. Net als de initiatiefnemers ben ik mij daarom zeer goed bewust van het feit dat het kan zijn dat een werkgever een verzoek voor thuiswerken beperkt tot een bepaald aantal dagen. Wat dan precies passend is, vereist maatwerk. En het vereist toetsing. Die is heel belangrijk.

In de memorie van toelichting is de toetsing nu aangescherpt. Ook is het wetsvoorstel nu alleen van toepassing op organisaties waarin tien of meer werknemers werken. Verder is de evaluatietermijn met twee jaar verkort. Deze aanpassingen komen tegemoet aan het ondernemersperspectief en versterken de proportionaliteit van het wetsvoorstel.

Voorzitter. Na een reflectie op het wetsvoorstel wil ik namens mijn fractie, GroenLinks-PvdA, middels vijf vragen ingaan op de noodzakelijkheid, de rechtsgelijkheid en de uitvoerbaarheid.

Ten eerste. In de huidige situatie kan een werkgever een verzoek om thuis te werken weigeren zonder dit te motive-

ren. Er is dus sprake van een disbalans in het besluitvormingsproces als het gaat om de zeggenschap van werknemers en werkgevers. Ik heb in dit betoog eerder gesteld dat onze fractie dit niet wenselijk vindt. Naar onze mening schiet de generieke grond van artikel 611 in Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek tekort om de zeggenschap van werknemers op een gelijkwaardige positie te brengen als de zeggenschap van de werkgever. Artikel 611 uit Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek gaat over goed werkgeverschap en goed werknemerschap, en niet over de gelijkwaardigheid in zeggenschap. Dat is zonet al genoemd. Mijn eerste vraag aan zowel de indieners als de minister is of zij de noodzaak onderschrijven van het bij wet in het arbeidsrecht regelen van de zeggenschap ten aanzien van thuiswerken, ook gezien de reikwijdte van artikel 611 in Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

Ten tweede. Thuiswerken regelt zich vanzelf, zult u wellicht denken. Dat is mogelijk het geval in organisaties waarin thuiswerken al onderwerp van gesprek is en de mogelijkheden verkend zijn. We hoorden daar zonet ook al een aantal voorbeelden van. Daar echter waar die mogelijkheden nog niet uitgekristalliseerd zijn, biedt deze wet een basis. Thuiswerken verschilt nu per sector, gender, leeftijd en type arbeidscontract. Dat blijkt ook uit TNO-onderzoek. De huidige praktijk resulteert dus in een bepaalde mate van rechtsongelijkheid. Gelijke toegang tot zeggenschap is voor onze fractie een belangrijke functie van het arbeidsrecht. Mijn tweede vraag aan zowel de indieners als de minister betreft de rechtsgelijkheid ten aanzien van zeggenschap. Draagt dit wetsvoorstel bij aan het verkleinen van rechtsongelijkheid ten aanzien van zeggenschap? En in hoeverre ziet u hierbij aandachtspunten ten aanzien van specifieke sectoren, gender, leeftijd en het type arbeidscontract?

Ten derde. Dit wetsvoorstel stimuleert dat werkgevers en werknemers in een gelijkwaardige dialoog een afweging maken tussen verschillende belangen, namelijk die van van het individu, het team, de collega's die op locatie het werk doen en de organisatie. Mijn derde vraag aan de indieners en de minister gaat over het toetscriterium. Kun u toelichten hoe en waarom u het toetscriterium heeft aangepast en hoe de werkgeversbelangen, en meer specifiek de ondernemersbelangen, omdat dit zo'n belangrijk onderdeel van het debat lijkt, bij de toetsing geborgd zijn?

Ten vierde. Vergroot de wet de administratieve lasten? Ik heb me dat uiteraard afgevraagd, ook omdat mijn loopbaan begon op het terrein van marktwerking, deregulering en administratieve lasten bij het ministerie van Economische Zaken. Thuiswerken mogelijk maken heeft administratieve en financiële gevolgen. Deze gevolgen lijken mij juist een onderdeel van die belangenafweging, bijvoorbeeld als het gaat om de kosten en het regelwerk voor voorzieningen voor thuiswerken. De vierde vraag aan de minister en de indieners is of de gevolgen van thuiswerken, zoals kosten, administratie en regelwerk, ook onderdeel zijn van de belangenafweging tussen werkgever en werknemer. Ik heb nu de indruk dat de administratieve lasten van de gevolgen van het besluit tot thuiswerken worden vermengd met het bij wet regelen van de gelijkwaardige belangenafweging. Kunt u dit punt verhelderen?

Als het gaat om verhelderen ook het volgende. Communicatie over wat deze wet nu inhoudt, is nodig om verwarring te voorkomen. Inmiddels is duidelijk, voor ons, maar wellicht niet voor iedereen, dat het in deze wet niet gaat om

het recht op thuiswerken, maar om zeggenschap van de werknemer bij de besluitvorming over thuiswerken. Onze fractie hecht belang aan zorgvuldige communicatie, juist vanwege de grenzeloosheid van de titel. Herkent de minister dit belang van communicatie? Zo ja, dan horen we heel graag hoe u van plan bent deze communicatie vorm te geven.

Ten vijfde. Vanuit het oogpunt van rechtsgelijkheid wil ik nog een ander punt opmerken. Mensen kunnen de behoefte hebben om juist wel op de zaak te werken, om werk en privé gescheiden te houden of collega's te ontmoeten, of om juist voor hun welzijn op kantoor te werken. Een vijfde en laatste vraag aan de indieners: heeft deze wet invloed op de mogelijkheden van de werkgever om op eigen initiatief de werknemer een plek te ontfangen?

Voorzitter. Ik wil ook nog enkele woorden wijden aan onze werkplek hier in de Eerste Kamer. U zult denken: waarom? Waar ik begon met mijn wortels en de arbeidsomstandigheden van mijn familie, heb ik vandaag de dag het voorrecht om met u op deze plek samen te werken. Dit wetsvoorstel gaat over de plek waar je werkt. Echter, onze werkplek heeft voor mij op een wat onverwachte manier betekenis. Deze werkplek, deze ruimte is ongeschikt voor mij, niet omdat ik u niet kan luchten, maar doordat de luchtkwaliteit hier slecht is voor mijn gevoelige luchtwegen. Dit zal betekenen dat ik niet altijd fysiek in deze ruimte ben, maar elders in dit gebouw. Ik ben de griffieorganisatie zeer erkentelijk dat er een oplossing mogelijk was in dit gebouw. Echter, het is niet altijd het geval dat mensen met een beperking een oplossing kunnen regelen in het gebouw. Thuiswerken biedt dan ook een alternatief voor mensen met een beperking. Ook met het oog op rechtsgelijkheid en gelijke kansen op werk heeft dit wetsvoorstel dus een belangrijke meerwaarde.

Het initiatiefvoorstel gaat in op de wijze waarop we het arbeidsrecht in Nederland vormgeven. Mijn interesse in vormgeving van arbeid en bestaanszekerheid was een belangrijke reden om politiek actief te worden. Mijn grondhouding is om vanuit dialoog inzicht te krijgen in verschillende perspectieven. Ik nodig u uit om dat vandaag in dit debat ook te doen, omdat we zo zeg maar samen kunnen werken. Ik doe dat met een onderzoekende houding, door waardend te bevrugen en het sociaal kapitaal dat er is in onze samenleving te verbinden en te versterken.

Voorzitter. Voordat ik tot een afronding kom, nog een persoonlijke noot als het gaat om verbinding en versterking. Begin dit jaar stond er een artikel in Sociale Vraagstukken over spreidstandburgers. Tim 'S Jongers van de Wiardi Beckman Stichting bepleit daarin het benutten van de vaardigheden van spreidstandburgers. Wellicht is die term bij u al bekend. Spreidstandburgers kennen zowel de leefwereld als de systeemwereld en weten daardoor te verbinden. Helaas blijkt daar niet altijd ruimte voor. Mevrouw Perin-Gopie, een van de medeauteurs van het artikel in Sociale Vraagstukken, gaf in haar maidenspeech de uitdaging van deze spreidstand weer. In mijn contacten met u als collega's in de Eerste Kamer heb ik inmiddels ontdekt dat er niet alleen spreidstandburgers bestaan, maar ook spreidstandsenatoren. Ik wil u daarom uitnodigen om de behoeften vanuit het dagelijks leven en de regels die wij als instituut bepalen met elkaar te verbinden vanuit deze spreidstand, zodat er meer ruimte komt voor gelijkwaardigheid, zeggenschap en dialoog.

Voorzitter. Hiermee is de cirkel rond, ook wanneer het gaat om dit wetsvoorstel, juist vanwege de inbedding van zeggenschap voor een gelijkwaardige dialoog, als aanvulling op het huidige arbeidsrecht.

De voorzitter:

Dank u wel, mevrouw Ramsodit. Mijn hartelijke gelukwensen met uw maidenspeech. Staat u mij toe om iets van uw achtergrond te schetsen. U studeerde bestuurskunde aan de Universiteit Twente en rechten aan de Universiteit van Amsterdam en promoveerde aan de Universiteit Tilburg op een onderzoek naar de weerbaarheid van politieagenten.

Zelf bent u ook werkzaam geweest bij de politie, onder andere als adviseur korpsbegeleiding bij de Politie Gelderland-Midden en als strategisch adviseur korpsbeheerder en korpsleiding bij de Politieregio Kennemerland. Verder was u werkzaam als beleidsadviseur bij de rijksoverheid en als docent en onderzoeker aan de Hogeschool van Amsterdam.

Sinds 2017 bent u eigenaar van CitySolutions, een onderzoeks- en ontwikkelingsbureau voor stedelijke vraagstukken op het gebied van wonen, werk en welzijn. Ook bent u lid van meerdere raden van toezicht in het onderwijs, bij woningcorporaties en in de zorg- en welzijnssector.

Ongeveer tegelijk met het afronden van uw promotie werd u voor de PvdA lid van de gemeenteraad van Haarlem. U zette zich onder meer in voor betere en snellere schuldhulpverlening. In 2022 stopte u na acht jaar als raadslid. Ruim een jaar later werd u geïnstalleerd als lid van de Eerste Kamer.

Normaal gezien bespreken wij in deze zaal niet de kleding van onze leden, maar omdat u er ook een interview over heeft gegeven, zou ik er toch graag iets over willen zeggen. U koos voor uw installatie voor een Indiase sari om op die manier uw afkomst te laten zien én om te laten zien dat iedereen zichzelf kan zijn, ongeacht afkomst, religie of cultuur, vertelde u aan het Haarlems Dagblad. U voegde eraan toe dat u wel getwijfeld had om de sari aan te doen, maar u zei: "Hoe kun je nou zeggen dat je diversiteit belangrijk vindt, als je het zelf niet laat zien." En dat heeft u met verve en kleur gedaan.

Het lidmaatschap van de Eerste Kamer ziet u als een nieuwe stap in de werkzaamheden die u eerder deed om de bestaanszekerheid van iedereen te versterken en kansen te vergroten, schrijft u op de website van de PvdA. Met uw bijdrage vandaag heeft u daarvoor ook de eerste stappen in deze plenaire zaal gezet. Nogmaals van harte gefeliciteerd met uw maidenspeech.

Dan geef ik nu het woord aan de heer Van der Goot, namens OPNL, voor zijn maidenspeech.



De heer Van der Goot (OPNL):

Dank u wel, meneer de voorzitter. Ik kijk uit naar het debat dat we vandaag zullen hebben met de initiatiefnemers; één initiatiefnemer in dit geval. Ik hoop ook op een debat met de minister over dit onderwerp. Maar voordat ik daarmee ga beginnen, wil ik allereerst natuurlijk de maidenspeechsprekers van harte feliciteren met hun speech over datgene

wat in hun werk zo belangrijk is, en over wat ze hebben ervaren in hun verleden. Het is buitengewoon inspirerend om daarvan kennis te mogen nemen. Ik wens natuurlijk de volgende maidenspeechsprekers evenveel succes.

De sprekers tot nog toe hebben laten zien dat er verschillend wordt gedacht over nut en noodzaak van dit wetsvoorstel, maar niemand ontkent dat hybride werken in een stroomversnelling is geraakt door de coronacrisis.

In de tweede plaats — het is al eerder gezegd — valt het mij op dat wij als leden van de Eerste Kamer bij onze werkzaamheden hier in Den Haag weinig zullen profiteren van dit wetsvoorstel. Er is één uitzondering en die is gememoreerd, maar dit geldt in zijn algemeenheid. Het wetsvoorstel is duidelijk niet voor ons als Kamerleden bedoeld. Toch mogen en moeten we ons een oordeel vormen. Dat is een voorrecht en ook een zware last.

In de derde plaats is het voor mij persoonlijk een groot voorrecht dat van alle leden in deze Kamer de afstand tussen mijn zetel en dit spreekgestoelte de kortste is. Dus ik hoop van harte dat mijn collega-Kamerleden bij een eventuele herschikking van de zetels mij dit plekje blijven gunnen.

Mijnheer de voorzitter. Democratie begint bij vertrouwen in de kracht van de burger. Dat is het uitgangspunt van mij als lid van deze Kamer. Dat is het uitgangspunt voor de provinciale partijen die samen de OPNL vormen en dat is ook het uitgangspunt voor veel burgers die geloven in de kracht van de regio en de kracht van zijn inwoners.

De discussie over dit wetsvoorstel beweegt zich tussen nut en noodzaak van deze wet, tussen symboolwetgeving of codificatie van hoe wij in Nederland het Rijnlands model — ik heb die term nog niet gehoord — van de arbeidsverhoudingen vormgeven, ook in wettelijke zin, of juist niet meer. Dit is een model waarin redelijkheid en billijkheid als uitgangspunten gelden voor de verhoudingen tussen de sociale partners, werkgevers en werknemers. En natuurlijk gaat het in de discussie ook over last en regeldruk, waar met name het mkb niet op zit te wachten.

De indieners van dit wetsvoorstel hebben de zorgen van de sociale partners in de SER en de zorgen over last en regeldruk ter harte genomen. Daarvoor heb ik grote complimenten. Ze hebben de oorspronkelijke tekst van het wetsvoorstel duidelijk verbeterd. Maar de vraag over nut en noodzaak blijft toch nog steeds boven dit wetsvoorstel hangen. In de Tweede Kamer werd destijds in het plenaire debat over dit wetsvoorstel door een van de fracties, ik meen de VVD, de vraag gesteld waarom er, gelet op de kritiek van de Raad van State, niet is gekozen voor een periode van twee jaar om te kijken of werkgevers en werknemers het onderling zelf kunnen regelen. Dat is vandaag ook nog weer geregeld gememoreerd. Die vraag werd niet alleen richting de initiatiefnemers gesteld, maar ook richting de minister. En ik citeer de vraagsteller: "Zouden we dit nog twee jaar kunnen monitoren, kunnen bekijken, en dan desnoods tot acceptatie van wetgeving kunnen komen?" Maar het korte antwoord van de minister luidde: "Dit is het moment", aangevuld met een aantal argumenten.

Mijn vraag aan de minister is dan ook: kunt u voor onze gedachtewisseling vandaag aangeven of u nog steeds achter het antwoord staat en achter de argumenten die u