

3

Wet werken waar je wilt

Aan de orde is de behandeling van:

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

De voorzitter:

Aan de orde is de eerste termijn van de behandeling van wetsvoorstel 35714, Voorstel van wet van de leden Van Weyenberg en Maatoug tot wijziging van de Wet flexibel werken in verband met het bevorderen van flexibel werken naar arbeidsplaats, kortweg de Wet werken waar je wilt. Ik heet het Tweede Kamerlid Van Weyenberg, die het wetsvoorstel namens de Tweede Kamer zal verdedigen, alsmede de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van harte welkom in de Eerste Kamer. Mevrouw Maatoug is in verband met haar werkzaamheden voor de parlementaire enquêtecommissie niet in de gelegenheid aanwezig te zijn.

Voordat ik de beraadslagingen open graag uw aandacht voor het volgende. Aangezien er vandaag vijf maidenspeeches op de rol staan, zullen de gebruikelijke felicitaties plaatsvinden na de eerste termijn van de Kamer, als alle maidenspeeches zijn afgerond. De collega's zijn dan in één keer in de gelegenheid de desbetreffende leden te feliciteren. Als laatste spreekt in eerste termijn mevrouw Belhirsch. Dan weet u ongeveer wanneer het felicitatiemoment nadert.

De beraadslaging wordt geopend.

De voorzitter:

Ik geef het woord aan de heer Van Gasteren voor zijn maidenspeech.



De heer van Gasteren (BBB):

Dank u wel. Meneer de voorzitter, collega-leden van de Eerste Kamer, mevrouw de minister, initiatiefnemer, dames en heren van de pers, bezoekers op de tribune en eventuele kijkers thuis. Het doet mij genoegen om vandaag mijn maidenspeech te mogen houden over een, ook gezien het aantal sprekers vandaag, belangrijk onderwerp. Het onderwerp is volgens mijn fractie belangrijk vanuit maatschappelijke optiek, economische dimensie, milieuoverwegingen, maar zeker ook vanuit wetsystematiek en de verantwoordelijkheid zoals wij die als fractie zien voor de Eerste Kamer. Alleen al de naam van het wetsvoorstel trok mijn absolute aandacht. Daarvoor moet ik iets vertellen over mijn achtergrond. Maar voordat ik daarmee begin een woord van dank aan de initiatiefnemers, want voorstellen uit de Tweede Kamer zijn belangrijk en komen niet zo heel vaak voor. Bij het lezen dacht ik: daar moet een ontzettende hoeveelheid werk, bloed, zweet en tranen in gaan zitten. Mijn complimenten daarvoor.

"Werken waar je wilt" zegt alles over mijn opvoeding, mijn opleiding, mijn achtergrond en waarom ik namens de BBB in dit gremium plaats heb genomen. Als je uit de 010-regio komt, heeft het woord "werken" een hele aparte betekenis.

In een paar woorden: niet lullen maar poetsen, hand in hand en, vooral, doe maar gewoon. Het wetsvoorstel is met name met dat criterium bekeken. Doen wij als wetgever wel genoeg gewoon? Doen wij genoeg het goede, het logische? Doen we wat echt nodig is? Houden we het simpel genoeg? Hoe ontzorgen we de maatschappij?

Het tweede deel van de naamgeving — waar je wilt — zegt alles over mijzelf en mijn thuisbasis. Ik was een nakomertje in een rooms-katholiek gezin met zes kinderen. Als jonge jongen had ik het best moeilijk om aan mijn schoolvrienden uit te leggen waarom mijn tweede naam "Maria" was. Tegenwoordig is de tijd wat anders, maar toen vond ik dat wel een probleem. Mijn ouders waren van voor de oorlog uit welgestelde kringen, zeg maar de Rotterdamse grachtengordel, maar door het bombardement en de daaropvolgende bezetting zagen zij al hun materiële welvaart verloren gaan. Het was een ouderwets gezin met een moeder die thuiswerkte: als moeder. Mijn vader was van hoog naar zeer laag gevallen en moest onderaan de ladder herbeginnen.

In het gezin was "wat jij wilt" het uitgangspunt. Zo kon het voorkomen dat mijn broer vrachtwagenchauffeur werd, terwijl ik zelf met een bul Nederlands recht de universiteit verliet, opgeleid door prof. dr. Jan van Dunné, rechtsgeleerde van de zogenaamde normatieve uitleg. Ik werd aangehangen van de omstandigheden van het geval in navolging van de Hoge Raad. Als 20-jarige was ik fractiemedewerker van de VVD, terwijl een broer actief was in de Brabantse PSP. Wie kent ze nog? De PSP bedoel ik. Ik heb de "one size does not fit all"-aanpak mijn leven lang gevolgd. Ook in mijn meer dan twintigjarige ervaring als bestuurder van ondernemingsraden en onderhandelaar met vakverenigingen was de aanpak nooit: wat zegt de wet, wat zegt de cao, wat hebben de arbeidsvoorwaarden geregeld? Nee, het ging mij er altijd om: wat willen wij met elkaar bereiken en hoe doen we dat zo efficiënt mogelijk? Dat is eigenlijk ook de tweede meetlat waarmee onze fractie naar het wetsvoorstel heeft gekeken. Laat ik beginnen met te vermelden dat onze fractie heeft geworsteld met een afweging tussen de sympathie die ongetwijfeld met dit wetsvoorstel tot uitdrukking komt en de noodzaak die wij daartoe zien of eigenlijk niet zien.

Laat ik even teruggaan in ieders geheugen. Het oorspronkelijke voorstel van 27 januari 2021 was primair gericht op twee zaken. Een. De situatie rond corona. Twee. De onzekerheid van de wetgever over hoe de markt daarop zou reageren. Vanuit deze motivatie begrijpt onze fractie heel erg goed de oorspronkelijke onderliggende doelstelling van de wetgeving. Echter, COVID-19 ligt achter ons en reeds bij de indiening werd gewag gemaakt van een mogelijke positieve ontwikkeling. In de memorie van toelichting werd ook vermeld: "Sinds de regering mensen oproep om zo veel mogelijk thuis te werken, is het aantal thuiswerkers gestegen naar 50% en het aantal werkenden dat volledig thuis is gaan werken naar 33%. De veerkracht en flexibiliteit van werknemers is groot gebleken. Ook werkgevers hebben zich ingespannen om iedereen thuis een werkplek te bieden. Het is evident dat een mentaliteitsomslag gaande is die van permanente aard is."

Meneer de voorzitter. Het is dan ook interessant om te constateren dat reeds tweeënhalve jaar geleden onder de huidige bestaande wetgeving dit allemaal geschiedde zonder dat sprake was van de zogenaamde stok-achter-de-

deurwet. Vandaag schrijven we 12 september 2023. Ik kom later terug op hoe thuiswerken zich in deze afgelopen tweeënhalf jaar verder in de praktijk heeft ontwikkeld.

Laten we eerst naar de juridische vorm kijken. De oorspronkelijke opzet van het wetsvoorstel is om een stok achter de deur te hebben voor werknemers. Overigens was dat oorspronkelijk een loden pijp, zoals u weet. Dat afwijzingscriterium "zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen" is door initiatiefnemers na input van de SER aangepast naar "redelijkheid en billijkheid". Maar deze open norm betekent in feite dat al rekening wordt gehouden met het volgende. Een. De algemeen erkende rechtsbeginselen. Twee. De in Nederland levende rechtsovertuigingen. Drie. De maatschappelijke en persoonlijke belangen die in de gegeven situatie van toepassing zijn.

Deze redelijkheid en billijkheid zorgen ervoor dat partijen zich niet halsstarrig aan de wet of een eventuele overeenkomst kunnen of mogen vasthouden. De redelijkheid en billijkheid kan zowel aanvullend als beperkend werken en geldt voor beide partijen. De aanpassing van het wetsvoorstel naar deze open norm is dan op zich niet verwonderlijk en is op zich een logische aanpassing, met name omdat het vanuit sociale partners werd veroorzaakt. Echter, daarmee is volgens onze fractie nog niet gezegd dat het ook een noodzakelijk wetsvoorstel is.

In de oorspronkelijke toelichting schrijven de initiatiefnemers dat met het wetsvoorstel rekening wordt gehouden met de specifieke omstandigheden van de werksituatie en dat het wetsvoorstel geen harde begrenzingen bevat — met andere woorden: geen harde doelen — wat betreft het werken op werklocatie of thuis. Daarmee vallen we onzes inziens terug op de normale, reeds bestaande praktijk van het arbeidsrecht. Ook de initiatiefnemers geven dit toe bij de behandeling in de Tweede Kamer. Ik citeer: "De initiatiefnemers merken op dat dit een gangbaar gehanteerd begrip is binnen het arbeidsrecht."

Meneer de voorzitter. Het aanpassen naar de open norm van redelijkheid en billijkheid maakt dat we onszelf moeten afvragen wat dit toevoegt aan de reeds bestaande wetgeving. Ik refereer aan boek 7, artikel 611 omtrent goed werkgeverschap en goed werknemerschap. In deze wet staat het volgende: "De werkgever en werknemer zijn verplicht zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen." Dit houdt in dat je als werkgever niet alleen je eigen belang in afweging neemt, maar ook de belangen van de werknemer. Daarbij zijn altijd vijf beginselen van toepassing: zorgvuldigheid, gelijkheid, vertrouwen, geen misbruik maken van je werkgeverspositie en de motivatie over je besluit.

Medewerkers kunnen nu reeds bij schending een beroep doen op de rechter. De analyse van Rechtspraak.nl van de huidige praktijk binnen de bestaande wetgeving over de afgelopen jaren heeft ook niet tot noemenswaardige zaken geleid. Het wetsvoorstel lijkt dan ook niet anders te doen dan het introduceren van een bestaande norm. Op zich is dat onschuldig, maar eigenlijk is het ook overbodig.

Het recht om op kantoor te mogen werken wordt overigens ook door dezelfde regels bepaald. De initiatiefnemers hebben onzes inziens ook nog niet een voldoende kwantitatief onderbouwde reden gegeven waarom het recht voor werken op kantoor een extra probleem zou zijn.

Meneer de voorzitter. Laat ik vooropstellen dat onze fractie voorstander is van virtueel werken waar mogelijk, wenselijk en waar sociale partijen dat zo met elkaar afspreken. De voordelen zijn inmiddels voor iedereen wel bekend. Er zijn ook wat onzekere factoren voor grote, maar zeker ook voor kleine bedrijven. Deels zijn die er op fiscaal gebied, met name over grenswerkers, en deels op het gebied van kosten, zoals die voor het inrichten van werkplekken. Onze conclusie op juridisch vlak is dat onzes inziens de open norm van redelijkheid en billijkheid binnen het wetsvoorstel niets lijkt toe te voegen aan het bestaande juridische kader. Vanuit deze optiek is er geen reden om de wet aan te passen. Veel belangrijker is de vraag: hoe is de situatie met thuiswerken nu, anno 2023?

Dat brengt mij op de postcoronasituatie. Sinds de behandeling in de Tweede Kamer, alweer meer dan een jaar geleden, heeft de thuiswerkwereeld niet stilgestaan. Er zijn ontwikkelingen waarvan wij vinden dat onze Kamer daarbij moet stilstaan. Er zijn vele indicatoren die aangeven dat we meer dan op de goede weg zijn. Dat kan onze fractie ervan overtuigen dat er nu, anno 2023, in tegenstelling tot de periode van 2022 en daarvoor, geen wetswijziging mogelijk gemaakt moet worden. De praktijk laat namelijk zien dat er geen problemen zijn en dat nut en noodzaak niet aanwezig zijn.

In november 2022 meldde consultancyorganisatie Mercer dat bij 75% van de bedrijven beleid was geformuleerd over werken op afstand en dat men bij 15% bezig was dat te ontwikkelen. In een recent onderzoek van AWWN van augustus 2023 is dit bevestigd. De Volkskrant kopte: "Twee dagen thuiswerken is het nieuwe normaal." Twee dagen is het dubbele van voor corona, en dat allemaal binnen de bestaande wetgeving, gewoon omdat werkgevers en werknemers er samen uitkomen. Ik deel de conclusie van dit rapport graag. Ik citeer: "Hybride werken is geaccepteerd en genormaliseerd in Nederland. Daarbij hebben werknemers invloed op de afspraken over werken vanuit huis of op de werklocatie. Werkgevers geven hun medewerkers ruimte op dat vlak. De situatie rond hybride werken bewijst de volwassenheid van de arbeidsverhoudingen in Nederland. Werknemers en werkgevers komen er samen uit. Bij 95% van de bedrijven die aan dit onderzoek hebben meegedaan werken medewerkers thuis." Dat is een fantastisch resultaat, zonder wetsaanpassing.

Ik refereer ook graag aan mevrouw Tanja van der Lippe, hoogleraar sociologie van huishoudens en arbeidsrelaties aan de Universiteit Utrecht. Volgens haar wordt in Nederland het meest thuisgewerkt van heel Europa. Het zijn van Europees koploper wijst niet op een probleem. Daarnaast lezen we in de Arbeidsvoorwaardennota 2023 van MKB-Nederland en VNO-NCW: "Hybride werken is steeds vaker terug te zien in de arbeidsvoorwaarden. In 2022 is in een op de drie cao-akkoorden al een afspraak gemaakt."

Meneer de voorzitter. Vanzelfsprekend vallen niet alle bedrijven onder een cao. Er worden ook op ondernemingsniveau en individueel niveau afspraken gemaakt. Dat is exact wat wij als fractie toejuichen. Sociale partners moeten zelf regelen wat ze willen regelen. De overheid moet terughoudend zijn in haar bemoeienissen. Vergeet ook niet dat er in alle sectoren sprake zal blijven van krapte op de arbeidsmarkt. Ook werkgevers in de meer plekkegebonden sectoren, zoals de zorg, zien in dat de strijd op de arbeidsmarkt ook gewonnen wordt met een goede thuiswerkregeling en bijbehorende cultuur.

Volgens een onderzoek van het toonaangevende Duitse instituut ifo van enige maanden geleden in 27 landen en met 36.000 ondervraagde werknemers zegt meer dan een kwart onmiddellijk een baan elders te gaan zoeken als de werkgever thuiswerken niet faciliteert. Onze realiteit is de realiteit. Wij denken dat de kleine restgroep die nu nog over is in de loop der tijd vanzelfsprekend ook afspraken zal gaan maken.

Uit een publicatie van wederom dit jaar over het zogenaamde Global Skills Marketplace-onderzoek blijkt dat Nederland qua remote working wereldwijd op plek vijf staat. In het rapport van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, aangeboden in juni 2023, wordt gewag gemaakt van de ontwikkeling van cao's. Ik lees: "veel aandacht voor krapte en hybride werken", "werknemers en werkgevers hebben tijdens corona veel ervaring opgedaan met thuiswerken" en "thuiswerken lijkt ook na de coronacrisis te blijven".

Meneer de voorzitter. Bovenstaande publicaties, alle uit 2023, wijzen niet op een tegendraadse ontwikkeling, waarbij werkgevers thuiswerken massaal afschaffen of werknemers verbieden om naar kantoor te komen. Binnen de bestaande wetgeving zijn er nu reeds dubbel zo veel mensen aan de slag als voor corona, bezitten we in Europa een topositie en zijn we in de wereld nummer vijf. Door al deze ontwikkelingen wordt onze fractie gesterkt in de conclusie dat het anno 2023 geen probleem is dat nut en noodzaak ontbreken.

Dat brengt mij summier op een aantal onderliggende adviezen van adviesorganen met dezelfde conclusie, maar van een paar jaar geleden. In maart 2021 heeft de Raad van State zijn advies uitgebracht. De Raad van State constateerde dat de vraag was welk probleem werd aangepakt en waarom dat via de wetgever moest gebeuren. Ik citeer: "In het Nederlands arbeidsbestel is het in eerste instantie aan de werkgever en de werknemer om afspraken te maken over arbeidsaangelegenheden. De huidige praktijk rondom thuiswerken en werken op bedrijvenlocaties sluit hierbij aan. Ook is het gebruikelijk dat in cao's op sector- en ondernemersniveau afspraken worden gemaakt. Wetgeving komt pas in beeld als zich structureel knelpunten voordoen waar de praktijk niet goed uit komt."

Nog even een extra nevenopmerking. Het moet mijn fractie van het hart dat nadat op basis van het SER-advies het toetsingscriterium voor afwijzing was veranderd, er niet opnieuw advies is aangevraagd bij de Raad van State.

Dan nog een ander advies, van eind 2021. Dat was het advies van het Adviescollege toetsing regeldruk. Ik citeer: "Het college constateert dat de beschrijving niet duidelijk maakt wat precies het probleem is. Wij verzoeken om aanpassing van de arbeidsplaats, wat de onderliggende oorzaak van dit probleem is en in welke mate het zich voordoet. Ook zet de beschrijving onvoldoende uiteen waarom nieuwe wetgeving nodig is."

Na deze adviezen zijn heel veel zaken besproken in commissieverband en in de Tweede Kamer. Toch hebben wij nog steeds het gevoel dat deze kernproblemen, zoals men ook ziet aan de ontwikkelingen in 2023, nog steeds bestaan.

Meneer de voorzitter, ik rond af. Ten eerste. De druk is van de ketel. Covid ligt achter ons.

Ten tweede. Bij de introductie van het wetsvoorstel was er geen sprake van een positieve trend, maar in 2023 kunnen we gerust stellen dat de markt de wetgever heeft ingehaald.

Ten derde. Deze ontwikkeling is te danken aan de goede harmonie tussen werkgevers en werknemers en heeft plaatsgevonden binnen de bestaande wetgeving. Daarbij is er ook nog eens geen noemenswaardige jurisprudentie te vinden over conflicten. Sociale partners op landelijk niveau, cao-niveau en individueel niveau zijn prima in staat gebleken om met elkaar tot goede afspraken te komen zonder aanpassing van de wet. Wij juichen het akkoord binnen de SER toe, maar dat is op zich geen reden om de wet aan te passen. De Eerste Kamer heeft een eigen verantwoordelijkheid.

Ten vierde. Het toevoegen van de norm "redelijkheid en billijkheid" is een doublure ten opzichte van de wetgeving en de jurisprudentie zoals die geldt. Het herbenoemen in de wet is dan ook volstrekt overbodig. De twijfel in onze fractie over nut en noodzaak is dan ook groot. Laten we ervoor waken dat we gelegenhedswetgeving in het leven roepen.

Ten vijfde. Wij zien niet of onvoldoende de handhaafbaarheid en de uitvoerbaarheid gewaarborgd. Het wetsontwerp geeft geen of onvoldoende raamwerk om een en ander te beoordelen. Onduidelijk is wat er kwantificeerbaar wordt geëvalueerd, en een echte kwantificering van de doelstellingen lijkt te ontbreken.

Ten slotte. Onze vrees is ook dat een evaluatie zal leiden tot meer regeldruk. De toelichting van de initiatiefnemers stelt niet direct gerust. Daarin worden allerlei evaluatiepunten genoemd die ieder op zich kunnen leiden tot rapportage-eisen, zoals het aantal verzoeken van werknemers en werkgevers, de redenen om een verzoek te weigeren, het aantal keren dat naar aanleiding van een weigering is gekozen voor andere stappen en de mate waarin dat effect heeft op je loopbaan. De initiatiefnemers voegen er ook nog eens aan toe dat het geen limitatieve opsomming betreft. Onze angst — en ik denk dat die gegrond is — is dat de regeldruk nog verder zal toenemen. Ik wil de Kamer wijzen op de verantwoordelijkheid voor het beperken van regels en wetten en voor een open samenleving, gericht op samenwerking, zoals ook de SER bepleit. Er behoren geen wetten te worden geïmplementeerd voor zaken die normaal in goed overleg worden geregeld. Hoe sympathiek ook bedoeld, vanuit de praktijk en de wetgevingsoptiek ziet onze fractie niet in wat deze wetgeving toevoegt.

Meneer de voorzitter, daarmee beëindig ik mijn beschouwing. Ik wens alle sprekers na mij, zeker die met een maidenspeech, veel succes. Ik dank u voor uw aandacht.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Van Gasteren. Mijn hartelijke gelukwensen met uw maidenspeech. Blijft u nog even staan en staat u mij toe om iets van uw achtergrond te schetsen.

U heeft Nederlands recht gestudeerd aan de Erasmus Universiteit in Rotterdam. Na uw studie heeft u in meerdere humanresourcesfuncties gewerkt bij verschillende bedrijven in de IT-sector, zoals CapGemini en Oracle. Vanuit de IT werd u algemeen directeur van Staffing MS, dat adviseert over externe inhuur van personeel.

Na de verkoop van Staffing MS was u onder andere verbonden aan Flextender en Intelligence Group en aan diverse buitenlandse ondernemingen. U bent medeoprichter van het in Boston gevestigde adviesbureau Annylz Growth Partners.

Sinds 2015 bent u lid van het bestuur van Achmea, nadat u daarvoor al twee jaar lid van de ledenraad van Achmea was. Bovendien bent u bestuurslid van de HBO-i Adviesraad en van PON, Platform Outsourcing Nederland.

Uw affiniteit met het wetsvoorstel dat vandaag wordt besproken, blijkt dus duidelijk uit uw werkervaring.

In een interview zei u eens over uw werk: "Ik ben snel in het op korte termijn oplossen van problemen en ik doe dat met de langere termijn in gedachte. Je elke dag afvragen hoe dingen beter kunnen, is mijn tweede natuur. Elke dag de waarom-vraag stellen: waarom doen we dit zo, en waarom niet anders?" Dat zijn vragen die we in de politiek van vandaag ook best wat vaker zouden kunnen stellen.

Nogmaals van harte gefeliciteerd met uw maidenspeech, meneer Van Gasteren.

Dan geef ik nu het woord aan de heer Van Strien namens de PVV.



De heer **Van Strien** (PVV):

Dank u wel, voorzitter. Allereerst mijn felicitaties aan de heer Van Gasteren met zijn maidenspeech. Ik hoop op meer goede debatten met hem. Dat geldt ook voor de andere collega's die vandaag hun maidenspeech houden. Ik wens ze vanaf hier alvast succes daarmee en ik feliciteer ze graag na afloop.

Voorzitter. Dan mijn complimenten aan de initiatiefnemers. Ik heb waardering voor het vele werk dat ze hebben verzet en voor het feit dat zij daarmee deze Kamer hebben bereikt.

Voorzitter. De coronatijd ligt gelukkig achter ons. Velen hebben het opgesloten worden in je eigen huis als een nachtmerrie ervaren. Maar het moet gezegd worden: we zijn mede daardoor ooggetuige geweest van een deels opmerkelijke verschuiving in de manier waarop mensen werken. De afgelopen decennia hebben de digitale ontwikkelingen het al mogelijk gemaakt dat traditionele kantooromgevingen plaats konden maken voor meer flexibele werkmodellen, waardoor voor nogal wat werkzaamheden locatieonafhankelijk werken mogelijk werd. Locatieonafhankelijk werken heeft de afgelopen jaren aan populariteit gewonnen dankzij de vooruitgang in technologie en connectiviteit. Veel werknemers zijn niet langer gebonden aan een specifiek fysieke locatie om hun taken uit te voeren. Met de opkomst van internet, draagbare apparaten en cloudgebaseerde samenwerkingstools kunnen mensen nu productief zijn vanuit het gemak en comfort van hun eigen huis, kofiebars, co-werkruimtes of zelfs vanaf tropische stranden. Het is onmiskenbaar dat de verplichte opsluiting in je eigen huis in coronatijd hieraan heeft bijgedragen.

Een van de belangrijkste voordelen van werken waar je wilt, is de flexibiliteit en autonomie die het met zich meebrengt. Werknemers hebben de vrijheid om hun werkdag aan te

passen aan hun persoonlijke behoeften en levensstijl. Ze kunnen ervoor kiezen om 's ochtends vroeg of laat in de avond te werken, afhankelijk van hun voorkeur en productiviteit. Dit niveau van flexibiliteit kan een positieve invloed hebben op het welzijn van werknemers en de balans tussen werk en privéleven verbeteren. Het kan de mogelijkheid bieden om in een omgeving te werken die ze zelf bieden, die de creativiteit stimuleert en de afleiding vermindert. Het kan leiden tot een hoger niveau van concentratie en efficiency. Ik zeg "kan", want werken waar je wilt kan ook leiden tot een gebrek aan focus en discipline. Wanneer mensen de vrijheid hebben om te kiezen waar ze willen werken, bestaat ook het risico dat ze afgeleid worden door externe factoren. Thuis kunnen huishoudelijke taken, de kinderen of andere persoonlijke zaken de aandacht wegnemen van het werk dat gedaan moet worden. Dit kan resulteren in verminderde productiviteit en kwaliteit van het werk.

Daarnaast kan werken waar je wilt sociale isolatie veroorzaken. Het menselijk contact dat we normaal gesproken op kantoor hebben, kan waardevol zijn voor het opbouwen van relaties, het delen van ideeën en het creëren van een gevoel van verbondenheid. Door op afstand te werken, missen we deze belangrijke interacties en kan men zich geïsoleerd voelen, wat kan leiden tot een verminderde motivatie en betrokkenheid. Dat is, even terzijde, ook de reden dat de PVV het werk van de parlementariër niet geschikt vindt om op afstand te doen. Ook wij dienen hier aanwezig te zijn.

Daarnaast moeten we niet vergeten dat veel werk nu eenmaal niet thuis kán plaatsvinden. De bouwvakkers, de schilders en de stratenmakers bouwen en schilderen niet hun eigen huis en vegen niet hun eigen straatje schoon. Ze moeten gewoon op de locatie zijn die het werk vereist. Maar in veel gevallen lijkt ook de productiviteit onder het thuiswerken te lijden. Illustratief in dit verband is dat Zoom Video Communications, het Amerikaanse softwarebedrijf voor teleconferentieservices, dat zijn geld verdiende aan de thuiswerkers, nu zelf zijn medewerkers weer naar de werkvloer haalt.

Kortom, hoewel werken waar je wilt veel voordelen lijkt te bieden, is het belangrijk om kritisch na te denken over de mogelijke nadelen en consequenties van deze trend. Dat is nu juist iets wat werkgevers en werknemers onderling, in alle vrijheid, moeten kunnen doen. Onze belangrijkste vraag is dan ook: wat is de rol van deze wetgever in dit proces? Betekent deze wet geen nieuwe administratieve lastendruk, in het bijzonder voor het mkb? In dit verband haal ik Tacitus maar eens aan: "Corruptissima re publica plurimae leges," in een staat die het meest verdorven is, bestaan de meeste wetten. Ik herinner me bijvoorbeeld van de belastingdebatten van de afgelopen twaalf jaar geen enkel debat waarin de toenemende administratieve lastendruk geen rol heeft gespeeld. Maar lastendruk betreft echt niet alleen belastingadministratie. Het is het geheel van regeltjes die wij hier ieder jaar, jaar op jaar, erbij verzinnen. Ieder jaar blijven regering en parlement die druk verhogen.

Voorzitter, samenvattend. Locatievrijheid klinkt mooi, maar het lijkt erop dat de flexibiliteit vooral positief is voor de werknemer. Maar hoe zit het met de werkgever? Extra regeldruk. Extra managementinspanningen. Het is namelijk niet meer vanzelfsprekend dat werknemers tijdens kantooruren werken. Maatschappelijk gezien komen er steeds meer taken bij de werknemers op het bordje: helpen op school,