

Bevorderen flexibel werken

Aan de orde is de behandeling van:

- **het Voorstel van wet van de leden Voortman en Van Hijum tot wijziging van de Wet aanpassing arbeidsduur teneinde flexibel werken te bevorderen (32889).**

De voorzitter:

Wij doen vandaag alleen de eerste termijn van de Kamer. Ik vraag de leden om geen handen meer te schudden en afscheid te nemen van vak-K. Meestal vinden felicitaties trouwens pas plaats als het wetsontwerp is aangenomen, maar vandaag doen we het kennelijk wat informeler.

Een hartelijk woord van welkom aan Sybrinne van den Beukel en Mirjam Dolfin die het harde werk hebben gedaan. Ook mevrouw Van Gent, een oud-collega, is aanwezig. Zij heeft ook nog een rol gespeeld bij dit initiatiefwetsvoorstel. Welkom. Fijn dat u er weer bent, mevrouw Van Gent. We worden toch een stukje zenuwachtiger nu u ons op de vingers gaat kijken. "Houd dat vast", wordt er geroepen.

Ik geef als eerste het woord aan mevrouw Tellegen. Zij heeft 30 minuten spreektijd aangevraagd, maar heeft aangegeven dat zij daar waarschijnlijk maar de helft van nodig heeft.

De algemene beraadslaging wordt geopend.



Mevrouw Tellegen (VVD):

Voorzitter. Allereerst wil ik de initiatiefnemers van het CDA en GroenLinks namens de VVD-fractie complimenteren met het maken van deze initiatiefwet flexibel werken. Het opstellen van een initiatiefwet is een tijdrovend en arbeidsintensief proces, dus een compliment is op zijn plaats. Bovendien is het recht van initiatief een belangrijk instrument van de Tweede Kamer.

De indieners van het initiatiefwetsvoorstel willen een recht introduceren. Ze willen een recht voor werknemers in de wet verankeren om flexibel in tijd en plaats te kunnen werken. Ze introduceren het principe "right to request, duty to consider". Met andere woorden: de werknemer heeft het wettelijke recht om de werkgever een verzoek tot flexibel werken te doen en de werkgever is verplicht dit verzoek in overweging te nemen. De werknemer mag een verzoek al indienen als hij of zij 26 weken in dienst is. Werkgevers kunnen het verzoek alleen afwijzen op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen die tot ernstige problemen leiden. Hieronder worden problemen ten aanzien van de veiligheid en problemen van roostertechnische en financiële aard verstaan. Daarnaast worden werkgevers verplicht een eventuele afwijzing te motiveren en schriftelijk kenbaar te maken aan de betreffende werknemer. Het verzoekrecht gaat gelden voor alle sectoren waar geen cao's van toepassing zijn of waarvan de cao geen bepalingen over flexibel werken bevat. Alle bedrijven, al vanaf tien medewerkers, gaan onder de nieuwe wet vallen. Mijn eerste vraag is: om hoeveel bedrijven gaat het eigenlijk? Wat verstaan de indieners precies onder problemen van roostertechnische en financiële aard?

Flexibel werken en meer aandacht voor de combinatie van arbeid en zorg heeft alles met bedrijfscultuur te maken. Bedrijfscultuur verander je niet met wetgeving. De VVD vindt dan ook dat afspraken over arbeid en zorg primair een zaak zijn tussen werkgevers en werknemers. De overheid moet zich niet bemoeien met zaken die thuishoren op de werkvloer. Bovendien blijkt dat veel werkgevers anno 2014 zich heel goed realiseren dat zij werknemers in dienst hebben die naast een betaalde baan ook steeds vaker een zorgtaak in de privésfeer uitvoeren. Dat heet "goed werkgeverschap". Het is namelijk in hun eigen belang. Een tevreden werknemer die arbeid en zorg succesvol kan combineren, presteert namelijk beter, hetgeen leidt tot een hogere arbeidsproductiviteit, een lager ziekteverzuim en uiteindelijk tot minder kosten.

De heer Pieter Heerma (CDA):

De start van het betoog van mevrouw Tellegen noopt mij toch tot een vraag. Volgens mij zijn er recentelijk, gesteund door de VVD-fractie, op meerdere punten elementen in wetten gekomen waardoor er wettelijke clausules in werking treden als werkgevers en werknemers op bepaalde punten niet voldoende afspraken maken. Waarom is de VVD-fractie daar dan wel voor? Het gaat om het quotum, maar ook om afspraken in cao's over loonschalen in het kader van arbeidsplekken voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Daarvoor is een wettelijke stok achter de deur, met steun van de VVD. Maar bij dit wetsvoorstel zegt de VVD dat het aan werkgevers en werknemers is en dat de wetgever daarbij weg moet blijven. Daar zit toch een dubbelzinnigheid in?

Mevrouw Tellegen (VVD):

Misschien kan de heer Heerma wachten tot ik verder ben gekomen in mijn betoog, want ik zal nog uitleggen waarin het verschil zit.

Voorzitter. Werknemers op hun beurt realiseren zich anno 2014 dat het twee partijen vergt om een goede arbeidsrelatie op te bouwen. Hoe loyaler en meer toegewijd de werknemer is, hoe eerder de werkgever bereid zal zijn om afspraken over flexibel werk te maken. Kortom, een goede arbeidsrelatie ontstaat op de werkvloer door open met elkaar te communiceren en door de privésituatie van een werknemer permanent onderdeel te laten zijn van functioneringsgesprekken. Flexibel werken heeft te maken met bedrijfscultuur en die kun je niet van bovenaf met wetgeving afdwingen. Sterker, een recht op flexibel werken verankeren in de wet leidt eerder, zo vreest de VVD, tot een claimcultuur. In dat kader heeft de VVD dan ook met interesse het standpunt van de FNV gelezen. De FNV stelt, net als de VVD, de vraag of deze wet wel bijdraagt aan de noodzakelijke cultuuromslag. Kunnen de initiatiefnemers ingaan op dit mogelijke effect van de wet? Bestaat niet het risico dat de wet averechtse effecten zal hebben?

De VVD vraagt zich af voor welk probleem deze wet precies een oplossing biedt. Mijn fractie onderschrijft de analyse van de initiatiefnemers. Ja, er is behoefte aan flexibel werken. Ja, flexibiliteit van werken in tijd en plaats kan voor werknemers met een zorgtaak een uitkomst bieden. Maar veel werkgevers realiseren zich dit allang en spelen al in op de behoefte aan meer flexibiliteit in het arbeidspatroon. De vraag is echter: wie moet de afspraken over flexibel werken maken? Heeft de overheid hierin een taak of is dit

een zaak van werkgevers en werknemers? Voor welk probleem is deze wet een oplossing, zo vraag ik de indieners.

De heer **Van Ojik** (GroenLinks):

Mevrouw Tellegen citeerde uit de brief van de FNV. De FNV heeft twijfels of die cultuurverandering bij wet geregeld kan worden. De FNV citeert echter ook de officiële evaluatie van de WAA, waarin dat wel degelijk staat. Volgens die conclusie is het maken van afspraken door die wet logischer en normaler geworden en is er met andere woorden sprake van een cultuuromslag. Heeft mevrouw Tellegen reden om aan die conclusie uit de evaluatie te twijfelen?

Mevrouw **Tellegen** (VVD):

Voor de VVD is het van belang dat dit een zaak is die maatwerk behoeft en die tussen werkgevers en werknemers onderling moet worden afgesproken. De VVD is er nog niet van overtuigd dat de afspraken over flexibel werken plotse-ling goed geregeld zijn op het moment dat je dit in de wet verankert.

De heer **Van Ojik** (GroenLinks):

Ik begrijp dat de VVD-fractie daarvan nog niet overtuigd is, maar ik verwijs naar de evaluatie van de Wet aanpassing arbeidsduur, waarin staat dat het feit dat die wet er is, het maken van afspraken over aanpassing van de arbeidsduur normaler heeft gemaakt; ik zeg het nu in mijn eigen woorden. Dat is een ander woord voor cultuurverandering. Vandaar mijn vraag: is er reden om aan die conclusie te twijfelen?

Mevrouw **Tellegen** (VVD):

Voor de VVD staat voorop dat dit te maken heeft met goed werkgeverschap, een goede bedrijfscultuur en een goede arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer. Als die bedrijfscultuur nu steeds beter wordt in bedrijven en steeds meer werkgevers op eigen initiatief al bezig zijn om hun werknemers tegemoet te komen in hun verzoeken, is mijn vraag: wat doen wij met deze wet?

De heer **Van Ojik** (GroenLinks):

Begrijp ik het goed dat de conclusie dat de wet, in dit geval de WAA, heeft bijgedragen aan het normaler maken van het maken van afspraken daarover, ook voor de fractie van de VVD overeind staat? Dat is belangrijk voor hoe wij tegen deze aanpassing van de wet aankijken. Daarmee wordt in feite hetzelfde beoogd, namelijk om datgene wat wij allebei willen — en dat is dat het normaler wordt — een zetje in de rug te geven door wetgeving, in dit geval door een aanpassing van de wet.

Mevrouw **Tellegen** (VVD):

Als dat in de evaluatie staat, is dat goed nieuws en dan heeft de wet tot iets bijgedragen, maar op dit moment hebben wij het over een nieuwe wet, waarvan wij ons afvragen voor welk probleem die een oplossing biedt.

Voorzitter. Uit het SER-rapport Verbreding draagvlak cao-afspraken blijkt dat in reeds 80% van de cao's flexibiliteit en/of maatwerk ten aanzien van arbeidsduur en werktijden

geregeld is. Is deze wet dan bedoeld voor de overige 20% van de werknemers?

Ook in Europees verband doet Nederland het niet zo beroerd als de initiatiefnemers ons willen doen geloven. Uit onderzoek van Eurofound blijkt het volgens 85% van de ondervraagde werknemers niet moeilijk te zijn om flexibel te werken of vrij te krijgen voor persoonlijke of familie zaken. In andere lidstaten ligt dit percentage lager. Voor welk probleem is deze wet een oplossing? Uit welke gegevens blijkt nu precies dat het noodzakelijk is om flexibel werken via een wet mogelijk te maken? Ik krijg hierop graag een reactie.

Wat betekent deze wet voor werkgevers, voor ondernemers?

Het voorstel wil het verzoekrecht al laten gelden voor werkgevers met tien werknemers of meer. Een grote bakkerij of een garagehouder heeft al snel tien werknemers, die vaak parttime werken. Realiseren de initiatiefnemers zich dat dit wetsvoorstel slecht nieuws is, zeker voor het mkb maar ook voor veel grote bedrijven? Hoe zit het met bedrijven die werken met oproepkrachten? Tellen die mee? Waarom is niet gekozen voor 25 werknemers, zoals dat in andere socialezekerheidswetgeving het geval is? Ik heb op dit punt een amendement ingediend en ik krijg hierop graag een reactie van de indieners.

De VVD wil ook graag van de indieners horen hoe deze wet rekening houdt met de aard van de werkzaamheden en of deze de flexibiliteit van arbeidsplaatsen toelaten. Een ander punt ten aanzien van flexibiliteit van plaats is dat acht uur thuiswerken vaak niet voldoet aan de Arbowetgeving die wij in Nederland met elkaar hebben afgesproken. Kunnen de indieners aangeven met welke hoeveelheid regels een werkgever te maken krijgt als hij een werknemer toestaat om thuis te werken? Hoe moet een werkgever die flexibel werken van plaats toestaat de Arboregels thuis garanderen? Met welke verantwoordelijkheid wordt de werkgever hierbij geconfronteerd?

De lasten voor de werkgevers worden geraamd op 22 miljoen. Hoe is dat berekend? Betreft het hier een structureel bedrag? Van een wet die potentieel zo veel gevolgen heeft voor werkgevers moet toch helder zijn wat de financiële en administratieve lasten zijn?

Dan wil ik nog een kleine opmerking maken in de richting van het CDA, immers een van de indieners van dit wetsvoorstel. Het CDA heeft onlangs een mkb-offensief gelanceerd. Het verbaast de VVD dan ook dat diezelfde partij nu met deze wet komt. Het is namelijk een wet die eigenlijk slecht nieuws is voor het mkb. Het betreft een wet die juist kleine ondernemers opzadelt met een plicht om verzoeken tot flexibel werken in overweging te nemen. Het leidt tot administratieve lasten, mogelijk tot een claimcultuur en misschien zelfs wel tot verharding van de arbeidsverhoudingen. Deze wet belast het mkb. Of zien de indieners dat anders?

De **voorzitter**:

Dit was uw termijn?

Mevrouw **Tellegen** (VVD):

Ik heb nog een heel klein stukje.

De voorzitter:

Nog een klein stukje, maar eerst krijgt u nog een antwoord van de heer Heerma.

De heer Pieter Heerma (CDA):

Het CDA heeft in de schriftelijke ronde ervoor gepleit werkgevers met minder dan tien werknemers hiervan uit te zonderen, juist vanwege de overweging dat kleine werkgevers hiervan uitgezonderd moeten worden. Als mevrouw Tellegen onze plannen goed gelezen heeft, ziet zij dat dit aantal van tien in diverse voorstellen van het CDA rond het mkb terugkomt. Dit aantal geldt ook in de huidige WAA. Ik heb de VVD nooit horen zeggen dat dit geen goed aantal zou zijn. Waarom wordt dit aantal in een amendement opgehoogd tot 25 als het in de huidige wetgeving ook al 10 is?

Mevrouw Tellegen (VVD):

Omdat het hier over flexibel werken gaat en de heer Heerma zich goed moet voorstellen dat bijvoorbeeld voor een bakker een verzoek van iemand die voor hem werkt om op bepaalde dagen flexibel te gaan werken verstrekkende gevolgen kan hebben. Daarbij is hij door deze wet straks verplicht om dat schriftelijk te motiveren. Ik zie niet zo heel goed hoe hij dat moet gaan doen.

De heer Pieter Heerma (CDA):

Omdat het onder de tien valt, hebben we die bakker feitelijk allang uitgezonderd.

Mevrouw Tellegen (VVD):

Het hangt ervan af hoe groot die bakker is!

De heer Pieter Heerma (CDA):

Ik wil mijn vraag nog even afmaken. Ik ben overigens benieuwd of de VVD ineens heel enthousiast is als het aantal 25 is. Het is namelijk wel belangrijk om bij de feiten te blijven. Dit wetsvoorstel leidt niet tot een enorme toename van administratieve lasten. Het leidt tot enkele miljoenen aan uitvoeringskosten, waarvan het merendeel ook nog eens het aanpassen van werkplekken en dat soort zaken beslaat. We moeten hier geen beelden oproepen die niet kloppen, want het gaat niet om administratieve lasten. Het gaat grotendeels om uitvoeringskosten als gevolg van werkplekken die aangepast worden. Die kosten worden ook gemaakt als een werkgever er zelf voor kiest om dat te doen.

Mevrouw Tellegen (VVD):

Ja, zo vult de heer Heerma deze wet in en legt hij die uit. Administratieve lasten worden in dit wetsvoorstel gewoon concreet genoemd, evenals financiële gevolgen. Hij zegt dat ik de bakker heb uitgesloten, maar een en ander hangt af van het aantal werknemers van die bakker. Noem het een schoonheidssalon of een kapperszaak, het zijn allemaal mkb's van kleine ondernemers die binnenkort potentieel met een werknemer te maken krijgen die met deze wet onder de arm bij hem aankomt en vraagt of hij flexibel mag werken.

De heer Van Weyenberg (D66):

Ik probeer even een indruk te krijgen van de manier waarop ik de amendementen van mevrouw Tellegen moet wegen. Zij heeft er twee mede-ingediend, over de 25 en het slopen van het recht op thuiswerk. Zo noem ik het maar even. Moeten die amendementen het halen, wil zij deze wet steunen? Is zij überhaupt tegen dit wetsvoorstel? Eerlijk gezegd, heb ik haar inbreng zo verstaan. Wil zij toelichten hoe zij in deze wet zit?

Mevrouw Tellegen (VVD):

Ik zit zo in deze wet dat mijn fractie en ik die met veel interesse hebben gelezen. Dat doen wij met ieder wetsvoorstel, of dat nu een initiatiefwetsvoorstel is of een wet van het kabinet. Wij hebben ernaar gekeken en ja, wij zijn heel kritisch. Met de door mij ingediende amendementen probeer ik de wet beter te maken dan die nu in mijn ogen is. De afweging of wij uiteindelijk al dan niet voor een wetsvoorstel stemmen maken wij iedere dinsdagochtend tijdens het fractieoverleg. Dan spreken wij onze stemadviezen met elkaar door. Zo zit de VVD er dus op dit moment in. Ik ben heel benieuwd naar de beantwoording van mijn vragen door de initiatiefnemers.

De heer Van Weyenberg (D66):

Dat brengt mij wel bij een tweede vraag. U bent zo kritisch dat ik mij afvraag waarom u zelf niet met een initiatiefwetsvoorstel komt om de Wet aanpassing arbeidsduur in te trekken. Heel veel van uw kritiek op het flexibel werken betreft volgens mij ook het aanpassen van het aantal uren in contracten. U bent eigenlijk zo kritisch dat ik de indruk heb dat u van die wet af wilt. Klopt dat?

Mevrouw Tellegen (VVD):

Nee, dat klopt niet. De Wet aanpassing arbeidsduur heeft te maken met hoe lang je op een dag werkt, terwijl dit wetsvoorstel inzake flexibiliteit te maken heeft met wanneer je flexibel werkt en waar je werkt. Dat is iets heel anders.

Ik rond af. De VVD ziet niet in voor welk probleem deze wet een uitkomst biedt. Ja, flexibel werken kan een antwoord zijn voor werknemers met een zorgtaak, maar de VVD vindt dat afspraken over flexibel werken primair een zaak zijn tussen werkgevers en werknemers. Flexibel werken vergt een cultuuromslag, geen claimcultuur. Flexibel werken vergt afspraken op maat, geen wetgeving van bovenaf. Flexibel werken vergt voorts begrip en een goede arbeidsrelatie. Dergelijke zaken dwing je niet via een wet af.

Mevrouw Karabulut (SP):

Mevrouw Van Tellegen weet ook ...

Mevrouw Tellegen (VVD):

Zonder "Van"!

Mevrouw Karabulut (SP):

Oh, excuus.

Mevrouw Tellegen weet ook dat we wetten rondom flexibiliteit en rechten van werkgevers hebben, sterker nog,

recentelijk zijn er in de Kamer weer wetten besproken. Mij viel op dat mevrouw Tellegen haar betoog begon met de uitspraak dat rekening houden met elkaar bij een goede bedrijfscultuur hoort. Wat is er dan op tegen om die rechten en plichten wat meer in balans te brengen? Het moet praktisch allemaal mogelijk zijn, daarover ben ik het met mevrouw Tellegen eens, maar goed.

Mevrouw Tellegen (VVD):

In balans brengen? Mijns inziens vergt deze kwestie in ieder bedrijf maatwerk. Hierover dienen werkgever en werknemer dus onderling te overleggen. Zoals ik net al zei, onderkent de VVD de analyse van de initiatiefnemers dat flexibel werken belangrijk kan zijn om arbeid en zorg te combineren. Of en hoe het kan moeten werkgevers en werknemers onderling met elkaar kunnen afstemmen. Het in een wet verankeren van het recht om dat verzoek te doen, leidt volgens ons niet tot meer of betere afspraken over flexibel werken.

Mevrouw Karabulut (SP):

Nee, precies het punt dat het uiteindelijk in overleg tussen werkgevers en werknemers dient te gebeuren, wordt met dit wetsvoorstel juist versterkt, althans, zo zou je ook kunnen redeneren. Ziet mevrouw Tellegen dit wetsvoorstel nu als overbodige wetgeving of als een potentieel probleem voor de wat kleinere werkgevers? Dat is mij nog niet helemaal duidelijk geworden.

Mevrouw Tellegen (VVD):

Eigenlijk beide, want je zou kunnen betogen dat een heleboel werkgevers al in een vergevorderd stadium verkeren als het gaat om het met hun werknemers maken van afspraken over flexibel werken. In 80% van de cao's zijn hierover al afspraken gemaakt. Je zou je dus ook kunnen afvragen in hoeverre dit wetsvoorstel overbodig is. Ja, dat klopt.

De heer Pieter Heerma (CDA):

Ik heb twee vragen. De eerste vraag is de herhaling van mijn eerste vraag. Waarom steunt de VVD-fractie dwingende stok-achter-de-deurwetgeving als het gaat om een quotum en om cao-loonschalen van 100%, maar maakt ze er hier zo'n groot nummer van dat de werkgevers en werknemers aan zet zijn en dat de politiek zich er niet mee mag bemoeien? Ik zie daarin een dubbelzinnigheid. Ik heb dat in het betoog van mevrouw Tellegen nog niet terug gehoord.

Ten tweede heeft mevrouw Tellegen in het begin uitgebreid over de FNV gesproken. Het gaat om een brief van drie vakcentrales, ook van het CNV en de MHP, waarin vrij duidelijk wordt gesteld dat ze er weliswaar aan twijfelen of dit voorstel een cultuurverandering teweeg gaat brengen, maar waarin ze ook constateren dat dit voorstel die zeker niet in de weg zal staan en dat het als stok achter de deur helpt om die te bereiken. Derhalve staan ze niet afwijzend ten opzichte van het wetsvoorstel. Dat is toch de conclusie van de brief waarnaar mevrouw Tellegen net verwees?

Mevrouw Tellegen (VVD):

Ja, maar het gaat ons om die cultuur. De VVD-fractie is van mening dat het hier gaat om goed werkgeverschap. Dat kan alleen maar op een werkvloer worden ingevuld. Dat is een zaak tussen werkgevers en werknemers. Wij denken niet dat dit wetsvoorstel daaraan bijdraagt. Sterker, wij denken dat het een averechts effect kan hebben. Daarom heb ik die vraag ook aan de indieners gesteld. Ik kan me niet voorstellen dat een werkgever bereid is een werknemer flexibel te laten werken als die zegt: ik heb hier de wet en ik heb het recht om dit verzoek te doen. Nee, als die werkgever een goede werkgever is, overweegt die een verzoek om flexibel werken sowieso. Dan is hij een goede werkgever en komen ze er samen uit. Die werkgever moet echter ook ruimte houden om maatwerk te leveren en te kunnen zeggen: het gaat niet, want de aard van mijn werk of het rooster laten het niet toe. Vandaar ook mijn vraag wat daaronder precies wordt verstaan.

De heer Pieter Heerma (CDA):

Ten eerste zijn er diverse werkgevers die dit wetsvoorstel steunen en daarvoor ook steun hebben uitgesproken. Ten tweede geeft de brief waarnaar mevrouw Tellegen verwees, uiteindelijk heel expliciet een positief oordeel over het wetsvoorstel. Ten derde heb ik nog steeds geen antwoord op mijn vraag waarom de politiek, met steun van de VVD-fractie, in het kader van een quotum en van lage loonschalen binnen cao's wel een lijn in het zand kan trekken met stok-achter-de-deurwetgeving, waarin tegen werkgevers en werknemers wordt gezegd: als jullie die afspraken niet maken, dan komt er, pats, wetgeving. Waarom is de VVD-fractie dan zo principieel als het over iets veel minder vergaands gaat?

Mevrouw Tellegen (VVD):

Omdat wij constateren dat een heleboel werkgevers al een heel eind op streek zijn en wij ons daarom afvragen of wij hiervoor een extra wet in het leven moeten roepen.

De heer Van Ojik (GroenLinks):

Dat is natuurlijk niet voor de werkgevers die al een heel eind op streek zijn. Die hebben het al gedaan. Je kunt op twee manieren luisteren naar mevrouw Tellegen. Je kunt zeggen: ze wil geen wet. Je kunt ook zeggen: wat ze wil is precies wat dit wetsvoorstel beoogt, namelijk dat werkgevers en werknemers met elkaar in gesprek zijn over de vraag hoe ze flexibel werken kunnen regelen. Als dat al overal vanzelfsprekend was, dan zou ik het eens zijn met mevrouw Tellegen. Dan was die wet niet nodig. De situatie is juist dat het in heel veel bedrijven misschien wel zo is, maar dat ook in heel veel bedrijven de werkgever er bezwaren tegen heeft om dit überhaupt te bespreken of de werknemer denkt: laat ik het maar niet aan de orde stellen, want dat zou mijn positie in de ogen van de werkgever wel eens kunnen verzwakken, of wat dan ook. Het gaat om al die situaties waarin nog niet vanzelfsprekend is wat wij kennelijk allebei willen. Daarvoor is deze wet nodig, zeg ik tegen mevrouw Tellegen.

Mevrouw Tellegen (VVD):

Wij zien dat anders. We delen elkaars analyse dat het zeker vanwege de zorgtaken die mensen in de toekomst krijgen belangrijk is dat meer werknemers zich zorgen maken over

de combinatie van arbeid en zorg. Ja, maar nogmaals: juridische verankering leidt niet tot betere arbeidsverhoudingen waardoor de werkgever plotseling wel geneigd zou zijn om de werknemer met die wens tegemoet te komen. Daarom heb ik die vragen aan de indieners gesteld. Dat is een verschil van inzicht.

De heer **Van Ojik** (GroenLinks):

Wat zou mevrouw Tellegen dan willen doen om ervoor te zorgen dat dit gesprek er wel komt, dat die afspraken wel kunnen worden gemaakt in al die gevallen waarin dat gesprek, dat zij kennelijk ook wil, om wat voor reden dan ook niet plaatsvindt: omdat de werkgever er niet voor openstaat of omdat de werknemer het niet aandurft? Als dat niet via een wet is, hoe zou het dan moeten gebeuren?

Mevrouw **Tellegen** (VVD):

Dan is dat iets wat in dat bedrijf of in die onderneming moet worden gerealiseerd. Daar zijn tal van mogelijkheden voor. In de meeste bedrijven is bijvoorbeeld in het functioneringsgesprek een deel geïntegreerd dat gaat over de privésituatie. Nogmaals: het moet niet van bovenaf worden opgelegd. Dat heeft volgens mij geen effect. Ik denk zelfs dat het een averechts effect kan hebben en dat willen we helemaal niet.



De heer **Van Ojik** (GroenLinks):

Voorzitter. Ik zal uiteraard ook iets aardigs zeggen over de indieners en de initiatiefnemers, maar ik begin met iets anders, namelijk met de nucleaire top. Wat enigszins onopgemerkt is gebleven, is dat de NSS 2014 ons heeft geleerd wat de voordelen zijn van flexibel werken en thuiswerken. Vanwege de verwachte verkeersoverlast werden mensen massaal opgeroepen om alleen naar de Randstad te reizen als dat echt nodig was. Men werd geadviseerd om thuis te werken. Als men dan toch moest reizen, werd men aangeraden om dit buiten de spits te doen en flexibele werktijden te hanteren. Wat gebeurde er? Eigenlijk niet zo veel. Het land ging niet plat, de raderen kwamen niet tot stilstand en het werk ging gewoon door. Veel mensen werkten thuis of reisden buiten de spits. Ondanks het feit dat veel wegen waren afgesloten, stonden er op maandagochtend maar weinig files. De top was een uitstekende reclame voor flexibel werken.

De **voorzitter**:

Professor Dijkgraaf.

De heer **Dijkgraaf** (SGP):

Geachte voorzitter. Ik heb dit ook allemaal met veel plezier geconstateerd. We hebben er lang over doen, maar we deden er kort over. Het was de eerste keer dat er op dinsdag vanuit mijn woonplaats geen vertraging was richting het Kamergebouw. Wat vindt de heer Van Ojik ervan dat dit allemaal gebeurde zonder enige wettelijke basis?

De heer **Van Ojik** (GroenLinks):

Dit was natuurlijk een zeer uitzonderlijke situatie waarin werkgevers massaal aan hun werknemers vroegen om thuis te blijven. Ik paraphraseer het een beetje. Als ik de garantie

had dat dit voortaan elke week op maandag zo zou zijn, zou ik de indieners adviseren om het wetsvoorstel in te trekken. Wat je wilt bereiken, zou dan immers gerealiseerd zijn. Ik vrees echter dat de situatie van de afgelopen dagen nog steeds een uitzondering is. Ik hoop dat we het daarover eens zijn.

De heer **Dijkgraaf** (SGP):

Maar de heer Van Ojik zal het met mij eens zijn dat zich in ieder geval een trend ontwikkelt. De vraag is of die trend snel genoeg gaat. Ik denk dat de top een heel uitzonderlijke situatie was. Ik ken diverse mensen die een dag vrij hebben genomen in plaats van thuis te werken. Thuiswerken is ook gebeurd, dus het zal een mix geweest zijn. Ik verzoek de regering om een evaluatie uit te voeren en te kijken naar de rol van de verschillende componenten. De heer Van Ojik zal het met mij eens zijn dat de trend er wel degelijk is. De vraag is of je met het voorliggende wetsvoorstel de trend versnelt of niet.

De heer **Van Ojik** (GroenLinks):

Ja, ik hoop en verwacht dat de trend, die zich al afspeelt in de Nederlandse samenleving, door dit wetsvoorstel wordt versneld. Ik kom overigens straks nog op de trend terug. Ik hoop dat hetgeen nu voor een relatief beperkte groep mogelijk is, straks voor iedereen mogelijk wordt. Dat is precies wat mevrouw Tellegen bepleit. In elk bedrijf zouden alle werkgevers en werknemers een gesprek moeten kunnen voeren over flexibel werken en zo nodig thuiswerken. Het lijkt me overigens een prima idee om de situatie van de afgelopen dagen te evalueren. Dat vraag ik echter niet aan de indieners, maar aan het kabinet.

Nu kom ik toe aan de vriendelijke woorden, waar iedereen natuurlijk naar uitkijkt. Het zal niemand verbazen dat wij blij zijn met dit initiatief. Ik vind het heel aangenaam dat mijn partijgenoot, Ineke van Gent, die samen met collega Van Hijum het initiatief tot het wetsvoorstel heeft genomen, hier vanavond aanwezig is, al zit zij niet in vak-K. Je kunt nu eenmaal niet alles hebben. Ik ben beide initiatiefnemers heel dankbaar en ik wens collega Van Hijum en uiteraard ook collega Voortman, die het werk binnen onze fractie heeft overgenomen, veel succes bij de verdere verdediging van het wetsvoorstel. Het is goed dat we dit wetsvoorstel nu kunnen behandelen want dat er nog veel moet gebeuren, is duidelijk. Juist nu de participatiesamenleving zo volop in de aandacht staat, is er dringend behoefte aan mogelijkheden om zorg voor kinderen of naasten en werk op een ontspannen manier met elkaar te kunnen combineren. Daar zijn we nog lang niet.

Ik geloof dat het beeld wel bekend is. Jonge ouders zitten in de klem om de zorg voor hun kinderen en hun naasten goed te regelen en het werk daaronder niet te laten lijden. De kinderen moeten naar school of naar de opvang en moeten weer worden opgehaald. Op studiedagen van de leerkrachten moet er vervangende opvang worden geregeld en niet zelden is er ook nog de verantwoordelijkheid voor ouders, vrienden of bureaus die niet alles meer zelf kunnen. Die combinatie is helaas lang nog niet altijd mogelijk omdat een goede regeling voor flexibelere werktijden of thuiswerken ontbreekt. We hebben al de Wet aanpassing arbeidsduur, we krijgen de Wet modernisering verlof en arbeidstijden, maar wat nog ontbreekt is een regeling die de moge-

lijkheden verruimt voor mensen die met behoud van het aantal arbeidsuren het betaalde werk willen combineren met zorg of andere taken van maatschappelijk belang. Dat kan als mensen flexibel kunnen werken en/of afspraken kunnen maken over thuiswerken.

Daarom is de fractie van GroenLinks zeer ingenomen met het voorliggende wetsvoorstel; dat zal waarschijnlijk niet verbazen. Het is een evenwichtig wetsvoorstel omdat daarmee de rechten van werknemers worden verruimd, maar ook omdat rekening wordt gehouden met de positie en de overwegingen van werkgevers. Het helpt mensen om werk en zorg beter te combineren en het zou voor werkgevers ook voordelen kunnen hebben; het scheelt in reistijd en in reiskosten en leidt tot minder verlies van werktijd doordat mensen in de file staan. Ook kan het schelen in kantoorruimte. GroenLinks juicht het toe dat werkgevers en werknemers nu al vaker afspraken maken over flexibel werken; de heer Dijkgraaf sprak daar net al over. Ook werkgevers zien daarvan steeds vaker de voordelen in. Toch is het voor veel mensen nog niet vanzelfsprekend. Nog steeds zijn veel mensen huiverig om hun werkgever te vragen om flexibel te mogen werken. "Ik heb al moeten vechten om ouderschapsverlof te kunnen krijgen", zei een alleenstaande vader mij pas. "Mijn werkgever ziet me aan komen als ik nu ook nog kom vragen om af en toe een dag thuis te mogen werken".

Ook de minister lijkt op dit punt ervaringsdeskundige. In november schreef hij in Trouw ook zelf ervaren te hebben dat het combineren van werk en zorg niet altijd gemakkelijk is. "Soms is hoon je deel", zo schreef hij. Hij wil, zoals hij in datzelfde artikel schreef, werknemers dan ook in positie brengen om afspraken te maken over flexibel werken. Dat is een nobel streven. Of het wetsvoorstel dat we bespreken, als dat wordt aangenomen, hem persoonlijk soelaas zal bieden, waag ik te betwijfelen.

De minister komt snel met wetgeving voor verlofregelingen. Die wachten wij met spanning af. Bij de Wet modernisering verlof en arbeidstijden heeft mijn fractie al een aantal amendementen ingediend. Op het punt van flexibel en plaats onafhankelijk werken, is de minister echter nog stil. Ruimere verlofregelingen zijn nodig, maar net zo belangrijk zijn een cultuurverandering en randvoorwaarden om mensen echt in de positie te brengen om afspraken te kunnen maken over flexibel werken. Het voorliggende wetsvoorstel zal daaraan bijdragen.

Mevrouw Schouten (ChristenUnie):

De heer Van Ojik haalt uitspraken van een alleenstaande vader aan. Ik ben benieuwd naar het antwoord dat hij aan die alleenstaande vader heeft gegeven. De heer Van Ojik kan met dit wetsvoorstel toch niet garanderen dat die vader straks wel de mogelijkheid krijgt om thuis te werken?

De heer Van Ojik (GroenLinks):

Nee, dat kan ik niet. Daar heeft mevrouw Schouten gelijk in. Als het wetsvoorstel er is, krijgt de werknemer echter wel in alle gevallen — dit was iemand die in de bouwsector werkte die op dit punt nog relatief conservatief is — het recht en de mogelijkheid om dit verzoek bij de werkgever aan te kaarten. Daar is dan niets raars meer aan. Dat is geen kwestie meer van persoonlijk risico lopen, zoals bij deze

persoon het geval was, maar iets wat je gewoon in het kader van de cao of in elk geval gedekt door deze wettelijke bepaling kunt en mag doen.

Mevrouw Schouten (ChristenUnie):

Dat wekt de suggestie dat de werknemer dat op dit moment niet mag vragen. Er zijn zeker sectoren waar verbeteringen mogelijk zijn. Dat deel ik met de heer Van Ojik. Ik kan mij echter niet aan de indruk onttrekken dat een werknemer nu ook al kan vragen om verlof. De vraag is alleen of het wordt toegekend. Aan dat laatste punt verandert dit wetsvoorstel niets, omdat het altijd een individuele afweging en een kwestie van maatwerk blijft. Wat voegt dit wetsvoorstel dan toe ten opzichte van de huidige praktijk, volgens de heer Van Ojik?

De heer Van Ojik (GroenLinks):

Als deze wet zou gelden dan kan de vraag niet alleen worden gesteld, maar zal die altijd serieus beantwoord moeten worden. Een werkgever kan alleen onder bepaalde, specifiek in de bepalingen van het wetsvoorstel genoemde omstandigheden gemotiveerd niet ingaan op het verzoek om flexibel te mogen werken dan wel thuis te mogen werken. Dat is het verschil. Het wetsvoorstel zegt dat zo'n verzoek altijd serieus genomen moet worden en dat het alleen op basis van een aantal specifiek geformuleerde criteria mag worden afgewezen. De werkgever zal daar in zo'n geval ook verantwoording over af moeten leggen aan degene die het verzoek heeft gedaan. Dat is het verschil met de huidige situatie.

De heer Dijkgraaf (SGP):

De heer Van Ojik sprak net over een conservatieve sector. Wij hebben een amendement ingediend om die termijn van 26 weken te vervangen door een termijn van een jaar. Dat hebben wij onder andere gedaan — er is ook een andere reden, waar ik in mijn eigen termijn op zal ingaan — omdat een vrees kan bestaan als je in zo'n conservatieve sector zit. Stel, je hebt een jaarcontract gekregen in de bouw en je zit echt bij een conservatieve club, niet zijnde de SGP want daar ga ik straks iets over vertellen. Na een halfjaar doe je dat verzoek. Dan heb je dat recht. De werkgever reageert op dat verzoek. Het risico bestaat dat die werkgever dan denkt: zulke werknemers wil ik helemaal niet, maar ik pak hem wel terug want op het moment dat zijn jaarcontract afgelopen is, krijgt hij geen nieuw contract. Dat is niet per se een hypothetisch geval als de cultuur bij de werkgever niet echt veranderd is. Dat is toch wel het centrale punt. Als die cultuur niet is veranderd, dan werkt het eigenlijk niet. Dan zou het wel eens tegen zo'n werknemer kunnen werken. De vraag is of je die wettelijke plicht nodig hebt. Ja misschien, als die die cultuur verandert. Nee misschien, als die daartegenin werkt.

De heer Van Ojik (GroenLinks):

Dat zijn in feite twee kwesties. De eerste is de vraag of je die wet nodig hebt. Mijn antwoord daarop is ja, want die wet beschermt in feite de werknemer die wellicht zo'n verzoek wil doen. Ik was eerlijk gezegd niet van plan om een hele sector, zoals de bouwsector, aan te wijzen. Ik gaf een specifiek voorbeeld. Ik bedoelde te zeggen dat het in de ene sector wellicht gebruikelijker is dan in de andere. Laten wij

die bouwsector nemen. Juist het feit dat er een wettelijke regeling is met zo'n bepaling beschermt de werknemer die dat verzoek heeft gedaan tegen hetgeen waar de heer Dijkgraaf en ook ik bang voor zijn als die wet er niet zou zijn, namelijk dat een werkgever na verloop van tijd zegt: jij hebt zulke brutale vragen gesteld, ga jij maar eens ergens anders naar werk kijken.

De tweede kwestie is de vraag hoe belangrijk cultuurverandering is. Ik denk dat die heel erg belangrijk is. Dan kom je op de discussie die ik net al met mevrouw Tellegen had, namelijk over de vraag of zo'n wet kan bijdragen aan cultuurverandering. De Wet aanpassing arbeidsduur heeft dat wel gedaan, als je de evaluatie daarvan serieus mag nemen en dat doe ik. Dan is namelijk hetgeen wij allebei willen niet in strijd met het feit dat er een wet is. Integendeel, dan helpt de wet om die cultuurverandering te bewerkstelligen.

De heer **Dijkgraaf** (SGP):

Ik ben het met de heer Van Ojik eens dat de bouw misschien een verkeerd voorbeeld is. In elke sector zullen conservatieve en progressieve bedrijven voorkomen.

De heer **Van Ojik** (GroenLinks):

Het was toevallig iemand uit de bouwsector die ik sprak.

De heer **Dijkgraaf** (SGP):

Precies. In elke sector zal het voorkomen. De bouw heeft ook goede voorbeelden, gelukkig. Het punt is echter wel dat dit wetsvoorstel wel de werknemer beschermt op het moment dat hij het verzoek doet. Hij heeft immers gewoon het recht om dat te doen, en de werkgever moet een goed verhaal hebben en dat schriftelijk neerleggen. Het wetsvoorstel beschermt de werknemer echter niet tegen eventuele gevolgen. Dat zou wel het geval zijn als de werkgever zou zeggen dat hij geen nieuw contract krijgt vanwege het enkele feit dat hij dat verzoek heeft gedaan, maar zo dom zal de werkgever niet zijn. Die zal mogelijk andere redenen opgeven om dat contract niet te verlengen.

De heer **Van Ojik** (GroenLinks):

Als wij die weg opgaan, ben ik bang dat een werknemer, als hij een beroep doet op rechten die hij heeft op basis van nieuwe wetgeving of op basis van 100 jaar wetgeving die wij achter ons hebben, altijd later het slachtoffer kan worden van een willekeurige beslissing, maar dat is nog nooit een reden geweest om werknemers geen rechten toe te kennen waar ze ten overstaan van hun werkgever een beroep op kunnen doen. Dat zou de heer Dijkgraaf toch ook niet willen beweren? Die situatie zou zich dus hypothetisch kunnen voordoen, maar de wet werkt eerder als een bescherming tegen die willekeur dan als een aanmoediging van willekeur, zoals het met alle andere wetten gaat die wij de afgelopen 100 jaar al hebben aangenomen in het sociale domein. Als ik even in die redenering met de heer Dijkgraaf meedenk, dan zou ik dat een heel erg moeilijk begaanbare weg vinden, omdat je dat dan kunt zeggen voor alles wat nu dient ter bescherming van de werknemer.

De heer **Dijkgraaf** (SGP):

Ik vind het ook een moeilijke weg. Ik vind het ook een verkeerde weg die in dit hypothetische geval ingeslagen wordt, maar hij is niet uit te sluiten als er niet voor wordt gezorgd dat die cultuurverandering plaatsvindt. Daar komen wij dan toch op terug; dat delen wij wel samen. Alleen is de vraag die in dit debat met de indieners moet worden beantwoord: helpt die wet nou voor die cultuurverandering, ja of nee? Volgens mij is dat de belangrijkste vraag.

De heer **Van Ojik** (GroenLinks):

Vandaar dat ik, totdat er andere informatie beschikbaar is, verwijs naar datgene wat is gebleken uit de evaluatie van de Wet aanpassing arbeidsduur, namelijk dat wet- en regelgeving op dat punt wel degelijk heeft bijgedragen aan — ik weet niet meer de precieze formulering — het normaler worden van in dit geval aanpassing van de arbeidsduur in een bedrijf. Dat noem ik cultuurverandering.

Mijnheer de voorzitter. Het is nu, zonder wet, inderdaad ook al zo dat in cao's het aantal afspraken over flexibele begin- en eindtijden en over thuiswerken toeneemt, maar feit is dat er voor veel werknemers die dat wel zouden willen, nog geen afspraken gelden. Dat is kort gezegd de belangrijkste reden waarom deze wet er zou moeten komen.

GroenLinks wil het liefst dat werkgevers en werknemers zelf afspraken maken. Dat moedigen wij ook aan. Daarom is in het wetsvoorstel ruimte voor die afspraken door het zogenoemde "driekwart dwingend recht": wanneer er bij cao al andere of aanvullende afspraken zijn of worden gemaakt, dan gelden die. Maar voor wie er niets in een cao is vastgelegd, biedt het wettelijk recht uiteindelijk een stok achter de deur.

De heer **Van Weyenberg** (D66):

Ik begrijp het toch goed dat driekwart dwingend recht wel betekent dat het alleen maar mag gaan om afspraken ten voordele van de werknemer? Je mag niet drie regels in een cao opschrijven die heel weinig opleveren en dan ten faveure zijn. De heer Van Ojik zegt nu: elke afspraak geldt. Maar ik heb toch goed begrepen dat je alleen maar mag afwijken van de wet als de afspraak in de cao beter is voor de werknemer dan de wetstekst? Dat is toch een juiste interpretatie?

De heer **Van Ojik** (GroenLinks):

En in de sfeer is of dezelfde logica heeft als wat de wet beoogt, namelijk dat werkgevers en werknemers afspraken kunnen maken over flexibel werken dan wel plaatsonafhankelijk werken.

De heer **Van Weyenberg** (D66):

Maar het is dus niet zo dat geldt: u mag alles afspreken in de cao en dan hebt u daaraan voldaan. In die zin is dit wetsvoorstel — daar moeten wij eerlijk in zijn — wel degelijk dwingend.

De heer **Van Ojik** (GroenLinks):

Ja.

De heer **Van Weyenberg** (D66):
Even los van de vraag hoe je dat waardeert.

Mijn tweede vraag zou de volgende zijn, maar wellicht komt de heer Van Ojik daar nog op. Mijn fractie vindt dat er nog een verschil is tussen de flexibiliteit in de arbeidsduur en het plaatsonafhankelijk werken. Ik vind dat die twee een ander soortelijk gewicht hebben. Deelt de heer Van Ojik dat?

De heer **Van Ojik** (GroenLinks):
Ik heb geprobeerd mij voor te stellen of je die zaken in de praktijk uit elkaar kunt trekken. Ik heb mij dezelfde vraag gesteld als de heer Van Weyenberg, maar ik denk dat het een in de praktijk heel moeilijk zonder het ander kan, want waarom wil je flexibel werken? Omdat je kinderen van school wilt halen of omdat je nog boodschappen moet doen voor je overbuurvrouw net voordat de winkel sluit. Hoeveel mensen forensen er niet in Nederland? Je werkt in Den Haag en je moet die boodschap doen of dat kind van school halen in Amsterdam. Stel dat de wet dan niets over plaatsonafhankelijk werken zegt, maar alleen zegt: je mag flexibel werken. Dan moet je dus als een razende naar huis, anderhalf uur heen en anderhalf uur terug, om datgene te doen waar die wet je toe in staat moet stellen, maar dan moet je weer terug naar je werk, want thuiswerken mag niet of dat is niet wettelijk geregeld. Ik weet dat er fracties in deze Kamer zijn die zeggen dat je het een misschien wel moet doen, het flexibelwerkendeel, en het ander, het plaatsonafhankelijkwerkendeel, niet. Maar dan beperk je toch wel heel erg de reikwijdte en de werking van de wet voor al die mensen die niet een kwartiertje fietsen van hun werk wonen. Die hebben er dan dus niet zo veel aan, om het maar heel simpel in huis-tuin-en-keukentaal te zeggen.

De heer **Van Weyenberg** (D66):
Maar u hebt mij ook geen pleidooi horen houden hiervoor.

De heer **Van Ojik** (GroenLinks):
Nee, maar ik geef antwoord op uw vraag.

De heer **Van Weyenberg** (D66):
Mijn zoektocht zit hem toch vooral in het afwegingskader dat je aan de werkgever geeft. Stel ik ben bij de heer Van Ojik in dienst en ik vraag hem of ik een uurtje eerder mag beginnen en een uurtje eerder mag ophouden, dan vind ik dat wat anders dan dat ik vraag of ik een dag in de week thuis mag werken. Gezien de ingrijpendheid voor bedrijfsprocessen of voor processen van een organisatie, zoals de fractie van GroenLinks, zouden er argumenten te bedenken zijn om te differentiëren in de ruimte die je de werkgever geeft in hoe hij daarmee om moet gaan.

De heer **Van Ojik** (GroenLinks):
Wat ik interessant vind aan deze wet, is dat die niet dwingend voorschrijft hoe dat flexibel werken of dat plaatsonafhankelijk werken eruit moet zien, maar dat die zegt dat dat nu juist datgene is waar werkgever en werknemer samen afspraken over gaan maken. Het zou dus kunnen zijn dat je in het ene geval wat eerder van je werk naar huis gaat om datgene te doen wat je wilt doen en dat je dan 's avonds

thuis nog een paar uur doorwerkt en dat je er in het andere geval misschien een dag niet bent. Dat is nu juist datgene wat werkgever en werknemer samen bespreken. Dat is wat de wet niet dwingend voorschrijft, integendeel.

Mevrouw **Tellegen** (VVD):
Dan ben ik nu de logica in het relaas van de heer Van Ojik een beetje kwijt. Is het nu wel of niet dwingend? We hebben het hier straks over het verankeren van een recht voor werknemers om hun werkgever te vragen of zij thuis mogen werken of flexibel in tijd mogen werken. De heer Van Ojik zei nu net echter dat dat niet dwingend moet zijn, maar dat dat juist iets is wat ze moeten gaan bespreken. Dat is volgens mij de kern van de discussie.

De heer **Van Ojik** (GroenLinks):
Dan heb ik mij waarschijnlijk ongelukkig uitgedrukt. Wat niet dwingend is, is de vorm waarin je bijvoorbeeld dat thuiswerken gaat vormgeven. Dat is onderwerp van gesprek. Je hebt het recht om daarom te vragen aan je werkgever en de werkgever kan daar alleen onder een aantal zeer nauwkeurig omschreven omstandigheden nee tegen zeggen. Dat is wat de wet regelt. Ik reageerde nu echter op het hypothetische geval van de heer Van Weyenberg dat hij in dienst zou zijn van de GroenLinksfractie. Ik vond het overigens lastig om me daar onmiddellijk iets bij voor te stellen, maar dat is wederzijds, begrijp ik.

De **voorzitter**:
Maar wel heel flexibel!

De heer **Van Ojik** (GroenLinks):
Zeker. De wet doet dus wat die doet, maar zegt niet: je moet dan per se één dag in de week thuiswerken of je mag twee halve dagen thuiswerken of je mag drie dagen eerder naar huis om je kinderen van school te halen en dan 's avonds een tijdje doorwerken. De wet zegt dat de werkgever serieus naar dat verzoek moet kijken en daar alleen onder strikte voorwaarden van kan afwijken. Als ik dat verkeerd begrepen heb, zullen de indieners mij wellicht ooit op dit punt aanvullen. Maar volgens mij is dit de essentie.

Ik ben eigenlijk klaar met mijn betoog, maar ik wil nog een laatste opmerking maken. Al in 2010 had de Taskforce DeeltijdPlus een duidelijke opdracht aan de overheid geformuleerd. Men zei dat de overheid het recht op flexibel werken bij wet zou moeten regelen. Wetgeving was wat de taskforce betreft op zijn plek. Ondanks dat goede advies is het wettelijk recht er nog niet. Veel mensen willen het graag, maar durven het soms niet aan te kaarten of kunnen het soms niet aankaarten bij hun werkgever. Het wetsvoorstel maakt het voor iedereen, ook voor mensen die nu niet onder een cao vallen waarin dat al geregeld is, mogelijk om dat straks te bespreken. Iedereen krijgt daarmee hetzelfde recht. Wat ons betreft moet dat recht er snel komen, en ik hoop op een positieve opstelling van alle fracties in deze Kamer.



Mevrouw **Schouten** (ChristenUnie):
Voorzitter, ook van mijn kant allereerst warme woorden. Ik spreek mijn waardering uit voor het werk van de indieners.

Daarbij denk ik niet alleen aan de initiatiefnemers op wier naam het wetsvoorstel nu staat, maar ook aan mevrouw Van Gent, het voormalig Kamerlid dat hier vanavond ook aanwezig is. Toen het initiatiefwetsvoorstel drie jaar geleden werd ingediend, stond het immers ook op haar naam. Het vergt veel tijd en energie om initiatiefwetgeving voor te bereiden. Nu is dan het moment aangebroken om het debat over het voorstel aan te gaan.

Het idee achter het wetsvoorstel vind ik oprecht sympathiek. Het combineren van arbeid en zorg is voor veel gezinnen soms best een uitdaging. Voorstellen die daar een verbetering in willen aanbrengen, bekijken wij altijd met grote belangstelling. Toch roept het wetsvoorstel bij ons wel enige vragen op. Sterker nog, het zijn niet alleen onze vragen, maar ook die van de sociale partners, zowel de werkgevers als de werknemers. Ik zal mijn vragen een voor een langslopen.

Mijn eerste vraag is wat dit wetsvoorstel precies toevoegt. In de praktijk is de mogelijkheid tot flexibel werken altijd een kwestie van maatwerk. Er kunnen overwegingen zijn waarom een bedrijf niet geheel of helemaal niet kan voldoen aan het verzoek van de werknemer tot flexibel werk. Dat onderkennen de indieners zelf ook, aangezien ze in het wetsvoorstel een uitzondering maken voor situaties "waarin sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen en de aanpassing leidt tot ernstige problemen op het gebied van veiligheid, roostertechnische problemen of problemen van financiële of organisatorische aard". Kortom, uiteindelijk zal het altijd een individuele afweging zijn of een werknemer meer mogelijkheden krijgt om flexibel te werken. Dit is ook al de praktijk. Waarom zou dit wetsvoorstel dan toch nog iets toevoegen? Ik verneem graag nog een keer de visie van de indieners op dit punt.

Ten tweede vraag ik mij af of flexibel werken niet een kwestie is die juist op cao-niveau moet worden besproken. Het gaat hierbij immers om arbeidsvoorwaardelijke regelingen. Dit soort zaken wordt juist op het niveau van de cao-afspraken besproken en daar doorgaans beslecht. Dat is ook de plaats om het te doen, aangezien daar veel meer rekening kan worden gehouden met de bedrijfsspecifieke omstandigheden. Met dit wetsvoorstel kan die staande praktijk juist worden doorkruist. Dat lijkt mij een vrij fundamentele stap, aangezien het primaat bij deze regelingen vaak bij de sociale partners ligt. Onderkennen de indieners dit? Op grond waarvan zijn zij van mening dat ze nu deze fundamentele stap moeten zetten?

Ten derde vraag ik mij af of de kwestie van arbeid en zorg niet veelmeer een culturele omslag in plaats van een wetsvoorstel vereist. De indieners stellen dat de introductie van de WAA een norm heeft gesteld die ertoe heeft geleid dat deeltijdwerk normaler is geworden. We kunnen een zeer diepgaande discussie gaan voeren over de vraag of de WAA inderdaad de reden is geweest dat men meer in deeltijd is gaan werken. Ik constateer puur feitelijk dat de bonden aangeven dat de WAA zelf niet heeft bijgedragen aan die cultuuromslag, omdat voor de invoering ervan al een toename van deeltijdwerk had plaatsgevonden. Sterker nog, de groei van het percentage deeltijdwerk is na de introductie van de WAA juist afgenomen. Het is dus een beetje een kip-of-eidiscussie. Nu de praktijk van deeltijdwerk, flexibel werk en thuiswerken is toegenomen en nog steeds toeneemt, is het echter wel de vraag of een wet die mogelijkheden zou kunnen verruimen. Het is vaak meer

een kwestie van een cultuuromslag, die niet meteen wordt bereikt met een wetsartikel.

Ik vraag mij hardop af of flexibel werken toeneemt als wij deze wet gaan aannemen; de indieners zijn daarvan overtuigd. Ik zie echter het risico van een mogelijke tegenreactie, namelijk dat de werkgevers de hakken in het zand gaan zetten als er van bovenaf iets verplicht wordt opgelegd. Ik hoop dat de indieners daar nog op in zullen gaan. Onderkennen ze dat er meer een cultuuromslag nodig is en dat je die niet zomaar met een wetsartikel afdwingt? Onderkennen ze ook dat er zelfs een negatieve uitwerking van deze wet zou kunnen uitgaan, omdat werkgevers meer weerstand bieden als hun iets wordt opgedrongen?

Ten vierde vraag ik of dit wetsvoorstel ook echt iets verandert voor werknemers die niet onder een cao vallen. De indieners geven mede als reden voor het wetsvoorstel het feit dat er bedrijven zijn die niet onder een cao vallen, waardoor de daar werkzame werknemers dus niet kunnen meeliften op afspraken die in een cao worden gemaakt over flexibel werk. Dat is een reëel punt. Mijn vervolgvraag is dan of in die bedrijven dan significant minder sprake is van flexibele werktijden en -omstandigheden. Hebben de indieners dit onderzocht? Wat zijn hun bevindingen op dit punt? Het kan namelijk goed zijn dat binnen die niet onder een cao vallende bedrijven al heel praktisch wordt omgegaan met verzoeken tot flexibel werk. Ik hoor graag de bevindingen van de indieners op dit punt.

Mijn vijfde en laatste vraag gaat over de samenloop van dit wetsvoorstel met het wetsvoorstel modernisering verlofregelingen en de nota van wijziging daarop van de minister van SZW. Uiteraard, de indieners waren met hun wetsvoorstel de minister jaren voor, maar aangezien nu alles toch wel samenkomt, lijkt het me verstandig om alles straks in samenhang te beoordelen. Hoe kijken de indieners aan tegen deze suggestie? Kunnen zij aangeven waarom zij nu eerst dit wetsvoorstel behandeld willen zien en hoe zij de relatie zien met het wetsvoorstel, met de nota van wijziging, dat nog van de zijde van het kabinet komt?

Ik kom tot een afronding. Zoals ik al zei, is het een sympathiek voorstel. Ik heb echter nog wel twijfels bij de vraag of we dit via een wetsvoorstel kunnen gaan regelen, omdat niet alles wat we graag willen, bij wet geregeld kan en zal worden. Ik laat me graag van mijn ongelijk overtuigen door de indieners.



De heer **Van Weyenberg** (D66):

Voorzitter. Laat ook ik beginnen met een woord van waardering voor de indieners, de heer Van Hijum en mevrouw Voortman, en — haar mag ik inderdaad niet vergeten — de oorspronkelijke indienster, mevrouw Van Gent, die achter in de zaal zit. Die waardering geldt het indienen van dit initiatiefwetsvoorstel. Ik moet constateren dat mevrouw Van Gent het flexibel werken inmiddels ook in praktijk brengt in NS-coupés. Zo zie je maar waar zo'n initiatiefwetsvoorstel wel niet toe kan leiden. Het is goed haar hier te zien. Mijn fractie heeft altijd grote waardering voor leden van dit huis die gebruikmaken van het belangrijke recht om initiatiefwetten in te dienen. Het is heel veel werk en het is een heel belangrijk instrument van de Kamer. Een grote blijk van waardering is dan ook zeker op zijn plaats.

Die waardering wordt extra groot als ook de doelstelling van zo'n wet door een fractie wordt gesteund. Ook dat is in dit geval zeker het geval. Flexibel werken kan voor mensen een belangrijke bijdrage leveren aan het kunnen combineren van arbeid en zorg, het kan iets doen aan de filedruk en het kan ertoe leiden dat mensen meer uren kunnen werken. Het is bekend dat mijn fractie daar buitengewoon aan hecht. Het is een groot genoegen om dan te zien dat de leden van het CDA en in het bijzonder ook van Groen-Links met voorstellen komen om dat meer uren werken te ondersteunen. Ik zeg hun daarvoor dank.

Dat positieve, die sympathie sluit volgens mij ook aan bij een maatschappelijke trend. De indieners zeggen dat ook zelf. Het is al steeds meer gebruik dat mensen flexibel kunnen werken. Het is overigens ook iets waarover werkgevers en werknemers in de praktijk al heel vaak afspraken maken. Daar komen ze in onderling overleg dan ook uit. Dat brengt me bij een principiële vraag die ook mijn fractie nog heeft bij dit wetsvoorstel. Het betreft de keuze voor het indienen van een wetsvoorstel. Op zich steunt mijn fractie de argumentatie dat je soms een maatschappelijke trend een duwtje in de rug moet geven, dat je mensen die een beroep op flexibel werk willen doen, kunt ondersteunen en dat het goed is om als wetgever de maatschappelijke norm klip-en-klaar te benoemen. Ik denk hierbij ook aan het amendement van de D66-fractie over het recht op scholing. Ik vind het dus een te rechtvaardigen argument voor wetgeving dat je als wetgever zegt: dit is wat ons betreft de maatschappelijke norm. Tegelijkertijd moet ik constateren dat bijvoorbeeld de vakbeweging in de brief die we ontvingen, aangeeft dat ze verwacht dat de wet geen substantiële bijdrage zal leveren aan meer flexibel werken. Ik ben buitengewoon benieuwd naar de reactie van de indieners op die brief van de drie vakcentrales. Kunnen de indieners — onder anderen mevrouw Schouten vroeg daar ook naar — nog eens uitgebreid betogen waarom het instrument van de wetgeving zo cruciaal is? Wat gaat er nu nog niet snel genoeg, dat het hebben van een wet rechtvaardigt? En waarom — het klinkt misschien uit de mond van D66 af en toe wat verrassend — kunnen we niet vertrouwen op afspraken tussen werkgevers en werknemers in cao's? In hoeveel cao's worden er nu al afspraken gemaakt? Dit wetstraject loopt al enige tijd. Wat zijn de meest recente cijfers? In de memorie zien we cijfers uit 2009 en 2010 en ik hoop altijd dat de maatschappij in die zin wat sneller verandert. Zouden de indieners dus kunnen vertellen hoe die cijfers er inmiddels, of in 2013, uitzien? Hoe vertaalt zich die wens?

Overigens valt mij op dat er heel vaak sprake is van het constateren van het aantal cao's waarin afspraken worden gemaakt. Dat vind ik een belangrijk gegeven, maar toch niet het enige. Want is het niet zo dat heel vaak, los van een cao-afpraak, een individuele werkgever en werknemer toch al tot afspraken komen? Is daar eigenlijk informatie over beschikbaar? Hoeveel mensen doen nu bijvoorbeeld vergeefs een beroep op hun baas als zij hun werktijden flexibeler willen indelen?

Mijn fractie heeft in 2000 de Wet aanpassing arbeidsduur gesteund. De fractie van de VVD, die ik tot nu toe het meest kritisch heb gehoord, behoorde toen tot de opposanten van dat wetsvoorstel, ook bij de stemming in de senaat. Ik zie toch wel een verschil tussen aan de ene kant het recht op flexibele werktijden en aan de andere kant het recht op plaatsonafhankelijk werken. Het is natuurlijk waar dat het

wetsvoorstel niet in detail voorschrijft hoe zo'n individuele afspraak er dan uit moet zien. Gelukkig maar, want dat lijkt mij volstrekt ondoenlijk en onwenselijk. De vraag is echter wel in hoeverre deze wet niet toch zegt dat de werkgever alleen maar mag afwijken bij zwaarwegend bedrijfsbelang. Ik zou de indieners willen vragen om op dat principe, die afwijzingsgrond, uitbundig in te gaan in hun beantwoording in eerste termijn. Dan denk ik bijvoorbeeld aan de manier waarop dat bij de Wet aanpassing arbeidsduur in de praktijk gevolg kreeg. Wat is een zwaarwegend bedrijfsbelang? Zijn daar bijvoorbeeld vaak conflicten over tussen een werknemer die nu, onder de Wet aanpassing arbeidsduur, verzoekt om een aanpassing van de arbeidstijd, en een werkgever die dat niet wil honoreren?

Als ik dan nu kijk naar het wetsvoorstel, roept dat bijvoorbeeld de volgende situatie op, waarvan ik me afvraag of die onder de noemer zwaarwegend bedrijfsbelang zou vallen. Stel dat ik een verzoek doe om thuiswerken, maar dat mijn baas zegt dat dit toch niet zo heel verstandig is, omdat Steven onder toezicht toch een stuk productiever is. Het zou zomaar kunnen. Is dat dan een zwaarwegend bedrijfsbelang? Het gaat dan namelijk eigenlijk niet om het bedrijf; het gaat over een oordeel van de werkgever over de werknemer. In hoeverre biedt dat criterium daarin ruimte? En hoe mag een werkgever omgaan met het feit dat het toch ook wel prettig is als op een aantal dagen in de week het hele team in huis is, omdat hij bijvoorbeeld teamoverleg wil houden? Hoeveel ruimte biedt nu de Wet aanpassing arbeidsduur, en straks het zwaarwegend bedrijfsbelang in de nieuwe wet, om dan gewoon te zeggen: nee, ik wil graag dat jullie allemaal op dinsdag en donderdag niet thuis werken maar op kantoor, want dan kunnen we op die dagen de gezamenlijke afspraken, de brainstormsessies en het werkoverleg doen? Hoeveel ruimte biedt die wet?

U merkt misschien, voorzitter, dat mijn zorg primair zit op het recht op thuiswerken of plaatsonafhankelijk werken. Zien de indieners dat als iets anders dan het recht op aanpassing van de arbeidsduur of op het flexibel indelen van de arbeidstijd op de werkplek? Mijn fractie vindt het toch iets anders of je zegt "ik wil graag de ene dag tien en de andere dag zes uur werken", of dat je zegt "ik wil graag anderhalve dag thuiswerken en niet op kantoor". Tegelijkertijd is echter het afwijzingscriterium hetzelfde. Zouden de indieners er dus op willen ingaan waarom zij er niet voor hebben gekozen om de Engelse wet te volgen, waarover zij toch zulke warme woorden spreken in de memorie? In dat wetsvoorstel staat namelijk dat de werknemer het recht heeft om iets te vragen en dat de werkgever dat serieus moet overwegen. Serieus overwegen is toch iets heel anders dan het alleen mogen afwijken in zeer zwaarwegende gevallen.

De heer Dijkgraaf (SGP):

Dit is een boeiend betoog, dat ook aansluit op wat ik straks naar voren zal brengen; dan kan ik het nog korter houden. Dat aspect van de plaats, dat is nogal wat. Ik hoor de heer Van Weyenberg eigenlijk zeggen: als het een bedrijfsfilosofie is dat het teamwork is en dat je om die reden op kantoor bent, zou dat ook een reden moeten kunnen zijn om niet in te gaan op het verzoek. Klopt mijn interpretatie?

De heer **Van Weyenberg** (D66):

Volgens mij had ik er vooral vraagtekens achter gezet, maar bij de heer Dijkgraaf zie ik uitroepetekens. Dat mag natuurlijk. Maar het klopt wel, want is er sprake van een zwaarwegend bedrijfsbelang als een werkgever zijn mensen graag twee dagen per week in huis wil hebben? Dat is een van de vragen die ik heb gesteld. Als bedrijven het principe hebben dat er nooit iemand mag thuiswerken, dan vind ik dat misschien wel weer het andere uiterste. Ik weet echter niet of dat is wat de heer Dijkgraaf betoogt.

De heer **Dijkgraaf** (SGP):

Mijn betoog komt straks, dus dat zien we dan wel. Mijn vraag is eigenlijk waar de heer Van Weyenberg zelf heen wil. Ik heb met mevrouw Tellegen een amendement ingediend om die plaats eruit te halen. Dat gaat vrij ver ten opzichte van het wetsvoorstel. Steunt de heer Van Weyenberg dat? Je kunt ook kijken naar het Engelse model waarbij de werkgever het wel overweegt en waardoor in feite het zwaarwegend belang eruit gaat. Dat zou mij ook al helpen. Welke kant wil de heer Van Weyenberg op?

De heer **Van Weyenberg** (D66):

Dat hangt voor mij heel erg af van de beantwoording in eerste termijn en van hoeveel ruimte dat zwaarwegend bedrijfsbelang biedt. Ik noemde het Engelse voorbeeld in ieder geval niet voor niets.

Mevrouw **Tellegen** (VVD):

Er is, als het goed is, nog een ander aspect aan het thuiswerken, los van het feit dat een werkgever er behoefte aan kan hebben zijn mensen op bepaalde dagen in huis te hebben. Hoe zit het met de arboregels? Daar heb ik in mijn bijdrage vragen over gesteld. Wat vindt D66 daarvan?

De heer **Van Weyenberg** (D66):

Als mevrouw Tellegen nog een klein beetje geduld heeft, dan hoort zij dat aan het eind van mijn inbreng.

Ik heb aan de indieners dus drie hoofdvragen. De eerste hoofdvraag is: is deze wetgeving echt nodig en ontwikkelt het flexibel werken zich niet genoeg in de afgelopen jaren? Hebben de indieners indicaties dat mensen tevergeefs proberen daarover afspraken te maken met hun werkgever? Dat is de waaromvraag bij deze wetgeving. Wat is hun inschatting van de impuls die deze wet geeft? De tweede vraag is waarom hetzelfde regime moet gelden voor thuiswerken — het plaatsonafhankelijk werken, moet ik zeggen — en het meer flexibel werken in de zin van het flexibeler spreiden van de arbeidstijd over de werkweek of -maand. De derde vraag gaat over dat zwaarwegend bedrijfsbelang. Hoe spelen daarbij factoren die een werkgever efficiënt vindt voor zijn bedrijfsvoering een rol? Hoe zit het met in de persoon gelegen factoren waardoor de werkgever het verzoek van de een misschien welwillender wil bezien dan het verzoek van een ander? Hoeveel ruimte wordt daarvoor geboden?

Stel dat deze wet er komt. Ik kijk ook naar het feit dat in de praktijk al veel mensen flexibel werken. Vaak levert dat een grote kostenbesparing op voor werkgevers die daardoor bijvoorbeeld minder kantoorruimte hoeven te huren of die

kunnen afstoten. Het roept echter wel vragen op over de Arbowet en de Arbeidstijdenwet. De indieners zeggen eigenlijk dat we nog eens goed moeten bekijken of de Arbowet nog wel past bij dat moderne werken. Ik vind dat een ingewikkelde vraag. Aan de ene kant is de werkplek thuis misschien een andere dan die op kantoor, maar tegelijkertijd is het natuurlijk in ieders belang dat mensen door thuiswerken niet ziek worden of zelfs langdurig uitvallen door arboklachten. De indieners lijken toch een beetje te hinten op een versoepeling van de Arbowet voor de werkplek thuis, maar misschien heb ik dat verkeerd begrepen uit de memorie van toelichting. Zouden de indieners nog wat nader kunnen toelichten wat wat hen betreft de implicaties zouden zijn van de aanname van dit wetsvoorstel op zowel de Arbeidstijdenwet als de Arbowet? Hoe zien zij het feit dat de minister daar misschien toenemend op moet handhaven? Ik heb wat dat betreft ook nog een vraag aan de minister. Hoe wordt op dit moment zowel wat betreft de arbeidsomstandigheden als de Arbeidstijdenwet gehandhaafd bij flexibel werken en thuiswerken? Dat gebeurt immers in de praktijk al veelvuldig. Hoe reageren de indieners op de zorg van de vakbeweging, die zegt dat wat haar betreft de Arbowet vooral niet zou moeten worden aangepast?

Mevrouw **Tellegen** (VVD):

Ik heb nog één vraag over de Arbowet. Stel dat die een-op-een gehandhaafd blijft. Dan betekent dat dus dat werkgevers die toestaan dat iemand thuiswerkt, straks moeten voldoen aan al die regelgeving. Dat gaat zelfs zo ver dat ze ervoor moeten zorgen — dat is een flauw voorbeeld misschien — dat de zon niet in het scherm van de computer valt. Hoe ziet de heer van Weyenberg dat als de arboregels een-op-een worden overgenomen voor het plaatsonafhankelijk werken?

De heer **Van Weyenberg** (D66):

Volgens mij is deze vraag nu eigenlijk ook al aan de orde, want er werken nu ook al heel veel mensen thuis. Ik heb in mijn vorige baan thuisgewerkt. Ik weet niet hoe het met u is, maar ik werk nu ook al wel thuis. Zonet heb ik inderdaad aan de minister de vraag gesteld hoe de huidige Arbowet zich verhoudt tot het feit dat nu al veel mensen thuiswerken. Ik ben terughoudend om dit soort regels aan te passen. De arboregels zijn in ieders belang, maar ik vond uw voorbeeld van het licht wel aardig. Een aanpassing in die zin lijkt mij in de praktijk onuitvoerbaar, laat staan handhaafbaar. Ik ben dus erg nieuwsgierig naar het antwoord van niet alleen de indieners, maar ook de minister. Hoe zien zij de relatie tussen thuiswerken — die trend is er, of deze wet nu wel of niet op een meerderheid in beide Kamers kan rekenen — en deze twee wetten, de Arbowet en de Arbeidstijdenwet?

Mevrouw **Tellegen** (VVD):

Is de heer Van Weyenberg het met mij eens dat deze wet, als die er komt, potentieel slecht nieuws is voor werkgevers? Zij kunnen een werknemer tegenover zich krijgen met een verzoek tot flexibel werken, zowel in tijd als in plaats, die zegt: u moet dat regelen.

De heer **Van Weyenberg** (D66):

Ik denk dat heel veel werkgevers hierin juist ook kansen zien, bijvoorbeeld omdat het ook kosten voor kantoorplekken kan besparen. Mijn vraag is wel of de afweging van het zwaarwegend bedrijfsbelang voldoende ruimte biedt, zeker wat betreft het plaatsafhankelijk werken, om een voor de werkgever werkbaar afspraak te kunnen maken. Mevrouw Tellegen schetste het beeld dat er een kleine ramp op het bedrijfsleven afkomt. Dat basisbeeld is niet het mijne. Mijn vraag is veeleer of deze wet veel toevoegt aan de maatschappelijke trend. Mijn aanvliegroute is dus een andere dan die van mevrouw Tellegen. Ik moet overigens constateren dat ik geen verontruste brief van het bedrijfsleven heb ontvangen. Bedrijven zijn er normaal gesproken toch altijd snel bij om ons van hun zorgen te verwittigen.



Mevrouw **Tanamal** (PvdA):

Voorzitter. Graag geef ik een compliment aan de indieners van het initiatiefwetsvoorstel. Ik heb er veel waardering voor.

De PvdA vindt het belangrijk dat wij omstandigheden creëren waarin werknemers invulling kunnen geven aan de balans tussen zorgtaken en werk. Daarvoor moet aan een aantal voorwaarden zijn voldaan. Het op flexibele wijze invulling kunnen geven aan werktijden en de mogelijkheid om thuis te werken kunnen hieraan een belangrijke bijdrage leveren, net zoals de verlofregelingen en de kinderopvang dat doen. Mantelzorgtaken en zorg voor kinderen zijn op deze wijze beter in te passen.

Ook voor werkgevers zijn er voordelen, zoals tevreden en meer gemotiveerde werknemers, minder grijs ziekteverzuim, een hogere productiviteit door minder omstelmomenten per dag en meer mogelijkheden om het werk over de dag te spreiden. Een ander voordeel kan gelegen zijn in meer bereikbaarheid buiten de standaardkantooruren.

Een ander belangrijk punt voor de Partij van de Arbeid is dat uit onderzoek blijkt dat de arbeidsparticipatie van vrouwen zal toenemen evenals, daarmee gepaard gaand, de economische zelfstandigheid van vrouwen. Dat blijkt ook uit onderzoek van de Taskforce DeeltijdPlus, waaruit blijkt dat het aantal uren inzetbaarheid van vrouwen toeneemt wanneer zij flexibel hun tijd kunnen indelen.

De Partij van de Arbeid is van mening dat dit wetsvoorstel ertoe kan leiden dat er meer afspraken worden gemaakt in de cao's en dat daar waar geen cao van toepassing is, regelingen worden afgesproken. Ook is het goed dat de werknemer het recht heeft om erom te vragen en dat de werkgever de plicht heeft om dit in overweging te nemen en om een eventuele afwijzing met argumenten te motiveren. De Partij van de Arbeid gaat er wel van uit dat het verzoek om thuis te werken een verzoek betreft voor een gedeelte van de werkweek.

Wat de Partij van de Arbeid betreft, moet dit wetsvoorstel ertoe leiden dat de wet daadwerkelijk datgene oplevert wat hij beoogt. In dat kader heb ik een aantal vragen aan de indieners. De werknemer heeft het recht om te vragen om meer flexibiliteit. Wanneer de werkgever dit honoreert, zullen er kosten moeten worden gemaakt om de werkplek thuis aan te passen. De kosten die gemaakt moeten worden

om de werkplek arboproof in te richten, moeten worden gemaakt door de werkgever. Dat staat in artikel 44 van de wet. Maar apparatuur zoals een mobiele telefoon of een laptop en inlogmogelijkheden zullen moeten worden aangeschaft. Kunnen de indieners aangeven wie deze kosten zou moeten betalen indien hierover geen afspraken zijn gemaakt binnen de cao of de eventuele arbeidsvoorwaarden?

Waar het wetsvoorstel regelt dat werknemers het recht hebben om flexibel te werken, zijn wij van mening dat werknemers ook het recht moeten hebben om dat niet te willen en dus moeten kunnen weigeren. Een sociale omgeving is ook voor werknemers belangrijk. Het moet ook niet zo zijn dat thuiswerken betekent dat werknemers dag en nacht bereikbaar moeten zijn. Bij doorgeschoten flexibiliteit moet de werknemer soms zoeken naar een werkplek of elders gaan werken binnen het eigen bedrijf. Het komt voor dat mensen in de kantine moeten zitten, omdat er geen bureaus meer beschikbaar zijn.

Wij zijn er geen voorstander van dat werkgevers thuiswerken eenzijdig en dwingend kunnen opleggen. Ik wil graag van de indieners weten of deze wet er mede toe kan leiden dat werkgevers hun medewerkers kunnen dwingen om thuis te werken. Wij overwegen om hierover een amendement in te dienen.

Ook voor werkgevers kunnen de omstandigheden wijzigen. Kunnen de indieners aangeven wat de mogelijkheden zijn om eenmaal gemaakte afspraken terug te draaien? Ook hierover overwegen wij een amendement in te dienen.

Wat de PvdA betreft, moet het mogelijk zijn om tijdelijk gebruik te maken van de regeling om flexibel te werken. Er zijn omstandigheden die dit noodzakelijk kunnen maken. Wij zijn van mening dat dit wetsvoorstel daar niet in voorziet. Ook hier overwegen wij een amendement in te dienen.

Voor het beter faciliteren van de combinatie arbeid en zorg is het belangrijk dat het niet bij deze stap blijft. Graag ziet de PvdA dan ook dat mannelijke werknemers zich vrij voelen om met de werkgever het gesprek aan te gaan en gebruik te maken van deze regeling, zodat zij mantelzorg en de zorg voor hun gezin gemakkelijker met hun werk kunnen combineren. Het schijnt wel eens lastig te zijn voor mannelijke werknemers, omdat zij denken dat dit hun carrière zou kunnen beïnvloeden of dat zij niet meer serieus genomen kunnen worden. Wij denken dat deze wet hen hierbij kan ondersteunen. Wij rekenen erop dat het wetsvoorstel tot modernisering van verlofregelingen en arbeidstijden snel naar de Kamer komt, zodat aanvullende stappen kunnen worden gezet. Ik sluit me ook aan bij de woorden van mevrouw Schouten. Wij vinden het daarom belangrijk dat beide wetsvoorstellen in samenhang worden behandeld. Wij horen graag van de minister wanneer wij deze kunnen verwachten.

Mevrouw **Tellegen** (VVD):

Ik moet nog horen of ik het goed heb begrepen, maar ik vind deze aanvliegroute van onze PvdA-collega wel heel boeiend. Hoorde ik nu goed dat mevrouw Tanamal de mogelijkheid vreest dat werkgevers werknemers ertoe gaan dwingen om thuis te werken als deze wet wordt aangenomen?

Mevrouw **Tanamal** (PvdA):

Op zichzelf vrees ik dat niet zozeer, maar de werkgever moet de plaats of de plaatsen waar arbeid wordt verricht, zoals aangegeven in artikel 7:655 BW, overeenkomen dat de werkplek bij de werknemer thuis is als beiden daarmee instemmen. Dat moet worden afgesproken voordat de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan. Wat gebeurt er echter wanneer de werkgever vindt dat een werknemer thuis moet werken als deze werknemer al in dienst is? Wat zijn dan zijn rechten of plichten in dezen?



Mevrouw **Karabulut** (SP):

Voorzitter. Onze gewaardeerde collega's mevrouw Voortman en de heer Van Hijum willen met dit wetsvoorstel bijdragen aan het beter mogelijk maken van werken en zorgen. Meer concreet: zij willen dat werknemers het recht krijgen om hun werkgever te verzoeken, werktijden en een werkplek beter af te kunnen afstemmen op hun sociale, culturele en ook maatschappelijke taken zodat werken en privé beter samengaan en het leven beter wordt. Werken en zorgen gebeuren in Nederland steeds meer onder tijdsdruk en tijdsgebrek. De voorbeelden vanuit diverse sectoren zijn bekend. Alles moet, niet alles kan, maar gewerkt en gezorgd moet er hoe dan ook worden. Velen zullen het beeld herkennen van eeuwige haast en te weinig tijd voor de dingen die het leven echt kwaliteit geven en mensen gelukkig maken.

De indieners beogen met dit wetsvoorstel meer mogelijkheden te bieden om arbeid en zorg te combineren. Alleen daarom al verdient dit wetsvoorstel onze sympathie. Natuurlijk zien wij het grote belang van meer thuiswerken en van bijvoorbeeld het afnemen van files als deze ontwikkeling zich zou voortzetten. Dat gaat om de bereikbaarheid en het vervoersprobleem in Nederland. De heer van Ojik heeft dat prachtig benoemd.

Complimenten dus, ook van onze kant voor de indieners. Complimenten aan GroenLinks omdat, ere wie ere toekomt, zij al tijden vooroploopt met dit soort initiatieven om werken en zorgen en de combinatie daarvan te verbeteren. Complimenten natuurlijk ook aan het CDA, omdat de CDA-leden steeds meer hun best doen voor materiële uitbreiding om mogelijkheden te creëren voor een betere combinatie van werken en zorgen. Volgens mij ben ik tijdens een van de verhitte emancipatiedebatten nog getuige geweest van de paringsdans tussen de heer Van Hijum en mevrouw Van Gent. Ik kijk mevrouw Van Gent even aan. Ik doel natuurlijk op de dans tussen de twee partijen die uiteindelijk heeft geresulteerd in dit wetsvoorstel.

De centrale vraag van mijn fractie is vandaag in hoeverre dit wetsvoorstel zal bijdragen aan het vergroten van de mogelijkheden om werk en privé te combineren. Het wetsvoorstel wijzigt immers noch de arbeidsduur, noch de opvangmogelijkheden. De indieners ervan willen blijkens de memorie van toelichting wel aan een hoger doel werken: het vergroten van de arbeidsparticipatie van met name vrouwen. Gaan zij hierbij uit van keuzevrijheid of dwang? Waarom gaan de indieners in de memorie van toelichting nog steeds uit van een groot tekort op de arbeidsmarkt? Wij hebben inmiddels met de pijnlijke realiteit van bijna 700.000 werklozen te maken. Een nieuwe realiteit is ook dat door de forse bezuinigingen de werkdruk op veel werkers groeit, zeker waar het de dienstverlenende taken betreft.

Hoe kijken de indieners tegen deze ontwikkelingen aan? Zien zij de noodzaak om dit aan te passen? Eerder is volgens mij al de vraag aan bod gekomen of de indieners voldoende oog hebben voor de keerzijde, namelijk het doorschieten in de zin dat mensen altijd maar bereikbaar en flexibel moeten zijn, een te grote vermenging van werk en privé. Hebben zij oog voor de mogelijkheid dat werknemers overvraagd worden en van de regen in de drup belanden? Hoe zien de indieners de praktijk voor zich? Hoe willen zij deze ontwikkeling voorkomen?

Indieners spreken terecht van een noodzakelijke cultuurverandering bij bedrijven. Vooral bij grote bedrijven en machtige personen is die cultuurverandering volgens mij noodzakelijk. Het moet normaal worden dat niet alleen vrouwen anders of minder gaan werken omdat ze bijvoorbeeld jongere kinderen hebben, maar ook en juist mannen, zodat een eerlijker verdeling van werk en zorg en het aantal uur mogelijk wordt. Dat is het nog altijd niet. Op welke wijze draagt dit wetsvoorstel daaraan bij? Helaas moet ik de indieners lastig vallen met het feit dat ik het in een breder geheel zie. Het beleid is heel erg dubbel. Iedereen moet meer werken, maar er is minder werk. Iedereen moet meer zorgen voor de ander, wat op zichzelf goed is, al heeft het te maken met een afname van professionele zorg. In die zin groeit de druk dus ook. Tegelijkertijd worden de materiële mogelijkheden om werk en zorg te kunnen combineren afgebouwd. Dan noem ik als voorbeeld de kinderopvang. Recentelijk hebben wij bovendien de kindregelingen besproken. Dit kabinet kort niet alleen op de kinderbijslag, maar schaft ook dat kleine beetje materiële recht dat wij in de vorm van betaald ouderschap hebben, af. Op alles wordt gekort. Dit alles roept bij mij de vraag op of dit wel het juiste wetsvoorstel op het juiste moment is. Ik hoor de indieners hier graag over.

Opvallend is dat de werknemersorganisaties zich tevreden uiten over de huidige praktijk wat thuiswerken en werktijden betreft. Volgens mij geldt dit ook voor de werkgevers. Zij wijzen er bijvoorbeeld op dat 40% van de werknemers binnen bepaalde bandbreedtes hun begin- en eindtijden kunnen bepalen. Verder zou 27% van de werknemers regelmatig thuiswerken. Hoe verhouden deze feiten zich tot de ongeveer 10% van de werknemers naar wie de indieners verwijzen en van wie in de cao is bepaald dat flexibel werken is toegestaan? Hoe verhouden die twee feiten zich tot elkaar? Hoe kijken de indieners tegen deze grondhouding aan? Ik teken hier direct bij aan dat ik geen fundamentele en principiële bezwaren heb gezien bij werkgevers en werknemers. Hoe dan ook, ik ben een warm voorstander van het meer in balans brengen van rechten van werknemers. In die zin laat ik mij graag overtuigen.

Ik leg de indieners nog een concreet voorbeeld voor. Hoe lastig dit misschien ook is in te schatten of te voorspellen: zal het effect van dit wetsvoorstel bijdragen aan de mogelijkheid dat de mannen op dat grote kantoor, waar korter werken taboe is, daadwerkelijk korter gaan werken met deze wet en dit recht in handen? Zullen de vrouwen die dolgraag een paar uurtjes langer willen werken dat ook kunnen doen? Zal de schoonmaker die 's avonds datzelfde kantoor komt poetsen het aandurven om bij de baas aan te kloppen en te zeggen: ik wil ook wat uurtjes overdag werken, zodat ik wat vaker 's avonds met mijn kinderen kan eten? Graag krijg ik hierop een reactie.

Mijn laatste punt is ook al in de andere bijdragen aan de orde geweest. Dat gaat over de afwijzingsgronden voor het werken op een andere plek. Dat betreft met name het thuiswerken. Als je dat uit het wetsvoorstel zou halen, zoals sommigen opperen, haal je het hart van het wetsvoorstel weg. Volgens mij bestaat aan het werken op een andere plek de grootste behoefte. Begrijp ik het verder goed dat voor een werkgever een afwijzingsgrond kan zijn dat het inrichten van de werkplek conform bestaande wetten en regels bijvoorbeeld financieel of organisatorisch onmogelijk is? Is dat voor de werkgever een afwijzingsgrond en wat is de belangrijkste reden voor de indieners om juist dit bij wet te regelen? Wellicht kunnen indieners dit ook aan de hand van een aantal praktijkvoorbeelden toelichten?

Ik wens hen uiteraard heel veel succes bij de beantwoording en ik zie ernaar uit.



De heer **Pieter Heerma** (CDA):

Voorzitter. Ik sluit mij allereerst aan bij de waarderende woorden van diverse collega's vóór mij voor het vele werk dat in een dergelijk initiatiefwetsvoorstel zit. Dit betreft natuurlijk niet alleen de indieners, maar ook de ondersteuning en de oorspronkelijke initiatiefnemer, die ook in de zaal aanwezig is. Een initiatiefwetsvoorstel is een ongelooflijk zware klus. Het is de eerste keer dat ik als woordvoerder in deze zaal een initiatiefwetsvoorstel mag behandelen, maar ik heb als medewerker in de Tweede Kamer meermalen gezien hoe ongelooflijk veel werk erin zit. Dat is een klus waaraan de meeste Kamerleden in dit huis niet toekomen of zich niet durven wagen. Slechts een enkeling, de oud-fractievoorzitter van D66, heeft dit zelfs meerdere malen gedaan. Ik geloof dat dit, uit mijn hoofd gezegd, vier keer was. Waarderende woorden dus voor deze enorme hoeveelheid werk.

Wat het doel van dit wetsvoorstel betreft, sluit ik aan bij wat diverse sprekers hiervoor al hebben aangegeven. De heer Van Ojik noemde het een evenwichtig wetsvoorstel. Dat deel ik. Het is een evenwichtig wetsvoorstel, dat de belangen tussen werkgevers en werknemers goed regelt. De heer Van Ojik verwees terecht naar de evaluatie van de Wet aanpassing arbeidsduur. De heer Van Weyenberg gaf zeer terecht aan dat ook een maatschappelijke trend soms een duwtje in de rug mag worden gegeven door de wetgeving. Hij gaf daarbij voorbeelden die zijn fractie zelf recent heeft aangedragen.

Mijn fractie steunt ook het doel van het wetsvoorstel om het combineren van arbeid en zorg te vergemakkelijken. Collega Schouten van de ChristenUnie-fractie gaf zojuist aan de zij elk initiatief in die richting vanuit dat perspectief alleen al positief zou bejegenen. Daarnaast stelde zij ook een aantal zeer kritische vragen. Dat wil ik haar niet ontszeggen, maar het was terecht wat zij opmerkte.

Mijn fractie ondersteunt ook het streven van de indieners om met dit wetsvoorstel te bevorderen dat het werknemers met kleine deeltijdbanen mogelijk wordt gemaakt om meer te gaan werken. Ik denk dat dit door de vormgeving van dit wetsvoorstel zeer goed aansluit bij de manier waarop wij in Nederland aankijken tegen arbeidsverhoudingen en de rol van werkgevers en werknemers daarin. Mevrouw Karabulut gaf net terecht aan dat er tegen dit wetsvoorstel geen principiële bezwaren zijn geuit door werknemers en werk-

gevers. Wel is het zo dat de STAR in 2012 vrij kritisch heeft gereageerd. Daar staat tegenover dat we vanochtend een brief van de drie vakcentrales hebben ontvangen, waarin wel degelijk, naast een kritische toon, wordt aangegeven dat zij dit niet zien als een sta-in-de-weg voor een cultuurverandering. Zij zien het juist als een positieve stok achter de deur, wat kan helpen in deze discussie. In deze brief worden echter ook enkele vragen opgeworpen. Collega Karabulut van de SP stelde ze zojuist ook al. Een aantal van die vragen zou ik aan de indieners van het voorstel willen voorleggen.

Eén vraag gaat het over de grenzeloze flex. In de brief geeft de vakbeweging aan dat ze vindt dat in de memorie van toelichting wellicht net te weinig aandacht is voor dit risico. Dan heb je het uiteindelijk over de cultuuromslag binnen de cultuuromslag. Je ziet bij onze oosterburen deze discussie nu opkomen. Bij een aantal grote bedrijven waar flexibel werken al de norm is, stelt men nu de vraag of men binnen het bedrijf grenzen moet stellen aan de flexibiliteit. Uit mijn hoofd gezegd was Volkswagen de eerste werkgever die zijn werknemers ging beschermen door het internet 's avonds en in het weekend af te sluiten voor personeel onder een bepaald niveau. Ik ben benieuwd of de indieners kunnen reageren op de vragen die zijn ingediend door de vakbeweging en die zojuist ook door collega Karabulut zijn gesteld.

Ik heb ook een vraag over het aantal cao's waarin wel of niet iets is geregeld. De indieners gaan er tot nu toe steeds vanuit dat in slechts 15% tot 17% van de cao's iets geregeld zou zijn. Van deze cijfers ben ik ook steeds uitgegaan. In dit debat wordt echter gesuggereerd dat het om 80% van de cao's gaat. Volgens mij klopt dat niet. Ik wil graag de visie van de indieners daarop, ook in verhouding tot de cijfers die de vakbeweging noemt. 27% van de werknemers zou al thuiswerken en 40% zou er in meer of mindere mate aanspraak op kunnen maken. Volgens mij ligt de werkelijkheid ergens tussen de 15% en 40% in, naar gelang de hoogte waarop je de lat legt. Ik ben zeer benieuwd naar de reactie daarop.

Verder gaan de indieners in de memorie van toelichting steeds uit van 49.000 verzoeken per jaar als gevolg van deze wet. Tegelijkertijd zie je ook dat ze in de nota naar aanleiding van het verslag op verschillende manieren verwijzen naar het mogelijke positieve effect dat de cultuuromslag op de cao's kan hebben. Ik denk dat dit effect er kan zijn. De vakbeweging geeft dat eigenlijk ook aan in haar brief. Zou het aantal verzoeken dat per jaar gedaan moet worden, lager kunnen worden dan tot nu toe is ingeschat, als het zo'n positief effect heeft op de cao's?

Ten slotte vroeg de CDA-fractie nadrukkelijk naar een uitzondering voor kleine bedrijven, die meer in lijn is met de techniek die de WAA nu ook kent, met als aantal tien. We zijn zeer blij dat deze systematiek naar aanleiding van de nota van wijziging door de indieners is overgenomen.

Mevrouw **Schouten** (ChristenUnie):

Ik heb een vraag aan de heer Heerma over de positie van het primaat van de arbeidsvoorwaarden. Ik heb het verslag gelezen over het wetsvoorstel modernisering regelingen verlof en arbeidstijden, waarvan wij de nota van wijzigingen nog gaan behandelen. Het verslag werd in het najaar van 2011 ingediend. De CDA-fractie heeft toen een aantal uitgangspunten geformuleerd. Het eerste uitgangspunt was

dat de leden van de CDA-fractie vinden dat verlof primair wordt geregeld tussen werkgever en werknemer in het arbeidsvoorwaardelijke overleg of in de cao. Hoe verhoudt dat uitgangspunt zich tot het feit dat het nu in een wet geregeld gaat worden?

De heer Pieter Heerma (CDA):

Dat heb ik zojuist geprobeerd aan te geven in mijn betoog. Het primaat ligt bij werkgevers en werknemers en daarom is deze wet volgens mijn fractie op de juiste manier vormgegeven. Het is een driekwart-dwingend recht, waarmee uiteindelijk leidend is wat in de cao's wordt afgesproken. Ik heb ook de hoop en de verwachting uitgesproken dat het helpt met de cultuuromslag richting werkgevers en werknemers om er in meer cao's afspraken over te maken. Dat komt in de nota naar aanleiding van het verslag op verschillende punten terug.

Mevrouw Schouten (ChristenUnie):

Maar, voorzitter, dit was juist een reactie van de CDA-fractie op het feit dat het kabinet ten aanzien van de verlofregelingen het meer wettelijk wilde gaan regelen. Daar lijkt dus een tegenstrijdigheid in te zitten. De CDA-fractie geeft immers zelf aan: moeten we dat bij wet regelen, ligt het primaat niet bij cao-onderhandelingen of arbeidsvoorwaardelijke gesprekken? Ik stel echt de oprechte vraag of op dit punt een verschuiving in het standpunt van de CDA-fractie heeft plaatsgevonden.

De heer Pieter Heerma (CDA):

Ik heb niet anders willen suggereren dan dat dat een oprechte vraag is. Dat primaat ligt daar. Als ik echter kijk naar wetten die hier in de afgelopen maanden zijn behandeld, waarbij wij niet aan tafel hebben gezeten maar wij het kabinet in veel gevallen uiteindelijk wel hebben gesteund, dan constateer ik dat in andere vormen door de wetgever ook een dwingende lijn is neergelegd. In de ene wet ging het over een quotum; daar was ik minder enthousiast over. Recent ging het echter over de cao's met die 100% lage loonschalen. Ook daarin heeft de wetgever een rol gespeeld, gesteund door het CDA, die niet in strijd is met het feit dat het primaat nog steeds bij werkgevers en werknemers ligt. Ik sluit dan toch aan bij wat de heer Van Weyenberg ook zegt: als werkgever kun je die maatschappelijke trend een duwtje geven. Daarmee gooi je het primaat van werkgevers en werknemers niet overboord. Zo zie ik dat niet, zeker niet bij dit wetsvoorstel.

Mevrouw Tellegen (VVD):

We hebben al veel gesproken over het woord "cultuuromslag". Is de heer Heerma het met mij eens dat een cultuuromslag nodig is waar flexibel werken nog niet soepel loopt tussen werkgevers en werknemers?

De heer Pieter Heerma (CDA):

Ja.

Mevrouw Tellegen (VVD):

Waarop baseert hij zijn aanname dat dit wetsvoorstel gaat leiden tot een cultuuromslag?

De heer Pieter Heerma (CDA):

Ik zou heel flauw kunnen zijn en de vraag kunnen omdraaien door te vragen waarop mevrouw Tellegen de aanname baseert dat het niet zo is. Ik denk dat die cultuuromslag er daadwerkelijk zal komen en dat deze wet daaraan een bijdrage kan leveren. Ik verwijs nogmaals naar de brief van de vakbonden van gisteren waarin min of meer staat dat zij dit als duwtje in de rug zien, als een stok achter de deur binnen die cultuuromslag.

Mevrouw Tellegen (VVD):

U spreekt een hoop en een verwachting uit. Dat vind ik nogal wat want we spreken over een wetsvoorstel dat tot een cultuuromslag moet leiden. We gaan dus wettelijk afdwingen dat er een cultuuromslag komt?

De heer Pieter Heerma (CDA):

Volgens mij komt die cultuuromslag; die is al bezig. De vraag is wanneer je daarin als wetgever een taak hebt. Volgens mij heb je als wetgever soms ook de taak om zo'n maatschappelijke trend een duwtje in de rug te geven. De heer Van Weyenberg zei dat ook. Een mooi effect van deze wet kan zijn dat in meer cao's afspraken gemaakt worden. Als dat het geval is, dan zijn we allemaal tevreden. Ik hoop dat mevrouw Tellegen dat dan ook is.

De voorzitter:

De afsluiting van vandaag wordt verzorgd door de heer Dijkgraaf van de fractie van de SGP.



De heer Dijkgraaf (SGP):

Mijnheer de voorzitter. Als anderen dat vergeten zouden zijn, dan zou ik namens de hele Kamer de initiatiefnemers willen danken. Dat hoeft echter niet want gelukkig heeft iedereen dat gedaan. Ik mag dat dus gewoon namens de SGP-fractie doen. Ik dank met name mevrouw Van Gent. Ik kan mij voorstellen dat zij zit te popelen om alle vragen te beantwoorden. Dat is haar gegund in die NS-coupé maar helaas niet in dit huis op dit moment. Ongetwijfeld zal haar opvolger, mevrouw Voortman, dat met smaak en enthousiasme doen.

De vraag is of dit een goed doel is. Het simpele antwoord daarop is ja. De combinatie van arbeid en zorg ligt ons na aan het hart, kijkend naar wat er gebeurt als mensen ziek zijn. Recent hebben wij een ziekte in de fractie meegemaakt. Natuurlijk ga je daar als werkgever dan goed mee om en zorg je ervoor dat de medewerker de zorg kan geven die nodig is. Ik kan de Kamer dus geruststellen. Zelfs in zo'n conservatief bolwerk als de SGP, wat wij inhoudelijk zijn, wordt heel flexibel met arbeid en zorg omgegaan. Wij hebben ook medewerkers die één dag in de week thuiswerken om voor de kinderen te kunnen zorgen. Zelf heb ik anderhalf jaar lang in een heel progressieve omgeving, de Erasmus Universiteit Rotterdam, ouderschapsverlof opgenomen één dag in de week. Ik moet eerlijk zeggen dat ik daar nog steeds geen spijt van heb, maar dat het wel de zwaarste werkdag van de week was. Ik heb des te meer respect gekregen voor mijn vrouw, die de zorg de andere dagen op zich nam. Zij kan het ook beter dan ik, moet ik eerlijk zeggen.

Over het doel van het wetsvoorstel, namelijk het beter mogelijk maken van het combineren van arbeid en zorg, zijn wij het Kamerbreed eens. Dat is al heel wat. Vaak hebben wij ook een discussie over het doel. De kernvraag hier is volgens mij of je dit nu via wetgeving moet doen.

Mevrouw Tellegen trapt af en vroeg of je die cultuurverandering wel op die manier kunt bewerkstelligen. Ik zet daar ook vraagtekens bij. Ik zie wel dat die cultuurverandering belangrijk is. Voor de good guys, degenen die daar heel serieus mee bezig zijn en dergelijke verzoeken overwegen, is de wet natuurlijk niet bedoeld. Daarvoor is de wet overbodig. De bad guys pak je hier niet mee, want die verzinnen wel een verhaal waardoor ze hier omheen kunnen. De vraag is of je de tussencategorie zou kunnen bewegen om tot de good guys te gaan behoren. Ik heb daar mijn vragen bij.

Moeten wij die extra verplichtingen wel gaan opleggen? Om ook richting D66 heel liberaal te zijn, wil ik de vraag stellen of je dit niet eigenlijk moet overlaten aan het concurrentieprofiel van bedrijven. Wij weten dat steeds meer werknemers dit soort dingen belangrijk vinden. Als een bedrijf ervoor kiest om hier heel hard in te zijn en daar geen ruimte voor te bieden, zal het moeilijker aan werknemers kunnen komen. Volgens mij is een van de verklarende factoren voor de trend van stijgende flexibiliteit bij bedrijven juist dat werknemers dat graag willen en werkgevers daarop inspelen om een goed klimaat te creëren voor de werknemers.

Dat brengt mij op de vraag of de initiatiefnemers niet eigenlijk vijftien jaar te laat zijn. Dat bedoel ik niet cynisch of zo. Het is een feitelijke vraag. Stel dat wij vijftien jaar geleden zo'n initiatiefwetsvoorstel hadden gehad. Toen was het wel even anders in Nederland, wat dit betreft. Op basis van de gegevens, is het de vraag of je het niet gewoon aan de markt kunt overlaten.

En om nog iets liberaler te zijn: stel dat een bedrijf vanuit zijn bedrijfsfilosofie, los van kostenoverwegingen, wil dat zijn medewerkers vijf dagen per week aanwezig zijn en dat mensen die dat niet willen daar niet moeten gaan werken. Ik kan het mezelf makkelijk maken door te zeggen dat het is vanwege het fysieke proces, bijvoorbeeld bij een bakker of een kapper. Ik kan mij niet voorstellen dat een kapper thuis mag gaan werken, thuis mag gaan knippen. Dat zal niet de bedoeling zijn. De initiatiefnemers zullen dan zeggen dat dat bedrijf een zwaarwegend belang heeft.

Wat ik zelf bij de Erasmus Universiteit heb meegemaakt, betreft teamwork. Ik had een wetenschappelijke aanstelling en een bedrijfsaanstelling bij een bedrijfs-bv waar contractonderzoek werd gedaan. Daar werkten wij meestal met vijf of zes mensen aan een project. Dan was het wel heel vervelend als twee of drie mensen van zo'n projectteam niet aanwezig waren. Voor je het wist was van die vijf mensen er een niet aanwezig op maandag, een ander niet op dinsdag enzovoorts. Je had het team nooit compleet. De initiatiefnemers zullen dan zeggen dat als je zo'n verhaal hebt, je een goede casus hebt. Daar hoor ik graag een reactie op. Ik mag toch aannemen dat dat een zwaarwegend belang is.

Nu ga ik het nog moeilijker maken. Stel nu dat de bedrijfsfilosofie is: ik wil dat gewoon, zonder opgaaf van redenen. Het is nog steeds een vrij Nederland waarin werknemers vrij kiezen voor zo'n werkgever. Als je een flexibele werkgever wilt, dan zul je niet bij die werkgever moeten werken,

maar bij een andere. Of zeggen de initiatiefnemers — en ik denk dat dat zo is — dat er dan geen zwaarwegend belang is en dat de werknemer een heel sterke casus heeft als de werkgever het afwijst omdat het niet in zijn bedrijfsfilosofie past en de werknemer naar de rechter start? Ik vind dat ver gaan in een land waarin de trend de goede kant opgaat en de werknemer de keuze heeft uit heel veel verschillende werkgevers. Ik wil niet zeggen dat ik dat toejuich, want ik denk dat het goed is dat werkgevers die flexibiliteit bieden, maar die keuze ontnemen vind ik weer heel ver gaan.

De heer Van Ojik (GroenLinks):

Ik luister met veel interesse naar dit betoog, maar is het niet een beetje wereldvreemd om te denken dat werknemers die bij een bepaalde werkgever niet krijgen wat ze graag willen, bijvoorbeeld de mogelijkheid om een dag thuis te werken of wat dan ook, zeggen: dan ga ik toch naar een andere werkgever? Ik geloof dat mevrouw Karabulut net zei: wij hebben 700.000 werklozen in Nederland. Hoeveel mensen zijn niet juist heel erg blij dat ze werk hebben? De heer Dijkgraaf kan misschien zeggen: nou ja, dan ga ik toch wat anders doen. En dat geldt misschien ook nog voor mij, maar voor heel veel mensen in Nederland niet. Dat zal de heer Dijkgraaf toch met mij eens zijn?

De heer Dijkgraaf (SGP):

Ik ben het wel met de heer Van Ojik eens dat het voor sommige mensen moeilijk is om flexibel te zijn op de arbeidsmarkt. Voor heel grote groepen is dat niet moeilijk. Laten wij wel wezen: er is nog steeds heel veel mobiliteit, ondanks de werkloosheid. Maar als dat zo is, heb je in het verleden blijkbaar al vrij bewust gekozen voor een heel conservatieve ondernemer. Je hebt die keuze destijds al gemaakt. Ik kan mij nog herinneren dat ik als student de Intermediair kreeg met al die vacatures en zo. Volgens mij is dat nu alleen nog maar een internetkrant. Daar stonden jaarlijks al vergelijkingen in van de aantrekkelijkheid van werkgevers. Daarbij ging het om dingen als salaris en om de vraag of je een dertiende of veertiende maand kreeg, maar ook om flexibel werken. Dat soort overzichten werd dus 25 jaar geleden al gemaakt. Dus werknemers hebben natuurlijk ook al gekozen.

De heer Van Ojik (GroenLinks):

Het is heel illustratief dat de heer Dijkgraaf het voorbeeld van Intermediair noemt. Dat blad krijg je namelijk alleen als je minimaal een academische opleiding hebt. Ik ken niet zo'n blad voor mensen die een mbo-opleiding hebben. Dit illustreert precies mijn punt. De heer Dijkgraaf betoogt dat er een bepaalde groep is in Nederland die deze wet eigenlijk niet nodig heeft. Dat ben ik met hem eens, maar zoals wel vaker maak je wetten vooral voor de mensen die zonder die wet niet datgene kunnen wat heel veel anderen wel kunnen omdat ze bijvoorbeeld een heel sterke positie op de arbeidsmarkt hebben. Voor hen is die wet. Voor mensen op de Erasmus Universiteit die Intermediair mogen ontvangen — ik herinner mij namelijk nog heel goed dat dat een soort recht was waar je soms wel, soms niet aanspraak op kon maken — doen wij het niet.

De heer Dijkgraaf (SGP):

Ook in hoogopgeleide kringen komen werkgevers voor die juist niet die flexibiliteit bieden, ook vanuit de bedrijfsfiloso-

fie. Dat is weer een heel andere kant. Daar zijn de salarissen meestal vrij hoog, moet ik daarbij zeggen. Ik zie ook talloze voorbeelden van mensen die in laagopgeleide werkomgevingen zitten waar die flexibiliteit ook geboden wordt. Ik vraag mij dus af of je dat verschil zo kunt maken. Maar nog los van die dingen is mijn punt: kun je zomaar werkgevers hiertoe verplichten als ze dat per se niet willen? Ik zou daar ook een scherp antwoord van de initiatiefnemers op willen horen. Dat heeft ook te maken met de discussie van net. Ik heb een vrij hard amendement op stuk nr. 16 ingediend samen met mevrouw Tellegen waarin de plaats eruit wordt gehaald. Als ik initiatiefnemer was, zou ik zeggen: dat amendement gaat wel erg ver. Wij horen wel wat de reactie is, maar dat hebben wij heel bewust gedaan omdat het wel ver gaat als je een en ander rond plaats min of meer verplicht stelt. Dat hangt ook af van de vraag op welke gronden een werkgever kan zeggen dat hij een verzoek weliswaar redelijk vindt — ik vind eigenlijk dat je sowieso een cultuur moet hebben waarbij elk verzoek van deze aard normaliter gedaan kan worden, en niet een cultuur waarin je dat verzoek niet moet doen — maar dat hij het toch afwijst. Ik vind het erg ver gaan als een werkgever een zwaarwegend belang moet aantonen en dan ook nog zwart-op-wit. Misschien zou het helpen als het de kant van het Engelse model opgaat. We zouden ook nog kunnen kijken of je een onderscheid kunt maken tussen tijd en plaats als het gaat om de formulering van wat een werkgever wel of niet moet doen. Ik sta wat dat betreft open voor discussie, maar ik vind het wel erg belangrijk.

Dat is eigenlijk de kern van mijn betoog. Daarnaast, maar daar wel mee verbonden, hebben we twee amendementen ingediend. Een amendement gaat over de kleine ondernemer, want hoe kleiner de onderneming, hoe lastiger dit soort discussies zijn. De initiatiefnemers hebben de grens op 10 gelegd en mevrouw Tellegen heeft een amendement ingediend die de grens naar 25 brengt. Ik steun dat, maar natuurlijk is elke grens arbitrair. Je kunt bij elke grens zeggen: waarom 10 of waarom 25? Ik vind 10 in dit verband wel erg weinig, omdat je het over heel kleine ondernemingen hebt waar het een probleem kan zijn om dit te doen. Ik vraag de initiatiefnemers of zij van mening zijn dat in informatiecampagnes bekendheid aan dit fenomeen moet worden gegeven, dus aan de grens, waar die dan ook ligt, bij 10 of bij 25.

We hebben ook een amendement ingediend om de termijn van een halfjaar naar een termijn van een jaar te brengen. Ik heb al via de interruptiemicrofoon de discussie gehad over onder andere de vraag waarom dat zou moeten. Ik zie wel dat dat ten nadele kan uitpakken als de cultuur slecht is. De cultuur kan zo zijn dat je dat eigenlijk niet zou moeten doen, maar een werknemer kan dan toch zeggen: ik heb het recht en dus doe ik het. Dat kan dan als een boemerang bij hem terugkeren. Maar er is ook het argument dat je het vaak hebt over mensen met een jaarcontract. Die hebben dan net een contract afgesloten en dan zou het toch logischer zijn geweest als zo iemand die wens bij het sluiten van het contract aan de orde had gesteld. Nu is ook hier elke grens natuurlijk weer arbitrair, maar ik vind 26 weken na indiensttreding wel erg vroeg, want waarom heb je dat dan niet gelijk aan de orde gesteld?

Dan nog even de keerzijde die ook op kan treden. Vakbonden geven ook weleens aan: pas op met die flexibiliteit. De heer Heerma had het over Volkswagen. Dat is zo'n voorbeeld van bescherming van werknemers. Ik weet dat wij

op een gegeven moment onze werknemers een iPad ter beschikking hebben gesteld, in bruikleen, en dat sommigen toen zeiden: is dat nou prettig om te ontvangen of niet? Daar verschilden de meningen over. Uiteindelijk vond iedereen het na die iPad in ontvangst en in gebruik te hebben genomen, prettig. Het leidde er echter wel toe dat mensen die vroeger 's avonds minder reageerden op e-mails, dat nu vaker doen. Dat is voor ons heel erg plezierig, maar je kunt je wel afvragen of elke flexibiliteit wat dat betreft in het voordeel van de werknemer is.

De heer Van Weyenberg (D66):

Ik wil nog even terugkomen op die termijn van 26 weken of een jaar. De heer Dijkgraaf noemde een aantal argumenten die ervoor zouden kunnen pleiten om die termijn op een jaar te zetten, ook uit angst dat de werknemer anders misschien zelfs zijn baan verliest. Tegelijkertijd weet ik dat ik de heer Dijkgraaf vaak aan mijn zijde heb als het erom gaat dat er zo min mogelijk verschillen moeten zijn tussen de rechten van mensen met een tijdelijk contract en mensen met een vast contract. Ziet de heer Dijkgraaf hier niet ook een spanning?

De heer Dijkgraaf (SGP):

Ik probeer de vraag even scherp te krijgen waarom er een verschil zou zijn tussen mensen met een tijdelijk contract en mensen met een vast contract. Met ons amendement zouden beiden na een jaar die mogelijkheid hebben. Bij de mensen met een tijdelijk contract van een jaar, zou dat samenvallen met de verlenging van het contract. Dat is op zich helemaal geen verkeerd moment. Bij mensen die meteen een vast contract krijgen, zou op exact hetzelfde moment dat punt aan de orde zijn, alleen niet tegelijkertijd met de verlenging van het contract, want ze hebben al een vast contract.

Tot slot wil ik ingaan op wat de Raad van State zegt over de wederkerigheid van flexibiliteit. Zou het niet zo moeten zijn dat als je van werkgevers vraagt om flexibel te zijn, je dat ook van werknemers zou moeten vragen? Zit die wederkerigheid wel in dit wetsvoorstel? Dat brengt mij tot de conclusie dat ik zeer benieuwd ben naar de antwoorden en dat die antwoorden voor mij bepalend zijn in de verdere discussie die wij zullen hebben over wat wij met dit wetsvoorstel doen. Ik wil echter wel gezegd hebben dat ik echt overtuigd moet worden, omdat je wel een goede reden moet hebben om dit soort dingen te doen, zeker als je ziet dat de cultuur in die bedrijven sowieso de goede kant opgaat.

Mevrouw Schouten (ChristenUnie):

Ik heb ook nog een vraag over dat amendement met betrekking tot één jaar. Ik neem aan dat dit betrekking heeft op situaties waarin redelijk te voorzien is dat dit verlof nodig is. Men kan natuurlijk ook in een situatie terecht komen dat men mantelzorg moet gaan verlenen. Wil de heer Dijkgraaf dat dan ook pas na een jaar laten ingaan? Of vindt hij dat je daar toch iets flexibeler mee zou moeten omgaan?

De heer Dijkgraaf (SGP):

Het amendement is, zoals mevrouw Schouten zelf heeft geconstateerd, natuurlijk niet flexibel. Ik vind dat het recht,

zoals het hier geformuleerd zou worden, sowieso na een jaar zou moeten ingaan. Als je vandaag bent aangesteld en morgen een probleem hebt met je man, je vrouw, je kind of je oma, vind ik echter dat de cultuur zodanig moet zijn dat een werkgever de problemen oplost. Concreet heb ik als werkgever bij de Erasmus Universiteit meegemaakt dat iemand op de dag van indiensttreding zei: het spijt mij zeer, maar ik heb een groot familieprobleem. Dat los je dan op. Dat is misschien heel gek, want iemand die je aan het inwerken bent, gaat gelijk naar huis. Dat vind ik goed werkgeverschap.

Mevrouw **Schouten** (ChristenUnie):

Ik ben blij dat de heer Dijkgraaf zegt dat je in dat soort situaties naar bevind van zaken moet handelen. Alleen, het feit dat dat jaar nu heel hard in de wet wordt opgenomen, kan juist de suggestie wekken dat het wel heel lastig wordt. Is het dan niet handiger om daar toch nog een uitzondering op te benoemen of om in ieder geval in het amendement zelf een aantal uitsluitingsgronden of iets dergelijks op te nemen?

De heer **Dijkgraaf** (SGP):

Ja, maar dat geldt natuurlijk ook voor de 26 weken. Dat geldt voor elke termijn die je stelt. Dan zou je de wet ook in die zin moeten amenderen dat het voor die 26 weken geldt. Voor mij is dat dus niet zozeer verbonden met die termijn van 26 weken of één jaar; ik zie het amendement van mevrouw Schouten echter met belangstelling tegemoet.

De algemene beraadslaging wordt geschorst.

De **voorzitter**:

De voortzetting van de beraadslaging vindt plaats op een nader te bepalen datum. Wij danken de minister voor zijn aanwezigheid, weliswaar een passieve aanwezigheid, maar toch: wij waarderen dat oprecht.