

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 opriep 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 Annllyz 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,

het opvangen van kinderen bij schooluitval, mantelzorg, vrijwilligerswerk, noem maar op. Het lijkt erop dat dat nu deels wordt afgewenteld op de werkgever, die verplicht ruimte moet geven aan de werknemer. Dit is in plaats van dat de overheid zorgt dat de zorg op peil komt en dat de leraren niet meer overspannen raken door steeds meer regeldruk en agressie van kinderen en ouders op scholen.

Voorzitter. De PVV-fractie heeft al een voorlopige afweging gemaakt, maar ik zou het op prijs stellen als de initiatiefnemers hier nog eens op kunnen ingaan.

Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Van Strien. Dan is het woord aan mevrouw Perin-Gopie namens Volt.



Mevrouw **Perin-Gopie** (Volt):

Dank u wel, voorzitter. Bij deze gelegenheid wil ik alvast de heer Van Gasteren feliciteren met zijn maidenspeech en de Kamerleden die zo meteen hun maidenspeech mogen houden, veel succes wensen. Ook wil ik dank uiten aan de initiatiefnemers voor al het werk dat verzet is om tot dit wetsvoorstel te komen.

Voorzitter. Vandaag bespreken we het initiatiefwetsvoorstel Werken waar je wilt. Ik vermoed dat dit wetsvoorstel nog niet eens zo lang geleden als heel vooruitstrevend gezien zou zijn, en misschien zelfs als gek. Want waarom zou er een wet moeten zijn die vanuit huis werken een recht maakt? We werken toch allemaal op locatie, op kantoor, in een winkel of op de bouwplaats? Maar met de coronapandemie kwam er een omslag. De toekomst van werk was ineens in het nu. Het is inmiddels niet meer dan normaal en bijna vanzelfsprekend dat veel mensen niet meer elke dag op kantoor werken. We werken vanuit huis of, wanneer het huis te klein, te tochtig of te druk is, dan werken we vanuit een andere plek die daartoe de gelegenheid biedt. Voor de mensen wier werk vooral bestaat uit werken achter een beeldscherm, is dit niet meer dan normaal. Bovendien bespaart thuiswerken voor veel mensen ook de nodige uitstoot en het gebruik van fossiele brandstof.

Het wetsvoorstel dat voorligt, is in de ogen van Volt dan ook niet meer dan het wettelijk vastleggen van de huidige status quo voor dat deel van de beroepsbevolking met een kantoorbaan en voor de mensen die dit allemaal al meer dan drie jaar doen. Die status quo behoort inmiddels niet alleen in Nederland tot de norm, maar ook in de rest van Europa en ver daarbuiten. Daarom is onze eerste vraag aan de initiatiefnemer van dit wetsvoorstel dan ook of er ook op Europees niveau al een initiatief loopt om een verordening van vergelijkbare strekking te maken, in lijn met dit wetsvoorstel. Ik vraag ook aan de minister of daarover al gesprekken lopen in Brussel.

Wat Volt wil, is namelijk dat wij toewerken naar wat nodig is, en dat is een echt gemeenschappelijke Europese arbeidsmarkt. Daarvoor moeten er binnen Europa dezelfde standaarden voor arbeid gaan gelden. We willen een arbeidsmarkt die past bij deze tijd en waarin zekerheid, flexibiliteit, ontwikkeling en ondernemerschap naast elkaar bestaan. Volt wil een systeem waarin mensen, in welke

vorm ze dan ook willen werken, controle, vertrouwen en uitdaging voelen.

Het recht om te wonen en te werken in andere lidstaten behoort tot de mooiste rechten die wij hebben in de Europese Unie. Dat recht moeten we koesteren en we moeten het nog beter inzetten op de plekken waar dat kan. Op dit moment zijn er nog te veel belemmeringen voor Europeanen die over de grens maar binnen Europa willen werken. Denk bijvoorbeeld aan de mobiliteit van de Europese beroepsbevolking. Daar schort het nog ernstig aan. Volt wil die belemmeringen wegnemen en dit wetsvoorstel gaat daarbij helpen. Het biedt Nederlanders meer ruimte om vanuit heel Europa te werken.

Met inwerkingtreding van dit wetsvoorstel krijgen werknemers, en ik citeer, "een recht op thuiswerken, tenzij dit in redelijkheid en billijkheid niet van de werkgever kan worden verwacht". Dit recht op thuiswerken geldt ook wanneer de werknemer in een ander EU-land woont. Maar daar zit een addertje onder het gras: het woonadres is daarbij leidend. Volt vindt het erg jammer dat dit wetsvoorstel geen ruimte biedt om ergens anders te werken dan op je woonadres. Wij willen namelijk dat iedereen de vrijheid heeft om zelf te kiezen waar ze willen werken en wat voor hen een geschikte werkplek is. Waar dat voor de een de keukentafel is met zelf gezette koffie, is het voor de ander misschien een knusse koffietent, waar de koffie door een ander wordt gebracht. Ik ken voorbeelden van jonge mensen op de arbeidsmarkt die geregeld vanuit het ouderlijk huis werken, omdat het woonadres te druk is of te slecht geïsoleerd, of gewoonweg te ver weg van de kantoorlocatie. Want geldt niet nu al voor veel mensen dat zij werken vanuit koffietentjes, flexwerkplekken of vakantieadressen?

De mensen die niet meer gebonden zijn aan een vaste locatie noemen wij bij Volt "de nieuwe generatie op de arbeidsmarkt". Daarom vraag ik de initiatiefnemers of het voor deze groep mensen, de mensen die nu al werken waar ze willen, met dit wetsvoorstel ingewikkelder wordt om vanaf andere plekken te werken dan vanuit huis. Leidt deze wet tot beteugeling en controle? Verliezen deze mensen hiermee bepaalde gewoontes, die ze voor dit wetsvoorstel wel hadden? En worden werknemers nu verplicht om steeds bij te houden en aan te geven waar zij willen werken? Dan vraag ik mij wel een beetje af of dit nou echt "werken waar je wilt" is.

Voorzitter. Dit wetsvoorstel maakt het voor Nederlanders ook mogelijk om buiten Nederland, maar binnen de EU vanuit huis te werken. Wat Volt betreft, wordt dergelijke regelgeving dan ook op Europees niveau vastgelegd. Volt wil namelijk Europa-brede standaarden voor sociale zekerheid. Wij willen arbeidsomstandigheden die goede en menswaardige bescherming bieden aan alle werkende Europeanen. We willen daarbij expliciet letten op de grensregio's. In onze grensregio's met België en Duitsland werken mensen in het ene land en wonen ze in het andere. Daarom is het belangrijk om juist dáár te zorgen voor eenduidigheid in plaats van verschillende regels voor eenzelfde situatie. Weten de initiatiefnemers of onze buurlanden vergelijkbare regelgeving hebben?

Als laatste punt wil ik de initiatiefnemers mijn zorg meegeven over de mentale gezondheid van werknemers. Het ziekteverzuim is sinds de coronapandemie in vele sectoren nog altijd hoger dan daarvoor. Het thuiswerken en flexwer-

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

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

Dank u wel.

De voorzitter:

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



Mevrouw Ramsodit (GroenLinks-PvdA):

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

De voorzitter:

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

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

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

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

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

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

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



De heer Van der Goot (OPNL):

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

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

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

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

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

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

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

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

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

toen naar voren heeft gebracht? Voor de collega's in de Tweede Kamer was dit mede de reden om tot een positief oordeel over dit wetsvoorstel te kunnen komen. Ook hier in deze Kamer zou het mijn fractie en wellicht ook andere fracties kunnen helpen om de uiteindelijk appreciatie van dit wetsvoorstel positief te laten zijn. Immers, een van de misschien wat onderbelichte elementen in de parlementaire discussie over dit voorstel tot nog toe is dat redelijkheid en billijkheid niet alleen van de werkgevers worden verlangd, maar ook van de werknemers. Ik hoor dat heel vaak in de discussies over dit wetsvoorstel. Of zoals de SER het omschreef: het criterium van de redelijkheid en billijkheid zorgt ervoor dat de belangen van de werkgever en de werknemer op evenredige wijze tegen elkaar worden afgewogen. Deze fractie zal het zonder meer verwelkomen als het Rijnländs model van de arbeidsverhoudingen een betere wettelijke verankering krijgt, bijvoorbeeld via dit wetsvoorstel.

Hybride werken in de grensregio. Door de coronapandemie is hybride werken in een stroomversnelling geraakt, in heel Nederland en dus ook in onze grensregio's. Alleen voor de praktische problemen waar grenswerkers tegen aanlopen, biedt dit wetsvoorstel helaas onvoldoende soelaas. Een roep om aandacht voor de grensregio's is geen kritiek op de indieners van dit wetsvoorstel; integendeel. Het instrumentarium van nationale wet- en regelgeving als zodanig kan moeilijk uitkomst bieden voor de problemen van hybride werkende grenswerkers die in Nederland wonen en in België of Duitsland werken of omgekeerd. Maar dit initiatiefwetsvoorstel legt wel degelijk een link met de grenswerkers. Dat blijkt ook uit de discussie, de parlementaire behandeling en de internetconsultatie in het verleden.

Nu evenwel binnen Nederland hybride werken min of meer normaal wordt, gaat juist aan de grens de situatie steeds meer knellen en loopt de grensregio in deze krappe arbeidsmarkt het risico om minder aantrekkelijk te worden om erin te wonen en te werken. Alleen al die onduidelijkheid over de mogelijke gevolgen van thuiswerken voor grenswerkers maakt dat werknemers in grensregio's volgens de Limburgse werkgeversvereniging overwegen om maar in hun eigen woonland een baan te zoeken. Deze onzekerheid is naar het oordeel van OPNL een onwenselijke ontwikkeling en ik ben benieuwd naar het oordeel van de minister hierover.

Zoals gezegd vroegen de grensregio's al tijdens de internetconsultatie aandacht voor hun problematiek. Dat gebeurde opnieuw tijdens de behandeling van dit wetsvoorstel in de Tweede Kamer. En ook vandaag is dat weer het geval, want de problematiek van hybride werkende grenswerkers is niet alleen urgent, maar heeft ook een extra dimensie door de verschillen in wet- en regelgeving tussen Nederland en zijn buurlanden.

Die extra dimensie werd pijnlijk duidelijk tijdens de coronapandemie, toen heel Nederland moest telewerken, en dus ook de grensregio's. Net als in de rest van Nederland fungeerde de coronapandemie in de grensregio's als katalysator voor telewerken. Plotseling was het voor mensen in de grensregio's niet meer mogelijk om vanuit hun woonland naar hun werkplek in het buurland te gaan. Noodgedwongen moest vanuit het woonland worden gewerkt en niet in het werkland. Dat klinkt hier in Den Haag misschien als een klein detail, maar dat is het langs de grens zeker niet. Tijdens de pandemie dreigde de woon-werklanddiscussie

voor grenswerkers allerlei gevolgen te hebben voor de sociale zekerheid en fiscaliteit, maar die problemen werden dankzij tijdelijke regelingen tussen Nederland en zijn buurlanden goed opgelost. Daarvoor geldt dank aan de minister van Sociale Zaken, die hier bij dit debat aanwezig is. Die regelingen liepen aan het einde van de coronaperiode af, en werden bij wijze van overgangsmaatregel nog met één jaar verlengd. Dat is allemaal sinds 1 juli 2023 voorbij. Die regelingen gelden niet meer.

Wat betekent dit alles momenteel voor het hybride werken in de grensregio? Voor de sociale zekerheid is dat sinds 1 juli opgelost, met dank aan de minister van SZW en haar ambtenaren, maar voor de fiscaliteit is het nog niet geregeld. Dat ligt niet aan het kabinet. De verantwoordelijke staatssecretaris van Financiën en zijn ambtenaren trekken er net zo hard aan als bij SZW, alleen wil het nog niet echt vloten in het overleg met de buurlanden. In de bilaterale belastingverdragen met Duitsland en België wil Nederland graag een op grenswerkers gerichte thuiswerkmaatregel opnemen. Dat is ook naar het oordeel van deze fractie de juiste weg. De complicerende factor is evenwel dat Duitsland negen buurlanden heeft en eigenlijk voor al zijn buurlanden een uniforme oplossing zoekt. Daarom wordt vanuit Nederland inmiddels hard getrokken aan oplossingen in OESO- en EU-verband. Dat is op zich prima. In juli nog zijn in de Tweede Kamer, in het gebouw waar de heer Van Weyenberg normaal verkeert, een drietal moties aangenomen over die multilaterale aanpak, maar die route kost tijd en biedt geen oplossing voor de nabije toekomst, tot verdriet van de mensen en bedrijven in de grensregio's.

Intussen blijkt dat onze oosterburen de discussie in OESO- en EU-verband niet afwachten. Vorige maand heeft Duitsland met Oostenrijk overeenstemming bereikt over het aanpassen van hun bilaterale belastingverdrag met ingang van 1 januari 2024, een tijdshorizon die geweldig tegemoetkomt aan de wensen in Limburg en elders langs de grens. Ook tussen Frankrijk en Zwitserland is voor grenswerkers een akkoord bereikt. Dat geldt eveneens voor de belastingverdragen van Duitsland met Luxemburg en van België met Luxemburg. Kortom, er is in de landen om ons heen alle ruimte om die bilaterale belastingverdragen aan te passen zodat hybride werken voor grenswerkers verder wordt genormaliseerd.

Deze fractie zou het verwelkomen als Nederland en zijn buurlanden op korte termijn een oplossing uitwerken die met de nodige urgentie de werkgevers en werknemers in de grensregio's van dit opkomende hoofdpijndossier verlost. Dat zou wat ons betreft een tijdelijke regeling kunnen zijn, neergelegd in bilaterale belastingverdragen in afwachting van het traject via de OESO en de EU. Maar er kan ook gekozen worden voor de gebruikelijke wijze waarop belastingverdragen worden aangepast. Daarvoor zouden de oplossingen die andere landen gevonden hebben als inspiratie kunnen dienen.

Meneer de voorzitter. Mijn vraag aan de minister is dan ook of het kabinet bereid is om, in het licht van recente ontwikkelingen in de landen om ons heen, niet alleen aan het multilaterale traject via de OESO en de EU prioriteit te geven, maar ook zo snel mogelijk het hernieuwde gesprek met Duitsland en België aan te gaan om het fiscale knelpunt bij hybride werken van grensarbeiders op te lossen, en daarbij te bezien in hoeverre de verschillende oplossingen ook voor onze grenswerkers toe te passen zijn, zodat daar-

mee een deel van de discoördinatie van sociale zekerheid wordt opgelost.

Liefst zou deze fractie zien dat in de nabije toekomst, bij voorkeur met ingang van 1 januari 2024 — dat is al snel — overeenstemming met Duitsland en België wordt bereikt. Oostenrijk en Duitsland hebben onderling al afgesproken dat de regeling sowieso per 1 januari 2024 ingaat, ook als de formele ratificatie na die datum plaatsvindt. Mede in het licht van uw reactie overweegt mijn fractie om samen met CDA, SP, ChristenUnie en BBB in tweede termijn een motie in te dienen.

Meneer de voorzitter. Graag had ik u vergast op retorische hoogstandjes, amusante anekdotes en pakkende oneliners, maar helaas, ik heb een ongelukkig dossier uitgezocht, een lot dat ik met meer collega's deel. Het liefst had ik u uitgebreid onderhouden over mijn andere, favoriete dossiers. Mijn langstlopende dossier, al 70 jaar, is dat van de eigenheid van de regio's en hun bewoners. Helaas, dat moet u allemaal missen. Dan zou ik u verteld hebben hoe in het gezagsgetrouwe Friesland, meer nog in het brave Leeuwarden, in november 1951, twee maanden voor mijn geboorte, rellen uitbraken over het gebruik van de Friese taal in de rechtbank. U zult het moeten missen en zelf heb ik er ook geen actieve herinnering aan. Ik zou u verteld hebben hoe die rellen wat uit de hand liepen, zowel aan de kant van de politie als van de demonstranten, en dat in diezelfde periode doodgewone burgers van hun bed werden gelicht, mede op verzoek van de inlichtingendienst. Die gebeurtenis staat in Fryslân bekend als Kneppelfreed en in politiek Den Haag als de Friese kwestie, een kwestie die enkele jaren later zelfs de Troonrede haalde. Dat moet u nu allemaal missen.

Ik zou u verteld hebben over de wetgeving die sindsdien tot stand is gekomen voor het Fries in het onderwijs, voor het gebruik van het Fries in de rechtbank, voor het afleggen van de eed of belofte in de Friese taal en nog veel meer. Ook dat moet u allemaal missen.

Ik zou u dat ook graag in het Fries verteld hebben, maar ook dat zal ik niet doen. Ik zou gezegd hebben dat sommige wettelijke regelingen voor het Fries, zoals de eed en het gebruik van de taal in het bestuurlijk verkeer, zijn benut voor de regelgeving met betrekking tot het Papiaments en het Engels op de BES-eilanden. Ik zal het allemaal niet doen.

Ik zou u graag verteld hebben over al mijn ervaringen en wederwaardigheden rond het dossier grensoverschrijdende samenwerking, over de complexiteit van Baarle-Hertog en Baarle-Nassau, over het grensoverschrijdende bedrijventerrein Avantis in de buurt van Heerlen en Aken — ik noem de korenwolf maar liever niet — over alle inspanningen rondom de grote zeesluis in het kanaal van Gent naar Terneuzen, waar de Vlamingen de Nederlanders nodig hadden, en nog veel meer rondom het North Sea Port-district, het havengebied van Gent en Zeeland. Maar ik zal dit allemaal niet doen.

Misschien zou u geïnteresseerd zijn om meer te weten te komen over burgerinitiatieven in de Veenkoloniale gebieden van Drenthe en Groningen. Hoe lukt het daar om de zorgkosten daar zo te laten dalen? Misschien zou u geïnteresseerd zijn in de initiatieven in het Groninger Kloosterburen en nog 2.000 andere initiatieven verspreid over heel Nederland. Misschien zou u geïnteresseerd zijn geweest in de energiecorporaties in Fryslân en andere ontwikkelingen

in Noord-Brabant. Immers, democratie begint bij vertrouwen in de kracht van de burger. Ik zal het allemaal niet doen.

Ik zou u graag verteld hebben over mijn passie voor het openbaar bestuur en het versterken van provincies en gemeenten, ook in financiële zin. Decentrale overheden zijn meer dan alleen een uitvoeringsorgaan van het Rijk. Nogmaals, ik zal het allemaal niet doen.

Meneer de voorzitter, ik rond af. Ik zie aan uw lichaamstaal dat het einde van mijn spreektijd nadert. Ik vertrouw erop dat ik in de komende jaren voldoende gelegenheid zal hebben om op deze en andere onderwerpen die voor de inwoners van de regio van belang zijn, het woord te voeren en daarmee heel ons land beter en rechtvaardiger te maken.

Tankewol.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Van der Goot. Mijn hartelijke gelukwensen met uw maidenspeech. Staat u mij toe om iets van uw achtergrond te schetsen.

U studeerde geschiedenis in Groningen en werkte onder andere als beleidsadviseur bij de provincie Friesland en aansluitend als officemanager van het European Bureau for Lesser Used Languages in Brussel. Ook deed u onderzoek naar twee- en drietalig onderwijs voor de Fryske Akademy.

In 1999 begon u bij het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Daar bleef u uiteindelijk 23 jaar aan verbonden, inclusief een uitstap van een paar jaar naar Brussel als attaché bij de Permanente Vertegenwoordiging en als beleidsadviseur bij het Huis van de Nederlandse Provincies. Op het ministerie van Binnenlandse Zaken werkte u onder andere als beleidsadviseur Bestuur en Wetgeving, Binnenlands Bestuur en Europa, en Grensregionale Samenwerking.

Vóór de Eerste Kamerverkiezingen van 30 mei dit jaar zat u al met enige regelmaat op de tribune van de plenaire zaal — waar nu uw voorganger zit — en in de commissiekamers. U bereidde zich op die manier voor op het Kamerlidmaatschap. Sinds 13 juni bent u lid van deze Kamer en voorzitter van de fractie van Onafhankelijke Politiek Nederland, de nieuwe naam van de Onafhankelijke Senaatsfractie die al enkele decennia het geluid van de lokale en regionale politieke partijen in deze Kamer vertegenwoordigt.

Ter gelegenheid van uw installatie als Eerste Kamerlid kopte Omroep Friesland: "Geen camper voor Van der Goot". Uit het artikel blijkt dat u aanvankelijk van plan was een camper te kopen toen u op uw 70ste stopte als rijksambtenaar. Ik zie uw echtgenote instemmend knikken. Omdat het van langere tijd rondtrekken voorlopig niet komt, zag u daarvan af en werd het kamperen met de tent deze zomer.

U ziet het als uw belangrijkste taak in deze Kamer om te kijken of de voorgestelde wetgeving genoeg rekening houdt met de regio's. Uiteraard. In een interview in Locomotie — dat is het magazine van het wetenschappelijk bureau van OPNL — zegt u dat u ervan houdt om belangen van groepen mensen af te wegen, de discussie op de inhoud te voeren en het in de oplossingen te zoeken, precies zoals u vandaag heeft gedaan tijdens uw redenaarsdebuut in dit debat en

zoals u ongetwijfeld zult blijven doen in de vele debatten die nog volgen.

Nogmaals van harte gefeliciteerd met uw maidenspeech, meneer Van der Goot.

Dan ga ik nu op verzoek een kleine wijziging in de volgorde van de sprekers aanbrengen. Met naar ik hoop instemming van mevrouw Bakker-Klein wil ik graag eerst het woord geven aan mevrouw Huizinga-Heringa namens de Christen-Unie.



Mevrouw Huizinga-Heringa (ChristenUnie):

Dank u wel, voorzitter. Allereerst natuurlijk een hartelijke felicitatie aan degenen die een maidenspeech hebben gehouden: de heer Van Gasteren, mevrouw Ramsodit en de heer Van der Goot. It wie in tige moai ferhaal. Natuurlijk alvast succes gewenst aan mevrouw Belhirsch, die haar maidenspeech nog gaat houden.

Voorzitter. Enkele weken geleden las ik op de voorpagina van Trouw de volgende kop: "Werkgevers in Nederland omarmen het thuiswerken". Uit een enquête van werkgeversvereniging AWWN onder 216 bedrijven blijkt dat 95% thuiswerken faciliteert. Gemiddeld wordt er twee dagen per week thuis gewerkt. Er worden verschillende oorzaken genoemd. Corona heeft het thuiswerken normaal gemaakt. Daardoor zijn werkgevers hun koudwatervrees kwijtgeraakt. Ook kunnen werknemers door personeelstekorten meer eisen stellen.

Het wetsvoorstel dat wij vandaag bespreken, heeft als doel de werknemers die enkele dagen thuis willen werken een steun in de rug te geven wanneer hun werkgever daar niet enthousiast over is. De indieners menen dat gedeeltelijk thuiswerken, of hybride werken, voordelen heeft voor de werknemers zelf, voor hun bedrijf of organisatie en uiteindelijk voor de maatschappij. Dat is de reden om de werknemers die hybride willen werken een steun in de rug te geven.

Overigens: ik vergat het, maar ik wil de indieners en de medewerkers complimenteren met het feit dat het voorstel hier ligt. Een initiatiefwet kan een behoorlijke klus zijn, die soms veel doorzettingsvermogen kost. Er zijn in dit geval veel verschillende mensen die het werk van elkaar hebben overgenomen. Gefeliciteerd dat u hier gekomen bent.

Voorzitter. Mijn fractie deelt voor een groot deel het enthousiasme van de indieners over thuiswerken, waarbij minder reistijd en meer mogelijkheden om de zaken thuis wat makkelijker te laten verlopen het meest in het oog springen. Er zijn natuurlijk ook nadelen: minder contact met collega's, meer eenzaamheid, en — iets heel anders — overvolle kantoren op dinsdag en donderdag en lege kantoren op de overige dagen van de week.

Maar deze wet gaat niet over de voor- of nadelen van thuiswerken. De wet heeft als doel de positie van de werknemer te verstevigen om zijn werkgever te bewegen hem de mogelijkheid te bieden om enkele dagen thuis te werken of, in een enkel geval, juist de mogelijkheid om op kantoor te werken. De winst van deze wet is dat de werkgever moet uitleggen waarom hij het verzoek van de werknemer afwijst.

Redelijkheid en billijkheid zijn hierbij voor de werkgever de sleutelwoorden. Hij moet het organisatiebelang afwegen tegen het belang van de werknemer. Met deze wet in de hand kan de werknemer in het ergste geval naar de rechter stappen om zijn recht te halen.

Voorzitter. Wij zijn niet tegen de lichte aanscherping die deze wet biedt ten opzichte van de huidige wetgeving, al vragen wij ons af in hoeveel gevallen een werknemer naar de rechter zal stappen om zijn gelijk te halen. Het lijkt een logischere keuze om een andere werkgever te zoeken. De indieners stellen dat deze wet een juridisch kader biedt. Dat is winst, of de gang naar de rechter nu daadwerkelijk gemaakt wordt of niet. Mijn fractie ziet dat punt. Toch hebben wij moeite met dit wetsvoorstel. Die moeite heeft te maken met de inhoud van het artikel dat ik aan het begin van mijn bijdrage aanhaalde: thuiswerken lijkt sinds corona geaccepteerd. Waar nodig kunnen er in de cao's afspraken over worden gemaakt. Door de krapte op de arbeidsmarkt is de positie van de werknemers tegenover de werkgevers op dit punt sterk. Het lijkt erop dat thuiswerken, hybride werken, geruisloos normaal gaat worden.

Natuurlijk is de enquête van de werkgeversvereniging die ik in het begin aanhaalde voor mijn fractie niet het eind van alle tegenspraak. Ook de in het artikel aangehaalde hoogleraren arbeidsmarkt bevestigen deze in onze ogen positieve tendens. Ook van de indieners hebben wij niet gehoord dat zich grote problemen zouden voordoen tussen werkgevers en werknemers op dit punt. Wij zien daarom op dit moment geen aanleiding voor de werkgever om hier in te grijpen met het bieden van een juridisch kader. De wet kan geen kwaad, maar is die basis reden genoeg om deze wet aan te nemen?

De vraag naar de noodzaak van de wet lezen we ook in het advies van de Raad van State. Ook het Adviescollege toetsing regeldruk stelt in feite dezelfde vraag. Daarom verwijst ik daar graag naar.

Alles overziend voelt mijn fractie grote aarzeling om voor de wet te stemmen. Maar wij laten ons natuurlijk graag overtuigen. Wij zien uit naar de reactie van de indieners.

De voorzitter:

Dank u wel, mevrouw Huizinga. Dan is nu het woord aan mevrouw Bakker-Klein, namens het CDA.



Mevrouw Bakker-Klein (CDA):

Dank u wel, voorzitter. Allereerst ook onze felicitaties vanuit het CDA voor de heer Van Gasteren, de heer Van der Goot en mevrouw Ramsodit met hun maidenspeeches. Als nieuw Kamerlid vind ik het heel bijzonder om naar de maidenspeeches te luisteren, want die geven toch een beetje inkleuring van de personen die de maidenspeeches uitspreken. Ik vond het bijvoorbeeld heel leuk om van de heer Van Gasteren te horen dat hij uit een gezin met zes kinderen komt, want dat doe ik ook. Dat schept toch een soort van band. Ook vond ik het leuk en bijzonder om een mooi verhaal te horen over de roots van mevrouw Ramsodit, waar zij vandaan komt. Haar persoonlijke betoog over het belang van zeggenschap vond ik ook erg indrukwekkend. Ook vond ik het heel bijzonder om van de heer Van der Goot te horen dat hij al 70 jaar bezig is met het werken aan de eigenheid van de regio's en dat het Rijnlands denken door hem zo belangrijk wordt

gevonden. Dat zijn aanknopingspunten voor verdere samenwerking.

Natuurlijk wil ik ook de mensen die hun maidenspeech nog moeten houden, de heer Van de Sanden en mevrouw Belhirsch, daarbij veel succes wensen. Ik ben heel benieuwd naar de inhoud van hun verhaal.

Voorzitter. Vandaag bespreken we het initiatiefvoorstel van de leden Van Weyenberg en Maatoug, de Wet werken waar je wilt. Namens de CDA-fractie wil ik de initiatiefnemers graag complimenteren met hun initiatief en vooral met hun vasthoudendheid om de behandeling van dit wetsvoorstel tot een goed einde te brengen.

Voorzitter. Het woord "wet" zet toehoorders misschien op een verkeerd been. Mevrouw Ramsodit bracht dit eigenlijk ook al naar voren. Pas bij nadere lezing wordt duidelijk dat het niet gaat om een nieuwe wet, maar om een aanvulling van een bestaande wet, namelijk artikel 2 van de Wet flexibel werken. Dat relateert wat ons betreft het beeld dat wij het hier gaan hebben over weer een nieuwe wet, terwijl we toch juist willen proberen om te dereguleren. Ik wil dan ook in het navolgende wat consequenter proberen te spreken over de aanpassing van de Wet flexibel werken. Overigens heeft onze CDA-fractie in de Tweede Kamer, samen met GroenLinks, al in 2011 het initiatief voor deze wet genomen, destijds met als doel om de mogelijkheden voor telewerken te bevorderen. Het kan verkeren.

De titel "Wet werken waar je wilt" roept mogelijk ook het beeld op dat een aanpassing van de Wet flexibel werken zou betekenen dat werknemers altijd zouden kunnen werken waar ze willen, of dat een soort recht op thuiswerken zou worden beoogd. Ook dit blijkt bij nadere lezing gelukkig niet aan de orde, want dat zou de verhouding tussen werknemers en werkgevers onnodig op scherp zetten. Het gaat om een aanpassing van het wetsvoorstel om een dialoog tussen werkgever en werknemer te bevorderen.

Er zijn zojuist al heel veel inhoudelijke aspecten over het wetsvoorstel aan de orde geweest. Ook in de hele parlementaire geschiedenis is er uitgebreid over gesproken. Wij willen op dit moment nog ingaan op drie issues: de noodzaak van de wet — ook andere partijen hebben al het een en ander daarover gezegd en de vraag gesteld of deze wet wel nodig is — de uitvoerbaarheid ervan en ook de positie van de zogenaamde grenswerkers.

Ten aanzien van de noodzaak van dit wetsvoorstel hebben we in onze fractie een behoorlijke discussie gevoerd. Met elkaar hebben we een heleboel argumenten gewogen. De heer Van Gasteren heeft verschillende argumenten naar voren gebracht op grond waarvan dit voorstel niet nodig zou zijn. Ook in onze fractie zijn de argumenten die hij naar voren bracht de revue gepasseerd. Dat geldt ook voor de argumenten van mevrouw Huizinga. Ik ga die argumenten dus niet nogmaals noemen. Ik beperk mij tot een paar argumenten die ervoor pleiten om wel in te stemmen met dit wetsvoorstel en die wij hebben gewogen ten opzichte van alle andere argumenten die genoemd zijn.

Voorzitter. Uit de literatuur weten we dat wetgeving om twee redenen effect kan hebben op menselijk gedrag. De eerste reden is omdat het afschrikt en omdat er mogelijk een straf op staat als men zich er niet aan houdt. De tweede reden is omdat het een sociale norm afgeeft en de meeste

mensen zich nu eenmaal graag aan een sociale norm houden.

Vanwege de eerste reden hebben wij niet zulke hoge verwachtingen van dit voorstel. Zoals mevrouw Huizinga ook zei: als een werkgever hier niet met je over wil praten, ga je eerder een andere werkgever zoeken dan dat je naar de rechter stapt. Wij hebben vooral gekeken naar de tweede reden waarom wetten belangrijk zijn. Dit wetsvoorstel zal in verreweg de meeste gevallen niet noodzakelijk zijn, omdat heel veel werkgevers zich al opstellen als goed werkgever en het gesprek met de werknemer zullen aangaan. Op macroniveau zie je dat heel veel werkgevers dit al doen. Maar er zijn ook werkgevers die bij bepaalde functies toch vrij halsstarrig blijven als het gaat om een redelijk verzoek van de kant van de werknemer. In die zin zal ook dit wetsvoorstel een nieuwe sociale norm aangeven: wat verstaan we met elkaar onder modern werkgeverschap? De wet ondersteunt daarmee dus een sociale norm die door partijen in de SER en door onze minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid met verve wordt uitgedragen.

Voorzitter. Als fractie hechten wij erg aan subsidiariteit in eigen kring. Wat in de polder kan worden geregeld, hoeven we niet nog een keer in een wet te regelen. Maar zowel werknemers als werkgevers hebben duidelijk aangegeven dat ze deze wet, vanwege het normerende karakter, als een steun in de rug ervaren. Voor onze fractie is dat een belangrijk argument om naar te luisteren en dat niet nog een keer dunnetjes over te willen doen. Wij willen nog wel een paar zaken duidelijk hebben, zodat we de consequenties van dit wetsvoorstel goed kunnen overzien. We hebben daarom wat vragen aan de initiatiefnemer, maar ook aan de minister.

Voorzitter. De CDA-fractie heeft er waardering voor dat de initiatiefnemers, ondanks alles, niet hun oorspronkelijke voorstel overeind hebben gehouden, maar dat zij het SER-advies hebben opgevolgd. Voor onze fractie is het essentieel dat zowel werknemersorganisaties als werkgeversorganisaties van mening zijn dat daarmee sprake is van een aanpassing van de Wet flexibilisering arbeidsmarkt die voor alle partijen uitvoerbaar is. Dat is ook helpend bij onze afweging.

Sommige werkgevers maken zich zorgen over toenemende administratieve lasten. Hoe kijkt de initiatiefnemer daarnaar? En klopt het dat dit aspect ook bij de evaluatie van dit voorstel, over drie jaar, wordt meegenomen? Zoals gezegd, is er al veel gesproken over het argument van sociale cohesie op de werkvloer. We hebben hierover toch nog een vraag aan de initiatiefnemers. We vernemen ook graag de reactie van de minister daarop. De initiatiefnemers erkennen dat het een punt van overweging kan zijn bij de werkgevers. Als een werkgever het belangrijk vindt dat een werknemer op het werk aanwezig is vanwege het sociale contact, dan is dat een belangrijk criterium. Door het criterium "billijkheid" te gebruiken, is daar ook ruimte voor geschapen. Echter, men gaat steeds uit van een een-op-eenrelatie — werknemer/werkgever — maar in veel bedrijven zijn er medezeggenschapsorganen, ondernemingsraden of vakgroepcommissies. Kortom, allerlei vormen van collegiaal overleg.

Onze fractie mist die horizontale collegiale laag geheel. Stel dat een werknemer twee dagen thuis wil werken en de werkgever heeft daar in principe geen probleem mee, maar de rest van de afdeling wel, is het dan de verantwoordelijk-

heid van de werkgever om dat te toetsen? Of gaat, als een ondernemingsraad een thuiswerkbeleid heeft vastgesteld, dat dan voor de wet? Wij hebben begrepen dat in het gesprek tussen partijen in de SER aan de orde is geweest dat een werkgever in samenspraak met de ondernemingsraad tot beleid kan komen met betrekking tot flexibilisering van de plek van waaruit gewerkt wordt. Maar klopt de aanneming die wij vanuit werkgevers hebben gehoord, dat een verwijzing naar het bedrijfsbeleid als argument om al dan niet in te gaan op een individueel verzoek, als een redelijk en billijk argument kan worden beschouwd? Hoe moeten we in dit verband de passage in de memorie van toelichting lezen dat de rechter een brede afweging kan maken? Kan dit ontwrichtend werken voor bedrijven, bijvoorbeeld voor het mkb of voor onderwijsorganisaties, die een thuiswerkbeleid hebben en die samen met de of andere werknemersvertegenwoordigingen hierover goede afspraken hebben gemaakt?

Voorzitter. Ten slotte de positie van de grenswerkers. De problematiek van de grenswerkers is breder dan alleen dit voorstel. In de coronatijd waren de fiscus en de Sociale Verzekeringsbank soepel met het beoordelen van iemands standplaats. Als je bijvoorbeeld in België woont en in Nederland werkt, dan val je onder de Nederlandse belastingregels als je meer dan 183 dagen in Nederland verblijft. Ga je nou meerdere dagen in België thuiswerken, dan kun je weleens over die grens heen gaan en is België gerechtigd belasting te heffen. In de coronatijd heeft men die regel even buiten haakjes geplaatst. Maar wat als een werknemer, in een ander land wonend dan werkend, vandaag vraagt om thuis te werken? Mag de werkgever dan weigeren omdat er fiscale gevolgen optreden? En hoe zit het sowieso met verzekeringen van werknemers die hun werkzaamheden in een ander land verrichten? Wordt dat probleem dan groter?

De initiatiefnemers erkennen in de beantwoording, onder andere in antwoord op vragen van de ChristenUnie, dat dit een issue is, maar zij verwijzen naar het lopende overleg hierover van de minister van Sociale Zaken en de staatssecretaris van Financiën met de Europese partners. Inmiddels hebben wij begrepen dat de minister van Sociale Zaken het punt wat betreft de sociale zekerheid geregeld heeft met de Europese Commissie. Graag horen we of dat klopt.

Het overleg over de fiscaliteit is echter nog niet afgerond. Waar er al wel conceptresultaten zijn, zijn die, de enorme inzet van de staatssecretaris van Financiën ten spijt, nog niet van kracht. Mijn voorganger heeft net aangegeven dat hij overweegt samen met ons een motie in te dienen, als steun in de rug van de staatssecretaris bij het overleg met de Duitse en Belgische collega's. Graag sluiten wij daarom aan bij de vragen van de heer Van der Goot hierover.

Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel, mevrouw Bakker-Klein. Dan is het woord aan de heer Van de Sanden namens de VVD voor zijn maidenspeech.



De heer Van de Sanden (VVD):

Voorzitter, dank u wel. Geachte collega's, mevrouw de minister, indiener van het wetsvoorstel, geachte aanwe

gen. Om te beginnen ook namens de VVD-fractie de hartelijke felicitaties aan de collega's voor hun inspirerende maidenspeeches. Dank daarvoor.

Het is mij een grote eer en vooral ook een genoegen om hier vandaag tot u te mogen spreken en om mijn maidenspeech te mogen houden, en dat nog wel op de eerste dag na het zomerreces, aan het begin van een nieuw parlementair jaar. Dit jaar belooft politiek bijzonder interessant te worden. Ik hoop in ieder geval dat u allemaal heeft genoten van een welverdiend zomerreces en dat u niet alleen maar heeft meegeschreven aan allerlei verkiezingsprogramma's die met stoom en kokend water in elkaar gezet moesten worden.

Het leven zit vol verrassende wendingen, van de aangename en de minder aangename soort, of van een combinatie van beide, zoals in mijn geval. Op 20 juni om 17.55 uur ontving ik een sms'je van onze fractievoorzitter met de volgende tekst. "Hoi Cees. Kun je mij met spoed even bellen? Dank en groet, Edith". U herkent hier waarschijnlijk meteen de liberale signatuur: strak, to the point, geen onnodige franje, zeggen waar het op staat en vervolgens doen wat nodig is. Het telefoontje dat daarop volgde, leidde de dag erna ook met stoom en kokend water tot het opvragen, invullen en indienen van allerlei formulieren. Een nieuw overhemd en gepoetste schoenen. Een paar dagen later vond in uw midden de beëdiging plaats. Dit was het begin van mijn onvoorzien, althans op deze manier, politieke loopbaan, een loopbaan als spreidstandsenator, zo heb ik zojuist begrepen.

De aanleiding hiervoor was, zoals u weet, het feit dat onze gewaardeerde collega Paulien Geerdink kort daarvoor was getroffen door een ongelukkige omstandigheid. Deze maakte het voor haar voor onbekende tijd onmogelijk om haar werkzaamheden als lid van deze Kamer uit te voeren. Hopelijk kan zij op niet al te lange termijn haar werkzaamheden weer oppakken. Ik heb geen idee in welke camera ik nu moet kijken, maar ik weet dat jij, Paulien, alles op de voet volgt. Vanaf deze plaats wens ik je nogmaals van harte een zeer voorspoedig herstel toe. Dat betekent dan dat mijn lidmaatschap van deze Kamer mogelijk van relatief korte duur zou kunnen zijn, althans vooralsnog. Voor sommigen van u is dit mogelijk nu al een geruststelling, maar nu ik hier toch nog heel even ben, wil ik graag de best denkbare bijdrage leveren die mij binnen dit bestek is gegund en die binnen mijn vermogen ligt, om te beginnen met de inbreng namens de VVD over het initiatiefwetsvoorstel Werken waar je wilt, dat vandaag wordt behandeld.

Dat een maidenspeech niet zomaar een inbreng is, is mij wel heel duidelijk geworden tijdens de vergaderingen die ik voor het reces heb bijgewoond. Driftig heb ik met u zitten meeschrijven en de lijst met adviezen werd al heel snel behoorlijk lang, variërend van "het moet groots en meeslepend", "zeg wat je niet zegt", tot en met "oppassen met wat je zegt". Ik heb het allemaal genoteerd, dank daarvoor, om het uiteindelijk — zoals een goed liberaal betaamt — toch maar gewoon op mijn eigen manier te gaan doen.

Om een idee te krijgen van wie ik ben, waar ik vandaan kom en waar ik voor sta, nodig ik u graag uit om samen met mij terug te gaan naar een warme zomerdag in juni 1974, naar een keukentafel in een piepkleine arbeiderswoning in toen nog textielstad Tilburg, in een straat gelegen in een wijk waar mensen het niet breed hadden. Een wijk waarin geen

boom was te bekennen, maar waar wel een afgetrapt voetbalveldje was. Het café Het Patronaat en, niet te vergeten, de roemruchte voetbalclub NOAD — u weet ongetwijfeld dat dit staat voor Nooit Ophouden Altijd Doorgaan — vormden er het enige vertier. Wellicht, en waarschijnlijk zelfs, dat onze nestor Tiny deze Tilburgse beelden gesitueerd in centrum noord nog kent.

Kinderen zoals ik gingen daar al van generatie op generatie als vanzelfsprekend op 14-, 15-jarige leeftijd de fabriek in. Gewerkt moest er worden. Studeren, daar was geen geld voor. Dat was, zoals mijn vader dat altijd zo treffend zei, "voor de beter gesitueerden", "voor de fabrikanten". Zo was het hem namelijk ook vergaan, net als zijn vader en zijn grootvader daarvoor. Dat was dus ook het voorland van de jonge Cees van de Sanden. Maar die zag dat, tot ongenoeven en misschien wel frustratie van zijn ouders, totaal niet zitten. Hij wilde naar het Cobbenhagencollege, naar het vwo. Hij had naast voetballen namelijk ook lol in studeren, in lezen, in de wereld gaan veroveren en ontdekken. Bovendien had hij ook nog twee linkerhanden — nog steeds trouwens — hetgeen ook niet erg handig was op een lts of in een fabriek.

Waar mij dus vrijwel vanaf de geboorte debatteren over politiek en sport door mijn vader met zijn socialistische en vakbondslepel werd ingegoten, waren de discussies over de schoolkeuze na de lagere school op die dag zeg maar rustig "nogal verhit". Op die zomerdag, de laatste dag dat er nog kon worden aangemeld bij de middelbare school en de gemoederen zoals gezegd nogal verhit waren, was daar Berry Voskens. Hij was de klassenmeester van de Sint Josefschool in de Hoefstraat, die mij onvoorwaardelijk in mijn ambities steunde. Het was deze trouwe bondgenoot die uiteindelijk mijn ouders hielp te overtuigen om dat eigenwijze ventje vooral de kans te geven om hem naar de school te laten gaan waar hij naartoe wilde, waar hij zich het best kon gaan ontwikkelen. En zo geschiede.

We spoelen, met uw welnemen, de terugblik een paar jaar vooruit, naar het voorjaar van 1983. Plaats van handeling: de voormalige DDR, waar een klas eindexamenleerlingen een week op schoolreis was. Om daar tijdens een georganiseerde avond met Oost-Duitse leeftijdsgenoten te ontdekken dat ondanks jarenlange brainwashing mensen toch echt zelf willen kunnen bepalen welke boeken zij lezen, welke sport ze beoefenen, welk instrument ze spelen. Om daar aan den lijve te ondervinden hoe het is wanneer een klasgenoot in de bus bij Checkpoint Charlie zijn Donald Duck moet inleveren, omdat dat "staatsgevaarlijke literatuur" zou zijn, terwijl buiten ondertussen de onderkant van de bus werd onderzocht door vopo's met spiegels en honden, of er geen mensen waren die toevallig op deze manier de arbeidersheilstaat wilden verlaten.

Maar veruit de meeste indruk maakte het bezoek aan het voormalig concentratiekamp Buchenwald, waar een vroegere gevangene zijn hartverscheurende verhalen met ons deelde, die ons het resultaat lieten zien en voelen van ongekende blinde haat jegens anderen. Uren daarna nog kon je een speld horen vallen in een bus met normaliter heel uitbundige pubers. Dat was onvoorstelbaar indrukwekkend. Ik moest hier afgelopen jaar weer aan denken toen ik een rondleiding kreeg op Robbeneiland in Zuid-Afrika. Daar gaf een voormalig celgenoot van Nelson Mandela een rondleiding. Aan het begin daarvan keek hij mij aan en zei met indringende, maar vriendelijke stem: jarenlang heb ik

witte mensen gehaat, maar vandaag heet ik je welkom als mijn broeder.

Het zijn deze indrukwekkende en ontroerende ervaringen en vooral ontmoetingen met inspirerende mensen die mij hebben gevormd tot de persoon die ik nu ben. Ik ben een man die het ieder mens gunt om zijn of haar leven vorm te geven zoals hij of zij dat wil, die daarbij ook vindt dat ieder zich naar vermogen moet inspannen om dat te bereiken, zijn uiterste best moet doen, die het iedereen gunt om op zijn pad daarbij een steun en toeverlaat te mogen ontmoeten, of het nu een onderwijzer, een vriend of een ouder is, en voor wie ieder mens gelijkwaardig is. Ik ben een man die erg slecht gaat op discriminatie van mensen op basis van wat dan ook. Ruimte, vrijheid en verantwoordelijkheid vormen de kern van mijn DNA, de kern van mijn liberale DNA.

Voorzitter. Dan kom ik nu op de hoofdmoot van mijn inbreng: de behandeling van het wetsvoorstel, met de veelbelovende titel *Wet werken waar je wilt*. Om te beginnen wil ik nogmaals namens de VVD de initiatiefnemers, en niet te vergeten hun staf, van harte complimenteren met het vele werk dat zij inmiddels hebben verricht. De VVD heeft waardering voor de inzet en de vasthoudendheid waarmee zij dit voorstel hebben gebracht tot waar het nu is.

Dat gezegd hebbende plaats ik hier namens mijn fractie toch een paar kritische kanttekeningen. Op mijn universiteit, de onvolprezen Universiteit van Tilburg, indertijd nog de Katholieke Universiteit Brabant geheten, prentte een hoogleraar Verbintenissenrecht, professor Schoordijk, zijn student het motto in: we moeten het niet nodeloos eens zijn met elkaar. Dat was bij deze student, die dat immers al jaren thuis in de praktijk had gebracht, niet tegen dovemansoren gezegd. Je moet kritisch zijn en zelf blijven nadenken, desnoods tegen de stroom in. Dat is ook de houding van de VVD bij dit wetsvoorstel, zowel ten aanzien van veronderstelde nut en noodzaak van de wet, als ten aanzien van de manier waarop die vorm heeft gekregen.

Voordat ik daar nader op in zal gaan, wil ik een enkele opmerking maken over de titel *Wet werken waar je wilt*. Want werken waar je wilt: wie kan daar nou tegen zijn? Ik weet niet hoe het u vergaat, maar bij mijn fractie riep dit beelden op van vergaderingen als deze, die in de toekomst voortaan thuis vanaf de bank, op een zonovergoten strand, of waar u dan ook maar wilt, gehouden zullen kunnen worden. Ik denk aan onze Voorzitter, die wij voortaan niet meer in levenden lijve in deze zaal, maar via een speakertje in onze laptop of via oortjes zijn inmiddels gevleugelde woorden zullen horen uitspreken: maar niet eerder dan nadat. Wie wil dat nu niet?

Het klinkt te mooi, bijna te verleidelijk om waar te zijn. Meestal, beste collega's, is het, zoals jullie ook weten, dan vaak niet waar. Dat is ook hier het geval, want de titel *Wet werken waar je wilt* dekt niet de lading. Het is misschien zelfs een tikje misleidend. Anders dan wordt gesuggereerd, krijgen werknemers namelijk geen recht om zelf te bepalen waar zij werken. Nee, sommige werknemers, maar lang niet alle, krijgen het recht om bij een werkgever een verzoek in te dienen om thuis te mogen werken. Een werkgever is dan vervolgens verplicht om een dergelijk verzoek serieus in overweging te nemen, met inachtneming van de redelijkheid en billijkheid, niet meer en niet minder. Oftewel, de

titel van het wetsvoorstel suggereert iets wat het niet zal kunnen waarmaken.

Voordat ik inga op de rechtmatigheid, de uitvoerbaarheid en de handhaafbaarheid van dit voorstel, wil ik ter inleiding hierop een enkele opmerking maken over het veronderstelde nut en de noodzaak ervan. Dat is immers de maatschappelijke realiteit en de context waarin de door deze Kamer uit te voeren toetsing dient plaats te vinden. Voor die maatschappelijke realiteit kunnen en mogen wij onze ogen niet sluiten. WFH Research, een organisatie die onder andere wordt ondersteund door Stanford University en MIT, heeft recent een vergelijkend internationaal onderzoek uitgevoerd naar thuiswerken in 34 landen. Daaruit blijkt dat in Nederland het verschil tussen de behoefte aan thuiswerken bij werknemers en de mate waarin werkgevers daaraan tegemoetkomen het kleinste ter wereld is. Meer precies: 0,3 werkdag. Oftewel, 2,4 uur per week. Dát is de feitelijke omvang van het probleem dat dit wetsvoorstel probeert op te lossen, 2,4 uur. En daar komt nog eens bij dat het percentage werknemers dat thuiswerkt al het hoogste is in Europa en ver boven het mondiale gemiddelde ligt.

Als er al een probleem zou zijn, dan zou dit ook moeten blijken uit de rechtspraak. En dat is, zo is de VVD-fractie gebleken, allesbehalve het geval. Het aantal rechtszaken dat de arbeidsplaats als inzet heeft, is namelijk op één hand te tellen. Meer precies: het zijn er de afgelopen vijf jaar gemiddeld nog geen twee per jaar geweest. Oftewel, 2,4 uur per week en 1,6 geschil bij de rechter per jaar. Dat is de echte feitelijke omvang van het probleem dat deze wet probeert op te lossen. De wettelijke regeling hiervan komt de VVD-fractie daarom dan ook als volstrekt onnodig voor. Het recht op het verzoek om thuiswerken in te dienen en de verplichting om dit serieus te nemen bestaan nu ook al. Daar is deze wet helemaal niet voor nodig. De huidige Wet flexibel werken en artikel 7:611 BW verplichten werkgevers en werknemers nu ook al om zich ten opzichte van elkaar als goed werkgever en werknemer te gedragen. Daaronder valt ook het serieus nemen van een dergelijk verzoek.

Het blijkt dus dat er geen sprake is van een probleem dat werkgevers en werknemers niet prima zelf zouden kunnen oplossen. En dat geldt al helemaal in de huidige krappe arbeidsmarkt. Dat is een arbeidsmarkt die de komende jaren alleen nog maar krappere zal gaan worden, een arbeidsmarkt waarin een werkgever die zijn schaarse werknemer te weinig ruimte en flexibiliteit zou bieden, deze onherroepelijk kwijt zal gaan raken aan een ander bedrijf dat flexibeler is.

Sinds de indiening van dit wetsvoorstel zijn zowel door de Raad van State als door nagenoeg alle partijen zeer kritische vragen gesteld over het nut en de noodzaak daarvan. Ik voeg daar nog aan toe dat deze wet maar voor een beperkt aantal werknemers geldt, namelijk voor degenen die in de gelukkige omstandigheid verkeren dat zij, gelet op de aard van hun werkzaamheden, überhaupt thuis kunnen werken. Voor veel mensen, zoals voor mijn vader, die destijds ruim acht uur per dag achter zijn lawaaiige weefgetouw in de Tilburgse textiel fabriek stond, zou dit wetsvoorstel een luchtkasteel zijn geweest. En dat geldt anno 2023 nog steeds voor miljoenen werknemers in dit land. Dit geldt namelijk niet alleen voor productiemedewerkers, maar ook voor mensen die op het land werken, voor winkelpersoneel, voor politiemensen, voor medewerkers in ziekenhuizen enzovoort, enzovoort. Die hebben hier in de praktijk helemaal niets aan.

De VVD stelt vragen bij de rechtmatigheid van het wetsvoorstel, en vraagt zich meer in het bijzonder af of het mogelijk op gespannen voet staat met artikel 16 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie. Daarin, alsmede in de daarop gebaseerde jurisprudentie van het Hof van Justitie, wordt de vrijheid gewaarborgd om een economische activiteit of een handelsactiviteit uit te oefenen, alsmede de contractuele vrijheid. Graag verneemt de VVD-fractie de visie van de initiatiefnemers en de minister op dit punt.

De VVD-fractie is verder van oordeel dat het voorstel in strijd is met het rechtszekerheidsbeginsel. Dit beginsel houdt onder andere in dat burgers, in dit geval werkgevers en werknemers, moeten weten waar zij aan toe zijn. Het tegendeel is hier het geval. Werkgevers en werknemers worden namelijk geconfronteerd met een zeer open norm: redelijk en billijkheid. Dat is een norm die volkomen in het ongewisse laat wanneer een verzoek om thuiswerken wel dient te worden gehonoreerd en wanneer niet. Onduidelijkheid en onzekerheid zijn daarom troef. Dat is ook wat ik heb gehoord tijdens alle gesprekken die ik de afgelopen maanden heb gevoerd zowel met ondernemers, groot en klein, als met werknemers. Dit is een typisch voorbeeld van volkomen onnodige Haagse regelgeving. Het is een regelstunam, die bovendien nodeloos verwarring zaait.

Zoals gezegd is mij gebleken uit de gesprekken die ik de afgelopen maanden zowel met individuele ondernemers als met vertegenwoordigers van onder andere werkgeversorganisatie VNO-NCW heb gevoerd, dat ondernemers zeer tegen dit wetsvoorstel zijn gekant. Het wordt gezien als weer een vorm van overbodige overheidsregulering en verzwarende van administratieve lasten en kosten. Deze vorm van overregulering wordt Den Haag, en dat zijn ook wij, aangerekend. Een citaat van een vertegenwoordiger van een werkgeversorganisatie: "Uit alle enquêtes blijkt dat onze leden gek worden van alle Haagse regels".

Zoals gezegd creëert het wetsvoorstel veel onduidelijkheid. Het centrale criterium van redelijkheid en billijkheid wordt als open norm bewust niet ingevuld. Dit wordt volledig overgelaten aan de civiele rechter, die op die manier als plaatsvervangend wetgever of quasiwetgever wordt ingeschakeld. Dit is volgens mijn fractie onwenselijk. Het jaagt werknemers en bedrijven nodeloos op kosten en naar de rechter, om daar hopelijk de duidelijkheid te krijgen die wij als wetgever hadden kunnen en moeten bieden. Procederen dient wat de VVD betreft waar mogelijk, zo veel mogelijk voorkomen te worden. En dat kan hier ook. Het invullen van open normen omdat de wetgever het niet weet of niet wil weten, is niet de taak van de rechter. Het dwingt op die manier werknemers en werkgevers tot procederen om duidelijkheid te krijgen over hun positie. Nog even los van dat ze op kosten worden gejaagd, is procederen over het algemeen ook niet erg bevorderlijk voor de onderlinge verstandhouding. Sterker nog, als advocaat weet ik dat die dan vaak voorgoed verstoord is.

Zonder adequate en effectieve handhaving is een wettelijke norm, ook deze, een papieren tijger. Wanneer we kijken naar de handhaafbaarheid van dit voorstel, moeten we om te beginnen vaststellen dat er geen draagvlak voor bestaat bij ondernemers. Dit is op zichzelf al een zeer belangrijke factor in het kader van de toetsing van de handhaafbaarheid. Evenmin voorziet het voorstel in een adequate methode van toezicht en controle. Hoe die er ook uit zou

komen te zien, het is onvermijdelijk dat dit zal gaan leiden tot nieuwe en overbodige nadere regelgeving, in formele of andere zin, tot nieuwe papierwinkels, tot onoverzichtelijke en ongewenste extra lasten en handhavingskosten voor werkgevers.

Ik kom tot een conclusie. Het wetsvoorstel biedt volgens mijn fractie geen oplossing voor enig reëel probleem. Er is geen sprake van een maatschappelijke misstand die overheidsregulering vergt. De oorzaken, de aard en de omvang van dit vermeende probleem waren tot voor kort onvoldoende onderzocht. Nu blijkt inmiddels dat er daadwerkelijk geen reëel probleem bestaat. En voor zover er wel sprake zou zijn van enig probleem op het gebied van thuiswerken, is regulering daarvan geen taak van de overheid maar van werknemers en werkgevers, op bedrijfs- of bedrijfstakniveau. Die kunnen dat, zo blijkt uit de praktijk, prima zelf oplossen.

Ja, de VVD is voorstander van flexibel werk, inclusief de arbeidsplaats op kantoor, thuis of ergens anders. Maar de VVD is daarbij een nog grotere voorstander van vrijheid, ruimte en verantwoordelijkheid voor degenen die beter dan wie dan ook weten wat goed is en past in hun arbeidsrelatie. Geef werknemers en werkgevers daarom dan ook de ruimte en vooral het vertrouwen dat zij verdienen en nu ook al waarmaken, zodat zij zelf kunnen blijven doen wat zij nodig en mogelijk vinden.

Voorzitter, ik kom tot een afronding. Mij is in de korte tijd dat ik lid ben van dit huis, één ding in het bijzonder opgevallen en dat zijn de respectvolle en plezierige collegiale verhoudingen tussen de senatoren. Dat is wat mij betreft een zeer groot goed: het besef dat we het samen moeten doen. En ja, we hebben dan weliswaar zeer verschillende ideeën over hoe we dit land op de best mogelijke manier kunnen inrichten en besturen. En ja, de debatten mogen bij tijd en wijle scherp zijn en schuren. Maar om uiteindelijk het land leefbaar te houden en ook het vertrouwen van burgers in ons als politici te verdienen, elke dag weer, is het ongelofelijk belangrijk dat we dit blijven koesteren. Ik spreek hierbij dan ook de diepgevoelde wens en de toezegging uit om daar hoelang ik hier ook mag zijn, een bijdrage aan te mogen blijven leveren, zo goed en zo kwaad als ik kan.

Tot slot. Mijn vader is helaas op veel te jonge leeftijd overleden; 59 jaar jong, twee maanden voor zijn welverdiende pensionering. Desondanks vermoed ik dat hij vanmiddag ergens vol trots heeft zitten meekijken en dat hij, onverbetterlijk socialist in hart en nieren die mijn vader waarschijnlijk nog steeds is, tegen zijn buurman heeft gezegd: kijk eens, dat doet 'ie goed, hè? En hopelijk zal hij daarbij ook zeggen: en nu snap ik wel ineens waarom hij bij die mooie partij is.

Dank voor jullie aandacht.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Van de Sanden. Mijn hartelijke gelukwensen met uw maidenspeech zo aan het einde van dit parlementaire jaar.

Staat u mij toe om iets van uw achtergrond te schetsen. U studeerde Nederlands recht aan de Universiteit Tilburg, met als specialisatie het snijvlak van bestuurs- en privaatrecht. Bijna negen jaar werkte u als manager bij Randstad

en aansluitend had u uw eigen adviesbureau op het gebied van recruitment. Daarna bent u gaan werken als jurist; eerst bij de provincie Zuid-Holland en later als advocaat bij NautaDutilh, Loyens & Loeff en AKD. Sinds 2013 werkt u als eigenaar/partner van verschillende advocatenkantoren op het gebied van bestuurs-, milieu- en omgevingsrecht.

Landelijke bekendheid kreeg u met de rechtszaak die u namens de gemeente Bodegraven-Reeuwijk aanspande tegen complotdenkers die op internet en sociale media mensen oproepen de orde te verstoren door naar een begraafplaats in die gemeente te komen. De rechter gaf de gemeente gelijk en legde dwangsommen op, waarna de oproepen deels zijn opgehouden.

In NRC betoogde u naar aanleiding van dit vonnis dat er voor burgemeesters voldoende juridische instrumenten zijn om onlineoproepen tot verstoring van de openbare orde aan te pakken, ook al stammen hun bevoegdheden — ik citeer — "grotendeels nog uit de tijd van Thorbecke en zijn zij niet erg digitaal van aard". En daar zijn we weer terug bij de Grondwet van 1848 waarvan we dit jaar het 175-jarig bestaan vieren en die zich in ons gebouw bevindt. Actueel als altijd!

U werd actief voor de VVD in 2021, eerst als lid van een denktank van de VVD Noord-Brabant, vervolgens als lid van de commissie die het verkiezingsprogramma voor de Provinciale Statenverkiezingen in Noord-Brabant schreef, en u werd kandidaat voor de Eerste Kamer.

Op 27 juni bent u tijdelijk lid geworden van de Eerste Kamer, als vervanger van Paulien Geerdink, die vanwege een ongeval enige tijd afwezig is. Als kandidaat-Kamerlid schreef u op de website van de VVD dat u graag wilt bijdragen aan wetgeving die niet alleen op de Haagse tekentafel werkt maar ook in de praktijk uitvoerbaar en effectief is. Het debat van vandaag over dit initiatiefwetsvoorstel is daarvan een goed voorbeeld.

Nogmaals van harte gefeliciteerd met uw maidenspeech.

Dan geef ik het woord aan de heer Kox, namens de SP.



De heer **Kox** (SP):

Voorzitter. Om te beginnen: alles verandert. Ik begrijp dat we sinds kort echte glaasjes hebben. Die hadden we toch vroeger niet, of wel? Het moet niet gekker worden. Het moet niet gekker worden, voorzitter. Alles verandert.

Alles verandert, maar soms wordt het ook beter. Twintig jaar geleden leverde ik hier mijn maidenspeech af. Ik vond 'm niet slecht, maar ik moet eerlijk bekennen: het is er zeker niet slechter op geworden. Ik bedoel daarmee te zeggen dat de maidenspeeches van onze collega's Van Gasteren, Ramsodit, Van der Goot, Van de Sanden en straks Belhirsch maidenspeeches zijn om de hoed voor af te nemen. Nou geef ik altijd graag complimenten, maar deze keer meen ik het ook echt. Ik vind dat jullie allemaal enorm veel werk gemaakt hebben van de voorbereiding voor dit op zich beperkte wetsvoorstel — dat mag ik toch wel zeggen — om hier een goede, inhoudelijke beoordeling voor te leggen. Ik ben er een beetje door verrast, in positieve zin. Hier wil ik elke dinsdag wel voor terugkomen. Ik weet niet of jullie

erin slagen om het elke dinsdag zo te doen, maar ik vond dat de collega's die vandaag niet hun maidenspeech afleverden, ook niet als een plumpudding ingezakt zijn. Het was best goed. Aan het einde van een parlementair jaar en aan het begin van een periode na de zomer vind ik dit een compliment waard. Onze maidenspeechers hebben ook wel de hele zomer de tijd gehad om alles voor te bereiden. Ik weet niet of dat altijd zo zal lukken.

Meer complimenten ga ik niet geven. Hoewel ... We hebben mooie speeches gehad, maar hebben we het ook over een mooie wet? Collega Van Weyenberg zal zeggen: ik denk van wel, want ik heb dit voorstel tweeënhalve jaar geleden op tafel gelegd en de wet is door de Tweede Kamer met overgrote meerderheid aangenomen, dus ik heb goed werk geleverd. De minister, die tegenwoordig ook vicepremier is geworden — nogmaals mijn felicitaties — heeft gezegd: het is een mooie wet. En de Tweede Kamer heeft per saldo gezegd: wij gaan hier voor de wet. "Wij willen het goede stichten", zoals Donker Curtius in 1848 zei. Dat is de rol van de Tweede Kamer en dat is gebeurd. Zelfs de SP in de Tweede Kamer heeft voor deze wet gestemd, dus dat is nog een groter compliment.

De werkelijkheid is wel dat nadat de Tweede Kamer deze wet heeft aangenomen, het aan de Eerste Kamer is om de tweede stap te zetten. Wij hebben een tweekamerstelsel en dat brengt ook verplichtingen met zich mee. De Tweede Kamer verdedigt dit wetsvoorstel. Dat moeten we zuiver zeggen. Het is collega Van Weyenberg die hier zit en zijn naam zal natuurlijk voor eeuwig aan deze wet verbonden worden, maar hij verdedigt het wetsvoorstel namens de Tweede Kamer. En hij denkt dat om goede redenen te doen.

Aan de Eerste Kamer is het in eerste instantie volgens Donker Curtius niet zozeer om het nog beter te maken, om het goede te stichten zoals de Tweede Kamer deed. De principiële rol van de Eerste Kamer is om te kijken: oké, we hebben geprobeerd om het goede te stichten, maar we moeten ook het kwade voorkomen. Dat is toch de eerste taak van de Eerste Kamer: om nog een keer te reflecteren of we per saldo echt wel het goede doen en of we niet moeten voorkomen dat we misschien fouten maken.

De woordvoerder van de ChristenUnie, mevrouw Huizinga-Heringa, zei tegen ons: de wet kan geen kwaad. Nou klinkt dat goed, maar ook wel licht badinerend, zou je kunnen zeggen. Dat was ook de reden waarom ik vroeger altijd vroeg: waarom moet ik naar de kerk, in Tilburg of ergens anders? Dan zei mijn vader: het kan geen kwaad.

Het is tegelijkertijd wel de werkelijkheid. Doet deze wet kwaad? Wij moeten dat beoordelen. Ik denk niet dat deze wet kwaad doet. Ik denk niet dat datgene wat in deze wet staat, de rechtspositie van werkgevers of werknemers benadeelt. De vraag is of het voldoende is om deze wet door te laten gaan. Is het niet al te mager geworden en heeft, zoals onze collega Van Gasteren zei, de markt de wetgever niet ingehaald? Is er nog wel een probleem, zoals meerderen van ons hebben gezegd? Ik denk dat je dat kan afvragen, maar ik denk dat op dit moment het wetsvoorstel, dat in de Tweede Kamer is aangenomen, per saldo geen kwaad doet en vastlegt wat de normale toestand zal blijven. Dat hopen we in ieder geval. Maar dat is geen gegeven. Dingen kunnen veranderen, het tij kan keren.

Voorzitter. Daarom wil ik namens mijn fractie op een positieve manier naar dit wetsvoorstel kijken. Ik doe dat in de wetenschap dat dit niet moeders mooiste is geweest. Het had, denk ik, beter gekund, maar dat is niet onze taak. Ik kijk naar de mogelijke voorstellen van collega Van der Goot om het nog iets beter te maken. Onze taak is om het kwade te voorkomen. Dat is op dit moment geen reden om te zeggen dat wij niet voor deze wet zouden kunnen stemmen. Maar ik luister graag naar de beoordeling van de initiatiefnemer en de minister om te vernemen of dit per saldo inderdaad een mooie wet is.

Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Kox. Dan is het woord aan de heer Schalk namens de SGP.

□

De heer Schalk (SGP):

Dank u wel, voorzitter. Natuurlijk ook van mijn kant aller-eerst felicitaties aan degenen die hun maidenspeech hebben gehouden en nog gaan houden. Vanmiddag zouden we eigenlijk moeten werken vanuit het motto "werken waar je mag". Want het is natuurlijk een verwaardiging om in deze Kamer te mogen staan, zitten en werken.

En dan ga ik meteen debatteren met de initiatiefnemer. Ik geef complimenten voor de inzet en de vasthoudendheid. Die bewondering voor de indiener is eigenlijk nog groter geworden nadat ik het advies van de Raad van State gelezen heb en dat geldt eigenlijk nog meer voor het advies van het Adviescollege toetsing regeldruk. Want ondanks hun reacties is hij toch gewoon hier om het wetsvoorstel te verdedigen. Eerlijk gezegd is er wat mij betreft ook wel een verdediging nodig, vooral omdat er ook een fundamentele discussie gevoerd zou kunnen worden over de positie van een werkgever en een werknemer in het kader van dit wetsvoorstel.

De Raad van State formuleert het eigenlijk wel heel scherp. Ik citeer. "Met het voorstel zal het in beginsel aan de werknemer zelf zijn om te bepalen waar hij zijn werkzaamheden verricht. De vraag is of dat uitgangspunt voldoende recht doet aan het gegeven dat de taak om de arbeid te organiseren, primair op de werkgever rust, die daarvoor ook de verantwoordelijkheid draagt." Wat is het oordeel van de minister over dit punt?

De Raad van State gaat nog een stapje verder met de volgende stelling. "Anders dan een zelfstandige werkt een werknemer immers in ondergeschiktheid ten opzichte van de werkgever, die over hem gezag uitoefent." Dat citeert de Raad van State onder verwijzing naar het Burgerlijk Wetboek 7, artikelen 610 en 660. Wat is de reactie van de indiener daarop? Wat betekent deze reactie van de Raad van State voor het voorliggende wetsvoorstel?

Ik vraag dat omdat de initiatiefnemers in hun memorie van toelichting stellen dat er een recht van thuiswerken is en een recht van werken op de werklocatie, en dat die beide rechten even zwaar zouden moeten wegen. Maar dat is toch de omgekeerde wereld? Als iemand solliciteert naar een baan en wordt benoemd in een functie, dan is het toch normaal dat diegene een werkplek krijgt aangeboden,

behalve wanneer dat niet bij de aard van de arbeid past? Door deze benadering van de initiatiefnemers zetten we dat hele stramien eigenlijk op z'n kop. Zijn de indieners niet bezorgd over de uitwassen die daaruit zouden kunnen voortvloeien? Wat is de visie van de minister hierop?

Het wetsvoorstel zou de dialoog tussen werkgever en werknemer bevorderen. De SGP is uiteraard altijd voorstander van een goed gesprek, maar als je met de wet in de hand komt afdwingen dat je wil thuiswerken, dan is dat toch op z'n minst sturend en zijn de verhoudingen toch eigenlijk omgedraaid? Wat is de inschatting van de minister op dit punt? Is het invoeren van deze wet nu inderdaad dialoogbevorderend of is het juist juridiserend van aard? Hoe gemakkelijk of moeilijk zal het voor een werkgever zijn om altijd met een bewijslast van redelijkheid en billijkheid te komen? Bevordert dit wel echt dat reële en open gesprek? Is die dialoog straks nog wel gelijkwaardig als je die afdwingt met een wet? Er zijn ook werkgevers met een heldere bedrijfsfilosofie, een eigen visie op thuiswerken. Misschien past het wel helemaal niet bij de bedrijfscultuur om werken op een andere locatie toe te staan. Als je daar als werknemer nu een andere visie op hebt dan die werkgever, dan kan je toch ook gewoon op zoek gaan naar een werkgever die past bij jouw wensen, bij datgene wat je graag zou doen?

Voorzitter. Ik heb gezien dat de initiatiefnemers wijzen op onderzoek dat positieve effecten van thuiswerken aangeeft, maar daar staan ook weer onderzoeken tegenover die het tegendeel beweren. Te veel thuiswerken kan negatieve invloed hebben op de betrokkenheid op het werk en de samenwerking met collega's en kan zorgen voor gevoelens van isolatie en stress. We weten allemaal nog wel hoeveel stress en problemen er ontstonden in de coronatijd, toen er heel veel thuisgewerkt moest worden. De indieners wijzen erop dat één dag thuiswerken voor 50% van de werknemerspopulatie een welvaartsverhogend effect heeft. Dat is mooi, maar dan is het blijkbaar voor de andere 50% niet welvaartsverhogend. Het gebrek aan sociale cohesie en de langzaam verminderende output bij te veel thuiswerken werkten heel vaak negatief: een hoger aantal ziektegevallen, uitstroom van medewerkers en lagere productiviteit waren het gevolg. Die zaken zijn eigenlijk allemaal kostenverhogend voor een werkgever.

Dit alles laat zien dat het nadrukkelijk van belang is om een goede balans te vinden tussen het belang van de werkgever en de wensen van de werknemer. Hoe kijken de indieners aan tegen de negatieve effecten van thuiswerken en het verschaffen van een recht op werken waar je wilt? Pas sinds de coronacrisis wordt bredere ervaring opgedaan met dit fenomeen, maar op langere termijn wordt pas zichtbaar wat het zal doen qua burn-outklachten, verslechterde communicatie en afnemende teamspirit. Is het niet te vroeg om nu al wettelijke maatregelen te nemen zonder dat er goed zicht is op de lange termijn?

Het lijkt zo dat mensen door deze wet zelf kunnen gaan kiezen, maar dat is uiteindelijk natuurlijk niet zo. Want als ze eenmaal afgedwongen hebben dat ze thuis mogen werken en het ze niet bevalt, wat dan? Moeten ze dan met hangende pootjes terug, in dialoog of met de wet in de hand weer een werkplek in het bedrijfspand opeisen? Oftewel, wat zijn de gevolgen van een wispelturige werknemer voor de werkgever? Wat is het oordeel van de minister hierover? Hoe vaak mag een werknemer van voorkeur ver-

anderen voordat de werkgever dat niet meer als redelijk en billijk zal beoordelen?

Voorzitter. De fractie van de SGP ziet eerlijk gezegd meer in het harmoniemodel, waarin de werkgever en de werknemers samen tot oplossingen komen, waarin ze samen zoeken naar de balans tussen belangen van de werkgever en de wensen van de werknemer. Een goede balans tussen belang en wens: daar zie ik iets in. Maar daar heb je geen wetgeving voor nodig, maar gewoon goed werkgeverschap en goed werknemerschap. Dat er daarnaast afspraken worden gemaakt op ondernemingsniveau, bijvoorbeeld in de ondernemingsraad of de personeelsvergadering, is prima. Sociale partners zullen ook cao's met elkaar afsluiten waarin dit soort zaken juist goed geregeld kunnen worden.

Voorzitter, ten slotte. In de huidige Wet flexibel werken is de mogelijkheid al geopend om te verzoeken om op een andere arbeidsplaats de werkzaamheden te verrichten. De werkgever heeft dan wel meer mogelijkheden om dit verzoek af te wijzen. Momenteel blijkt dat goed te werken. Een extra wet om af te dwingen dat je mag werken waar je wilt, is een Haagse oplossing voor een niet bestaand probleem in het bedrijfsleven. De SGP pleit juist voor een bescheiden overheid die ruimte geeft aan werkgevers en werknemers.

Voorzitter, ik dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Schalk. Dan is het woord aan mevrouw Belhirsch namens D66 voor haar maidenspeech.



Mevrouw **Belhirsch** (D66):

Voorzitter. Graag wil ik allereerst mijn collega's van de BBB, GroenLinks-PvdA, OPNL en VVD feliciteren met hun bijzondere maidenspeeches.

Het is een enorme eer om hier vandaag te mogen staan. Net als mijn collega Van Gasteren ben ook ik geboren in de mooie havenstad Rotterdam. Mijn moeder komt uit de oudste stad van Marokko, Fez, en mijn vader uit Marrakesh, uit de regio van de mooie, zandkleurige huizen. Afgelopen vrijdag werd die regio getroffen door een verschrikkelijke aardbeving van enorme omvang. Het leed is met geen pen te beschrijven. Huizen zijn verwoest, dorpen weggevaagd. Vele mensen hebben dierbaren verloren. Zij zijn het veilige dak boven hun hoofd kwijt. Ik vind het hartverscheurend en het doet mij heel veel pijn en verdriet. Mijn gedachten gaan uit naar alle nabestaanden en slachtoffers. Ik wens allen veel geduld en sterkte in deze zware tijd.

In onze opvoeding was het voor mijn ouders belangrijk dat wij, mijn drie zussen en ik, goed geworteld waren in Nederland, maar ook dat wij wisten waar mijn ouders vandaan kwamen, onze wortels. We moesten zelfstandig zijn, we moesten sterk in onze schoenen staan en we moesten een open blik naar buiten hebben. Aan de keukentafel spraken we vaak over mensenrechten en democratie, en passeerden verschillende kwesties van binnen- en buitenlandse politiek de revue. Ik was daardoor al op jonge leeftijd geïnteresseerd in politiek en mensenrechten. De waarden die ik van mijn ouders meekreeg, staan voor mij als sociaal-liberaal nog altijd centraal. Ik geloof sterk in gelijkwaardigheid, medemenselijkheid, sociale rechtvaardigheid en soli-

dariteit, en ik heb daarbij vertrouwen in de kracht van het individu. Dit zijn voor mij ook de kernwaarden van onze democratie. Voor een goed werkende parlementaire democratie is het van belang dat we onze grondrechten koesteren en beschermen. Onze democratie is gebaseerd op onder andere gelijke behandeling. Eenieder moet gelijk worden behandeld. Dat valt of staat met het vertrouwen van mensen in de democratie en dus ook met vertrouwen in de politiek.

De afgelopen jaren hebben wij het vertrouwen in de politiek zien dalen. Dit heeft verschillende oorzaken. Een daarvan is de afstand tussen politiek en samenleving. Mensen ervaren dat er niet naar ze wordt geluisterd, dat er niet écht wordt geluisterd naar de zorgen en de problemen die ze hebben. Mensen blijven achter omdat ze niet meer rond kunnen komen, hun rekeningen niet meer kunnen betalen en ongelijk worden behandeld. Jongeren maken zich zorgen over hun toekomst. Kunnen ze straks nog wel een woning krijgen? Ze maken zich zorgen om het klimaat. Dit kan en moet anders. Het is onze taak als politiek, als Eerste Kamer, om ervoor te zorgen dat mensen gelijk worden behandeld, dat we écht luisteren naar mensen, luisteren naar wat er in de samenleving speelt, en dat we deze verschillende belangen en perspectieven meenemen in onze afwegingen bij wetsvoorstellen. Wetgeving heeft namelijk een verschillende uitwerking op verschillende groepen.

Het is ook onze taak om zichtbaar te maken hoe we ons werk doen, hoe we tot onze afwegingen komen en hoe we de mensen hierbij betrekken. Het is onze gezamenlijke verantwoordelijkheid als Eerste Kamer om het vertrouwen van mensen in de politiek terug te krijgen. Ik zal me de komende periode in deze Kamer inzetten om goed te kijken naar de impact en de uitwerking van wetsvoorstellen op onze samenleving. Dit moeten we meenemen in onze overwegingen, zodat we ervoor zorgen dat iedereen kan meedoen in onze samenleving en niemand achterblijft. Het onderhavige wetsvoorstel is een goed voorbeeld van echt luisteren naar de behoeften in de samenleving en zorgt ervoor dat meer mensen kunnen meedoen.

Voorzitter. Graag wil ik de initiatiefnemers Van Weyenberg, mijn partijgenoot, en Maatoug, die er begrijpelijkerwijs niet is vandaag, complimenteren met het wetsvoorstel. Achter een ogenschijnlijk kleine wetswijziging gaat ontzettend veel werk schuil: van de initiatiefnemers, hun voorgangers, medewerkers en ambtenaren. Daarnaast hebben de initiatiefnemers veel tijd gestoken in het overleg met werkgevers- en werknemersorganisaties; de sociale partners. Er wordt weleens gespeculeerd dat de Nederlandse polder dood is. Volgens mij laat dit wetsvoorstel zien dat de polder nog altijd springlevend is. De initiatiefnemers hebben geluisterd naar verschillende belanghebbenden, die deze wet in de praktijk gaan gebruiken. Ze hebben de wet daarop aangepast, waardoor wij nu een wetsvoorstel behandelen dat breed gedragen wordt door werkgevers- en werknemersorganisaties.

Iedereen kent de term wel: het nieuwe werken. Kantoortuinen, geen vaste werkplek, meer ontmoetingsplekken en meer thuiswerken. Dat was er al voor corona. De verandering in de werkcultuur was dus al ingezet, maar met corona is het in een versnelling gekomen. Het is steeds meer ingeburgerd. De termen "zoomen", "teamsen" en "muten" zijn niet meer weg te denken uit het kantoorjargon. Velen van ons hebben de voordelen ervan ervaren: minder reistijd,

sporten voor het werk, kinderen op tijd naar school kunnen brengen en uit school kunnen ophalen, en in de pauze een rondje wandelen met de hond. En, geen onbelangrijk voordeel: een hogere productiviteit.

Hoewel thuiswerken steeds meer ingeburgerd is, ontbreken er wettelijke kaders en is er onduidelijkheid over de rechten en plichten van werknemers en werkgevers. Zowel de SER als het Planbureau voor de Leefomgeving geven aan dat wettelijke kaders voor het behouden van de voordelen van het thuiswerken nodig zijn. Dit wetsvoorstel voorziet in de benodigde juridische kaders. Het heeft als doel de positie van werknemers te versterken en te bepalen waar zij hun werk kunnen verrichten. Het bevordert bovendien een goed gesprek tussen werknemer en werkgever. Meer vrijheid in het kiezen waar je werkt, past bij het werken van nu en bij het werken van de toekomst. Deels thuis en deels op kantoor werken maakt van de werknemer een gelukkiger mens. Uit onderzoek blijkt dat het een positieve invloed heeft op het mentale en fysieke welzijn van werknemers.

Daarnaast heeft het ook een bijzonder effect op vrouwen, die vaak minder betaald werk doen, omdat zij werk en zorg moeten combineren. Thuiswerken kan stimuleren om aan het werk te blijven en zo financieel onafhankelijk te zijn. Tegelijkertijd moet dit er niet toe leiden dat vrouwen meer druk ervaren. Uiteindelijk moeten werk en zorg gelijk worden verdeeld tussen ouders. Mijn fractie verwelkomt dan ook dat de gendereffecten van deze wet worden meegenomen in de evaluatie. Daarnaast wil ik onderstrepen dat deze wet er ook is voor mensen die meer op kantoor willen zijn om te werken.

Uiteraard zijn wij ook bekend met de zorgen van met name werkgevers over het hybride werken, zoals ook genoemd door de vorige sprekers. De vervagende scheiding tussen werk en privé, de gevolgen voor het ziekteverzuim en in het bijzonder de sociale cohesie op de werkplek. In haar brief van november 2022 heeft de minister naar aanleiding van vragen van D66 ingestemd met een onderzoek naar het effect van thuiswerken of hybride werken op het ziekteverzuim. Ziet de minister mogelijkheden om dit onderzoek al voor de evaluatie van de voorliggende wet uit te voeren, gezien de zorgen van werkgevers over de verschillende uitkomsten van diverse onderzoeken?

Voorzitter. Mijn fractie kan zich situaties voorstellen waarin een werkgever met een werknemer heeft afgesproken dat hij een aantal dagen thuiswerkt, maar hij door veranderde omstandigheden die afspraak wil wijzigen of intrekken. Dat kan bijvoorbeeld zijn omdat er nieuwe medewerkers ingewerkt moeten worden, of omdat de sociale cohesie in het gedrang komt, doordat er veel mensen thuiswerken. Een vraag aan de initiatiefnemer: klopt het dat een werkgever een beslissing tot toewijzing van een verzoek kan wijzigen of intrekken als er na de beslissing nieuwe zwaarwegende redenen zijn opgekomen om dat te doen?

De SER stelt dat hybride werken een basis van vertrouwen en verantwoordelijkheid eist. Bij D66 zeggen we vaak: vertrouw op de eigen kracht van mensen. Werkgevers en werknemers onderling moeten het vertrouwen hebben dat het werk wordt gedaan. Werknemers hebben de verantwoordelijkheid om zorgvuldig met dit vertrouwen om te gaan. Daarom vinden wij de dialoog tussen werkgevers en werknemers bij een verzoek om aanpassing van de arbeidsplaats zo belangrijk. In dat gesprek moeten de belangen van beide

kanten worden besproken en afgewogen. Het gaat om een goede balans tussen zeggenschap en maatwerk.

Na het lezen van alle stukken heerst er bij mijn fractie nog wat onduidelijkheid over de vorm van het verzoek, het overleg en de eventuele afwijzing. Kan de initiatiefnemer de procedure van een verzoek om aanpassing van de arbeidsplaats nog eens een keer uiteenzetten?

Mijn fractie kijkt uit naar de beantwoording.

De voorzitter:

Dank u wel, mevrouw Belhirsch. Mijn hartelijke gelukwensen met uw maidenspeech. Staat u mij toe iets van uw achtergrond te schetsen.

U studeerde privaats- en bedrijfsrecht aan de Erasmus Universiteit in Rotterdam en internationaal en Europees recht aan de Universiteit van Amsterdam. Na uw afstuderen ging u werken bij Amnesty International en als mensenrechtenadvocaat in Nederland, Egypte, Kosovo en India. Vanaf 2008 werkte u veertien jaar bij het ministerie van Buitenlandse Zaken, onder andere als hoofd van het kabinet van de minister voor Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking. Ruim een jaar bent u nu directeur van Stichting voor Vluchteling-Studenten UAF, een onafhankelijke stichting die de belangen behartigt van gevluchte studenten en professionals, en die dit jaar 75 jaar bestaat.

In een interview zei u dat u maatschappelijke betrokkenheid van huis uit heeft meegekregen. U heeft daar zelf ook wat over verteld. Ik citeer: "Met daarbij altijd het besef: je kunt er wél wat aan doen." U voegde toe: "Politiek is een van de middelen om iets te kunnen veranderen." Dat u eens de overstap zou maken naar de politiek was dan ook slechts een kwestie van tijd.

Sinds 13 juni bent u lid van de Eerste Kamer voor D66. Op de website van uw partij staat dat u het als de taak van de Eerste Kamer ziet om de verdieping en de reflectie te zoeken en te kijken naar kwaliteit, uitvoerbaarheid en doelmatigheid van wetten. Vanuit uw brede ervaring weet u hoe belangrijk het is om verschillende perspectieven te betrekken bij het werk in onze Kamer.

Nogmaals van harte gefeliciteerd met uw maidenspeech.

Wenst een van de leden in de eerste termijn nog het woord? Dat is niet het geval. Dan schors ik aanstonds de beraadslaging. Ik geef thans de collega's de gelegenheid om de leden Van Gasteren, Ramsodit, Van der Groot, Van de Sanden en Belhirsch te feliciteren met hun maidenspeech. Ik verzoek deze leden zich op te stellen voor het rostrum voor de felicitaties.

Ik schors nu de vergadering voor de dinerpauze tot 18.00 uur.

De vergadering wordt van 16.07 uur tot 18.00 uur geschorst.

De voorzitter:

Dan is nu aan de orde de voortzetting van de behandeling van het wetsvoorstel 35714, de Wet werken waar je wilt. We zijn toe aan het antwoord van de initiatiefnemer en de

regering in de eerste termijn. Ik geef het woord aan de heer Van Weyenberg.



De heer Van Weyenberg:

Voorzitter, dank u wel daarvoor. Het is goed om bij u te kunnen zijn bij — zoals ik van tevoren dacht — de start van het politieke jaar. Die fout ga ik nu natuurlijk niet meer maken; het is de laatste vergadering van uw afgelopen politieke jaar. Dat is altijd bijzonder. Ik dank alle leden voor hun vragen in de eerste termijn.

Ik viel wel met mijn neus in de boter. Ik heb hier eerder een initiatiefwet mogen verdedigen en toen had ik al het genoegen om getuige te zijn van één maidenspeech, die van de heer Schalk. Toen ging het overigens over een type wet van een geheel andere orde. Dat was een dik boekwerk over het ambtenarenrecht. Dit is een ander type wetsvoorstel; ik kom daar zo op. Het is leuk dat de heer Schalk er weer is; dat vond ik toen een heel groot plezier. Ik wil vanaf deze plek graag de heer Van Gasteren, mevrouw Ramsodit, de heer Van der Goot, de heer Van de Sanden en mevrouw Belhirsch van harte feliciteren met hun maidenspeech. Vijf heel eigen maidenspeeches die allemaal in de een of andere vorm iets zeiden over de wortels van de nieuwe leden.

Bij de heer Van Gasteren bleef bij mij ontzettend hangen dat je je, als je wordt teruggeworpen naar de onderkant van de ladder, ook weer omhoog kunt werken. Op zeer charmante wijze is zijn verhaal opgehangen aan de kapstok van de wet, wat ik als initiatiefnemer natuurlijk buitengewoon waardeer.

Het indrukwekkende verhaal van mevrouw Ramsodit laat zien, via het verhaal van de opa's en oma's van haar eigen ouders, dat zeggenschap — daar hebben we hier vandaag over bij de bespreking van deze wet — verre van een abstract begrip is. Het is een heel tastbaar begrip, dat ook gaat over de invloed op je eigen leven. De excessen waarover zij sprak, laten precies zien hoe gruwelijk mis dat ook kan gaan.

De heer Van der Goot heeft het niet gehad over Friesland, waar hij blijkbaar geen band mee heeft! Zijn liefde voor Friesland spatte ervan af. Als hij het niet zou hebben gehad over het Kanaal van Gent naar Terneuzen, had ik het nu niet kunnen hebben over het feit dat deze halve Belg, geboren Gentenaar, dat natuurlijk in het bijzonder met gespitste oren heeft gehoord.

De heer Van de Sanden, met wie ik in ieder geval twee linkerhanden deel, had een verhaal dat mij en mijn partij goed deed — maar ik sta hier natuurlijk namens de Kamer. Hij bracht een ode aan de docent, in zijn geval de klassenmeester, zoals hij het zelf noemde. Hij liet zien hoe we uiteindelijk gelukkig nog een land hebben waar je kansen kunt krijgen en nemen. Ik vond het een mooi betoog.

Als laatste, maar zeker niet als minste, noem ik mijn partijgenoot en collega Belhirsch, die ook sprak over haar wortels, die op dit moment zijn losgerukt, als ik zo de aardbeving mag noemen. Ik weet dat die haar en haar familie buitengewoon bezighoudt. Ook van mijn kant wens ik haar daar sterkte mee, naast de felicitaties voor haar mooie betoog. Die felicitaties richt ik ook tot de anderen. Waar ik het ermee

eens ben, zal ik het omarmen; waar ik er nog vraagtekens bij heb, gaat u mij nog horen.

Voorzitter. U kondigde het al aan bij de start: mijn mede-initiatiefnemer, mevrouw Senna Maatoug, kan hier niet zijn omdat zij vandaag verhoren had in het kader van de parlementaire ondervraging. Dank voor uw begrip daarvoor. Zij vindt het heel jammer en ik vind het ook heel jammer, maar op twee plaatsen tegelijk zijn kan zelfs met de Wet werken waar je wilt niet worden geregeld.

Voorzitter. Voordat ik naar de inhoud ga, wil ik nog twee collega's van u noemen. De eerste is Peter Ester, die bij de inbreng op dit wetsvoorstel — hij was toen al ernstig ziek — een uitgebreide set doorwrochte en voor de initiatiefnemers ook uitdagende vragen had geformuleerd. Hij is niet meer onder ons, na een lange tijd in uw midden geweest te zijn, maar ik vind het toch goed om zijn naam hier te noemen. De tweede is mevrouw Paulien Geerdink, met wie ik in het verleden ook een keer heb gesproken over het wetsvoorstel, die door een ernstig ongeluk nu niet aanwezig kan zijn. Vanaf deze plaats wens ik haar een heel voorspoedig herstel toe.

Voorzitter. Ik heb hier in vak-K — om maar jargon te gebruiken — vier blokjes en een blokje overig. Dan krijgt u een beetje gevoel bij mijn orde. Nut en noodzaak. Waarom eigenlijk een wet? Die vraag hebt u bijna allen gesteld. Hoe gaat de wet in de praktijk werken? Hoe moeten we de criteria redelijkheid en billijkheid duiden? En daarna heb ik het onvermijdelijke blokje overig.

Voorzitter. Nut en noodzaak. Ik zal het niet te lang maken, want de leden hebben eigenlijk allen benadrukt hoeveel er is veranderd door de coronacrisis en hoeveel daarvan ook is bestendig na de coronacrisis. Waar voor de coronacrisis slechts 30% van de werknemers op incidentele basis thuiswerkte en slechts 6% dat volledig deed, blijkt inmiddels dat we tot veel meer in staat zijn en dat de techniek hierin is voortgeschreden. We hebben ook de schaduwkanten ervan gezien; velen van u hebben dat terecht benadrukt. Mensen die verplicht vijf dagen in de week, soms een jaar lang, vanuit huis werkten, misten het contact met collega's en de sociale cohesie, iets waarvoor vele leden terecht aandacht hebben gevraagd. Er zijn vele voordelen aan thuiswerken, waar de initiatiefnemers ook van harte in geloven, voor de werknemer, voor de werkgever, bijvoorbeeld omdat sommige werknemers zich beter kunnen concentreren, en voor de samenleving, bijvoorbeeld als het gaat over minder files en minder drukte in de spits. Die winst willen we graag behouden maar, zoals wel vaker, geldt ook hier dat te veel van het goede niet goed is. Wat dat precies is, wisselt per persoon. Dat erken ik graag. Maar ik denk niet dat er veel mensen zijn die aan hun werkgever vragen om vijf dagen in de week thuis te mogen werken.

Er is veel studie gedaan, ook door het Centraal Planbureau, naar de hogere productiviteit. Ik erken dat thuiswerken niet voor iedereen mogelijk is, maar ik denk dat het vaker mogelijk is dan we denken en dan we nu in de praktijk zien. Ik kom daar later nog op terug. Het is ook onderdeel van een bredere ontwikkeling en van iets waar de minister bij de behandeling in de Tweede Kamer terecht de aandacht op vestigde, namelijk het feit dat de werkcultuur is veranderd. Door corona is dat versneld, maar het was al bezig: van een aanwezigheidscultuur naar meer outputgericht werken op basis van vertrouwen. "Vertrouwen" is inderdaad

een toverwoord bij deze wet en wat mij betreft overigens ook bij werkgevers. Als ik dat niet had, dan hadden wij het SER-advies niet gevolgd om een significant ruimer toetsingskader te maken dan het zwaarwegende bedrijfsbelang dat in ons oorspronkelijke wetsvoorstel zat.

Voorzitter. Dit nieuwe evenwicht laat ook zien dat je dat moet behouden. Er is ook uitgebreid onderzoek naar gedaan. Zo'n cultuuromslag bevestigt zich niet vanzelf. Er gaat veel goed, maar zowel het Planbureau voor de Leefomgeving als de Sociaal Economische Raad heeft gezegd dat als je niet oppast, het toch langzaam gaat vervliegen. Wie een klein oogje op de files, op de toename van de files en op de drukte in de spits werpt, ziet dat we hier nog een wereld te winnen hebben. Dat terugglijden is iets wat we niet willen. Niet omdat we tegen iedereen willen zeggen hoeveel hij precies thuis moet werken, maar om de winsten die voor de werknemer, de werkgever en de samenleving zijn behaald, te behouden. Dit wetsvoorstel is daarvoor geen tovermiddel; laat ik daar ook heel eerlijk over zijn. Het is geen revolutie. Het is wat mij betreft een evolutie van iets wat al toenemend de norm is geworden. Ik ben heel blij dat met een breed maatschappelijk draagvlak een betere balans tussen zeggenschap en maatwerk kan worden gevonden, zoals mevrouw Ramsdijt dat zo mooi formuleerde.

Dat brengt mij bij wat in mijn ogen de afdrank, ook wel de pièce de résistance, van deze behandeling is: waarom maakt u nu eigenlijk een wetsvoorstel? Laat ik vooraf daar één ding over zeggen. Dit is inderdaad geen systeemveranderende wet, het is geen pensioenwet, het is niet de herziening van het ambtenarenrecht die ik hier zelf namens de Kamer heb mogen verdedigen. In de kern is het één artikel, een restant uit de Wet flexibel werken die ongeveer tien jaar geleden door collega Eddy van Hijum van het CDA en mevrouw Van Gent — en later mevrouw Voortman — van GroenLinks is ingediend. Een wet die oorspronkelijk veel strakker was, maar waarover uiteindelijk is besloten om erin op te nemen dat als het gaat om de plaats waar je werkt, er overleg moet zijn en dat je daar als werkgever op moet reageren, maar om af te zien van het toetsingskader zwaarwegend bedrijfsbelang. Dat wilden wij in ons oorspronkelijke initiatiefwetsvoorstel terugzetten. Dat hadden wij met een amendement kunnen doen. Juridisch kan dat. Dat geef ik ogenblikkelijk toe.

Er zijn twee redenen waarom ik in ieder geval heel blij ben dat we dat niet gedaan hebben. De eerste is dat dit wel degelijk raakt aan iets wat breed in de maatschappij leeft. Dat verdient dus ook een goed debat en een goede afstemming met het maatschappelijk middenveld, met ondernemers en werkgevers aan de ene kant en ook met werknemers. Daardoor kunnen we nu bijvoorbeeld een consultatie doen die we anders niet hadden gedaan. Dan hadden we hier een amendement ingediend en dan had u dat hier als onderdeel van de wet gekregen. Er is in drie jaar veel gebeurd. Er is ook veel verbeterd wat betreft hybride werken. Dat geef ik meteen toe. Juist wat betreft het maatschappelijke debat denk ik dat we echt voortgang geboekt hebben.

Het tweede argument is een meer juridisch argument. Ik weet dat dit argument in deze Kamer altijd zwaar weegt. Als wij een amendement hadden willen indienen, een wijziging van de Wet flexibel werken ... Dat is namelijk wat dit is. Dit is in feite een wijzigingswet op de Wet flexibel wer-

ken, niets meer en ook niets minder. Het is een invulling van een wat mij betreft nog open punt, dat met het voortschrijden van de tijd nu ingevuld kan worden. We hadden dat niet kunnen doen met een voorliggende wijziging van de Wet flexibel werken. Dan had ik als initiatiefnemer met mijn collega Senna Maatoug op de verzamelwet Sociale Zaken een amendement moeten indienen. Iets zegt mij dat u mij dan, terecht, de maat had genomen omdat ik een wezensvreemd onderdeel zou toevoegen aan een verzamelwet. Ik weet dat daar in deze Kamer — ik geloof dat ik dit woord wel mag gebruiken — een allergie voor heerst. Dat is de reden voor deze initiatiefwet.

Bijna alle leden vroegen het volgende. Mevrouw Huizinga deed dat heel specifiek met het artikel uit Trouw. Waarom een wet? Waarom moet je dit überhaupt wettelijk regelen? Ik heb het artikel uit Trouw waarnaar mevrouw Huizinga-Heringa verwees, er net nog even bij gezocht. Het klopt inderdaad dat er een positieve ontwikkeling is. Ik zei dat al eerder. Maar het klopt ook dat we er nog niet zijn. Ongeveer negen op de tien werknemers zou nog steeds meer zeggenschap willen over thuiswerken. Datzelfde artikel stelt dat hybride werken een blijvertje is en dat thuiswerken steeds normaler is geworden. Dat zien wij ook. Maar we zien ook dat dat niet vanzelf gaat. Het bestendigt zich niet zelf, zoals ik net al zei. Wetgeving kan daar een belangrijke rol in spelen.

Een wet kan wat mij betreft in ieder geval twee dingen doen. Het eerste is codificatie van wat op veel plekken al in gebruik is. Op "veel plekken" kom ik zo nog terug. Je hebt iets waarvoor de tijd nu rijp is. Toen de Wet flexibel werken oorspronkelijk werd ingediend, had ik als woordvoerder namens mijn partij zelf grote twijfel of het zwaarwegend bedrijfsbelang eigenlijk wel moest worden ingevoerd voor de plaats. Daarvoor vond ik het te vroeg. Dat was nog te onzeker. Er was zelfs één collega met een vooruitziende blik. Hij was lid van de SGP-fractie. Ik denk dat hij dat nog steeds is. Hij zei: weet u, als je al iets wil, denk ik dat je een ander criterium moet nemen dan het zwaarwegend bedrijfsbelang. Toen ik de Handelingen van die wetsbehandeling, van ongeveer tien jaar geleden, teruglas, dacht ik: dat had ik achteraf gezien eerder willen lezen, want dan hadden we dat misschien al in het oorspronkelijke wetsvoorstel gedaan. De kern daarvan is: het is toch echt anders dan arbeidsduur en arbeidstijd.

Maar er is ook een echte parallel met de aanpassing van de arbeidstijd en de arbeidsduur. Toen de wet hier werd behandeld, ook door uw Kamer, ging dat in de praktijk al heel vaak goed. Dat ging echt al heel vaak goed. En toch werd het belangrijk gevonden om de culturele nieuwe norm en de afspraak hoe je dat als werkgever en werknemer samen goed doet, toch op te schrijven. Pieter Heerma van het CDA zei tijdens dezelfde behandeling: zo bevordert je die cultuuromslag en waarborg je die cultuuromslag. Dat zijn woorden die ik als initiatiefnemer een-op-een de mijne zou willen maken wat betreft dit wetsvoorstel.

Het tweede argument is dat het feit dat het heel vaak goed gaat, niet betekent dat het in de toekomst ook nog goed gaat. Velen van u hebben bijvoorbeeld gewezen op de krappe arbeidsmarkt. Als het je niet bevalt, kun je een andere werkgever zoeken. Dat is natuurlijk waar. Dat geldt overigens net zo goed als je een aanpassing van de arbeidstijd of arbeidsduur niet wordt gegund. Ik denk dat de geschiedenis ons wel heeft bewezen dat de superkrappe

arbeidsmarkt van nu geen automatisme voor de toekomst is. Persoonlijk vind ik het belangrijk dat een wet zich ook voorbereid op andere tijden en niet afhankelijk is van de stand van de economische conjunctuur.

Het tweede argument voor groepen waarbij het nu eigenlijk toch nog niet goed gaat, betreft sectoren waarin dit nu toch nog minder gebruikelijk is. Velen van u hadden het daarover, onder anderen mevrouw Ramsodit. De heer Van Strien zei: in sommige sectoren kan het niet. Ik ben het helemaal met hem eens dat er werk is waarbij het niet kan, maar ook daarbinnen zijn er vaak meer mogelijkheden dan we denken. Iemand in de zorg kan misschien de planning thuis doen. Ik weet dat veel huisartsen een deel van hun werk thuis doen. Dan gaat het natuurlijk niet om vijf dagen in de week, maar er kan soms meer dan we denken, zeker in sectoren waarin thuiswerken nog niet wijdverbreid is. In andere sectoren is het dat wel. Die zijn er ook, sectoren waarin heel veel werknemers al drie of vier dagen thuiswerken.

Die wettelijke basis kan helpen als iets om op terug te vallen als je een beroep wilt doen op thuiswerken. Dan gaat het weer over die balans, over een wat sterkere positie van de werknemer in het gesprek, over ruimte voor maatwerk voor dat gesprek met werkgevers en, als laatste, over mensen voor wie het toch lastig is om hun recht te halen, ongeacht in welke sector. Een aantal leden had het hier bijvoorbeeld over mensen met een flexcontract, die misschien meer schroom voelen dan iemand met een vast contract om dit gesprek aan te gaan. Dat blijkt overigens ook. Het SER-advies noemt de sectoren waarin het nog niet gebeurt en mensen met een bepaald soort contracten als hoofdargument om toch te zeggen: borg dat dan ook in wetgeving!

De heer Schalk (SGP):

Het betoog van de heer Van Weyenberg is heel goed te volgen. Alleen, in de basis van zijn wetsvoorstel en in zijn toelichting heeft hij er nadrukkelijk op gewezen dat die dialoog van belang is. Maar nu hoor ik hem toch steeds zeggen: met die wet in de hand heb je dus een beter gesprek. Ik kan dat niet zo goed met elkaar rijmen. Kan hij daar nog eens wat duidelijker op ingaan?

De heer Van Weyenberg:

Ja, dat doe ik graag. Dan moet ik namelijk ook preciezer zijn. Mijn ervaring is, en dat blijkt volgens mij ook uit de evaluatie van de Wet flexibel werken, dat het hebben van een juridisch kader het bijna contra-intuïtieve gevolg heeft dat er minder wordt geprocedeerd, omdat er meer duidelijkheid is. Met de huidige wet in handen — daar kom ik zo nog preciezer op — is het echt bijna onmogelijk om bij de rechter te winnen als je een verzoek tot thuiswerken hebt. Mij zijn geen zaken bekend die de werknemer daar wint. Maar de heer Schalk heeft volledig gelijk dat je het natuurlijk niet zover wilt laten komen. Heel vaak is dat ook helemaal niet aan de orde; dat geef ik hem graag. Gelukkig maar, we zijn als Nederland koploper. De heer Van de Sande had het daarover en anderen ook, en terecht.

Als je er op die manier naar kijkt, dan zet je hiermee als het ware de cornervlaggen van het voetbalveld neer. Daarbinnen is er volop ruimte voor maatwerk. Ik vertrouw er ook op dat werkgevers vaak ook in hun eigen belang meewerken, omdat ze het belang van de werknemer wegen. Een blijde werknemer maakt ook een blijde werkgever. Maar je

hebt wel de randen neergezet. Je hebt de norm geborgd. Voor waarschijnlijk 80% à 90% van de gesprekken is dat niet relevant, want daar gaat het al goed. Maar juist waar dat niet het geval is, geeft dit wel de kaders aan en ik denk dat je daarom een beter gesprek krijgt. De evaluatie van de Wet flexibel werken laat dat ook echt zien, althans zoals ik die evaluatie lees.

De heer Schalk (SGP):

Over die normen van redelijkheid en billijkheid komen we zo meteen nog te spreken, denk ik, ten opzichte van de zwaarwegendheid die er eerder stond. Mij gaat het nu specifiek hierom. Wij constateren dat er een enorme beweging is ontstaan, ook door corona. Iedereen heeft dat hier ook wel beaamd. We zien dat er een enorme beweging is ontstaan. We horen eigenlijk nauwelijks nog van echte problemen, maar zijn hier toch kaders aan het scheppen, waardoor het misschien nog wat strakker geregeld kan worden. Daarmee doe je geen recht aan de positie van werkgevers en werknemers ten opzichte van elkaar in een dialoog, in een gesprek dat ertoe dient er met elkaar uit te komen. Moeten we niet gewoon eerst veel langer kijken hoe zich dit nu verder ontwikkelt, in plaats van nu meteen te zeggen: we hebben nu ook een wet en aan de hand daarvan kun je er nu voor zorgen dat je je zin krijgt?

De heer Van Weyenberg:

Er zitten een paar lagen in deze vraag. Dat "je zin krijgen" is niet de terminologie die ik zou willen gebruiken voor wat ik hier voor werknemers doe. "Er komt geen recht" zei een aantal leden, en dat is terecht. Het geeft je meer balans in het gesprek met de werkgever. Het arbeidsrecht is in de kern gemaakt omdat die balans er niet is. Er is geen gelijkwaardigheid. De werknemer heeft nu op heel veel onderwerpen, bijvoorbeeld rond arbeidstijd en arbeidsduur, een gelijkere positie met de werkgever gekregen, die er inzake de arbeidsplek nog niet is. Mijn overtuiging is uiteindelijk de volgende. Omdat ik samen met collega Maatoug die kaders in deze wet op papier heb gezet, weten werkgevers in de praktijk nu: dat is ongeveer hoe ik moet kijken. Dat kristalliseert zich heel snel uit. Op basis daarvan zal je zien dat het gesprek — dat gaat gelukkig heel vaak al goed; nogmaals, daar ben ik het helemaal mee eens — beter tot stand komt, ook waar dat nu nog niet zo is.

Dit is overigens niet alleen de overtuiging van de initiatiefnemers. Ook de Sociaal-Economische Raad, waar de werkgevers en de werknemers in zitten, heeft zich over dit wetsvoorstel gebogen. Ze hebben geconstateerd dat zij het belangrijk vinden om die norm in wetgeving te verankeren, juist zodat het breed toepasbaar wordt, ook waar het nog niet goed gaat. Daar hebben werkgeversorganisaties van gezegd: dat vinden wij verstandig. Ze hebben daarbij wel gevraagd om een vorm te kiezen — ik zal daar zo veel preciezer op ingaan — die recht doet aan het maatwerk dat werkgevers nodig hebben. Dat vertrouwen in werkgevers hebben wij als initiatiefnemers willen geven. Daarom hebben wij dat aangepast.

De voorzitter:

Tot slot, meneer Schalk.

De heer Schalk (SGP):

Nog één opmerking. We komen hier ongetwijfeld verder over te spreken. Het viel mij op dat de heer Van Weyenberg in zijn antwoord zegt: het is niet een recht om thuis te kunnen werken. Maar zijn eigen toelichting geeft dat juist aan. Daarin staat: we willen een gelijk recht, zowel voor de werknemer als voor de werkgever.

De heer Van Weyenberg:

Maar in die zin is in de aanpassing van het wetsvoorstel — ik hoop dat de heer Schalk dat ook zo ervaart — tegemoetgekomen aan een zorg die ik onder meer door hem heb horen uitspreken. Die gaat over de balans. Wordt dit niet een soort te dwingend dictaat voor werkgevers? Ik zeg het even wat bouders dan hij het formuleerde, maar ik proefde toch dat dat er een beetje onder lag. Door hierin het advies van werkgevers en werknemers in de SER te volgen, hebben wij in die zin het pad verlaten. We hebben de positie van de werknemer versterkt. Dat was wat we al deden met het oorspronkelijke wetsvoorstel. We hebben dat nu gedaan in een vorm waarbij we wel de balans herstellen maar nog meer ruimte bieden voor maatwerk, juist vanwege een aantal van de aangedragen argumenten waaruit blijkt waarom het criterium van een zwaarwegend bedrijfsbelang te destructief zou uitpakken in de praktijk. Dat vond ik overtuigend. Ik vind dat het wetsvoorstel beter is geworden door hier — dat past volgens mij wel in de Rijnlandse traditie — naar de werkvloer te luisteren, naar werkgevers en werknemers, zoals ons via de SER is aangereikt.

De heer Van de Sanden (VVD):

Misschien kan meneer Van Weyenberg uitleggen hoe de positie van de werknemer, waarvan hij zegt dat die minder sterk is dan die van de werkgever, te rijmen valt met de cijfers. Die wijzen uit dat er een verschil is tussen wat werknemers willen, namelijk gemiddeld op basis van een volledige werkweek anderhalve dag per week thuiswerken, en dat wat werkgevers op dit moment bieden, namelijk 1,2 dagen per week thuiswerken. Dat is een verschil van 0,3 werkdagen per week, oftewel 2,4 uur. Hoe kunt u in dat licht de kwalificatie van de positie van de werknemer plaatsen?

De heer Van Weyenberg:

Dat doe ik graag. Breder blijkt, uit een CNV-peiling, dat 70% van de werknemers toch nog wordt gevraagd om naar kantoor te komen, terwijl ze liever thuiswerken. Iets langer terug — recenter was er ook nog een studie van FNV — bleek dat 92% meer zeggenschap wil over de werkplek. Maar het onderzoek waarnaar u verwijst, vind ik interessant. Daarin zitten twee dingen. Om te beginnen gaat het heel vaak goed. Nogmaals, dat ben ik volledig met u eens. Maar staat u mij als econoom toe om een beetje te kijken naar de cijfertjes in dat onderzoek. De eerste vraag is: wat geeft dat onderzoek eigenlijk als advies? Ik heb het onderzoek erbij gepakt. De kern is: regel het beter, want in alle landen — dit is een internationaal onderzoek — zit nog best een serieus gat. Nederland doet het relatief goed — daar ben ik het helemaal mee eens — maar de kern van het advies is: geef meer zeggenschap aan werknemers. Dat is de kern, de conclusie, die de opstellers van het rapport in het rapport hebben gedeeld.

Dan even getalsmatig; ik kon het niet laten. Het ging over anderhalve dag of 1,2 dagen per week thuis over de hele populatie. De cijfers zijn gemiddeld. Ik zie de heer Van de Sanden knikken. Tegelijkertijd heeft de heer Van de Sanden, en met hem heel veel collega's, betoogd dat het heel vaak goed gaat. Laten we eens aannemen dat de helft van het aantal mensen hun zin al heeft gekregen. Dan komt het verschil van die 0,3 dagen gemiddeld dus voort uit maar de helft van het aantal werknemers dat een probleem heeft. Dat zou betekenen dat de helft van het aantal mensen gemiddeld ongeveer zes of vijf uur in de week — dat is afhankelijk van hoe je rekent — meer zou willen thuiswerken dan nu mag. Dan heb ik sommigen van u — net als u houdt ik ook van het debat, indachtig uw maidenspeech — horen betogen dat het nog veel vaker goed gaat, dus ik ga u daar gelijk in geven en zeggen dat 75% van de werknemers in de praktijk hun zin krijgt. Dan komt dat gat van die 0,3 dagen per week, tussen de wens en de praktijk, dus uit een nog beperktere populatie werknemers van een kwart. Dat zou dan betekenen, als het 75% is, dat een kwart van de werknemers eigenlijk twaalf uur — of zoals u stelde in uw som: tien uur per week — één à anderhalve dag, zou willen thuiswerken en daar nu niet in tegemoet wordt gekomen.

Dus waar u in uw betoog zegt "Het is een relatief klein gemiddeld gat. Is het probleem zo groot?", draai ik dat om, indachtig uw terechte constatering dat het vaak goed gaat, en stel ik dat er blijkbaar toch best een significant gat zit bij die beperktere groep waar dat niet zo is. U had het geloof ik zelf over een hele kleine groep. Ik kan dit sommetje ook nog doen als zou blijken dat maar 10% van de werknemers niet op de optimale manier werkt. Dan kom ik op een nog veel groter probleem.

Deze studie laat volgens mij zien, en ik hoop dat we elkaar daarin weer vinden, dat er dus nog best een groot gat zou kunnen resteren voor de beperkte groep waarmee het niet goed gaat.

De heer **Van de Sanden** (VVD):
Meneer Van Weyenberg, ik vind het interessant dat ...

De **voorzitter**:
Meneer Van de Sanden, wilt u via de voorzitter spreken?

De heer **Van de Sanden** (VVD):
Meneer de voorzitter, ik vind het interessant dat de heer Van Weyenberg allerlei scenario's langsloopt. Ik ben benieuwd naar de onderbouwing van deze veronderstelde scenario's, van 50%, 75% of welk percentage dat dan ook mag zijn. Dat op de eerste plaats. Op de tweede plaats is er ook een ander onderzoek, en daar werd ook naar verwezen in het artikel van Trouw. Dat is een onderzoek van de Algemene Werkgeversvereniging Nederland van augustus, dus van afgelopen maand. Daaruit blijkt sowieso dat er bij 95% van de onderzochte bedrijven wordt thuisgewerkt. Dat is één. Een van de hoofdconclusies is dat werkgevers en werknemers het prima samen kunnen oplossen daar waar er geen 100% match is. U hoort mij dus niet zeggen dat het in alle gevallen in orde is, maar u hoort mij wel zeggen dat er geen enkele reden is om dat op dit niveau te gaan regelen. Ik hoor u het woord "vertrouwen" ook met enige regelmaat gebruiken; laat dat dan geen holle frase zijn,

maar laat het vertrouwen dan daar waar het thuishoort. Laat het probleem dat u dan ook ziet opgelost worden daar waar het thuishoort, namelijk in de bedrijven zelf, tussen de werkgever en de werknemers, of in de bedrijfstak. Maar los dit niet op op wettelijk niveau.

De heer **Van Weyenberg**:
Maar het kan aan het einde van de dag wel maar van tweeën één zijn. Ik sloeg aan op de studie die de heer Van de Sanden zelf in zijn inbreng aanvoerde. Als deze cijfers kloppen, dan zijn er veel mensen met een relatief beperkt probleem, maar als, zoals de heer Van de Sanden het zelf vrij uitdrukkelijk betoogde, het heel vaak goed gaat, moet er dus een significant probleem zijn bij de resterende groep waar het niet goed gaat. Anders kan de studie cijfermatig niet kloppen. En nogmaals, het was een studie die u zelf aanhaalde. Het is waar dat er heel vaak afspraken in cao's worden gemaakt. En als er in cao's afspraken worden gemaakt, dan gelden die ook, want deze wet gaat uit van driekwart dwingend recht. Behalve dat wij dus het criterium hebben aangepast op verzoek van, de facto, de werkgeversorganisaties, die om dat andere criterium hadden gevraagd, werken we ook nog met driekwart dwingend recht. Dat betekent dat bepalingen in de cao of met de personeelsverteenwoordiging, dus de or, voorgaan. Volgens mij zijn er dus twee punten die precies recht doen aan het punt waar de heer Van de Sanden, wat mij betreft terecht, aandacht voor vraagt. Als het al goed geregeld is, moeten we hen vertrouwen.

Tot slot. Het beeld dat wij met deze wet een soort radicale aanscherping aanbrengen, is echt niet mijn beeld. Het enige wat er gebeurt, dus niets minder en ook niets meer, is dat we van een criterium dat nu niet is ingevuld, zeggen: werkgever, willig in als dat in redelijkheid en billijkheid van u kan worden verwacht. Ik kom zo nog op de juridische vragen die daarover zijn gesteld. Het is dus niet meer zo zwaar als eerder, dus alleen bij zwaarwegende bedrijfsbelangen. Ik vind dat ook een teken van vertrouwen, en we bieden met deze wet juist ook alle ruimte voor afspraken. Hoe meer, hoe beter. Dat past weer bij hoe ik deze wet als norm zie. Hoe meer daar met deze wet naar wordt gehandeld, hoe liever het me is. Het gaat mij niet om de wet; het gaat mij om het doel dat we ermee willen bereiken.

De **voorzitter**:
Tot slot, meneer Van de Sanden.

De heer **Van de Sanden** (VVD):
Ik stel vast dat meneer Van Weyenberg geen onderbouwing kan geven voor de hypothese van wat het probleem in werkelijkheid al dan niet zou zijn. Dat is één. En ik wil daarbij opmerken dat de VVD niet zegt dat alles perfect is. Het gaat er wel om waar je dat dan gaat oplossen. Als het uitgangspunt is dat er wellicht hypothetische situaties zijn waarin dingen beter zouden kunnen, en als dat voortaan de rechtvaardiging is voor nieuwe wetgeving, dan staat ons nog wat te wachten de komende jaren.

De heer **Van Weyenberg**:
Met alle respect, maar dit is echt niet wat ik zei. Dit is bijna een Tweede Kamerinterruptie, zeg ik met een knipoog, want

de kern is dat ik niet ben begonnen over die 0,3. De heer Van de Sanden zei "het is maar 0,3" en hij zei daarbij, terecht, dat het heel vaak goed gaat. Als ik dat bij elkaar breng, kom ik tot het sommetje dat ik zonet maakte. Ik zeg niet dat het 50 of 75 is. Ik heb soms zelfs grotere percentages gebruikt. Alleen was het betoog van de heer Van de Sanden: het gaat zo vaak goed dat het niet nodig is. Ik heb slechts getalsmatig geprobeerd te bekijken wat het onderliggende probleem is, op basis van de interessante, door hem in het debat ingebrachte studie. Als er geen probleem is, komt er een ander percentage uit, lijkt me. Er is wel degelijk iets waar je iets mee doet.

Nogmaals, dit is geen nieuwe wet. Dat wil ik toch nog een keer zeggen. Dit is een wijzigingswet, die één artikel aanpast in de bestaande wet. Ik vind het belangrijk om daarover met u in dit huis te kunnen discussiëren. Ik vind het nog steeds veel beter om zo'n aanpassing in een wet te doen dan in een amendement. Ik vind dat ook passend. Dat heeft ook geleid tot maatschappelijk draagvlak. Het is echt niet zo dat alleen de heer Van Weyenberg en mevrouw Maatoug zeggen dat het bestendigen van die norm een goed idee kan zijn, voor die plekken waar het nog niet goed gaat, of als in de toekomst bijvoorbeeld de economie zou omslaan. Dat is ook de minister, dat zijn de werkgeversorganisaties en dat zijn de vakbonden.

Mevrouw Ramsodit (GroenLinks-PvdA):

Ik denk dat ik op dit moment even mijn bril van onderzoeker opdoe, omdat ik toch de indruk heb dat de heer Van de Sanden een rapport aanhaalt en dat er wordt vergeten dat rapporten en onderzoek altijd interpretatiegevoelig zijn. U spreekt over een hypothetisch geval. Wanneer de heer Van Weyenberg toelicht hoe de feiten die erin staan op macro- en microniveau uitwerken, dan is dat geen hypothetisch geval, dat is gewoon de doorwerking van die cijfers in verschillende situaties. Ik denk dat het goed is om ons daar rekenschap van te geven, anders gaan cijfers een eigen leven leiden. Ik ben ook dankbaar dat u even aanhaalde wat het advies was van die onderzoekers. Dat raakt het punt zeggenschap dat ik eerder aanhaalde. Als laatste punt, ook als nuancering vanuit onderzoek: de onderzoekers maakten een groot voorbehoud bij de presentatie van de resultaten als ze het hebben over de populatie. Dat waren uitsluitend hoogopgeleiden en die kansongelijkheid zit 'm juist in die bredere groep. Ik vind het goed om daar vanuit mijn positie even die nuancering aan toe te voegen.

De heer Van Weyenberg:

Helder. Dit was niet zozeer een vraag. Dat er mensen zijn met een minder sterke positie op de arbeidsmarkt of in beroepen waar je minder tussen komt, is een van de redenen voor mij. Feit is dat het bij veel mensen goed gaat, nu al, en gelukkig maar, laten we daar blij mee zijn. We doen het in Nederland helemaal niet verkeerd. Het is om hen een steun in de rug te geven met deze wet en niet om allemaal meteen te gaan procederen, want dat doe je echt niet zo graag. Dat wil niemand met zijn werkgever. Het is wel in de wetenschap dat je als het kader maar helder is, in de praktijk juist oplossingen vindt zonder de rechter te hoeven inschakelen.

De heer Kox (SP):

Ik bedank de verdediger van het wetsvoorstel namens de Tweede Kamer voor zijn toelichting. Dat is volgens mij erg nuttig. We praten niet over algemene zaken voor iedereen, voor alle werkgevers en alle werknemers, maar we hebben het over bijzondere gevallen die zich kunnen voordoen. Ik hoorde collega Van de Sanden zeggen dat dit een hypothetisch geval is in de visie van de VVD. Dat was het nog niet in de Tweede Kamer, want daar hebben alle fracties per saldo voor dit wetsvoorstel gestemd.

Ik zou aan collega Van Weyenberg willen vragen: wat als de krapte op de arbeidsmarkt verandert? We hebben dat in het verleden zien gebeuren, dus dat kan gebeuren. Welke groepen zijn er dan het meest bij gebaat dat er een wet is die zegt: als het billijk en redelijk is, kan je met het verzoek komen om een werkplek te kiezen? Ik zou daar graag wat meer body onder hebben, omdat je een wet niet voor de conjunctuur maakt, dat was ik ook erg met collega Van Weyenberg eens. Je maakt hem zodat die op voorzienbare termijn consistent is, of de arbeidsmarkt nu krap of ruim is. Graag een toelichting.

De heer Van Weyenberg:

Ik denk dat dat op twee manieren kan gebeuren. Het hangt er natuurlijk van af waar de economie afkoelt. In die sectoren zijn er meer mensen op zoek dan er banen zijn. De heer Wilthagen schrijft in het Trouw-artikel, waar mevrouw Huizinga naar vroeg, dat je nu als werknemer echt wat te vragen hebt en anders ga je naar een ander. Ik denk dat velen van ons zich nog de momenten kunnen herinneren dat die arbeidsmarkt er heel anders uitzag. Dit is iets wat wij misschien ook maatschappelijk gewenst vinden, want laten we de files, de drukte in de spits, ook in de treinen, niet vergeten. Dan zou je kunnen krijgen dat bij werkgevers ook redelijke, billijke verzoeken het onderspit delven, zeker waar het is: voor jou veel anderen. Dat zou mijn zorg zijn. En dan zijn in een organisatie de mensen met de meest onzekere contracten het eerst aan de beurt. Ik heb ook in de behandeling in de Tweede Kamer al gezegd dat hieronder natuurlijk een bredere vraag ligt over de ordening van de arbeidsmarkt, die we hier niet behandelen. De minister heeft een uitgebreid wetgevingspakket in voorbereiding, dat overigens net als dit voorstel de brede steun heeft van werkgevers- en werknemersorganisaties. Ik zou een wet echt niet willen baseren op de conjunctuur. Ik denk dat de geschiedenis ons die harde les heeft geleerd.

De heer van Gasteren (BBB):

Ik hoorde u zeggen: het gaat vaak goed, maar gaat dat ook in de toekomst goed? Daar klinkt een beetje wantrouwen uit, maar zo is het vast niet bedoeld. Maar onze fractie is met name op zoek naar de kwantificering van een aantal statements, uitspraken. Die missen we nog een beetje. Ik kreeg een beetje zo'n gevoel als: je wordt op de A4 aangehouden terwijl je 100 rijdt, de maximumsnelheid, en dan krijg je toch een bekeuring, omdat het in de toekomst misschien niet goed gaat. Dat was mijn eerste reactie. Het tweede is dat ik ook hier een beetje verduidelijking over wil. U zegt dat er sectoren zijn waar het niet goed gaat. Dan zou ik het wel fijn vinden als ik van u hoor welke sectoren dat zijn en in welke mate het niet goed gaat. We zijn nog steeds op zoek naar die kwantificering, die we toch een beetje missen. Ten slotte ...

De heer Van Weyenberg:

Voorzitter, mag ik eerst deze doen? Want ik ben echt bang dat ik ze anders ga vergeten.

De voorzitter:

Zullen we dat maar doen, meneer Van Gasteren? En wilt u ook via de voorzitter spreken, alstublieft? De heer Van Weyenberg.

De heer Van Weyenberg:

Dank, voorzitter. Als ik het over de toekomst heb, dan is dat geen wantrouwen naar werkgevers, maar meer omdat in de toekomst de arbeidsmarkt ... Een van de argumenten die ik heb gehoord waarom het niet nodig is, betreft de heel sterke positie op dit moment van veel werknemers, ook niet van allemaal — laten we dat niet vergeten — maar wel van veel werknemers. Dat is waar, want we hebben op dit moment een historisch lage werkloosheid en in heel veel sectoren een groot tekort aan personeel. We weten allemaal: dan heb je wel wat te eisen als werknemer. Met "naar de toekomst toe" bedoelde ik dat het geen vanzelfsprekendheid is. De arbeidsmarkt kan er over vijf of tien jaar heel anders uitzien.

Het tweede toekomstpunt is dat zowel het Planbureau voor de Leefomgeving als de Sociaal-Economische Raad heeft gezegd dat het — zeg ik een beetje in mijn woorden — de menselijke natuur is dat het na de schok van de coronacrisis en de impuls die die gaf, op termijn weer een beetje wegglijdt als je niet oppast. Je moet niet aannemen dat het allemaal automatisch tot het einde der tijden goed geborgd is. Het waren dus geen wantrouwenargumenten, maar argumenten op basis van zowel de zorgen van experts, werkgevers en werknemers als de conjunctuur.

Dan de sectoren. Ik denk dat het heel wisselend is. Ik denk dat in de techindustrie bijvoorbeeld thuiswerken heel gebruikelijk is. Bij mensen met een theoretische opleiding gebeurt het denk ik heel veel. Maar een van de argumenten die de Sociaal-Economische Raad aanhaalt ... O, het spreekgestoelte beweegt. Daar moet ik aan wennen, voorzitter. Dat is in de Tweede Kamer anders. De Sociaal-Economische Raad haalt aan dat er ook sectoren zijn waarin thuiswerken niet zo wijdverspreid zal worden. In sommige branches, bijvoorbeeld in de ICT, is drie of vier dagen thuiswerken bijna de norm. Daar zijn er ook veel van. Maar er zijn ook sectoren waarin het nog wat meer zoeken is. Ik weet dat de FNV beschrijft dat ze daar best veel klachten over krijgt. Dat zijn niet klachten als: die werkgever is zo'n boef. Maar wel klachten als: het is bij mij nog niet echt ingeburgerd, dus hoe krijg ik dit gesprek voor elkaar? Dat vraagt soms ook iets in het rooster.

De heer Van Gasteren had het heel terecht over sommige werkzaamheden. De zorg aan het bed zal je aan het bed doen. Daarover zijn we het allemaal heel snel eens met de heer Van Gasteren. Maar je weet dat uit studies blijkt dat er echt nog wel een gat zit tussen wens en praktijk. Het onderzoek dat net werd aangehaald door de heer Van de Sanden laat dat zien. De enquêtes van de vakbeweging laten dat zien. Dat is omarmd door de Sociaal-Economische Raad. Kan ik per bedrijf nu precies vertellen hoe het zit? Nee. Overigens zie je dat het in cao's waarin het is geregeld vaak vooral over het vergoedingendeel gaat en dat het

gesprek soms nog een beetje op gang moet komen. Wat deze wet wil doen, niets meer en niets minder, is daar waar het nog niet helemaal op gang komt, een steun in de rug geven door iets meer duidelijkheid te creëren en de balans tussen de positie van werkgever en werknemer te veranderen, door die nu volledig open norm uit de huidige Wet flexibel werken aan te vullen met een norm van redelijkheid en billijkheid. Nogmaals, daarbij wordt het advies uit de praktijk gevolgd, van werkgevers en werknemers.

De heer van Gasteren (BBB):

Dank voor dit antwoord. Toch ben ik nog niet helemaal overtuigd. Ik hoor de heer Van Weyenberg zeggen "nou kijk, het zou toch maar zo kunnen zijn dat het een keer anders is", terwijl ik vandaag ook sprekers heb gehoord die voorstellen: waarom wachten we niet twee jaar bijvoorbeeld, kijken een beetje de kat uit de boom en bepalen dan wat een goede oplossing is? Ik heb nog steeds het gevoel dat we een oplossing aan het verzinnen zijn voor een probleem dat niet bestaat, dat zou kunnen bestaan, maar waarvan we ook de kwantificering niet helder hebben. Dat is nog wel iets waar ik toch een beetje naar op zoek ben. Kunnen we als senaat maar ook als fractie een beetje meer munitie krijgen om dat sympathieke gevoel dat we hadden te behouden en ook de kritische noot over de noodzaak een andere kant op te buigen?

De heer Van Weyenberg:

Dan begin ik toch nog één keer met een algemeen betoog. Dat doe ik niet om om uw vraag heen te praten. Ik kom uit een traditie van een partij die niet bij elk akkoord van de sociale partners automatisch in gejuich uitbarst, maar dit is nou echt een punt over de werkvloer. En als er nou één groep of maatschappelijke partij in Nederland is die kan aantonen of dit hen wel of niet helpt, zijn dat voor mij wel vakbonden en werkgevers. Wij hadden die overtuiging. De studie van de heer Van de Sanden — dat is een OESO-studie, als ik het goed zeg — over flexibel werken laat zien dat er gewoon een mismatch zit tussen wensen en praktijk. Dat is feitelijk onderbouwd.

Mevrouw Ramsdijt zegt terecht: pas op met zo'n studie. Het is ook nog de populatie waar je eigenlijk de beste uitkomsten verwacht, als ik haar woorden zo mag samenvatten. Maar ook de vakbeweging zegt: wij komen dit gewoon in onze praktijk tegen. Ik merk het in mijn inbox. Misschien merkt u het ook wel. Dan zou je ook nog kunnen zeggen: ja, maar dan is dat via jurisprudentie al opgelost. Daar kom ik zo op. Nee, want in alle eerlijkheid: ik denk dat geen advocaat zal adviseren te gaan procederen, want je hebt op dit moment gewoon geen poot om op te staan. Ik zal zo wat over administratieve lasten zeggen, maar het enige wat we doen, is dat criterium aanpassen naar redelijkheid en billijkheid. Dat is een minder zwaarwegend criterium dan het criterium dat wordt gehanteerd voor de arbeidsduur en de arbeidstijden.

Wij willen juist recht doen aan dat maatwerk, want de heer Van Gasteren heeft natuurlijk helemaal gelijk met zijn oproep daartoe. Daar op de werkvloer moet het gebeuren, maar wij maken dat gesprek een tandje gelijkwaardiger, gebaseerd op het feit dat het echt nog niet overal goed gaat. Ik heb overigens ook niemand hier horen betogen dat het wel overal goed gaat. Kijken we bijvoorbeeld naar die studie

met die 1,5 en 1,2 dagen, ervan uitgaande dat het vaak bij hoger opgeleiden — dat mag ik overigens niet zeggen — dus bij theoretisch opgeleiden al beter gaat, dan denk ik dat het gat echt nog wel groter is. Overigens, ook als dat betekent dat iemand in de zorg zegt "maar die één keer in de twee weken een middag mijn administratie thuis doen", dan vind ik dat ook van waarde.

De heer Kox zei: doet de wet kwaad? Dat klinkt als een bijna minimale invulling. We maken ook wetgeving voor soms kleine groepen die nu achter het net vissen of die een te zwakke positie hebben. Als de anderen daar dan allemaal onder zouden lijden, zou ik het graag eens zijn over het risico. Maar ik zie dat oprecht niet. Ik zie oprecht niet wat hier misgaat voor al die bedrijven die het al prima hebben geregeld. Ik denk wel dat er meer duidelijkheid komt voor die plekken waar het gesprek misschien nog beter moet plaatsvinden.

De voorzitter:

Dan meneer Van de Sanden. Nee, tot slot, meneer Van Gasteren.

De heer van Gasteren (BBB):

Dank u voor het antwoord. Ik geloof niet dat ik helemaal antwoord heb gekregen op de vraag over de sectoren en de voorbeelden. Het zou fantastisch zijn als we toch ergens in de komende periode wat meer beeld krijgen van waar dat dan met name allemaal wel goed gaat en waar wat minder goed. Ik ben toch een beetje bang dat we nog in een soort theoretisch verhaal zitten dat dit wel zou kunnen en dat dat zou kunnen, terwijl wij wat meer op zoek zijn naar feiten, naar data. Maar dank voor uw antwoord.

De heer Van Weyenberg:

Ik snap die zoektocht naar feiten heel erg. Maar volgens mij is het wel een feit dat de praktijk op de arbeidsmarkt, de werkgeversorganisaties en de vakbonden, heeft aangegeven dat zij het probleem groot vinden en dat zij willen borgen dat wat wij nu hebben, ook in de toekomst behouden blijft, bijvoorbeeld als de economie omslaat. Het is een feit dat zij hebben gezegd: dit helpt ons juist op de werkvloer. Dat vind ik wel echt heel belangrijk. Dat is wat wij hier willen benoemen: helpen op de werkvloer. Nogmaals, als er met dit in de hand overal, ook waar dat nog niet is gebeurd, betere afspraken worden gemaakt, met de ondernemingsraad of in de cao, dan vind ik dat fantastisch. Als straks blijkt dat er nul rechtszaken zijn — zeg ik ook alvast maar even voor de evaluatie — heeft deze wet dus waarschijnlijk heel goed gewerkt. Want dan heeft die een kader geschapen waarmee dat gesprek beter tot stand kan worden gebracht. Dat is, denk ik, waardevol. Ik denk dat met name het OESO-rapport waarnaar werd verwezen, ook wel kwantitatief laat zien dat daar gewoon echt wel een gat zit.

De heer Van de Sanden (VVD):

Meneer Van Weyenberg, ik hoor u net zeggen: als er nul rechtszaken zijn, dan heeft de wet goed gewerkt. Nou, dan mag ik u bijna feliciteren, want er zijn ...

De voorzitter:

Meneer Van de Sanden, wilt u via de voorzitter spreken?

De heer Van de Sanden (VVD):

Voorzitter, dan mag ik meneer Van Weyenberg gaan feliciteren, want er zijn in de afgelopen vijf jaar acht zaken geweest. Ik zou dus denken dat dat buitengewoon overzichtelijk is en daarom ook geen reden voor nieuwe wetgeving. Dat is één. Twee, met betrekking tot het onderzoek: u suggereert dat uit dat onderzoek blijkt dat er een groot gat zit tussen wat werknemers willen en wat werkgevers inmiddels bieden. Het tegendeel is het geval. Dat onderzoek laat zien dat die kloof bijzonder klein is en dat die nergens ter wereld kleiner is dan hier in Nederland. Dat is de tweede opmerking.

De voorzitter:

U gaat nu een heel betoog houden. Dat is echt iets voor uw ...

De heer Van de Sanden (VVD):

Nee, ik ga geen betoog houden.

De heer Van Weyenberg:

Voorzitter, mag ik deze twee ...

De voorzitter:

Nee, ik was even aan het woord.

De heer Van de Sanden (VVD):

Ik wilde daar een vraag over stellen.

De voorzitter:

Ik verwijs hiervoor naar uw tweede termijn. Een interruptie is voor een korte, verhelderende vraag. Straks krijgt u nog het woord voor een exposé. Gaat uw gang.

De heer Van de Sanden (VVD):

Dan wil ik graag een verhelderende vraag stellen over de open norm. U zegt: er is nu een open norm en er komt een andere open norm voor terug. Ik ben benieuwd hoe u die beide open normen ten opzichte van elkaar ziet. Ik hoop dat dat een voldoende verhelderende vraag is, voorzitter.

De heer Van Weyenberg:

Die vraag zal ik zeker beantwoorden, maar ik wil de twee voorgaande statements toch ook niet zomaar laten passeren. Ik bestrijd helemaal niet dat het gat 0,3 per week is, dus zeg maar een uur of drie. De stelling van de heer Van de Sanden — daar kom ik op terug — was alleen dat het al bijna overal heel goed gaat. Dan komt het gat dat we zien blijkbaar uit een relatief beperkte groep. Indachtig het enthousiasme over hoe het nu gaat, lijkt het me eerder een lager dan een hoger percentage, maar of dat nou 50% of 25% is, in de resterende groepen is er dus nog wel degelijk een probleem. Nogmaals, ik heb nooit bestreden dat we het in Nederland al relatief goed doen. Laten we nou ook

dat laatste stapje zetten. Als ook de werkgeversorganisaties dat een goed idee vinden, zie ik oprecht niet waar we dan bang voor zijn.

Mevrouw Belhirsch (D66):

Ik wil graag even terugkomen op wat de heer Van Gasteren zei over de suggestie om het twee jaar uit te stellen. Het is niet de eerste keer dat deze suggestie wordt gedaan. Dat gebeurde ook in de Tweede Kamer. Inmiddels zijn we twee jaar verder, dus het is de vraag wat het nog oplevert om nog eens twee jaar te wachten terwijl, zoals de heer Weyenberg ook aangeeft, de werknemersorganisaties en werkgevers echt aan het wachten zijn op een wettelijk kader.

De heer Van Weyenberg:

Ik geloof dat de minister op de vraag om het twee jaar uit te stellen letterlijk zei: dit is het moment, dus wacht niet. Zij zei overigens ook: dit is de manier om het te doen, juist omdat het niet een hele restrictieve norm is, maar een norm die is gestoeld op de wens uit de arbeidsmarktpraktijk.

Voorzitter. De vraag van de heer Van de Sanden ging natuurlijk over dat aantal rechtszaken. Hierover zijn ook vragen gesteld door de heer Van Gasteren, mevrouw Huijzinga-Heringa en de heer Schalk. Waarom zou ik blij zijn met deze nieuwe wet als er geen rechtszaken zijn? Omdat die met redelijkheid en billijkheid een net kader biedt, waarvan ik denk dat het tot een goed gesprek leidt. De heer Van de Sanden zei dat er met de huidige vorm van de Wet flexibel werken over dit punt twee rechtszaken per jaar zijn, maar mijn stelling is dus dat dat hier geen graadmeter is. Als je nu ontevreden bent, ga je dat natuurlijk eerst proberen op te lossen bij de werkgever, maar als je naar de rechter gaat — dan ga ik naar de jurisprudentie kijken — is het een hele ingewikkelde zaak. Er is een uitspraak gedaan tijdens corona. Toen gold het thuiswerkadvies, dus dat lijkt me iets wat je nog extra steun in de rug gaf als werknemer. Maar zelfs met de dwingende regels van de overheid verloren werknemers de rechtszaken. Het lage aantal rechtszaken op dit moment komt dus doordat je eigenlijk geen juridische grond hebt om op te staan in dat gesprek. Dat is ook onze motivatie voor deze wet. We willen die zeggenschap versterken zonder af te doen aan de belangen van de werkgever, zodat er samen tot een goede oplossing wordt gekomen.

Deze wet is dan een soort stok achter de deur, die hopelijk zo goed werkt dat er dan daarna geen rechtszaken meer zijn. Als die rechtszaken er wel komen, geeft deze wet hopelijk een toetsingskader en maakt die daarin de positie van de werknemer een stap sterker dan die nu was. Ik ben dus ook niet bang voor een toenemende druk op de rechtspraak, waarover de heer Van de Sanden sprak.

De vraag die ook wel werd gesteld, is: je moet toch nu ook al toetsen op redelijkheid en billijkheid? Ja, maar die kan alleen opzij worden gezet als die volgens de eisen van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is in het huidige concept. Daar is niet zo snel sprake van. Dus het heet een redelijkheids- en billijkheidstoets, maar daarbij moet je over een hele hoge lat heen. Ons is geen jurisprudentie bekend — gewoon niet — waarin een verzoek om vanuit huis te werken is toegewezen op grond van de huidige wetgeving. Wij kennen die niet. Dat veranderen wij met dit wetsvoorstel

met de belangenafweging. Als er dan naar de rechter wordt gegaan, is er denk ik een andere uitkomst. Ik hoop dat het minder gebeurt, omdat men er met dit in de rug samen uitkomt.

De heer Schalk zei dat, conform de Raad van State, het uitgangspunt is dat de werkgever het gezag uitoefent over de werknemer op grond van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. Het klopt dat wij de werknemerspositie versterken. Dat is een politieke keuze, maar ik zie het niet als een revolutionaire stap die afbreuk doet aan het uitoefenen van het gezag. Sterker nog, met de Wet flexibel werken, die al geldt, doen we het bij de arbeidsduur en de arbeidstijd in veel sterkere mate. Daar is de afwijking zelfs alleen maar "zwaarwegend bedrijfsbelang". In die zin is dit nog een hele milde vorm, die maximaal uitstraalt dat zeer legitieme werkgeversbelangen een plek krijgen, ook als ze niet zwaarwegend zijn. Ik ben nog wat preciezer. Die bepaalde rechten van werknemers, maar ook van werkgevers, die ingrijpen in het gezag van de werkgever, zien we heel breed. Denk aan het minimumloon. Dat is overigens ook iets wat in de praktijk door bijna alle werkgevers wordt betaald. En toch hebben we het, om te borgen dat er geen groep is waarin daarop wordt geconcurrerd.

Dit haakt ook aan de vraag van mevrouw Ramsodit over de wijziging van het toetsingscriterium in het kader van het borgen van de rechten van de ondernemer en de werknemer. We hebben dat aangepast op basis van het advies van de SER, juist om het op een evenredige wijze te kunnen toetsen. Die twee woorden gaan hier volgens mij samen: meer balans door een versterking, maar behoud van de evenredigheid. Daarmee kom je echt tegemoet aan die belangenafweging, waar ook de heer Van der Goot naar vroeg, zonder er afbreuk aan te doen.

Mevrouw Ramsodit (GroenLinks-PvdA):

Ik wil nog even een stukje terug naar het begin van uw betoog, waarin het ging over de rechtsgang. De heer Van de Sanden en de heer Van Gasteren stelden daar vragen over. Als je nu een rechtsgang hebt, gezien het feit dat thuiswerken een steeds groter onderdeel wordt van de arbeidsomstandigheden, heb je nu als enig generiek aanknopingspunt Boek 7 artikel 611 van het Burgerlijk Wetboek. Als je dat vergelijkt met de beoogde situatie van dit wetsvoorstel, waarin je veel meer invulling en kleuring geeft, is dan de helderheid groter in de situatie van die generieke grond of in de situatie waarin je dit wetsvoorstel hebt? Ik merkte in het debat net al dat we op zoek zijn naar duidelijkheid. De heer Schalk had het daar ook even over. Heeft u mijn vraag voldoende helder?

De heer Van Weyenberg:

Ik ben aan het nadenken terwijl ik naar u luister. Ik denk dat het dubbel is. Je zou kunnen zeggen "het is nu heel helder", want je maakt met dit criterium eigenlijk geen schijn van kans. Dat is ook helder, maar niet de helderheid die wij voor ogen hebben. Wat u volgens mij bedoelt, is het afwijzingscriterium van redelijkheid en billijkheid dat in deze aanpassing van de Wet flexibel werken wordt toegevoegd. De werkgever stemt in, tenzij het naar redelijkheid en billijkheid niet te doen is. Dat is ook in materiewetgeving een veel specifiek criterium, ook voor de toetsing door de rechter. De ervaring van de Wet flexibel werken leert dat als je dit

soort dingen opschrijft, welke keuze je in de wet ook precies maakt, er een beperkt aantal rechtszaken komt. Het geeft namelijk al zo'n richting, dat het gesprek tussen werkgever en werknemer veel beter wordt gevoerd. Conflicten blijven dan uit. Als de spelregels goed op papier staan, worden er gemiddeld minder overtredingen gemaakt. Dat is de gedachte achter de wet, dat is denk ik ook de onderliggende motivatie van de Sociaal-Economische Raad om het zo aan de initiatiefnemers en het kabinet voor te stellen.

De voorzitter:

Een huishoudelijke vraag, meneer Van Weyenberg. Bent u nog steeds met uw eerste blok bezig?

De heer Van Weyenberg:

Excuses, voorzitter. Ik ben in mijn tweede blok.

De voorzitter:

Oké. Ik stel voor dat u dat even afmaakt. Als u aangeeft wanneer u ermee klaar bent, kunnen eventuele interrupties dan worden geplaatst. Het is de praktijk toch?

De heer Van Weyenberg:

Ja, dat klopt helemaal. De heer Schalk vroeg of wij de uitgangspunten van het arbeidsrecht aanpassen. Daar heb ik net al iets over gezegd. De werkgever is en blijft verantwoordelijk voor de organisatie van de werkplek. Dat verandert niet. Met de huidige werkregels is de werkgever alleen verplicht om er met de werknemer over in gesprek te gaan als de werknemer dat vraagt. Met onze initiatiefwet kan hij het dan niet langer zonder onderbouwing afwijzen. Die onderbouwing moet worden getoetst aan redelijkheid en billijkheid. Dat is nou precies wat past in de arbeidsverhoudingen in een Rijnlants model, in het model dat mijn fractie voorstaat, en in het arbeidsmodel waar de partners in de Sociaal-Economische Raad om hebben gevraagd. Daarmee komt het wetsvoorstel totaal niet in de plaats van het goede gesprek tussen werkgever en werknemer. Ik benadruk dat graag. Het beoogt dat juist te faciliteren. Daarmee borgt het dit juist in het bijzonder voor die mensen. De arbeidsrelatie is zelden honderd procent gelijkwaardig. Ik denk dat er op dit moment ook arbeidsrelaties zijn waar de werknemer misschien wel bijna almachtig is, omdat hij heel snel weg kan gaan. De realiteit is dat je het in het arbeidsrecht vaak juist regelt voor die groep waar het nog niet vanzelf gaat of voor als de situatie in de toekomst mocht veranderen.

Voorzitter. Dat brengt mij aan het einde van dit blok.

De heer Schalk (SGP):

Zojuist zei de heer Van Weyenberg dat er weinig rechtszaken zijn geweest na de Wet flexibel werken. Dat komt misschien juist doordat er een wet is gekomen. Met andere woorden, daarvoor was er heel vaak discussie. Er werd misschien naar de rechter gegaan. Die wet heeft eigenlijk de werkgever in de positie gedrongen dat hij wel akkoord móest gaan. Dat krijg je in dit geval misschien ook. Je maakt de positie van de werkgever eigenlijk ondergeschikt aan de positie van de werknemer. Is de heer Van Weyenberg het daarmee eens?

De heer Van Weyenberg:

Je zou kunnen stellen dat er in die zin vroeger geen probleem was. Het is natuurlijk waar dat in die rechtszaken de positie van de werknemer uiteindelijk was. Die positie werd een stuk gelijkwaardiger gemaakt met de Wet flexibel werken. Dat was ook de bedoeling van de wetgever. Het feit dat er daarna geen lawyer's paradise ontstond — daar heb ik ook wel zorgen over gehoord — stemt mij hoopvol. De heer Schalk voegt daar nu aan toe: als dat alleen maar is omdat de werkgever geen kant meer op kan, dan kijk ik daar minder enthousiast naar. Dat begrijp ik heel goed.

Er is een uitgebreide evaluatie geweest rondom de arbeidstijden. Aan het lezen van deze evaluatie heb ik niet het beeld overgehouden dat dit voor werkgevers een heel lastige wet is waar zij niet mee uit de voeten kunnen. Sterker nog, ik ben jarenlang arbeidsmarktwoordvoerder geweest. Ik heb heel veel met ondernemers gepraat. Dat ging vaak over de loondoorbetaling bij ziekte of over allerlei punten waarvan zij vonden dat de regels ingewikkeld waren. Maar ik heb in oprechtheid eigenlijk nooit — ik graaf nu even — iemand over die arbeidstijden en die arbeidsduur horen praten. Ik bedenk dan ook nog dat wij hier een opener criterium hebben genomen dan voor arbeidsduur en arbeidstijden. Dat is juist aan ons voorgesteld door de experts van de ondernemers. Het waren in de SER de werkgevers die vroegen om een ander criterium dan "zwaarwegend bedrijfsbelang". Wij hebben ook echt gepoogd om tegemoet te komen aan die zorg. Dus die zorg heb ik echt gehad.

Maar dat de positie van de werknemer een stap wordt versterkt, is wel het doel van het wetsvoorstel. Daar heeft de heer Schalk natuurlijk helemaal gelijk in.

De heer Schalk (SGP):

Je zou natuurlijk zo kunnen redeneren dat de werkgevers in de SER hebben gezegd: doe dan maar "redelijkheid en billijkheid", want dan zijn we in ieder geval van dat "zwaarwegend" af. Het kan wantrouwen van mij zijn. Dat geef ik zo toe. Maar het is natuurlijk een redenering die plausibel zou kunnen zijn. Je komt dus tot een soort compromis, zo van: doe het dan maar, maar dan wel met een andere grond.

De heer Van Weyenberg:

Ja, maar mijn beeld is dat ook werkgevers echt zien dat er voordelen zitten aan flexibel werken. Zij zien dat het in deze tijd ook past om het gesprek aan te gaan. Er was ook oprechte zorg over dat criterium in ons oorspronkelijke wetsvoorstel. Ik vind het eerlijk gezegd wel een teken van vertrouwen dat zij daar de vakbeweging en kroonleden van hebben weten te overtuigen in de SER. Daarna hebben zij de initiatiefnemers en de minister weten te overtuigen. Hier kijk ik dan toch wel met een iets zonniger bril naar wat er nu ligt. Men had ook kunnen denken: "Ik ga het hier bij u in de senaat nog weleens proberen met de oorspronkelijke wet. Die is scherper. Dan krijg ik hem misschien makkelijker van tafel." Nee, men heeft echt doorgekregen dat dit een punt is waar een lijvig advies over is geschreven. Dat advies is ook veel breder dan alleen de initiatiefwet. Bij de werkgeversorganisaties proef ik ook echt: wij moeten iets met dit thema.

Ik denk overigens ook dat — zeker als we ooit in mindere economische tijden komen — juist werkgevers die hier

graag op willen samenwerken helemaal niet zitten te wachten op een onwerkbaar wet. Dat vonden zij van "zwaarwegend bedrijfsbelang". Maar zij zitten ook niet te wachten op een situatie waar sommigen aan de randen van hun bedrijfstak of sector kunnen denken: dat is wat voor hen, maar ik ga wel even concurreren op deze arbeidsvoorwaarden. Ik denk dat heel veel werkgevers dat ook hebben willen vermijden. Dus in die zin kijk ik wel optimistischer naar het SER-advies. Optimisme is überhaupt een karaktereigenschap die ik altijd maximaal probeer toe te passen.

De heer Kox (SP):

Ik ben een groot fan van creatief meedenken zoals collega Schalk dat doet, met "het zou ook zo kunnen zijn". Tegelijkertijd moeten we realistisch zijn. Misschien hadden we dat in de Tweede Kamer moeten doen. In de Tweede Kamer is vastgesteld dat er na aanname van de Wet flexibel werken nog steeds een reden is om de Wet werken waar je wilt in te voeren. Daar heeft een overgrote meerderheid van de Tweede Kamer mee ingestemd. De Tweede Kamer heeft daarbij wel restricties gesteld. Eén. We gaan sneller evalueren. Twee. We veranderen de zwaarwegendheid in redelijkheid en billijkheid, op advies van de SER. Dat is de feitelijke. Wij moeten toetsen of de wet aan onze criteria voldoet. Ik denk dat het hoofdcriterium daarbij is of het kwade wordt voorkomen. Daarover heb ik collega Van Weyenberg horen zeggen: daar zie ik in ieder geval niks in. Mag ik toch iets vragen? Over een aantal jaren gaan we evalueren. Dan zou de conclusie kunnen zijn dat dit uiteindelijk averechts heeft gewerkt. Ziet collega Van Weyenberg dat risico? Ook al ziet hij dat niet — je zou dan kunnen zeggen dat je nooit meer hoeft te evalueren — wat moeten we daar dan mee doen? Ik vind het te laat voor het alternatief om de Eerste Kamer nu maar te laten zeggen dat we twee jaar gaan wachten. Dat hadden we in de Tweede Kamer moeten beslissen. We hebben de evaluatietermijn verkort. Wat zou er kunnen gebeuren als er straks een evaluatie is? Is er enig risico dat we dan iets gedaan hebben waar we spijt van hebben?

De heer Van Weyenberg:

Dat is natuurlijk een moeilijke vraag om met absolute zekerheid te beantwoorden. Als initiatiefnemers zien wij dat risico echt niet. In de Tweede Kamer is uitgebreid over bijvoorbeeld administratieve lasten gediscussieerd. Daarbij is gevraagd: kunt u ook de kwalitatieve administratieve lasten in de evaluatie meenemen? Als ik het goed heb, heeft de minister dat daar toegezegd. Ik zie niet dat ergens een onverhoopt neveneffect optreedt, ook niet vanuit het grote maatschappelijke draagvlak. Als dat toch gebeurt, komt dat in zo'n evaluatie aan de orde. Ik voel me af en toe ook echt gesteund door de lessen die we uit de evaluatie van de Wet flexibel werken kunnen trekken.

De heer Kox heeft helemaal gelijk: je weet aan de voorkant nooit voor honderd procent hoe het leven gaat lopen. Dat weten we allemaal niet. Dat betekent dat het goed is om bij zo'n evaluatie een open blik te hebben. Ik ga er dus van uit dat, als er iets is gebeurd, het ministerie dat een plek geeft in die evaluatie. Als ergens iets is opgekomen wat u hier, de Tweede Kamerleden, wij en het kabinet niet hadden zien aankomen, neem je dat mee. Ik zie dat niet, zeker niet

op het domein van bijvoorbeeld administratieve lasten. Daar wil ik het zo ook over hebben, over de praktijk.

De voorzitter:

Dan komt u bij het blok over redelijkheid en billijkheid.

De heer Van Weyenberg:

Ik ging nu aan het blok praktijk beginnen, voorzitter. Excuus. De heer Van Strien, mevrouw Ramsodit, de heer Van Gasten en de heer Van de Sanden vroegen: zorgt dit voor extra administratieve lasten, en dan specifiek voor het mkb? Dat is de eerste vraag. Ik heb net al wat gezegd over hoe de wet een hulpmiddel biedt, met een versterkte positie van de werknemer. Daar heeft de heer Schalk helemaal gelijk in. Dit wetsvoorstel heeft er op een andere manier rekening mee gehouden dat de administratieve lasten voor bedrijven niet optreden, met specifieke aandacht voor kleinere bedrijven en familiebedrijven. Om te beginnen is er een drempel in de wet, zoals die ook in de Wet flexibel werken zit als het gaat om de aanpassing van arbeidstijden en arbeidsduur. Die drempel is tien werknemers. In de consultatie die wij deden, kregen we daar overigens best wat reacties op. Sommigen zeiden: doe maar omhoog. Ook heel veel mensen zeiden: kun je die drempel niet schrappen? Zij vonden het eigenlijk raar dat je hier als werknemer geen aanspraak op kunt maken bij vijf werknemers. We hebben die tien gehandhaafd, omdat die ook voor ondernemers als een belangrijk criterium werd gezien.

Het tweede is dat het zwaarwegend bedrijfsbelang een materiële impact zou hebben. Ik maak de administratieve lasten dan wat breder. Dat had een grote, materiële impact gehad. We hebben echt geluisterd naar de zorgen van de werkgeversorganisaties en van ondernemers door een ander toetsingscriterium te gebruiken. Het klopt inderdaad dat een werkgever straks niet zomaar nee kan zeggen omdat hij niet in thuiswerken gelooft. Elon Musk bij Tesla had onder meer dat beleid: ik geloof er niet meer in. Hij heeft toen een mailtje gestuurd, of weet ik hoe hij dat doet. Misschien doet hij dat via Twitter. Hij schreef: dit mag niet meer. Dat kan niet meer. Dat is waar. Ik geloof ook niet dat iemand in deze zaal dit tot voorbeeld van goed werkgeversgedrag zou willen verklaren.

Hoe gaat dat er dan in de praktijk uitzien? Hoe werkt zo'n aanvraag? Onder anderen mevrouw Belhirsch vroeg daar heel precies naar. Eerst maar even de formele kant: de procedure verandert eigenlijk niet. In de huidige wet moet je voor een aanpassing van werktijd, arbeidsduur of arbeidsplaats schriftelijk een verzoek indienen. Dat is geregeld in de Wet flexibel werken, waar we het vaak over hebben. Dat wiel hoeft je dus niet opnieuw uit te vinden. Dat blijkt in de praktijk ook goed te functioneren, als je naar de evaluatie kijkt. De werknemer kan schriftelijk een verzoek doen om aanpassing van de arbeidsplaats. Dat verzoek moet in beginsel ten minste twee maanden voor het beoogde tijdstip van wijziging worden ingediend. Daarna volgt overleg. Dat is een integraal onderdeel van de wet en dat blijft zo in onze initiatiefwet. Daarna beoordeelt de werkgever het verzoek en laat hij de werknemer weten of het verzoek wordt geaccordeerd.

Wat hier nu wijzigt, is dat de werkgever een afwijzing moet motiveren en dat die motivering zal worden getoetst aan

redelijkheid en billijkheid. Daar zal de motivering aan moeten voldoen. De motivering wordt in principe niet getoetst, maar ze zal daaraan moeten voldoen.

Die schriftelijke vorm is overigens wat ons als initiatiefnemers betreft een voordeel voor zowel de werkgever als de werknemer. De schriftelijke vorm maakt duidelijk wat het verzoek is, dus daar kunnen geen misverstanden over bestaan. Ook voor de werkgever is het duidelijk; hij kan daar later op terugvallen bij de afspraken die worden gemaakt. Het moet op schrift, maar we hebben geen vormvereisten voor hoe dat eruit moet zien, ook om de administratieve last te beperken, net zoals in de huidige Wet flexibel werken. Ook de reactie is schriftelijk, maar vormvrij. Ook hier dus maximaal uitgaan van het vertrouwen dat het gesprek goed op gang komt.

In de praktijk zal er natuurlijk vaak niet eerst een formeel verzoek gedaan worden, maar zal er eerst informeel worden gepraat. Als men elkaar daar al vindt, kom je überhaupt niet in dit kwadrant terecht. Dat is ook wat we met deze wet beogen; dat is het doel van de initiatiefnemers. Als het informeel niet lukt, is er de formele route die openstaat. Een automatisch nee kan niet.

Gevraagd is wat het wetsvoorstel betekent voor de thuiswerkplek. Daar zijn enkele vragen over gesteld. Daar is de werkgever verantwoordelijk voor. Bij thuiswerken gelden natuurlijk andere regels. Je hoeft geen toiletblok aan te schaffen, zeg ik tegen de werkgevers onder u. Dat deel van de arbowetgeving geldt hier echt niet. Het gaat om de werkplek en de inrichting. Uit onderzoek van PwC blijkt trouwens dat de kosten voor het inrichten van een thuiswerkplek doorgaans al worden oversteegen door de bespaarde reiskosten. En dan heb ik het nog niet eens over de mogelijk bespaarde kosten door het hebben van minder kantoorplekken. Dat laat wat mij betreft zien dat de materiële impact op de kostenkant beperkt is.

Een aantal leden heeft vragen gesteld over het terugdraaien. Mevrouw Belhirsch vroeg of de werkgever een toekenning kan terugdraaien. Dat kan, maar de werkgever kan dat niet zomaar doen. Er moet dan sprake zijn van nieuwe en zwaarwegende omstandigheden. Maar dat kan gebeuren. Ik noem het voorbeeld van die nieuwe collega. Dat kan prima, maar als er opeens drie nieuwe mensen binnenkomen, dan ga je dat niet doen. Ik denk dat wij allemaal herkennen dat je daar normaal prima uitkomt. Dan is het in het begin misschien wel fijn dat die ervaren college wat vaker ook fysiek aanwezig is. Ik denk dat velen van ons dat uit hun werkzame leven zullen herkennen.

De heer Schalk vroeg wat er gebeurt als de werknemer het op een gegeven moment niet bevalt. Hoe werkt dat dan? Dan ga je dat gesprek weer aan. Als de werkgever dat dan weigert, zou je weer een nieuw verzoek kunnen indienen. Dit zie ik — en ik denk ook de heer Schalk — in de praktijk niet de hele tijd gebeuren. Uit de evaluatie van de Wet flexibel werken — het gaat om dezelfde systematiek als bij arbeidsduur en arbeidstijd — heb ik niet de indruk dat er een ongelofelijk ingewikkeld jojobegeuren plaatsvindt. Ik denk dat werkgevers en werknemers daar uiteindelijk prima uit komen. Er is vaak sprake van nieuwe omstandigheden waar ofwel de werknemer begrip heeft voor de vraag van de werkgever, ofwel de werkgever begrip zal hebben voor de vraag van de werknemer.

Dan vroegen de heer Van der Goot, mevrouw Bakker en mevrouw Perin-Gopie naar de grenswerkers. Mevrouw Perin-Gopie heeft me gezegd dat ze mij zou corrigeren als ik haar naam verkeerd zou uitspreken, dus ik kijk elke keer licht naar links om te kijken of ik het goed heb gedaan. Ze blijft nu zitten, dus mijn dag kan niet meer stuk. De grenswerkers zijn een belangrijk onderwerp. Ik was woordvoerder voor de coronasteun tijdens de coronacrisis. Daar kwamen heel schrijnende gevallen aan de orde, gelet op de wijze waarop daarmee werd omgegaan. Daar is ook veel aandacht voor geweest, bij de Raad van State, in de internetconsultatie en in de behandeling in de Tweede Kamer, en dus ook vandaag. Over de socialezekerheidsituaties heeft de minister van Sociale Zaken inderdaad overeenstemming bereikt, dus dat is mooi, maar op het vlak van belastingverdragen is dat nog niet gebeurd. Dat leidt inderdaad tot problemen voor grenswerkers. Wij hebben zelfs overwogen om dat in deze initiatiefwet op te nemen, helemaal aan de start, maar wij kunnen geen aanpassingen aan belastingverdragen doen in een wet. Daarom hebben wij het in onze memorie van toelichting wel benoemd als een belangrijk punt, maar dit moet via het kabinet gebeuren. Bij de behandeling is daar ook naar gevraagd en zijn er moties over ingediend. De heer Van der Goot verwees daar ook naar.

Dan was specifiek nog de vraag: hoe zit het als je werkt vanuit een ander adres dan je woonadres? Verlies je dan privileges? Mevrouw Perin-Gopie vroeg daarnaar. Mensen gaan soms tijdens het thuiswerken een uur in een koffiebar achter hun laptop zitten. Wij hebben ons heel bewust tot het woonadres beperkt, ook naar aanleiding van de internetconsultatie. Ik denk dat geen werkgever het een probleem vindt dat je even een halfuur ergens anders werkt. Zo deed ik dat ook toen ik thuiswerkte, en nu ook nog soms. Maar je wilt natuurlijk niet dat iemand acht uur per dag op een net niet goede stoel gaat zitten, want dat klemt met het feit dat je voor een goede stoel moet zorgen. In de praktijk is hier wel een mouw aan te passen, maar niet als je permanent op een slechte stoel gaat zitten. Daarover mag je natuurlijk andere afspraken maken. Als iemand een flexkantoorplek om de hoek huurt met een goede stoel, dan zal de werkgever zeggen: top. Maar een werkgever wil voorkomen dat je de hele tijd op een heel slecht zittend stoeltje zit en na een week klachten krijgt. We hebben daarom formeel gekozen voor het woonadres, maar er mogen natuurlijk altijd andere afspraken worden gemaakt. Mijn beeld is dat het woonadres dat niet in de weg staat.

Mevrouw Perin-Gopie (Volt):

Ik vraag me toch het volgende af. Ik weet dat mensen hele dagen vanuit een flexwerkplek werken en ook vanuit een koffietentje. Maar vooral de hoger opgeleide of theoretisch opgeleide werknemers werken ook weleens vanaf hun vakantieadres. Wordt dat met dit wetsvoorstel ingewikkelder dan nu het geval is?

De heer Van Weyenberg:

Dat denk ik niet. Het gaat hier echt om de standaardafpraak met de werkgever. Ik denk dat de werkgever ervan uitgaat dat je thuiswerkt. Daar kun je ook terugvallen op de redelijkheid- en billijkheidstoets. Maar als er om de hoek een kantoor staat, waar je een goede stoel en een goed bureau huurt, waar je graag werkt en wat reistijd scheelt, dan denk ik dat de werkgever geen enkele reden heeft om dat anders

te beoordelen. Als ik werkgever was en u zou de hele dag daar willen werken, zou ik wel iets meer vragen gaan stellen over hoe het zit met de arboregels, omdat ik wil voorkomen dat ik met eventuele klachten word geconfronteerd. Overigens denk ik dat dat een nuttig gesprek is, want dat is iets wij allebei graag willen vermijden.

Mevrouw Perin-Gopie (Volt):

Ik heb nog een vraag. Wordt de werkgever dan ook verplicht om te controleren of de werknemer op zijn woonadres aan het werk is?

De heer Van Weyenberg:

Nee, die wordt niet verplicht om dat te controleren. Het gaat om de afspraak die je met elkaar hebt gemaakt, in ieder geval als je op deze wet wilt beroepen. Nogmaals, een andere afspraak, die wat meer flexibiliteit beoogt, is natuurlijk ook altijd te maken. Maar wat deze wet doet, is de juridische positie van de werknemer versterken. Dat ziet op de thuiswerkplek op het woonadres. Overigens hebben we het, ook als reactie op de internetconsultatie, beperkt tot woonadressen binnen de Europese Unie. Ook de Sociaal Economische Raad vond dat belangrijk.

Voor het antwoord op de vraag in hoeverre er in Europees verband nu stappen worden gezet naar een verordening op dit punt, verwijs ik graag naar de minister. Mij is niet bekend of dat gebeurt, maar daar zal de minister wat over kunnen zeggen. En ja, aan de fiscale kant is er echt nog wel een serieuze belemmering. Ik heb de oproep om een ultieme poging te doen om daarover nog eens het gesprek aan te gaan. In de behandeling in de Tweede Kamer hebben we daarvoor ook onze steun uitgesproken. Ik wil hier wel gezegd hebben dat dit op geen enkele wijze aan de inzet van het Nederlandse kabinet ligt. Het is gewoon nog niet gelukt om hier met België en Duitsland een belastingverdrag voor te maken.

Dan was er ook nog de vraag — de laatste in dit blokje - van mevrouw Ramsodit of de wet invloed heeft op de mogelijkheid voor de werkgever om op eigen initiatief de werknemer een werkplek juist te ontzeggen. De arbeidslocatie wordt overeengekomen in het arbeidscontract van de werknemer. Een aantal van u heeft dat ook aangestipt. Als je dat wilt wijzigen, dan kan dat door het eenzijdige wijzigingsbeding in de huidige wet, met strikte voorwaarden. Maar dat heeft niks met onze initiatiefwet te maken. Met dit wetsvoorstel kun je een verzoek indienen om de arbeidsplaats aan te passen. Dat kan zijn om een dag meer vanuit huis te werken, maar natuurlijk ook omdat je graag een extra dag naar kantoor wilt komen. Laten we eerlijk zijn: als vier dagen verplicht thuiswerken de norm is bij je bedrijf, dan krijg je ook mensen die die vraag kunnen stellen. Daarmee krijg je als werknemer dus een meer gelijkwaardige positie. We hebben het dan niet over een werkgever die zegt: gaat u allemaal even thuiswerken, want we gaan het pand verbouwen. Dat is tijdelijk. Maar structureel heb je hierin als werknemer een rol. Als een werknemer bijvoorbeeld kwetsbaar is, moet de werkgever ook extra voorzichtig zijn in hoe hij het werk organiseert. Nogmaals, dat staat allemaal los van onze initiatiefwet.

Er is één ding dat nu echt niet kan en dat onze wet ook echt niet verandert. Als er een kantoor is, kun je vragen of je een

dag vaker mag komen. Maar je kunt met deze wet niet eisen dat er überhaupt een kantoor wordt geopend. Mocht een werkgever dus geen kantoor hebben, dan kun je dat met deze wet niet afdwingen. Volgens mij is dat ook echt een ander soort situatie. Tot zover dit blokje.

Voorzitter. Dat brengt mij bij het blokje redelijkheid en billijkheid. Daarna heb ik ook nog het blokje overig. Dat zeg ik ook met het oog op ... In de schriftelijke rondes die voorafgingen, zeker bij de vragen van de VVD-fractie, ging het vaak om iets meer een gevoel krijgen bij de vraag waaraan je hierbij moet denken. "Redelijk en billijk" is een bekend begrip uit het arbeidsrecht, maar het is natuurlijk ook een relatief open norm. Bij "zwaarwegend bedrijfsbelang" heb je misschien meteen wat scherpere beelden. Maar dat hebben we dus veranderd. De heer Kox vroeg bijna: stelt wat je nu hebt staan dan nog wel wat voor? Ja, want de open norm waarvan ik net juridisch heb betoogd dat die meer handvatten biedt voor de werkgever dan het huidige kader, verbetert de balans tussen werkgever en werknemer in de belangenafweging. Maar hij is inderdaad niet zo sterk als bij zwaarwegend bedrijfsbelang. Ik kan niet anders zeggen, wat ik eerder ook al deed, dan dat de fractie van de SGP hier achteraf gezien een vooruitziende blik had. Toch een iets ander criterium voor de arbeidsplek maken dan voor de arbeidsduur en de arbeidstijden was acht jaar geleden een suggestie van de heer Dijkgraaf, die wel vaker slimme dingen zegt.

Voorzitter. Dat is ook precies de kern van wat werkgevers en de vakbeweging hebben betoogd. Als het gaat om de plek, is het gewoon echt nog een ander type vraag dan wanneer het gaat om een aantal uren meer werken of werken op een iets ander tijdstip. De variaties zijn groot. Pas een criterium toe dat daartoe ook ruimte biedt, juist ook om het werkgeversbelang goed te wegen. Daar zijn we echt gevoelig voor geweest. De vakbeweging is daar gevoelig voor geweest. Wij zijn daar gevoelig voor geweest. En ja, bij een echt conflict kan de rechter het borgen. Dan wordt het daar voorgelegd en wordt er een oordeel geveld op basis van alle feiten en omstandigheden. Maar ik ben optimistisch dat dat niet heel veel zal voorkomen.

In die afweging moet de werkgever ... Ik zeg dit ook in antwoord op een specifieke vraag van mevrouw Ramsodit. Het kan dus ook gaan over de kosten en de lasten van thuiswerken voor de werkgever. Dat is onderdeel van de redelijkheids- en billijkheidstoets.

Mevrouw Bakker vroeg of in de belangenafweging ook de meningen en behoeften van de medecollega's en de sociale cohesie worden meegenomen. In antwoord op die vraag, zeg ik: ja. Dat bevestig ik. Dat neem je mee. Of er ligt zelfs al een concrete afspraak, met de ondernemingsraad of in een cao, maar ook anderszins. Juist het begrip "sociale cohesie" is volgens mij een kernpunt geweest in dit SER-advies. Wij hadden in de initiatiefwet op basis van de consultatie al gezegd dat je bij het zwaarwegend bedrijfsbelang ook de sociale cohesie kon wegen. Maar ja, dat kan nog veel beter met het criterium van redelijkheid en billijkheid.

Het kan bijvoorbeeld dat je werkt bij een bouwbedrijf. Dit is natuurlijk maar een voorbeeld. Dit zijn natuurlijk altijd illustraties. De mensen die de huizen bouwen, doen dat op locatie. De planningsafdeling kan op basis van dat werk misschien wel vijf dagen thuiswerken. Dat gebeurt heel

veel via de computer. Stel dat een werkgever dan zegt: ja, maar ik vind het heel belangrijk dat je hier gewoon het merendeel van de tijd zit, zodat de mensen die de huizen bouwen zich bij jou kunnen melden, met jou kunnen sparren en bij jou naar binnen kunnen lopen en dat ik daarmee borg dat ik niet bijna twee organisaties krijg. Ik denk dat dat dan een hele valide afweging is. Ik denk niet dat het een valide afweging is om te zeggen: u mag geen minuut thuiswerken. Maar het is wel valide om te zeggen: het moet wel enigszins in verhouding blijven, want ik vind het belangrijk dat de verschillen op de werkvloer niet te groot worden. In de ene organisatie zal men die verschillen geen probleem vinden, maar in de andere misschien wel. Dat heeft dus zeker een plek en dat past bij dit criterium.

Het woord "balans" is het terugkerende woord dat ik hierbij zou willen gebruiken. Het gaat om de balans tussen een versterkte positie van de werknemer en maatwerk, waarin ook het belang van de werkgever voldoende wordt gewogen. En ja, het belang van andere collega's is voor die werkgever heel belangrijk. Ik denk dat dat overigens ook belangrijk is voor de werknemer die het verzoek doet. Misschien is dat formeel juridisch niet zo, maar een bedrijf is uiteindelijk een samenstel van mensen die samen iets doen, de werkgever en alle werknemers. Ik denk dat dit bij heel veel vragen zo is. Je kijkt bijvoorbeeld ook bij het opnemen van verlof of bij de arbeidstijden dat je er geen collega's mee in de problemen brengt. Daarvan kan de werkgever zeggen: dat wil ik voorkomen, dus ik zeg af en toe misschien ook nee. Maar ik weet dat ook heel veel werknemers erg hechten aan een goede relatie met hun collega's. Die eigen bedrijfsvisie of "die bedrijfseigen visie", zoals hij het letterlijk noemde, heeft daarmee, denk ik, echt een goed passende plek in dit wetsvoorstel. Als iets voor de rechter komt, zal die echt meewegen dat het beleid in kwestie in een bedrijf tot stand is gekomen samen met de or of met de personeelsvertegenwoordiging.

We kunnen ons ook allerlei situaties voorstellen waarin het gewoon niet kan. Als iemand met extreem bedrijfsgevoelige of geheime informatie werkt, snappen we allemaal heel snel waarom de werkgever heel terughoudend zou kunnen zijn, ook om het ondernemersrisico dat daar aanzit, om maar iets te noemen.

De vragen over de druk op de rechtspraak heb ik zojuist al beantwoord, evenals de vragen van mevrouw Ramsodit, mevrouw Huizinga en de heer Van de Sanden. Ik denk dus juist dat je minder conflicten krijgt als het criterium duidelijk is en iedereen zich daardoor ook erkend en gehoord voelt, waardoor deze wet geen grote revolutie is, maar een bevestiging van de norm juist voor die plekken waar het nog speelt.

Dan vroeg mevrouw Bakker nog heel specifiek of een werkgever dan ook mag weigeren als er bijvoorbeeld fiscale gevolgen optreden. Ja, zoals ik al eerder zei, zijn kosten ook een relevant punt. Fiscale gevolgen kunnen daar zeker een onderdeel van zijn voor de werkgever. Als die gevolgen disproportioneel groot zijn, is dat ook een criterium. In die zin is het een open begrip. Aan de ene kant voelt dat misschien wat ongemakkelijk, maar ik vind dat wel net het maatwerk waar de praktijk ons om heeft gevraagd.

Misschien tot slot vroeg de heer Schalk hoe het zit met de bewijslast. Hoe makkelijk of moeilijk zal het zijn om met

bewijzen te komen voor redelijkheid en billijkheid? Die werkgever moet in gesprek gaan met de werknemer. Die moet formeel reageren, zo staat het ook in het wetsvoorstel. Dan zul je af en toe moeten doorvragen. Welke behoefte heb je precies? De werkgever moet vervolgens naar redelijkheid en billijkheid beslissen. Uiteindelijk is het, denk ik: zoveel bedrijven, zoveel mensen, zoveel verschillende omstandigheden. Dan is het echt heel erg afhankelijk van de casus.

Mijn basisprincipe is: hoe zwaarder het belang van de werkgever, hoe zwaarder zou ook het belang van de werknemer moeten zijn om daartegen op te wegen. Daarmee is het ook geen helemaal statisch principe. Je weegt de rechten van de werkgever, maar als het belang dat overstijgt, kan de rechter anders kiezen. Bij een klein beetje voordeel voor de werknemer zal de werkgever eerder in het gelijk worden gesteld dan als het voor de werkgever bijna de enige manier is om te blijven werken. In het SER-advies ging het bijvoorbeeld over mensen met een urenbepanking, met een energetische beperking. Voor hen is het reizen zwaar en kost dat al heel veel energie. Dan denk ik dat je sneller zult zeggen: dat thuiswerken is voor deze werknemer van dusdanig belang dat die op eens twee keer meer uren kan werken dan anders. Ik denk overigens dat in deze concrete casus heel veel werkgevers heel snel graag meewerken, omdat zij weten dat de werknemer in de uren waarin die beschikbaar is, meer werk kan doen in plaats van onderweg te zijn van en naar een arbeidsplaats.

Voorzitter, dan het blokje overig. Daarna heb ik nog wat slotopmerkingen. De heer Van de Sanden vroeg nog naar artikel 16 Europees Handvest. Is het voorstel daarmee niet in strijd? Om te beginnen heeft de Raad van State daar op geen enkele wijze op gewezen. Die acht ik hier hoog. De Raad van State is hier vaak geciteerd met zorgen over het wetsvoorstel, maar hierop heeft de Raad van State niet aangeslagen. Het Europees grondrechtenhandvest over ondernemingsvrijheid is een zeer algemeen artikel, dat letterlijk stelt: "De vrijheid van ondernemerschap wordt erkend overeenkomstig het gemeenschapsrecht en de nationale wetgeving en praktijk". Ik zie dit wetsvoorstel daarmee op geen enkel punt in strijd. Sterker nog, wij hebben al wetten, ook door uw Kamer geaccordeerd, bijvoorbeeld rond de arbeidstijd en de arbeidsduur, die veel verdergaand zijn en veel striktere grenzen stellen aan wanneer een werkgever nee mag zeggen. Dat lijkt me hier dus niet aan de orde. Gelukkig, zeg ik tegen de heer Van de Sanden.

Dezelfde vraag stelde hij over het rechtszekerheidsbeginsel: is het niet in strijd met redelijkheid en billijkheid? Dat zou wel ingewikkeld zijn, omdat dit beginsel best regelmatig voorkomt in het Burgerlijk Wetboek. Op basis van artikel 248, Boek 6 van het BW kan een overeenkomst worden aangevuld door de redelijkheid en billijkheid en kunnen bepaalde regels buiten toepassing worden verklaard. Dat laat onverlet dat in de regel goed voorzienbaar is wat redelijk is. Daarmee is er echt geen strijd met het rechtszekerheidsbeginsel. Er is sprake van een keuze die door de wetgever al fundamenteel is gemaakt in het Burgerlijk Wetboek.

De heer Van Strien zei: met deze wet worden allerlei taken, zoals mantelzorg, kinderopvang of andere zorgtaken, afgeventeld op de werkgever. Dat was zijn zorg. Deze wet is er niet voor bedoeld dat "thuiswerken" de facto betekent dat

je op je kinderen past. Daar is deze wet niet voor bedoeld. Je moet aan het werk zijn; dat is evident. Wij hebben gezegd dat het eenvoudig wordt om het te combineren, bijvoorbeeld omdat je minder reistijd hebt. Je hebt misschien ook nog wat flexibiliteit, waardoor je een bepaald uur op de dag kunt inzetten om de zorg voor de kinderen te doen. Het andere uur blijf je dan langer aan het werk. Maar dat betekent niet dat we hiermee zeggen: u mag zorgtaken tijdens het werk doen. Nee, voor zorgtaken hebben we andere wettelijke regelingen. Als dit overigens wel waar zou zijn, zouden werkgevers een legitieme zorg hebben.

Tot slot, want ik zie de heer Van Strien bij de interruptiemicrofoon staan. Dit past ook bij het feit dat de minister terecht in de Tweede Kamer zei: we gaan echt van minder controle naar meer sturen op wat mensen uiteindelijk produceren, voor elkaar boksen. Dat is uiteindelijk waar werkgevers hun werknemers in arbeidsverhoudingen in toenemende mate op — ik wilde "afrekenen" zeggen, maar dat klinkt zo koel — beoordelen. Dat is volgens mij de kern van het criterium.

De heer Van Strien (PVV):

Ik snap ook wel dat men thuiswerken in principe niet gaat combineren met kinderen. Maar dan is er weer een kind ziek en dan is er weer wat aan de hand met de kinderopvang. De praktijk is dat er voortdurend problemen zijn met ouders die thuiswerken en kinderen. Dat is niet op reguliere basis, maar op irreguliere basis. Ik kan mij heel goed voorstellen dat een werkgever daar op een gegeven moment genoeg van krijgt en zegt: dit gaan we zo niet meer doen.

De heer Van Weyenberg:

Dat hangt, denk ik, af van wat die werknemer presteert. Stel dat het werk eronder lijdt en iemand zo veel is afgeleid dat die minder produceert, minder werk levert of minder goed werk levert dan op kantoor. Dat lijkt mij ogenblikkelijk tegemoetkomen aan de redelijkheid en billijkheid. Ik bedoel dat een werkgever dan kan zeggen: sorry, maar dit werkt niet, dus we moeten kiezen voor een andere oplossing. Overigens kan ik mij ook heel goed voorstellen dat dit er juist voor zorgt dat de werknemer beter zorgtaken kan combineren als de werknemer dit doet op de momenten waarop het moet en het op een ander moment op de dag inhaalt. Dat is niet in plaats van zijn of haar werk, maar naast zijn of haar werk. Dat leidt ertoe dat je op kantoor niet een werknemer hebt die de hele tijd bij een crisis naar huis aan het bellen is om te vragen hoe het allemaal gaat. Maar de kern van mijn antwoord aan de heer Van Strien is dat je als werkgever heel goed mag kijken of de werknemer nog presteert wat je hebt afgesproken en wat je van iemand verwacht. Dat past volgens mij breder bij het feit dat we minder controleren op het aantal minuten dat iemand heeft gewerkt — denk aan een prikklok — dan op de productie die iemand uiteindelijk draait. Als dan blijkt dat thuiswerken daaronder lijdt, biedt deze wet volgens mij alle ruimte om dat ter discussie te stellen en te veranderen.

De heer Van Strien (PVV):

Ik denk niet dat we het hierover eens worden, maar ik wil het toch nog een keer herhalen. De praktijk die ik net schetste, is natuurlijk heel diffuus. Je kunt als werkgever niet precies zeggen: ik ben ontevreden omdat je even een paar zieke kinderen van school haalt. De praktijk is heel

diffuus en niet te controleren. Dat is het verhaal. Dan moet je dat laten oplossen door werkgevers en werknemers. Volgens mij moeten we niet proberen daar als wetgever in te gaan zitten sturen.

De heer Van Weyenberg:

Wij laten het ook aan werkgevers en werknemers. Het enige wat wij doen, is de positie van de werknemer in dat gesprek een stukje sterker maken. Nogmaals, volgens mij zijn wij breder ... Voor veel werk dat hier zich in eerste instantie voor leent, wordt toenemend gestuurd op productie. Dat is wat de werkgever uiteindelijk wil. Ik bedoel dat er wordt geleverd. Als dat eronder lijdt ... Dat kan trouwens met of zonder deze wet. Het kan ook al zo zijn voor mensen voor wie het nu zonder die wet is toegestaan. Als het werk eronder gaat lijden, ga je het gesprek aan. Dat past, vind ik, ook in het goede contact tussen werkgever en werknemer. Ik zie niet dat door dit criterium, waarin je in het formele gesprek aan redelijkheid en billijkheid toetst als iemand wil thuiswerken ... Als je twijfelt, op basis van feiten of andere dingen, of iemand wel presteert, dan heb je met deze wet in de hand alle, alle ruimte om daar als werkgever op te acteren.

Voorzitter. Dan de vraag: waarom laten we de wet niet opnieuw toetsen door de Raad van State? Gedurende de rit worden er vaak wetten aangepast, maar het doel van deze wet staat gewoon recht overeind: het versterken van de positie van de werknemers en meer balans creëren. Sterker nog, als er één ding is gebeurd, is het dat we de werkgeverspositie hebben versterkt. Maar het doel van de wet is niet aangepast en het heeft meer ruimte geboden voor maatwerk. Ik zie dit overigens bij heel veel andere wetten ook zo gaan. Daar komt bij dat we natuurlijk ook bij de invulling niet over één nacht ijs zijn gegaan. Los van de fantastische ondersteuning vanuit het ministerie, waarvoor ik dankzeg aan de minister en ook zeker aan de mensen hier, en ook aan alle medewerkers van de fracties van GroenLinks en D66, zijn we natuurlijk gevaren op de SER. Als er ergens praktijkexperts over arbeidsrecht werken, lijkt mij dat toch te zijn bij de vakbeweging en bij werkgeversorganisaties, naast natuurlijk alle mensen die daar de wetten over maken op het ministerie.

Voorzitter. Dan was al eerder de vraag gesteld: wordt de kwalitatieve en de administratieve lastendruk ook meegenomen in het evaluatiekader? Dat heeft de minister volgens mij al toegezegd. Dat was terecht. Dat vond ik een waardevolle aanvulling.

Voorzitter. Dan kom ik bij laatste vraag, die van mevrouw Perin-Gopie. Er speelt een zorgelijke ontwikkeling omtrent de mentale gezondheid. Dat ben ik volledig met haar eens. Ik denk niet dat dit een reden is — en zo bedoelde zij het ook niet — om deze wet niet te maken. Je ziet bijvoorbeeld dat dit bij studenten een grote uitdaging is. Maar dit gold zeker ook in coronatijd, waarin heel veel mensen hele weken thuiswerkten omdat er een thuiswerkadvies lag, en niet omdat ze het wilden. Hierdoor zag je ook dat je hier op zoek moet naar een balans. Mijn eigen vrouw heeft ongeveer een jaar alleen maar vanachter haar bureau gewerkt. Er zijn weinig werknemers die daar uit vrije wil bij hun werkgever om komen vragen, en daarom is het ook goed om daar heel goed naar te kijken. Mevrouw Perin-Gopie deed een suggestie voor de evaluatie die, als zich daar problemen zouden

voordoen, daar absoluut een plek in verdient. De minister gaat over de evaluatie, maar ik snap goed wat zij vroeg.

Voorzitter. Daarmee hoop ik de vragen van uw Kamer te hebben beantwoord. Dan zou ik als slot willen eindigen waar ik mee begon: dit is een wijzigingswet. Dit is geen stelselverandering en niet een wet met 25 artikelen. Maar wij vonden het als initiatiefnemers zuiverder voor het goede maatschappelijke debat, en voor het gesprek met uw Kamer, om dat in de vorm te doen van een initiatiefwet, een wijzigingswet die één artikel wijzigt en die de balans beter maakt in de afweging tussen werkgevers en werknemers. Dit is een wijzigingswet die brede maatschappelijke steun heeft bij het kabinet, bij werkgeversorganisaties en bij de vakbeweging. Deze wijzigingswet probeert om op die manier iets wat steeds meer de norm wordt, en waar in Nederland een koploper in is, ook te waarborgen voor de toekomst, als bijvoorbeeld de economie tegenvalt of als we misschien langzaam sommige lessen van corona een beetje dreigen te verliezen. Deze wijzigingswet zorgt ervoor dat we echt borgen dat groepen die daar nu nog minder gebruik van kunnen maken, groepen waarmee het niet vanzelf goed gaat, een kader hebben waarop kan worden teruggevallen in een goed gesprek tussen werkgever en werknemer. Daarbij kunnen afspraken tussen werkgevers en werknemers in een cao of met de of altijd in de plaats komen van deze wet.

Daarmee hoop ik uw vragen te hebben beantwoord, en hoop ik aangegeven te hebben hoe deze wet een bijdrage kan leveren om iets wat we al heel goed doen, ook daar beter te maken waar dat nog niet lukt.

Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Van Weyenberg. Alvorens het woord te geven aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid schors ik de vergadering voor een korte pauze, tot 19.40 uur.

De vergadering wordt van 19.32 uur tot 19.40 uur geschorst.

De voorzitter:

We zijn nu toe aan het antwoord van de regering in de eerste termijn. Ik geef het woord aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

□

Minister Van Gennip:

Dank u wel, voorzitter. Allereerst dank aan de indieners voor dit initiatiefvoorstel. Dat is al door de Tweede Kamer geweest en het is vanavond hier. Felicitaties aan alle leden die vandaag hun maidenspeech hebben gehouden.

Dat begon met de heer Van Gasteren, die met alle Rotterdamse passie sprak over met opgestroopte mouwen aan het werk gaan. Dat de tweede naam van de heer Van Gasteren Maria is, zal ik altijd onthouden, als goede katholiek.

Mevrouw Ramsodit, u bracht voor mij echt heel dicht bij wat werken is, hoe moeilijk het soms ook kan zijn als je niet helemaal je eigen werkomstandigheden kan kiezen en hoe

belangrijk het dan is dat daar wél goede regels voor zijn. Ik vind het ook heel erg mooi om te zien dat bij mevrouw Ramsodit de liefde voor het arbeidsrecht ervan afspat en ik kan me zo goed voorstellen waar dat vandaan komt.

De heer Van der Goot bracht niet alleen Friesland dichtbij, waar hij het niet over had, maar alle regio's in Nederland. Dat past natuurlijk ook bij de opdracht die de heer Van der Goot heeft. Het bracht mij ook in herinnering terug naar de tijd dat ik staatssecretaris was, inmiddels een kleine twintig jaar geleden, en verantwoordelijk was voor regionaal beleid. Bij alle voorbeelden die de heer Van der Goot noemde, dacht ik: het is vijftien jaar na dato nog steeds dezelfde discussie. Dat is een andere discussie om het een keer over te hebben.

De heer Van de Sanden bracht het verhaal van hoe je in Nederland verder komt, wat je DNA is en het DNA van je vader en wat je daarmee kan doen, ook in deze Kamer. Ik ben ook heel erg benieuwd hoe het rode DNA van de vader van de heer Van de Sanden en het liberale DNA dan uiteindelijk bij elkaar komen, want daar refereerde de heer Van de Sanden aan.

En tenslotte mevrouw Belhirsch. U brengt ook wortels uit de hele wereld deze Kamer in. Dat is heel belangrijk, omdat dat onze blik ook verbreedt. Met u leven wij denk ik allemaal mee met de vreselijke gebeurtenissen in Marokko en overigens inmiddels ook in Libië. Helaas zijn de natuurrampen niet alleen maar in één land, op dit moment, en dat is wel heel treurig.

Maar terug naar werken waar je wilt. Overigens hoop ik dat u allen met heel veel enthousiasme en energie uw werk blijft doen. Ik vind het elke keer weer een feest om hier te mogen zijn. De zorgvuldigheid waarmee u initiatiefwetsvoorstellen en wetsvoorstellen behandelt, doet mij deugd. Vandaag ben ik hier in een rol als adviseur. Ik zal mij inhouden om u niet de rest van de avond bezig te houden met wat ik ergens van vind, ook gegeven de woorden van de vorige keer van de voorzitter. Ik zal netjes ingaan op de vragen die aan de indieners en aan mij gesteld zijn. U kunt zich wel voorstellen dat ik, als oud-werkgever, ook een aantal ervaringen en opvattingen heb die ik hier gedeeltelijk met u zal delen.

Allereerst, werken waar je wilt, thuiswerken, hybride werken brengt om te beginnen heel veel voor mensen. Het maakt werk waardevoller als je dat ook vanuit huis kan doen. En waarom? Omdat je makkelijker je werk en je zorgtaken kunt combineren, alleen al omdat de reistijd wegvalt, of omdat je toch aan de randen van de dag of tijdens de lunchpauze een aantal dingen kan doen die belangrijk zijn voor jouw gezin en dus ook voor de samenleving. Het maakt het ook mogelijk om soms een aantal uren ongestoord door te kunnen werken, zeg ik uit eigen ervaring, namelijk als de kinderen naar school zijn. Ik krijg soms meer gedaan in twee uur thuiswerken dan in twee uur op kantoor werken, maar voor sommige mensen zal dat andersom zijn. Dan wil je juist twee uur op kantoor werken omdat het thuis zo druk is. Die combinaties en die keuzes geven mensen de mogelijkheid om dat te combineren, waar dat kan in een bedrijfsvoering, in een bedrijfscultuur.

Maar het heeft ook voordelen voor de werkgever, zeg ik ook uit ervaring. Op het moment dat je medewerkers beter kunnen kiezen hoe zij hun werk kunnen invullen — en dat

heeft niet alleen te maken met thuiswerken, maar ook met grip op je werk — heb je medewerkers die tevredener, loyaler en creatiever zijn, omdat ze ontspannener zijn. Als werkgever heb je er ook heel veel aan als je medewerkers goed in hun vel zitten en hun talenten zo goed mogelijk kunnen benutten.

De productiviteit van mensen die thuiswerken is juist hoger, dat heeft het CPB ook aangehaald. Dat geldt zeker voor het werken als dat ook hybride kan. Voor een werkgever komt er natuurlijk ook een kostenaspect bij, maar dat is voor de meeste werkgevers van secundair belang, al zal dat best bij een aantal ook een grote rol spelen.

Ten slotte het maatschappelijk belang. Dan denken we vaak aan minder files, minder verkeersdruk. Maar ik denk toch ook vooral aan de maatschappelijke cohesie. Ik denk ook aan de mentale druk die wij onszelf opleggen. We komen er dadelijk op of dat door hybride werken komt of niet. Als we de sociale en maatschappelijke prestatiedruk wat kunnen terugnemen, zorgt dat voor meer maatschappelijke cohesie. Dan zorgt dat ervoor dat meer mensen hun mantelzorgtaken, hun gezin en hun werk kunnen combineren, en er minder stress is. Dat is van grote maatschappelijke waarde. We leven in tijden waarin we heel veel van onszelf en van onze medewerkers vragen, en waarin er arbeidsmarktcrisps is. Laten we dan zorgen dat mensen zo goed mogelijk in hun vel zitten en zo goed mogelijk aan hun werk kunnen komen. Je kunt de mogelijkheden om thuis te werken dus goed samen opzoeken, voor wie dat wil en waar het kan qua bedrijfsvoering en bedrijfscultuur.

Voor mij is hybride werken en thuiswerken echt meer dan: kun je één of twee dagen per week thuiswerken? Het gaat om positief werkgeverschap. Je kunt het "modern werkgeverschap" of "nieuw werkgeverschap" noemen, maar het gaat om positief werkgeverschap. Het gaat erom dat we echt toe moeten, en toegaan, naar een cultuur waarin het gaat om wat je outcome, je output is, en niet om een aanwezigheidscultuur. Dat is echt een andere manier van denken, die niet alleen de nieuwe generatie meebrengt maar die wij denk ik allemaal nodig hebben. Dat past dus in die moderne, toekomstgerichte cultuur, waarin je zegt: we vertrouwen elkaar en we gaan van input naar outcome.

Dan gaat het niet alleen — daar ging het eerder vanavond ook over — over mensen die misschien meer thuis willen werken, maar ook over mensen die juist meer op kantoor willen werken. Want ook dat is er weleens aan de hand, dat je juist meer dagen op een locatie wilt maken, omdat het thuis druk is of omdat je eenzaam wordt thuis. Totdat ik deze baan ging doen, werkte ik in coronatijd vijf dagen per week thuis. Mijn collega was mijn buurman. Dan stond ik in de tuin en dan stond de buurman ook in de tuin, op een paar meter afstand, en dan hadden wij een koffiebreek. Dat was mijn sociale contact, anderhalf jaar lang. Dat doet wat met je. Dat moeten we ons ook realiseren. De eenzaamheid van dat thuiswerken, of in een heel klein appartement werken, of met kleine kinderen thuis, moet je als werkgever ook kunnen oplossen. Dan moet je zeggen: kom dan juist lekker wel op kantoor werken.

Natuurlijk speelt ook — dat is heel belangrijk, ook in deze wetswijziging — de sociale cohesie in een bedrijf een rol. Dan denken we aan het inwerken van nieuwe mensen, hr-gesprekken en strategiedagen, maar ook gewoon aan regulier op bepaalde tijden op kantoor zijn, omdat het hele

team dan op kantoor is, niet alleen als je een vergadering hebt maar gewoon de dag door, zodat je bij het koffiezetapparaat ook even met elkaar in contact bent. Wat belangrijk is in deze wetswijziging, is dat ook duidelijk wordt gemaakt dat de werkgever grond onder de voeten heeft om te zeggen: "Nee, je mag niet vijf dagen thuiswerken. Nee, je mag niet op die en die dag of die en die middag thuiswerken; dan heb ik je nodig op het bedrijf, want dat is de dag dat jouw team op het bedrijf is." Of: "Dat is de dag dat we altijd heel veel klanten over de vloer hebben." Dus deze wetswijziging geeft volgens mij ook meer duidelijkheid en grond onder de voeten voor werkgevers om te kunnen zeggen: kijk, je kunt wel maandag thuiswerken maar niet op woensdag. Of andersom.

Het vorige kabinet heeft de SER om advies gevraagd. Dat doen we heel veel bij onderwerpen die werkgevers en werknemers echt raken en onze samenleving raken. Het SER-advies ging over de toekomst van hybride werken. Daarbij is ook dit initiatiefwetsvoorstel onder de aandacht gebracht. In maart 2022 hebben ze advies uitgebracht. De SER concludeerde dat een betere balans in de zeggenschap van werkgever en werknemer wenselijk is. Om die betere balans te bereiken adviseerde de SER — ik citeer — om in het wetsvoorstel op te nemen dat verzoeken tot wijziging van de arbeidsplaats worden beoordeeld naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid.

Even over de SER. De SER is een heel belangrijk maatschappelijk adviesorgaan van onze regering. Die adviezen zijn breed gedragen door werkgevers, werknemers en onafhankelijke kroonleden. Tegenwoordig hebben zpp'ers en jongeren daarin ook hun eigen zetels. Over het algemeen nemen wij deze adviezen heel serieus. Die pluizen wij uit. Waarom? Omdat een gedragen SER-advies betekent dat werkgevers en werknemers daarover in gesprek zijn geweest, en soms in onderhandeling zijn geweest. Ze zijn met elkaar gekomen tot één gedragen advies. Er komen ook weleens verdeelde adviezen. Dat is de laatste twee, drie jaar, voor zover ik weet, niet meer gebeurd, maar een verdeeld advies bestond eruit dat de werkgevers zeiden "wij staan hiervoor" en de werknemers zeiden "wij staan hiervoor". In dit geval is er een gezamenlijk advies uitgebracht. En dat betekent dus dat het advies wordt onderschreven door zowel werkgevers als werknemers. Dat betekent dat ze er met elkaar zijn uitgekomen: wij willen graag dat het op deze manier wordt vormgegeven op de werkvloer in Nederland.

Dan heb ik mij dus te verhouden tot zo'n advies, zeker als dat zo gedragen wordt door deze polderpartijen. Dan weet je ook dat het kan gaan werken op de werkvloer en dat ook al die organisaties in de SER, werkgevers, werknemers en de onafhankelijke kroonleden, erachter staan. Wij waarderen als kabinet dat de initiatiefnemers dat SER-advies ook ter harte hebben genomen en de in het oorspronkelijke wetsvoorstel opgenomen weigeringsgrond hebben aangepast van zwaarwegende bedrijfs- en dienstbelangen naar een oordeel op basis van maatstaven van redelijkheid en billijkheid. Een aantal van u vroeg daarnaar, waaronder de heer Schalk.

We sluiten met dat wetsvoorstel aan bij de huidige tijd, waarin flexibel werken ook gaat over de locatiekeuze van je dagelijks werk, waarin werknemers ook het vertrouwen moeten krijgen dat zij thuis net zo productief zijn als op kantoor en waarin werkgevers en werknemers samen worden geacht tot een goede verdeling te komen van

thuiswerken en op het bedrijf werken. Dan houd je rekening met de wens van de werknemers en met de belangen van de werkgever, zodat de bedrijfsvoering en de bedrijfscultuur niet in het gedrang komen. Dan kun je dus betere afspraken maken tussen werk en privé en stelt het wellicht een aantal mensen ook in staat om meer uren te werken, omdat ze gewoon minder uren reistijd hebben of minder gebroken dagen.

Voor het kabinet is het heel belangrijk dat de indieners van het initiatiefwetsvoorstel het SER-advies hebben overgenomen. Daarmee kunnen wij het als kabinet ook positief onderschrijven, want met de oorspronkelijke vormgeving van het wetsvoorstel zei het kabinet destijds: wij wachten het SER-advies af, wij wachten af wat de SER hiervan vindt en daartoe verhouden wij ons. Dat is ook precies wat we hebben gedaan.

Voorzitter. Ik heb een wat langer antwoord over nut en noodzaak en dan heb ik een heleboel wat kortere vragen, waarvan de heer Van Weyenberg een aantal al gedeeltelijk of geheel heeft beantwoord. Dus dat kan sneller gaan.

Allereerst over nut en noodzaak. Wat voegt die wet nou toe ten opzichte van de huidige situatie? De heer Van Gasteren, mevrouw Huizinga en de heer Van der Goot hebben die vraag gesteld. Mevrouw Ramsodit vroeg: draagt het wetsvoorstel bij aan het verkleinen van de rechtsongelijkheid ten aanzien van zeggenschap? Het zijn eigenlijk twee kanten van dezelfde medaille. De heer Kox zei: het is een mooie wet. Wat betekent dat? Daar ga ik graag op in.

Allereerst, het kabinet acht dit wetsvoorstel verstandig. Op basis van de huidige Wet flexibel werken kunnen werkgevers verzoeken van werknemers tot wijziging van de arbeidsplaats om welke reden dan ook afwijzen. De VVD vroeg: is er dan sprake van een reëel probleem? Uit de evaluatie van de Wet flexibel werken blijkt dat verzoeken tot wijziging van de arbeidsplaats relatief vaak worden afgewezen. Dat gebeurt in 42% van de gevallen. Een kwart van de verzoeken tot wijziging wordt volledig toegekend. Dat zijn cijfers die laten zien dat zo'n verzoek dus in veel gevallen niet of maar gedeeltelijk wordt toegekend. En dat gaat over de mensen die het aanvragen. Sommige mensen zullen het sowieso krijgen, maar sommige mensen zullen het überhaupt niet aanvragen. Als voor alle werkgevers dezelfde criteria gaan gelden, draagt het wetsvoorstel dus ook bij aan het verminderen van rechtsonzekerheid tussen werknemers, tussen de werknemer die bij de ene en de werknemer die bij de andere werkgever werkt. Dat is waar mevrouw Ramsodit naar vroeg.

Daar staat natuurlijk tegenover — en dat weten we ook uit een heleboel rapporten — dat het in veel bedrijven en organisaties op dit moment goed gaat met het vormgeven van het hybride werken, omdat er generiek bedrijfsbeleid, maatwerk of een cao is. Dat sluit ook aan bij het AWWN-rapport inzake verandering door vernieuwend werkgeverschap. Daaruit blijkt dat bedrijven waar thuiswerken mogelijk is, daar veel aandacht voor hebben en dat bedrijven het vaak overlaten aan de beslissingsbevoegdheid van hun teams. Maar dat is inderdaad bij die organisaties waar er de aandacht voor is en waar het goed gaat. Wat we doen met dit wetsvoorstel, is in feite die sociale norm van dat goede overleg tussen werkgever en werknemer, die in veel bedrijven is gegroeid, codificeren.

Dat doen we ook met het oog op de toekomst, want met de krapte van vandaag is het misschien makkelijk om te zeggen "ik mag niet thuiswerken of de bedrijfscultuur bevalt mij niet, dus ik ga op zoek naar een andere baan", maar dat kan over een aantal jaren anders zijn. Ik vind het ook belangrijk om hier te benadrukken dat het wetsvoorstel de rechtsongelijkheid tussen werknemers bij verschillende bedrijven verkleint, en dat het het gelijke speelveld tussen werkgevers verbetert. Dat betekent namelijk dat ook de werkgever die misschien minder geneigd is om dat te doen, dat zal moeten gaan doen. Dat maakt jou als werkgever meer in evenwicht met de andere aanbieders.

De heer **Schalk** (SGP):

Ik ga even terug naar de percentages die de minister noemde toen ze zei: er is nog steeds een percentage waarbij het niet goed gaat, of waarbij het in ieder geval niet toegekend wordt. Maar het hoeft toch niet zo te zijn dat het bij dat percentage niet goed gaat? We weten dat misschien helemaal niet. Het kan heel goed zo zijn dat dat allemaal met redelijkheid en billijkheid of vanwege zwaarwegend belang is geweest. Zo'n percentage wordt hier genoemd; er is dus een heel percentage waarin het niet toegewezen wordt. Daarvan kunnen we dus niet zeggen dat het daar fout gaat.

Minister **Van Gennip**:

Dat voegde ik er volgens mij ook aan toe. Dit zijn de cijfers van degenen die die aanvraag hebben gedaan. We weten niet of degenen die geen aanvraag doen dat niet doen omdat het goed gaat of dat zij überhaupt geen aanvraag doen omdat ze denken: dat heeft toch geen kans. Dat weten we dus niet. Dit gaat om degenen die een aanvraag hebben gedaan. Dat klopt.

De heer **Schalk** (SGP):

Degenen die een aanvraag hebben gedaan, krijgen een afwijzing, maar dat betekent toch niet dat het niet goed gaat? Dat betekent dat het niet toegewezen is, maar dat kan ook om zwaarwegende bedrijfsbelangen geweest zijn. Je kunt dus niet zomaar zeggen: dit is het percentage waarvan we weten dat ze het aangevraagd hebben en het niet hebben gekregen, dus dat percentage moeten we gebruiken om deze wet te verdedigen. Dat weten we namelijk niet.

Minister **Van Gennip**:

Dat klopt. Je weet niet of het goed of niet goed is gegaan. Je weet wél dat werknemers een aanvraag hebben gedaan en dat die geweigerd is. Dat mag dus zonder opgaaf van redenen. Misschien was dat in een aantal gevallen met opgaaf van redenen, maar het mag dus op dit moment zonder opgaaf van redenen geweigerd worden. Daarbij wil je eigenlijk de stap zetten dat je er het gesprek over aangaat waarom dat dan niet kan. Ik denk namelijk dat op het moment dat duidelijk is waarom iets wel of niet kan, dus met die redelijkheid en die billijkheid, je als werknemer ook niet meer gaat zeggen: ik begrijp dat er elke dinsdagmiddag een grote klantenbijeenkomst is; laat ik nou eens vragen om dinsdagmiddag thuis te werken. Nee, in alle redelijkheid en billijkheid begrijp je dan als werknemer dat je niet om die dinsdagmiddag moet vragen. Dat is natuurlijk het gesprek op de werkvloer dat je tot stand wil brengen.

In sommige situaties loopt dat gesprek niet goed. Die situaties zijn er. Ik kreeg zojuist een lijstje met wat sectoren, zeg ik tegen de heer Van Gasteren. Daar komen we zo op. Juist waar het gesprek tussen werkgevers en werknemers niet lekker loopt, heb je dus meer evenwicht nodig tussen de werkgever en de werknemer zonder dat — daar refereerde de heer Schalk ook aan — de werkgever daarmee de onderliggende partij wordt. Nee, je wilt juist dat ze in gesprek gaan, maar dat dat gelijker wordt. Je wilt ook dat de belangen van de werkgever die redelijk en billijk zijn echt meespelen.

Die afweging naar redelijkheid en billijkheid — dat zei ik eigenlijk net — geven werkgevers ook ruimte als er redenen zijn waarom medewerkers juist wel op het werk moeten zijn, bijvoorbeeld voor nieuwe medewerkers, teambuilding of klanten. Volgens mij is het belangrijk dat je in gesprek op de werkvloer elke keer weer de afweging maakt tussen aan de ene kant wat de werknemer wil en aan de andere kant de belangen van de werkgever, en dat je elkaar daarin serieus neemt. De werknemers moet het niet zomaar aanvragen en de werkgever moet het serieus overwegen.

Mevrouw Ramsodit vroeg naar goede communicatie hierover en naar die belangenafweging. Je moet de aanvragen dus afwegen naar redelijkheid en billijkheid. Wat die precieze belangen zijn, zal per individueel geval kunnen verschillen. Soms zijn dat kosten en administratieve lasten, dus regelwerk. Dat kan onderdeel zijn van zo'n afweging. Zowel mijn voorganger als ikzelf hebben al toegezegd dat we meer bekendheid zullen geven aan de bestaande Wet flexibel werken, want te weinig werknemers kennen die nu nog. Dan gaat het over twee zaken: de wettelijke mogelijkheid om dat verzoek in te dienen en duidelijk maken wat die werkplaats dan kan zijn. Dat is de tweede zaak. Daar had de heer Van Weyenberg het ook al over. Dat is het woonadres van de werknemer of een passende plaats waar arbeid verricht kan worden. Dat kan bijvoorbeeld een bedrijfsverzamelgebouw zijn. Uiteraard kan er in overleg met de werkgever ook een andere plaats worden gekozen, maar dat is alleen in specifieke gevallen zo. Uit mijn eigen ervaring: je wilt dat werknemers die thuiswerken, dat wel op een veilige manier doen qua bedrijfsinformatie, qua gesprekken die gehoord kunnen worden, qua documenten die versjouwd moeten worden. Maar ik denk ook aan arbeidsomstandigheden. Een halfuur op een gammel krukje zitten, oké, maar een hele dag? Dat moet je niet dag in, dag uit willen. Je wilt ook op die manier zorgen dat dat goed loopt.

Die afweging tussen de belangen van de werkgever en die van de werknemer moet je altijd goed in balans maken. Dat tweede is de kern: praat er samen over in al die redelijkheid, heb oog voor elkaars mogelijkheden. Ga er als werknemer van uit dat je verzoek niet automatisch wordt ingewilligd en ga er als werkgever serieus mee om, want die werknemer vraagt er niet zomaar om.

De heer Van de Sanden (VVD):

Mevrouw de minister refereert aan de open norm, de redelijkheid en billijkheid. Een karakteristiek van open normen is dat ze op enig moment moeten worden ingevuld. Anders heb je er nog niet zoveel aan. Dat zal van geval tot geval moeten gebeuren. Per definitie hebben we dit soort normen, in eerste instantie tussen werkgevers en werknemers,

maar uiteindelijk zal die invulling toch beslag moeten gaan krijgen in de rechtspraak. Waarom hebben de initiatiefnemers er niet voor gekozen om zelf alvast meer handvatten mee te geven en factoren te benoemen? Er komen er een paar terloops voorbij, zoals de aard van de werkzaamheden, de sociale cohesie, de kosten enzovoort, enzovoort. Waarom is er niet voor gekozen om, in plaats van af te wachten tot de rechterlijke macht ermee wordt belast, zelf er wat meer invulling aan te geven?

Minister Van Gennip:

Ik vind het wat moeilijk om antwoord te geven op de vraag wat de initiatiefnemers hebben bedoeld. In het debat zijn al een aantal overwegingen naar voren gekomen, maar ik kan niet in het hoofd van de initiatiefnemers kijken. Misschien wil de heer Van Weyenberg er in tweede termijn nog iets over zeggen. Er zijn heel wat illustraties, schriftelijk en vandaag mondeling, langsgelopen.

De heer Van de Sanden (VVD):

Oké.

Minister Van Gennip:

Mevrouw Ramsodit vroeg naar de mogelijkheden voor de werkgever om op eigen initiatief de werknemer mogelijkheden voor een werkplek te ontzeggen. Daar heeft de heer Van Weyenberg al iets over gezegd dat ik hier wil echoën. Ja, dat is zo. Als een werknemer om bepaalde redenen wél op kantoor wil werken, moet de werkgever ook dat beoordelen naar redelijkheid en billijkheid. De heer Van Weyenberg gaf al het voorbeeld van een werkgever zonder kantoor. Dan kun je hem niet dwingen alsnog een kantoor te openen. Maar als het kantoor er is, dan moet je daar natuurlijk terecht kunnen op het moment dat dat voor die werknemer belangrijk is. Dat kan te maken hebben met werkplekaanpassingen, met de drukte thuis. Een werkgever moet dan wel hele goede argumenten hebben om jou niet op kantoor te laten werken.

Mevrouw Ramsodit (GroenLinks-PvdA):

Ik heb een verhelderingsvraag. Uit het antwoord van de heer Van Weyenberg kreeg ik de indruk dat het om een thuiswerkverzoek van de werknemer gaat waarop door de werkgever wordt gereageerd. Nu zijn de rollen omgekeerd, maar ik hoor impliciet in uw antwoord dat er met deze wetwijziging ook meer ruimte bij de werkgever ontstaat om een werkplek te ontzeggen aan de werknemer. Kunt u dat nog iets duidelijker toelichten? Ik heb het nog niet scherp.

De voorzitter:

Graag via de voorzitter.

Minister Van Gennip:

Ik heb niet bedoeld te zeggen dat een werknemer een werkplek ontzegd kan worden. Wat ik juist bedoeld heb te zeggen, is dat je met deze wet als werknemer kan zeggen: ik heb er behoefte aan om op kantoor te werken, dus laat dat mogelijk zijn. Ik haalde het voorbeeld aan dat de initiatiefnemer zojuist heeft gegeven: als er geen kantoor is, bij-

voorbeeld in Nederland, kun je een werkgever niet dwingen om een kantoor te openen. Maar als het kantoor er staat, het licht aan is, de verwarming aan staat en de sleutel er is, dan moet je daar natuurlijk terecht kunnen. Dit is overigens een reële discussie, want er zijn natuurlijk best wel wat werkgevers die inmiddels veel kleinere kantoren hebben en waar met name discussies zijn over de dinsdagen en de donderdagen. Dit is dus echt een klassiek voorbeeld van een gesprek op de werkvloer over hoe dit dan geregeld moet worden.

De heer Schalk greep terug op het advies van de Raad van State. Dat was de eerste vraag van de heer Schalk. Met het wetsvoorstel zal het in beginsel aan de werknemer zelf zijn om te bepalen waar hij zijn werkzaamheden verricht. Hij vraagt of dat uitgangspunt voldoende recht doet aan het gegeven dat de taak om de arbeid te verrichten primair op de werkgever berust. Ik denk dat hier sprake is van enige verwarring, want dit gaat nog uit van het oude wetsvoorstel. Dat is natuurlijk inmiddels door de indieners aangepast naar aanleiding van het SER-advies. Dus dit was de uitspraak die de Raad van State heeft gedaan in verband met de eerste versie van het wetsvoorstel. Daarin was nog sprake van dat zwaarwegende bedrijfs- en dienstbelang. Dan ligt er inderdaad heel veel zeggenschap bij de werknemer. Maar de initiatiefnemers hebben met het advies van de SER in de hand het criterium veranderd in — u weet het inmiddels — redelijkheid en billijkheid. Dan zit er veel meer balans in de zeggenschap van de werkgever en de werknemer.

De heer Schalk (SGP):

Ik vraag me wel af of de positie van de werkgever door de Raad van State anders zou worden beoordeeld bij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden dan wel bij redelijkheid of billijkheid. Het gaat toch over hoe de Raad van State de positie van de werkgever ten opzichte van de werknemer in zijn algemeenheid beoordeelt? Dit staat helemaal aan het begin van het oordeel van de Raad van State, maar er is nog niet ingegaan op die bepaling van zwaarwegendheid.

Minister Van Gennip:

Ik vermoed — maar ik ben niet de Raad van State — dat de Raad van State dit wel zo heeft geschreven met die zwaarwegendheid in het hoofd. Volgens mij is het belangrijk dat het met het verschuiven van zwaarwegend naar redelijkheid en billijkheid weer meer in balans is gekomen. Een zwaarwegend belang is echt: "U bent operatieassistent. U moet hier opereren, want anders gaat de operatie niet door." Dat is een zwaarwegend belang. Redelijkheid en billijkheid gaat over die voorbeelden, zo van: er is een klantenbijeenkomst op dinsdagmiddag en daar hebt u bij te zijn. Het kabinet vindt ook dat het met die verandering van dat criterium zoals die in het SER-advies is aangegeven, een wet is die wij kunnen ondersteunen.

De heer Schalk (SGP):

De positie van de verpleegkundigen bij die operaties verandert denk ik niet, eerlijk gezegd. Ik zal zelf nog even kijken naar het advies van de Raad van State. Dan kan ik daar in de tweede termijn even op terugkomen.

Minister Van Gennip:

De heer Schalk vroeg ook naar mijn inschatting of het invoeren van de wet dialoogbevorderend of juist juridificerend is. Zijn we hier dadelijk Amerikaanse situaties aan het creëren of houden we vast aan ons Nederlandse sociale model? Ik denk juist dat de wet de dialoog bevordert. Dat vind ik ook het mooie aan dit wetsvoorstel. Dat vind ik ook het mooie aan hoe onze samenwerking in Nederland verloopt, of dat nou via de polder is, via de manier waarop wij de wet interpreteren of via hoe het in de praktijk werkt.

Ik kan me overigens voorstellen dat die dialoog niet altijd met een individuele medewerker is, maar ook met een werknemersvertegenwoordiging kan zijn om ervoor te zorgen dat het thuiswerkbeleid en dat hybride werken in goede banen worden geleid. Dat kan een of zijn of — ik noem maar wat — een groepje mensen die zijn aangesteld in het team hybride werken.

Ik kan me ook heel goed voorstellen dat daarbij afspraken worden gemaakt over dat er vaste kantoordagen zijn voor teams. Dat is ook in mijn eigen ervaring zo. Het ene team is er bijvoorbeeld op maandag en dinsdag. Je hebt dan ook weer de doorsnee in het bedrijf, want je zult niet alleen met je eigen kolom moeten samenwerken, maar ook met de andere kolommen. Ik neem aan dat je op de werkvloer het bedrijfsbeleid hebt. Dan heb je individuele afwegingen. Dan heb je een teamleider die zegt: "Ik wil het allemaal bij elkaar passen. Jij dinsdagochtend en jij donderdagochtend." Ik ben niet zo bang voor die juridificering. Ik heb in een aantal andere landen gewerkt, in Amerika en Frankrijk. Daar was de juridificering veel verder. Juist het goede van de Nederlandse manier van samenwerken, is dat wij er op deze manier op de werkvloer echt praktisch handen en voeten aan geven.

De heer Schalk zei ten slotte: mensen kunnen zelf kiezen. De heer Van Weyenberg gaf daar ook al antwoord op. Wat doen ze als het thuiswerken niet bevalt? Komt er dan een soort jojo-effect? Mag een werknemer zomaar van voorkeur veranderen? Op grond van de wet kan een werknemer na één jaar een nieuw verzoek doen, onvoorziene omstandigheden daargelaten. Ik neem aan dat een werkgever daar in alle redelijkheid mee zal omgaan. Ik denk niet dat er veel wispelturige werknemers zijn, zoals de heer Schalk hen noemt. Ook dit is onderdeel van dat gesprek tussen werkgever en werknemer. Kent de werknemer de consequenties van zijn vraag? Is het voor de werkgever mogelijk om iets te heroverwegen? Dat gesprek zal in alle redelijkheid moeten plaatsvinden.

Mevrouw Belhirsch vroeg naar het effect van thuiswerken en hybride werken op het ziekteverzuim. Laat ik allereerst even zeggen, en dat zei ik net ook al: wij zien dat de mentale druk op mensen op dit moment enorm toeneemt. We zien dat in de cijfers van het ziekteverzuim en de instroom in de WIA. Maar uit de analyse van TNO van begin dit jaar van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden blijkt dat er geen significant verschil is in het verzuimpercentage tussen thuiswerkers en niet-thuiswerkers. Dat zien we dus niet als een factor. Uiteraard zijn die cijfers gecorrigeerd voor leeftijd, geslacht, beroep en noem maar op. Dit is overigens een analyse die elk jaar herhaald wordt. Dat blijven we doen. Op dit moment zie ik geen aanleiding om dat onderzoek te versnellen voor de evaluatie van de wet. Mocht die aanleiding er wel zijn omdat er iets anders uit de jaarlijkse

cijfers komt, dan betrekken we dat er natuurlijk bij. Mochten er andere signalen zijn van werkgevers, werknemers, uit uw Kamer of uit de Tweede Kamer, dan zullen die allemaal aanleiding zijn om ze in de evaluatie van de wet mee te nemen. Op dit moment maak ik mij zorgen over de mentale druk in de samenleving. Ik maak mij zorgen over het aantal gevallen van burn-outs. We zien niet in de cijfers dat hybride werken dat aantal groter maakt dan niet thuiswerken. Op het moment dat we dat wel zien, betrekken we dat hier natuurlijk bij.

Mevrouw Perin-Gopie vroeg: is er een Europese verordening? In januari 2021 nam het Europees Parlement een resolutie aan waarin het de Europese Commissie oproep het recht op onbereikbaarheid uit te werken in een richtlijn. Dat is dus iets anders dan thuiswerken, maar het heeft er wel mee te maken. Op grond van het Verdrag betreffende de werking van de EU moet de Commissie de sociale partners raadplegen voordat zij beleidsmaatregelen op sociaal gebied treft. Dit is een onderhandeling tussen sociale partners op Europees niveau. Ik weet dat die al een tijd bezig is. Zij zouden in de zomer van 2023 tot een akkoord komen. Dat is er nog niet. Het is inmiddels september. Ik heb binnenkort een Europese Raad. Dan ga ik weer vragen naar de voortgang. In juli waren ze er bijna. Onderdeel van deze discussie is telewerken. Daarom vertel ik dit hier. Het gaat dus niet alleen over bereikbaarheid buiten werktijd, maar ook over telewerken. De onderhandelingen volgen een autonoom proces. Lidstaten en Commissie hebben dus geen zicht op de inhoud en voortgang van de onderhandelingen tussen de sociale partners op Europees niveau. Per saldo is het dus lastig om uw vraag te beantwoorden. Wel kan ik vertellen dat wij in juli bij de Europese Raad te horen kregen dat het voorspoedig verloopt. Het is inmiddels september en het antwoord is er nog niet. Ik hoop in oktober bij de Europese Raad meer over de voortgang te horen.

Dan de grenswerkers. Dat is een belangrijke discussie. Waarom? Omdat er honderdduizenden mensen in Nederland, België, Duitsland, Luxemburg en noem maar op in elkaars land werken. Ik heb mij de laatste anderhalf jaar enorm druk gemaakt over de SZW-kant van al die regelingen. In coronatijd waren allerlei regels natuurlijk even in de koelkast gezet. Ik zeg het maar even plat. Uiteindelijk zijn we per 1 juli in de situatie dat er een multilateraal framework is dat landen bilateraal kunnen ondertekenen. Nederland, België en Duitsland hebben het ondertekend, en nog een hele trits landen. Die drie landen zijn voor ons natuurlijk de belangrijkste. 50% van je werktijd kun je in je woonland telewerken. Je kunt dan bij de SVB een aanvraag indienen om in de lidstaat van de werkgever verzekerd te zijn. Dus als je werkgever in Nederland is gevestigd en je 50% in het buitenland werkt of woont, is dat mogelijk. Die 50% is belangrijk, omdat in het Nederlandse model heel veel mensen vier dagen werken, of misschien wel drie dagen, en je er natuurlijk wel voor wilt zorgen dat de mensen de helft van hun tijd kunnen thuiswerken.

Er zijn wel allerlei voorwaarden aan verbonden. Allebei de landen moeten de multilaterale kaderovereenkomst hebben ondertekend. Ik heb de overeenkomst op 6 juni ondertekend. Ik zei al dat België en Duitsland die overeenkomst ook hebben ondertekend. Het was geen sinecure om daar te komen. Daar hebben we de Eurocommissaris voor nodig gehad. We hebben heel veel landen aan het werk moeten zetten in een werkgroep om zover te komen. Daarom begrijp

ik dat het ook qua fiscaliteit minstens zo veel werk is om daar te komen.

Onder anderen de heer Van der Goot en mevrouw Bakker vroegen naar de stand van zaken rond de bilaterale belastingafspraken. Het kabinet begrijpt uiteraard de zorgen van de werkgevers en werknemers in de grensregio, zeg ik namens mijn collega van Financiën. Ook wij vinden het belangrijk dat er zo veel mogelijk duidelijkheid komt. Wij spreken met allebei de buurlanden over aanpassing van het belastingverdrag. Wat Nederland betreft, sluiten we zo dicht mogelijk aan bij het percentage dat kan worden thuisgewerkt in de oplossing voor de sociale zekerheid — dat is die 50%. Wij zijn natuurlijk afhankelijk van onze buurlanden. Zij lijken — daar zit de crux — anders dan voor de sociale zekerheid, waar ook Duitsland en België voor die 50% hebben getekend, voor de belastingen een beperktere thuiswerkdrempel voor ogen te hebben. Wij blijven met deze landen in gesprek, met het doel om eruit te komen. Daarnaast blijven we parallel werken aan alle OESO- en EU-verbanden. Mijn collega van Rijk, de staatssecretaris van Fiscaliteit en Belastingdienst, heeft toegezegd dat de Tweede Kamer voor het einde van het jaar een brief ontvangt over de stand van zaken. Hij is er druk mee; dat weet ik. Ik zal hem verzoeken deze brief ook aan uw Kamer te sturen. Dan bent u ook meteen op de hoogte.

De heer Van Gasteren vroeg hoe het zit met de feiten en of er geen sectorcijfers zijn. Wij hebben er een aantal gevonden, maar in zo'n korte tijd konden wij natuurlijk niet een heel boekwerk produceren. Er is ook niet zo heel veel beschikbaar. Er zijn niet veel onderzoeken gedaan naar hoeveel mensen er in welke sector thuiswerken en waar de eventuele knelpunten zitten. In de evaluatie die ik zo-even al aanhaalde, komt naar voren dat weinig sectoren er bovenuit springen als het gaat om de behoefte aan thuiswerken. Die behoefte lijkt in alle sectoren, of in de meeste sectoren, te bestaan. In de praktijk zien we grote verschillen tussen sectoren in de mate waarin mensen thuis kunnen werken, afhankelijk van de aard van het werk. Uit de cijfers van het CBS blijkt bijvoorbeeld dat mensen die werkzaam zijn in transport en logistiek het minst thuiswerken — dat is ook logisch — en in de ICT het meest. Uit eigen ervaring voeg ik daaraan dat bij banken, ministeries en consultancy heel veel wordt thuisgewerkt.

Dit zijn de cijfers die we tot nu toe hebben. We kunnen de komende dagen natuurlijk nog wel even verder graven, maar ik kan u niet de belofte doen dat we met grote onderzoeken zullen komen. Ik begrijp echter uw zoektocht naar de precieze cijfers.

Dat laat onverlet — daar hadden we het eerder vanavond over — wat deze wetswijziging doet met het vinden van een sociale norm en met het ervoor zorgen dat het gesprek inderdaad voor alle werknemers en door alle werknemers gevoerd kan worden, en niet alleen door degenen die daar al toegang toe hebben.

Voorzitter. Ik ben aan het eind van mijn betoog. Dit is misschien wel meteen het mooie slot. Als ik kijk naar mijn eigen ervaring als werkgever, als ik kijk naar wat we nu vanuit ons beleid weten over wat er op de werkvloer gebeurt, en als ik kijk naar wat de SER heeft geadviseerd, de werkgevers en werknemers tezamen in een gezamenlijk advies van werkgevers en werknemers, dan zie ik dat deze wetswijzi-

ging ervoor zorgt dat die sociale norm gecorrigeerd wordt voor alle werknemers, dus ook voor degenen die nu in een sector of in een bedrijf werken waar dat minder gewoon is, ook in de toekomst, als er misschien minder krapte op de arbeidsmarkt is. Het geeft werkgevers meer duidelijkheid, want de redelijkheid en billijkheid werkt twee kanten op. Een werkgever kan dus ook zeggen: nee, op dinsdagmiddag moet je er zijn, om die en die reden. Het blijft belangrijk dat het in overleg gebeurt en dat het de steun heeft van de werkgevers en de werknemers.

Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel, minister. Thans komen we bij de tweede termijn van de kant van de Kamer. Ik geef het woord aan de heer Van Gasteren namens BBB.

□

De heer van Gasteren (BBB):

Dank u wel, meneer de voorzitter, meneer Van Weyenberg en mevrouw de minister. Dank voor uw tijd en uitleg. Wij worstelen nog wel met een paar dingen. Ik kijk uit naar elke data die wij extra kunnen krijgen de komende periode om ons beeld definitief te maken.

Er gaan een paar cirkelredeneringen door mijn hoofd. Aan de ene kant hoorde ik vandaag dat het goed gaat, dat het beter kan, maar ook slechter. Het tweede was dat er geen of nauwelijks juridische procedures zijn, maar de procedures die er zijn, worden niet door een werknemer gewonnen en dus is een sterkere norm nodig. Vervolgens hoor ik dat deze norm een milde vorm is en er geen vrees is voor een toenemend aantal rechtszaken. Ik kan dat niet zo goed plaatsen. Ik denk dat dat komt omdat we doelredeneringen hanteren, zonder al te veel data. Wij zijn erg op zoek naar data, omdat dat ons sterkt in de keuze of wij het een noodzakelijke of minder noodzakelijke wetswijziging vinden.

Een andere redenering was dat meer thuiswerken qua gezondheid goed is, maar ook slecht. We worstelen een beetje met dat soort algemene uitspraken. Op juridisch vlak wordt artikel 611 een aantal keren genoemd. Goed werkgeverschap en werknemerschap in de huidige wet wordt vervolgens door de rechtspraak ingevuld, maar nu gaan we het vastleggen door die nieuwe sociale norm. Maar eigenlijk is die niet vast, want het is een open norm. Wij worstelen daarmee.

Dan het laatste punt dat ik naar voren wil brengen. Ik denk dat die wetgeving — maar dat is een veronderstelling — toen die eenmaal in de maak was met die zware norm — dus die loden pijp — ervoor gezorgd heeft dat de sociale partners min of meer wakker werden geschud in de zin van dat ze iets moesten gaan regelen. Dat hebben ze ook gedaan. Ze zijn met een advies gekomen en daarnaast, in de praktijk, met meer en meer cao's met goede afspraken. Je zou ook kunnen redeneren dat als die trend zich voortzet en als die sociale partners — en dat zijn niet de minsten, want dat zijn FNV, CNV, MKB-Nederland en VNO — verder gaan dan alleen een advies definiëren, wij denken: dan komen er wel meer cao's, ook op ondernemingsraadniveau. De vraag is dus echt: hoe kunnen we aan de ene kant die goede beweging continueren en aan de andere kant voor-

komen dat we hier in de Eerste Kamer heel veel ingewikkelde verhalen houden over iets wat eigenlijk niet noodzakelijk is?

De heer Kox (SP):

Ik begrijp de redenering, maar is dan niet de juiste figuur, die de Tweede Kamer heeft gekozen en die wij vandaag moeten beoordelen, dat wij willen weten of die trend zich inderdaad voortzet en of de vakbonden en de werkgevers samen in staat zijn om problemen te voorkomen of op te lossen? Daarom gaan we het sneller evalueren en niet later. Dat lijkt mij de voor de hand liggende weg in plaats van te zeggen: we hebben het gezien en laten we nu eerst maar afwachten en niks doen. Dat zou pleiten voor uitstel van wetgeving. Het lijkt mij een beetje vreemde figuur om over een wet die in de Tweede Kamer is aangenomen in de Eerste Kamer te zeggen het nog even aan te willen zien. Mijn redenering zou zijn: ja, de fractie van de BBB heeft gelijk, we moeten zien en hopen dat de zaak zich goed ontwikkelt. Wanneer beoordelen we dat? Bij de eerstkomende evaluatie. Zowel de minister als de indiener hebben daarover nadrukkelijk gezegd dat dat belangrijk is.

De heer van Gasteren (BBB):

Ik begrijp dit. Aan de andere kant zien wij dit niet als een verzoek om uitstel van een wet. Zover zijn we namelijk nog niet. Wij vragen ons af: hoe noodzakelijk is die wet? Dat heeft niets te maken met uitstel, maar alles met de vraag: wat is de zinvolheid van ons als gremium om nu, op dit moment, tweeënhalve jaar later, met alle dingen die we zien en de beweging die de sociale partners hebben gemaakt, dit traject voort te zetten? Eigenlijk is dit meer de vraag. Wij zijn gewoon op zoek naar gegevens en data die ons daarin kunnen steunen.

De heer Kox (SP):

Maar de lodenpijpredenering van collega Van Gasteren was toch als volgt? Er was een loden pijp. Toen zijn de sociale partners wakker geschrokken. Die hebben gezegd: nou, dan moeten we daar toch maar eens iets aan gaan doen. Die hebben een goede beweging in gang gezet. De SER heeft geadviseerd en de wetgeving aangepast. Maar dan kan toch niet de conclusie zijn: laten we er maar mee stoppen, want dan hebben we een soort signaal gegeven als Tweede Kamer? Wij zijn de Eerste Kamer. Wij beoordelen wat nu als verstandigste gedaan zou kunnen worden. Dan zou ik zeggen, wat het alternatief zou zijn: de wet afstemmen en maar zien wat er gaat gebeuren. Dat lijkt me precies het omgekeerde signaal van wat we wilden geven.

De heer van Gasteren (BBB):

Als laatste opmerking kan ik daar nog het volgende bij zeggen. Aan het begin van mijn betoog, aan het begin van deze dag, zei ik namens de fractie: wij zijn op zoek naar meer gegevens, meer data, meer onderzoek, meer bewijs, naar meer dan alleen statements. Ik ben blij met wat inzicht op sectorniveau. Ik kijk uit naar de eventuele extra informatie die we kunnen krijgen.

Los van het punt dat wij hadden over nut en noodzaak, hadden we het ook nog even over handhaafbaarheid en wat andere criteria. Eén daarvan was de toenemende regeldruk. Dat was zo ongeveer nummer 6 op ons lijstje.

Nogmaals, die angst was niet gefundeerd op iets. Maar het omgekeerde is ook waar: we hebben niks om dat op te baseren. De angst is, ook bij evaluaties, dat er een regeldruk in de procedure komt waarop niemand zit te wachten. Er is dus meer dan één argument om dit te verzoeken.

Mevrouw **Belhirsch** (D66):

Ik wil nog even terugkomen op wat u net zei, namelijk dat er behoefte is aan suggesties en data. De minister, maar ook de heer Van Weyenberg, heeft al een paar keer aangegeven dat de Sociaal-Economische Raad met een advies is gekomen. Het zijn niet de minste organisaties die daarbij zijn betrokken. Hetzelfde geldt voor het Planbureau voor de Leefomgeving. Die baseren zich niet zomaar op suggesties of flarden. Zij baseren zich ook op data. Volgens mij is het goed om die data, of de uitspraken van deze organisaties, ook serieus te nemen en mee te wegen in uw oordeel.

De heer **van Gasteren** (BBB):

Dat zullen we ook zeker doen. We hebben daar al heel goed naar gekeken. Ik refereerde in mijn betoog deze ochtend ook aan de SER en de Raad van State en aan het advies van het ATR, waar we ook niet aan voorbij kunnen gaan. Dat is namelijk ook een belangrijke adviesorganisatie. Dat zijn echter allemaal instituten die vanuit hun eigen opdracht hun eigen rol invullen. Wij zijn de Eerste Kamer. Ik denk dat wij moeten toetsen op waarvoor we op de wereld zijn gezet. Daarmee neem je de adviezen mee, maar dat hoeft niet noodzakelijkerwijs te betekenen dat je die volgt. Ik zeg niet dat we die niet gaan volgen. Ik zeg alleen: wij zijn heel erg op zoek naar wat handvatten. Ik begon vandaag ook met de uitspraak namens de fractie dat wij het wetsvoorstel sympathiek vonden, maar dat wij worstelen met een aantal zaken.

Mevrouw **Perin-Gopie** (Volt):

Ik hoor de BBB heel vaak zeggen dat de BBB een partij is van mensen die met de poten in de klei staan. Ik zie daar een parallel met de Sociaal-Economische Raad. Daar heb ik zelf ook wat rondgelopen. Daar zitten de mensen met de poten in de klei. Daar zitten de werkgevers. Daar zitten de werknemersorganisaties. Als zij zeggen dat zij het een heel goed wetsvoorstel vinden, dan komt de roep om dit wetsvoorstel te omarmen juist uit de praktijk. Ik begrijp niet waar de twijfel zit over de noodzaak van dit wetsvoorstel, als degene wie het betreft hier eigenlijk op zit te wachten.

De heer **van Gasteren** (BBB):

Dat kan ik wel toelichten. Wij worstelen met het wetsvoorstel omdat dat voorstel natuurlijk een beweging heeft meegemaakt van "de zwaarwegende belangen" als norm naar de wat lichtere "redelijkheid en billijkheid". Daarmee denken wij dat het oorspronkelijke voorstel zichzelf min of meer heeft opgeheven. In combinatie met wat je ziet bij de sociale partners en in de maatschappij, vragen wij ons echt af waarom wij als Eerste Kamer een wetsvoorstel moeten behandelen dat zichzelf heeft ingehaald. Ik gaf ook aan dat de markt, de samenleving, de wetgeving nog weleens zou kunnen hebben ingehaald. Dat is, denk ik, waar we nu staan.

De **voorzitter**:

Bent u aan het eind van uw betoog?

De heer **van Gasteren** (BBB):

Ja.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Dan geef ik het woord aan de heer Van Strien namens de PVV.

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

Dank u wel, voorzitter. Dank aan de initiatiefnemer en aan de minister voor de beantwoording van de vragen. Helaas voor de initiatiefnemers zijn wij, overigens mede door het debat en daarin uitgewisselde en afgewogen argumenten, nog sterker tot de overtuiging gekomen dat gesprekken over eventuele problemen in verband met wel of niet thuiswerken, met discussies over plaats, uren enzovoorts, redelijkerwijs tussen werkgever en werknemer moeten plaatsvinden, en dat de overheid hierin geen rol moet spelen. Volgens ons is deze wet een vorm van overregulering die we niet moeten willen. Ik zal mijn fractie dan ook conform adviseren.

Dank u wel.

De **voorzitter**:

Dank u wel, meneer Van Strien. Dan is het woord aan mevrouw Perin-Gopie namens Volt.

Mevrouw **Perin-Gopie** (Volt):

Dank u wel, voorzitter. Dank voor de beantwoording door de minister en de initiatiefnemer. Dat was heel verhelderend. Zoals al benoemd in mijn vorige termijn wordt in deze wet de huidige situatie voor veel werknemers verankerd. Ik heb collega-Kamerleden horen zeggen dat het niet nodig zou zijn om bij wet te regelen dat thuiswerken mag, omdat het vaak al gebeurt, en vaak ook in goed overleg. Gelukkig gebeurt dat ook. Dat het in de huidige situatie zo is, erkent mijn fractie ook, maar de toekomst is niet statisch en zeker de arbeidsmarkt niet. Die is altijd in beweging. Dat heb ik de minister en de initiatiefnemer ook horen zeggen. De arbeidsmarkt blijft zich ontwikkelen en digitaliseert ook in rap tempo. Mijn fractie ziet juist daarin redenen om waarborgen voor het thuiswerken door werknemers wel wettelijk vast te leggen, al is het maar omdat zowel werkgevers als ook werknemers daarom vragen.

Voorzitter. Ik heb vandaag nog geen goede reden gehoord om dit wetsvoorstel uit te stellen of niet in werking te laten treden. Dat er nu een krappe arbeidsmarkt is en dat werknemers gewoon van baan kunnen wisselen als het ze niet zint of dat ze niet thuis mogen werken, zijn in ieder geval voor Volt geen goede redenen. Het is niet gezegd dat de arbeidsmarkt krap blijft. Dat werd ook duidelijk benadrukt door de minister en de initiatiefnemer.

Dat de wet geen probleem oplost, daar kijkt mijn fractie dan ook anders tegen aan. Het recht op thuiswerken in het

midden laten, leidt juist tot onduidelijkheid en ten tweede is het ook onwenselijk voor het aantrekken en behouden van Nederlands en Europees talent, zeker nu thuiswerken al volop onderdeel van ons leven is.

Volt vindt het belangrijk dat we niet vooruitschuiven, maar vooruitdenken, en dat is juist wat met dit wetsvoorstel gebeurt. Daarbij moet er altijd oog gehouden worden voor groepen die door de wet geraakt worden. Daarover zijn nog wel wat onduidelijkheden, heb ik vandaag gehoord. Eerder noemde ik al dat we gaandeweg moeten bekijken wat de effecten zijn op het mentale welzijn van werknemers voor wie thuiswerken minder goed past. We moeten ook goed bekijken of thuiswerken verschillende effecten heeft op verschillende generaties. Ik ben blij dat de initiatiefnemer in zijn beantwoording het belang van het evalueren van het mentale welzijn ook erkende, maar ik ben nog niet gerustgesteld door het antwoord van de minister hierop. De minister gaf wel aan dat het verzuim jaarlijks wordt gemonitord in een ander onderzoek en dat er nog geen aanleiding is om mentaal welzijn in de evaluatie van dit wetsvoorstel te betrekken. Voor Volt is het monitoren van verzuim niet gelijk aan het evalueren van effecten op mentaal welzijn. Daarnaast ziet mijn fractie liever geen tot-het-tegendeel-bewezen-isbenadering als het gaat om de gezondheid van werknemers. Wij zouden graag zien dat in de evaluatie van het wetsvoorstel specifiek wordt gekeken naar het mentale welzijn van thuiswerkers, gedifferentieerd naar leeftijd. Kan de minister toezeggen dat deze aspecten met voldoende ruimte en diepgang in de evaluatie zullen worden betrokken?

We moeten op de arbeidsmarkt met onze tijd meegaan. Voor Volt ligt de toekomst in Europa. Ik wil de minister vragen om bij de volgende Europese Raad het initiatief te nemen om tot een Europese verordening te komen, op te stellen, van een vergelijkbare strekking als de voorliggende wet, zodat we weer een stap zetten richting een Europese arbeidsmarkt van de toekomst.

Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel, mevrouw Perin-Gopie. De heer Schalk.

De heer Schalk (SGP):

Ik loop in ieder geval niet naar de microfoon om die laatste opmerking te versterken.

Mevrouw Perin-Gopie (Volt):

Jammer.

De heer Schalk (SGP):

Volgens mij moeten we juist voorkómen dat Europa zich gaat bemoeien met onze arbeidsvoorwaarden en markt, en andersom, maar goed. Waar ik even op terugkom, is het volgende. Mevrouw Perin-Gopie — ik hoop dat ik het goed zeg — geeft aan dat het gaat over een recht op thuiswerken. Ik heb in het debat juist een beetje begrepen dat de indiener daar langzamerhand vanaf wil. Vindt ze dus dat de wet niet ver genoeg gaat?

Mevrouw Perin-Gopie (Volt):

Ik vind eigenlijk dat deze wet goed is zoals die voorligt waar het gaat om de ruimte die de werknemer nu krijgt. Voor de werknemer wordt juist zijn recht versterkt om het gesprek over thuiswerken te voeren, omdat de werkgever moet aantonen dat het in redelijkheid en billijkheid niet kan.

De heer Schalk (SGP):

En wat doet dat met het recht van de werkgever?

Mevrouw Perin-Gopie (Volt):

Het wordt daardoor een veel gelijkwaardiger gesprek.

De voorzitter:

De heer Schalk, tot slot.

De heer Schalk (SGP):

Wordt het recht van de werkgever dan versterkt of verzwakt?

Mevrouw Perin-Gopie (Volt):

Ik denk dat ... Inderdaad, ik denk dat het meer in balans is. Dank u wel, meneer Van der Goot.

De voorzitter:

U wordt gesouffleerd door de heer Van der Goot! Dank u wel, mevrouw Perin-Gopie. Dan geef ik het woord aan mevrouw Ramsodit namens GroenLinks-PvdA.

□

Mevrouw Ramsodit (GroenLinks-PvdA):

Dank u wel, voorzitter. Ook namens mij veel dank aan de initiatiefnemer en de minister voor de verheldering van de vraag die wij als fractie hadden. Als het gaat om wat deze wet toevoegt, zie ik echt een heel duidelijke lijn in de noodzaak. Enerzijds heb ik het over de codificatie van de rechtsgelijkheid, waarop ik eerder ook heb geduid, en anderzijds over het belang van een gelijk speelveld. Eigenlijk zou je kunnen denken: wat doet een speelveld er nu toe? Als we een voetbalwedstrijd spelen en we hebben alle twee een heel verschillend onderdeel van het veld, dan is dan niet echt een eerlijk spelletje. Hetzelfde geldt voor een dialoog, als er ongelijkwaardigheid is in zeggenschap. Voor mij, en ook voor onze fractie, denk ik, is het na deze beantwoording kraakhelder dat die zeggenschap op dit moment niet toereikend is en dat daar een evenwicht in moet komen.

Ik heb nog wel even een verhelderingsbehoefte, maar daar kom ik straks op. Ik wil eerst nog even genoemd hebben dat ik heel blij ben dat nu blijkt dat de administratieve lasten die steeds in de lucht hingen, echt een onderdeel kunnen zijn van de belangenafweging. Ik bedoel dat het niet een soort schakmat vooraf hoeft te zijn, maar dat je het een onderdeel kunt laten zijn van het geheel waar je naartoe wilt. Dat is voor mij een geruststelling, want ik merkte dat het gewoon leeft en speelt. Maar het is dus niet helemaal zoals men dacht. Er zit een andere werkelijkheid achter.

Dan nu mijn vragen over de ongelijke toegang. Ik heb in mijn eerste termijn aangegeven dat de mate waarin we

thuiswerken, verschilt per sector, per type arbeidscontract en per opleidingsniveau, afhankelijk van leeftijd en gender. Dat zijn cijfers van TNO. Die kan ik de BBB uiteraard schenken. Wellicht heeft de BBB daarmee wat data. Maar nog belangrijker is dat daaruit gewoon blijkt dat er verschillen zijn. Ik wil vragen aan de minister of we er bij de evaluatie straks beter achter kunnen komen of de zeggenschapsverschuiving gaat helpen om rechtsgelijkheid te organiseren voor deze verschillende groepen. Uit de cijfers blijkt duidelijk dat het nu niet helemaal op orde is. Ik denk ook dat de cijfers van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden – de minister verwees daar ook even naar – doorlopend lopen. Ik denk dat wij dit vraagstuk in de toekomst ook vanuit bestaande data verder kunnen volgen door er wat vragen aan toe te voegen. Dat betekent dus geen extra administratieve lasten in de evaluatie, maar gewoon benutten wat er al is.

Dank u wel, voorzitter.

De voorzitter:

Dank u wel, mevrouw Ramsodit. Dan is het woord aan de heer Van der Goot namens de OPNL.



De heer Van der Goot (OPNL):

Dank u wel, meneer de voorzitter. Allereerst een woord van dank aan de indiener van het wetsvoorstel. Dank ook aan de minister voor de beantwoording van de vragen die gesteld zijn in dit debat. Het was een goed debat; veel elementen over redelijkheid en billijkheid zijn de revue gepasseerd. Iets wat voor ons belangrijk was, was het element van het Rijnlandse model, om het zo maar te zeggen. Er is heel duidelijk gemaakt dat het geen goed idee is om nog eens twee jaar te wachten met deze wet. Dit is duidelijk gemaakt door de initiatiefnemer – maar dat is geen wonder – maar ook vanuit de kant van het kabinet is het duidelijk gemaakt dat men niet twee jaar wil wachten. Onze fractie zal dit wetsvoorstel dus ook zeker steunen.

Het is belangrijk geweest dat er in de belangenafweging niet alleen wordt gekeken naar de administratieve lasten van het bedrijfsleven, maar dat er ook wordt gekeken of de fiscale component moet worden meegenomen in het besluit of flexwerken in het grensgebied en aan de overkant van de grens wel kan. En dat brengt deze fractie tot de afweging dat een motie noodzakelijk is. Ik heb natuurlijk het antwoord van de minister van Sociale Zaken namens haar collega van Financiën gehoord. De minister kondigde aan dat het kabinet eind dit jaar met een brief komt en dat wij daar een kopie van krijgen. Daar zijn we natuurlijk erg blij mee. Maar het signaal dat we vanuit de grensregio krijgen, is dat Nederland geen koploper meer is als het gaat om het aanpassen van de bilaterale belastingverdragen. Het probleem doet zich sinds 1 juli schrijnend voor in de grensregio. De Limburgse Werkgevers Vereniging klaagt over de situatie en over de onzekerheid. Daarom komen wij toch met een motie waarin wij het kabinet vragen om zo snel mogelijk het hernieuwde gesprek met Duitsland en België aan te gaan om het fiscale knelpunt bij hybride werken op te lossen.

De voorzitter:

Wilt u uw motie voorlezen?

De heer Van der Goot (OPNL):

En dan ga ik nu de motie voorlezen. Het is een motie die wordt ingediend door de leden Van der Goot en Bakker. De motie is inmiddels medeondertekend door de heer Kox, de heer Van Gasteren en mevrouw Perin-Gopie.

De voorzitter:

Door de leden Van der Goot, Bakker-Klein, Kox, van Gasteren en Perin-Gopie wordt de volgende motie voorgesteld:

Motie

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende dat het hybride werken in een stroomversnelling is geraakt en dat werkgevers en werknemers hebben ervaren welke voordelen hybride werken oplevert;

constaterende dat ook het kabinet hybride werken een positieve ontwikkeling vindt en werkgevers en werknemers ondersteunt bij het vormgeven hiervan;

constaterende dat bij arbeidsrelaties die een grensoverschrijdend aspect hebben, knelpunten kunnen optreden ten aanzien van de fiscaliteit en sociale zekerheid bij het hybride werken en dat dit belemmerend kan werken voor de arbeidsmarkt in de grensregio's;

constaterende dat de tijdelijke regels voor thuiswerkende grenswerkers die tijdens de coronaperiode golden per 1 juli 2023 zijn afgeschaft;

constaterende dat voor de socialezekerheidsituaties een nieuwe kaderovereenkomst uitkomst biedt, maar dat nog steeds geen overeenstemming is bereikt over een aanpassing van de belastingverdragen;

constaterende dat er sprake is van onderlinge discoordinatie en dat dit leidt tot actuele problemen voor de thuiswerkende grenswerkers en hun werkgevers;

constaterende dat Frankrijk en Zwitserland, België en Luxemburg, Duitsland en Luxemburg, en Duitsland en Oostenrijk overeenstemming hebben bereikt over aanpassing van hun bilaterale belastingverdrag, zodat met ingang van 1 januari 2024 ook de fiscale knelpunten voor hybride of thuiswerkende grenswerkers in deze landen zijn opgelost;

constaterende dat deze overeenkomsten laten zien dat aanpassing van bilaterale belastingverdragen niet hoeft te wachten op de uitkomsten van de discussie in OESO- en EU-verband;

verzoekt het kabinet zo snel mogelijk het hernieuwde gesprek met Duitsland en België aan te gaan om het fiscale knelpunt bij hybride werken van grensarbeiders op te lossen en daarbij te bezien in hoeverre de verschillende oplossingen ook voor onze grenswerkers toe te passen zijn, zodat ook een deel van de discoordinatie met sociale zekerheid wordt opgelost,

en gaat over tot de orde van de dag.

Zij krijgt letter H (35714).

Dank u wel, meneer Van der Goot. Dan geef ik het woord aan mevrouw Bakker-Klein namens het CDA.



Mevrouw **Bakker-Klein** (CDA):

Voorzitter. Ik wil ook de initiatiefnemer en de minister hartelijk danken voor de uitvoerige beantwoording van al onze vragen. Ik wil ook de aanwezigen bedanken voor de goede discussie die we hierover hebben gehad in deze Kamer. Ik moet zeggen dat het mijzelf verraste dat we hier niet een discussie voeren in de trant van "we hebben allemaal ons standpunt al ingenomen en we laten nog een aantal dingen toezeggen en daarna blijven we bij het standpunt", maar dat ook onze worsteling gedeeld kon worden. Daarover vond ik de bijdrage van met name de BBB heel eerlijk. Ik heb er ook veel respect voor dat je kunt zeggen: wij worstelen met dit vraagstuk, over de noodzaak en dat er voors en tegens in zitten. Ik hoop dat na alles wat er gewisseld is, BBB zich kan laten overtuigen dat het nodig is, en ook door de werkgevers en werknemers nodig wordt gevonden, om de sociale norm die we nu met elkaar hebben te bestendigen.

In die zin heb ik nog een vraag. Er is een evaluatie geweest van de Wet flexibel werken. Daarbij speelde eigenlijk hetzelfde. Ik heb begrepen uit de stukken van de Raad van State dat die wet nauwelijks gebruikt is in procedures. Dat komt volgens de evaluatie deels door onbekendheid, maar dat is maar een klein deel van het antwoord. Voor een belangrijk deel bleek die wet een enorme stok achter de deur te zijn om werkgevers en werknemers met elkaar het gesprek te laten voeren; eigenlijk precies wat we willen met deze wet. In feite blijkt ook wel dat het gaat helpen als je een wet maakt die een sociale norm die met elkaar gedeeld wordt, codificeert en dat werkgevers en werknemers dan meer het gesprek met elkaar aangaan. Dat is toch precies wat we willen? Ik kan me voorstellen dat dit in de evaluatie ook getoetst wordt. Dat is gebeurd bij de evaluatie van de Wet flexibel werken, maar dat kunnen we nu ook doen. Ik kan me voorstellen dat de BBB zegt: kom nou eens met data. Dit zijn ook belangrijke data, die ten grondslag liggen aan de evaluatie van de Wet flexibel werken en die hier ook precies van toepassing zouden kunnen zijn.

Voorzitter. Wij hadden zelf nog een vraag die ging over de sociale norm. Ik vind het antwoord dat daarop is gegeven, heel overtuigend. De initiatiefnemer zei dat het driekwart dwingend recht is. Daarmee legde u uit dat bepalingen in cao's en afspraken met de or et cetera voorgaan. Dat was precies onze zorg. Die heeft u wat ons betreft daarmee ook goed geadresseerd.

We hebben ook een vraag gesteld over de grenswerkers en daar heeft de minister ook antwoord op gegeven. Wij weten dat de staatssecretaris hier druk mee bezig is, maar ook hoe ingewikkeld het is. Wij vinden het in die zin goed dat de staatssecretaris onze motie mee kan nemen als steun in de rug, om deze discussie ook met de partners in het buitenland te voeren.

Ik zal onze fractie met een positieve grondhouding over dit wetsvoorstel adviseren.

Dank u wel.

De **voorzitter**:

Dank u wel, mevrouw Bakker-Klein. Dan is het woord aan de heer Van de Sanden namens de VVD.



De heer **Van de Sanden** (VVD):

Voorzitter, dank u wel. Dank ook voor de beantwoording door de initiatiefnemer en de minister. Kort samengevat komt de reactie van mijn fractie erop neer dat het wetsvoorstel een slechte oplossing voor een niet bestaand probleem is: 2,4 uur per week, 1,8 rechtszaak per jaar. Flexibel werken wordt al geregeld door werkgevers en werknemers en die kunnen dat prima zelf af.

Tweede punt is de redelijkheid en billijkheid als open norm, als codificatie van de sociale norm. Dat zou meer rechtszekerheid bieden. Laat ik u zeggen dat die norm van het criterium redelijkheid en billijkheid in de plaats is gekomen van het criterium dat in het oorspronkelijke wetsvoorstel stond, namelijk van zwaarwegende bedrijfsbelangen. Dat was een zo mogelijk nog slechter criterium, maar dat maakt dit poldercriterium, deze polderoplossing nog niet tot een goede oplossing, en dat maakt deze wet nog niet noodzakelijk, integendeel.

Er werd diverse keren gerefereerd aan het SER-advies. De SER heeft positief geadviseerd. Laat ik daar dit over zeggen namens mijn fractie: deze Kamer heeft een eigen verantwoordelijkheid. Een SER-advies is uiteraard zeer serieus te nemen, maar is geen bindend advies. De kern van het advies is om het criterium "zwaarwegend bedrijfsbelang" te vervangen door "redelijkheid en billijkheid", niet meer en niet minder. De SER heeft niet gezegd dat deze wet noodzakelijk zou zijn om welk probleem dan ook op te lossen.

Het vierde punt is dat ... Voorzitter, ik zie dat iemand zich meldt bij de interruptiemicrofoon.

De **voorzitter**:

Ik zie het ook. Het is mevrouw Belhirsch. Gaat uw gang.

Mevrouw **Belhirsch** (D66):

De SER heeft wel meer gezegd dan alleen redelijkheid en billijkheid. De SER heeft ook aangegeven dat ze het nodig achten dat er wettelijke kaders worden opgesteld en dat ze het initiatief verwelkomen, omdat ze bang zijn dat de voordelen van thuiswerken na een tijdje verwateren en het moeilijk wordt om ze te behouden. Dus het gaat niet alleen maar om redelijkheid en billijkheid. Ze hebben aangegeven dat ze het nodig achten dat er wettelijke kaders komen.

De heer **Van de Sanden** (VVD):

Ik hoor u dat zeggen, maar de kern is — zo heeft de VVD dat in ieder geval gelezen — het advies om het criterium "zwaarwegend bedrijfsbelang" te vervangen door "redelijkheid en billijkheid", en niet dat deze wet noodzakelijk is.

Dan het punt van de werkgevers. Of de initiatiefnemer en/of de minister dit nu wel of niet willen horen: werkgevers zien dit niet zitten. Ik herhaal: werkgevers zien dit niet zitten. Ik heb in mijn eerste termijn al een aantal citaten gegeven.

Dit wordt gezien als een nieuwe vorm van overbodige regelzucht, waar men allesbehalve op zit te wachten.

Ik kom tot een afronding. De VVD is een groot voorstander van flexibilisering, maar de VVD is een nog grotere voorstander van vertrouwen stellen in werkgevers en werknemers, vertrouwen in plaats van onnodige stokken achter de deur. In het Engels zeggen we dan: if it ain't broke, don't fix it. Mijn vader zou zeggen, en dan kom ik misschien toch weer terug bij die nuchtere socialistische insteek die hij had ... Hij zei dat tegen mij nadat ik een paar dagen aan een fiets zat te knutselen, waarvan ik dacht dat de ketting er niet goed op lag. Dat ging natuurlijk van kwaad tot erger. Toen sprak hij in het Tilburgs de woorden — als het in Fries mag, mag het ook wel even in het Tilburgs — "als het niet kapot is, dan motte oe het nie maoke, jongen". Dat zou ik hier ook willen zeggen: als het niet stuk is, blijf er dan met je vingers van af.

De voorzitter:

Daarmee bent u aan het eind van uw tweede termijn?

De heer Van de Sanden (VVD):

Dat was wat mij betreft ... O ja, er was nog even de vraag van de minister of ik iets kon zeggen over dat rode in combinatie met dat liberale. Nou, dat rode heb ik hier, een etuitje om een leesbril in te stoppen, om dingen vooral helder en scherp te kunnen blijven zien.

Mevrouw Belhirsch (D66):

De heer Van de Sanden zegt een paar keer dat werkgevers dit niet willen, en dan herhaalt hij dat drie keer. U heeft in uw maidenspeech ook aangegeven dat u gesproken zou hebben met VNO-NCW. Als ik me niet vergis, heb ik zelfs een brief gezien van VNO-NCW en het mkb, waarin ze dit initiatiefvoorstel, deze wetswijziging, juist ondersteunen. Dus volgens mij ligt het veel genuanceerder dan u stelt. Ik kan hier ook drie keer zeggen dat werkgeversorganisaties het wel willen, maar het is toch duidelijk om de feiten op een rij te hebben.

De heer Van de Sanden (VVD):

Ik heb wat moeite met de woorden "gesproken zou hebben". Als ik aangeef dat ik gesproken heb met werkgevers, dan heb ik gesproken met werkgevers. Dat is een. En twee, ik denk dat we onderscheid moeten maken tussen werkgevers en werkgeversorganisaties. Ja, ik heb ook gesproken met mensen van werkgeversorganisaties. Die vertolken niet allemaal hetzelfde geluid. Dat is een. Ik heb gesproken met veel werkgevers, ondernemers, groot en klein, die allemaal, zonder uitzondering, grote bezwaren hebben tegen deze nieuwe wet.

Mevrouw Belhirsch (D66):

Maar het is natuurlijk wel een verschil of er een officieel gesprek heeft plaatsgevonden met een werkgeversorganisatie als VNO-NCW of dat u met iemand van VNO-NCW heeft gesproken. Dat is wel belangrijk voor deze Kamer om te weten. Dat zijn wel twee verschillende zaken.

De heer Van de Sanden (VVD):

Ja. Ik vind het nog veel belangrijker om te kijken hoe werkgevers daarnaar kijken, want dat zijn uiteindelijk de partijen die ermee te maken krijgen. Dat is een. En twee, ik vind het belangrijk om te kijken wat het daadwerkelijke probleem is. Het daadwerkelijke probleem is 2,4 uur. We hebben de kleinste kloof tussen wat werkgevers willen en wat werknemers willen ter wereld.

De heer Kox (SP):

Dit is toch een interessante ontwikkeling. Ik heb aan het begin van mijn betoog collega Van de Sanden geprezen voor zijn maidenspeech, maar hij is nu wel erg op het creatieve pad. Want hij vertelt ons nu in duidelijke taal: dit wetsvoorstel is een slechte oplossing voor een niet bestaand probleem. Dat kan je denken. Maar ja, wij zijn niet een Kamer in het luchtledige. We hebben deze wet behandeld in de Tweede Kamer. Ik heb de inbreng van de VVD-fractie gelezen en ik heb daarin niet gelezen dat de VVD van mening was: waar zijn we toch mee bezig, dit is een slechte oplossing voor een niet bestaand probleem.

Wat is er gebeurd in de zomer van 2023 dat bij het schrijven van de maidenspeech in één keer dat nieuwe inzicht is doorgebroken? Dat is mogelijk, maar dan zou ik ook willen weten op welk punt dat nieuwe inzicht doorgebroken is. Ik ben het ook eens met de stelling dat als iemand drie keer zegt "ik zeg dat werkgevers het hier niet mee eens zijn", het daardoor niet sterker wordt. En als VNO-NCW zegt "wij zijn eigenlijk wel van mening dat dit een oplossing voor een probleem zou kunnen zijn", dan luister ik daar toch met iets meer zorg naar. Dus wat is er gebeurd met collega Van de Sanden dat hij in één keer het licht heeft gezien en heeft gezegd: wat de VVD ook gezegd heeft in de Tweede Kamer, wij hebben er een totaal andere indruk van? En dit is dus precies wat ik zei: dan zegt de Eerste Kamer dat hier het kwade voorkomen moet worden. Ik had nog niet gezien dat dit wetsvoorstel het kwaad stichtte. Ik hoor daar graag een uitleg over.

De heer Van de Sanden (VVD):

Dank voor de vragen, collega. Ja, het creatieve pad; kennelijk werkt deze omgeving bijzonder inspirerend. Dank daarvoor, u niet in de laatste plaats. Natuurlijk is de rol van de Eerste Kamer niet dezelfde als die van de Tweede Kamer. Dat is volstrekt helder. Tegelijkertijd leven wij hier niet in het luchtledige en moeten wij ook niet blind of doof zijn voor de maatschappelijke werkelijkheid. Dat is één.

En twee, er is sprake van voortschrijdend inzicht. Het denken staat niet stil. We kunnen onze ogen niet sluiten voor het feit dat er nieuwe cijfers en feiten bekend zijn geworden sinds de behandeling in de Tweede Kamer. En dat dit dan betekent dat in het kader van voortschrijdend inzicht hier een andere afweging wordt gemaakt dan in eerste instantie in de Tweede Kamer, zit daaraan niet in de weg. Volgens mij is dat niet verboden. De werkgevers die ik heb gesproken, en dat zijn er best wel wat, kunnen daar niet mee leven. Dat mag volgens mij gezegd worden. Dat is een aspect dat, wat mij en de VVD betreft, hier onderbelicht is gebleven. Er wordt alleen maar steeds de trom geroffeld dat werkgeversorganisaties zich nu één keer hebben uitgelaten in de SER, en dat was het dan. Maar nogmaals, ik kan iedereen van harte adviseren en aanraden om de komende twee

weken voor de stemming gewoon nog eens te gaan praten met werkgevers die daadwerkelijk hiermee te maken krijgen.

De heer Kox (SP):

Zolang we het netjes houden, mag alles gezegd worden, zelfs als het in het Tilburgs gezegd wordt. Daar heb ik geen enkel probleem mee. Het is buitengewoon goed dat collega Van de Sanden met veel werkgevers gesproken heeft. Maar we hebben natuurlijk een paar honderdduizend werkgevers. Dus in de zomer kun je niet alles hebben gedaan. En dan heb je je organisaties. Die vraag je: wat vindt de organisatie daarvan? En dan is het nog steeds mogelijk dat die organisatie rare dingen zegt. Maar dat hebben we nooit gehoord: wat VNO-NCW op dit punt volgens de VVD zegt. Dat is raar, dat is onbestaanbaar. En dan blijft dus mijn vraag: wat is er gebeurd? Voortschrijdend inzicht is goed. Maar dan wil ik weten: wat is er dan voortgeschreden, wat is er dan anders geworden dan het was op het moment dat deze wet aangenomen werd in de Tweede Kamer? Als ik daar een antwoord op kan krijgen, dan loont het de moeite om dat te overwegen. Maar voortschrijdend inzicht en reflectie willen niet zeggen dat we weer helemaal opnieuw gaan beginnen en dat we weer eens met een eigen interpretatie komen. Dat lijkt me niet het goede pad.

De heer Van de Sanden (VVD):

Dank voor uw opmerkingen, collega. Ik heb net aangegeven dat het voortschrijdend inzicht is gebaseerd op nieuwe cijfers die bekend zijn geworden nadat het een en ander in een eerder stadium is behandeld. Daar wil de VVD de ogen niet voor sluiten. Op het moment dat je merkt dat je in een trein zit die je niet naar de bestemming leidt waarvan je oorspronkelijk had gedacht dat je daarnaartoe zou gaan, zeg je niet: ik zit nu eenmaal in deze trein, dus ik blijf maar zitten. Ik neem aan dat dat ook voor u geldt.

Mevrouw Bakker-Klein (CDA):

Ik ben blij dat ...

De voorzitter:

Wilt u het knopje van de microfoon indrukken?

Mevrouw Bakker-Klein (CDA):

Ik ben blij dat u nu enigszins nuanceert wat u net zo stellig drie keer zei. U zegt net: dat werkgevers die ik heb gesproken, zien het niet zitten. Dat is natuurlijk iets anders dan "werkgevers zien het niet zitten". De werkgevers die de SER heeft gesproken en ook de werkgeversorganisaties zien het wél zitten. Maar ik heb, de beantwoording van de vragen gehoord hebbend, ook wel de vraag wat ze dan precies niet zien zitten. Ik moet zeggen dat onze fractie ook wel wat bezorgd was over wat dit nu precies betekent in de uitvoering. Nu ik de beantwoording van de vragen heb gehoord, denk ik: eigenlijk wordt er in deze wet een hele beperkte aanpassing voorgesteld. Er komt niet een heel nieuw proces. Als werknemers nu thuis willen werken, moeten ze dat ook al aanvragen. Meestal doen ze dat natuurlijk gewoon mondeling en wordt dat opgelost, maar als ze dat formeel willen doen, moeten ze een brief indienen. Dan moet de werkgever daar ook schriftelijk op antwoorden. Daaraan verandert helemaal niets. Het enige wat er verandert, is dat

de werkgever naar redelijkheid en billijkheid ook naar de belangen van de werknemer moet kijken en dat die daar in zijn beantwoording iets over moet zeggen. Dus wat zien de werkgevers die u heeft gesproken dan precies niet zitten?

De heer Van de Sanden (VVD):

Het reces is niet lang genoeg geweest om de werkgevers allemaal te spreken — dat geef ik onmiddellijk toe — maar ik heb de nodige werkgevers gesproken. De kern van hun kritiek is: "Wij regelen dit zelf. Daar hebben we die wet niet voor nodig. Wij regelen dit nu gewoon al zelf." Het is waar dat het een beperkte aanpassing is, maar dat is nog geen reden om ermee akkoord te gaan. Een beperkte onnodige aanpassing, is namelijk nog steeds een onnodige aanpassing. Dan een laatste reactie daarop. Die open norm van redelijkheid en billijkheid faciliteert niet, maar juridiseert. Het gaat niet helpen om het beter te maken, het gaat het slechter maken.

Mevrouw Bakker-Klein (CDA):

Ja, dan toch ten slotte. U zegt dat werkgevers zeggen dat ze het zelf regelen. Die werkgevers gaan helemaal geen last krijgen van deze wet, want daarin staat nou juist: regel het. Als ze het geregeld hebben, hebben zij er dus geen last van. De werkgevers die u hebt gesproken, zijn waarschijnlijk van goede wil. Gelukkig geldt dat voor 80% of misschien wel 85% van alle werkgevers in Nederland, maar het gaat nou juist om de werkgevers die het niet zelf regelen. Ik denk dat de wet daarvoor bedoeld is. De werkgevers die VNO-NCW heeft gesproken, zeggen: zorg er nou voor dat er een norm komt die voor ons allemaal geldt, want dat is ook eerlijk. Dan gaan andere werkgevers, die dit nu nog niet zelf regelen, denken: daar willen wij ons ook aan houden, want het staat wel in de wet; we zullen toch iets moeten. Hoe kijkt u daar dan tegen aan? Daar hebben we het toch net uitgebreid met elkaar over gehad?

De heer Van de Sanden (VVD):

Ik waardeer uw positieve kijk op de wereld. Dat deel ik graag met u. Maar als we dit aannemen, gaat dat hoe dan ook leiden tot lastenverzwaring. Daar gaat nieuwe regelgeving achteraan komen. Er moet toezicht en handhaving gaan komen. Het gaat in ieder geval tot een nieuw circus leiden. En het is overbodig, want ook op basis van de huidige wet- en regelgeving kunnen werknemers al een verzoek indienen om hun arbeidsplaats te laten wijzigen. Ik heb ook met verschillende arbeidsrechtadvocaten — ik ben zelf advocaat, maar geen specialist op arbeidsrechtgebied — gesproken. Zij zeggen: op basis van de norm die in artikel 611 van BW Boek 7 is vastgelegd, kan een werkgever niet zomaar een verzoek tot wijziging van arbeidsplaats terzijde schuiven, zeggen "succes ermee" en dat dat het dan was. U denkt toch niet dat als daarover zou worden geprocedeerd, er ook maar één rechter in Nederland te vinden zou zijn die zegt: prima, dat vind ik een goed besluit? Natuurlijk niet. Die redelijkheid en billijkheid zitten al ingebakken in die norm in artikel 611 van BW Boek 7.

Mevrouw Ramsodit (GroenLinks-PvdA):

Ik heb de indruk dat we nu eigenlijk een groot deel van het debat overdoen door de opmerkingen die hier nu aan de orde komen. Het is ook hoe je de werkelijkheid percipieert.

Volgens mij is door de minister verhelderd dat de administratieve lasten onderdeel uitmaken van de belangenafweging. Over experts gesproken, vandaag stond er in Het FD een artikel over experts die zich uitlaten over de wenselijkheid van deze wet. Ik heb een hoogleraar arbeidsrecht gesproken. Maar ik denk dat we er op een gegeven moment van uit moeten gaan: dit is het speelveld en dit zijn bekende interpretaties van de werkelijkheid. Maar je hebt ook feiten en die kun je ook verschillend interpreteren. Ik denk dus dat het goed is om het debat niet over te doen, maar ik merk wel dat dat nu een beetje gaande is. Ik heb dus geen directe vraag aan u, maar wel een reflectie die ik wil inbrengen op dit moment.

De voorzitter:

Dank u wel. Ik denk dat de heer Van de Sanden dit ter harte neemt en dat hij ...

De heer Van de Sanden (VVD):

Ik zet er een uitroepteken achter.

De voorzitter:

... spoorlags het spreekgestoelte verlaat. Dan geef ik het woord aan de heer Kox namens de SP.

□

De heer Kox (SP):

Voorzitter, dank u wel. En dank voor de inbreng vanuit de Kamer. Die was kritisch en u kunt zich voorstellen dat ik dat op prijs stel. We zijn geen stempelapparaat van de Tweede Kamer. Wij mogen zelf een heroverweging doen. De wijze waarop sommigen dat nu invullen — we kunnen het toch gewoon overnieuw gaan doen? — is mogelijk, maar zo had ik dat nooit ingeschat. Ik denk dat de Kamer kritisch en scherp gereflecteerd heeft op het voorstel van de indiener, maar ik geef zowel de indiener als de minister een compliment voor hun adequate antwoorden op onze kritische opmerkingen. Daarvoor dank.

Vastgesteld is dat dit wetsvoorstel geen verslechtering is, geen kwaad doet. Daar moet je echt te creatief voor zijn. De opmerking vanuit de VVD dat dit een slechte oplossing zou zijn voor een niet bestaand probleem, is een mooie oneliner, maar wordt niet gedragen door de feiten. Dat laat ik dus maar even zo. We hebben vastgesteld dat de wet een verheldering en een verbetering is, ook voor de positie van werknemers. Het is ook niet voor niks dat met name de vakbonden hebben gezegd: het is goed als deze wet aangenomen wordt, ook al is het een hele beperkte wet. De indiener heeft ook gezegd dat dit geen revolutionaire verandering in onze manier van optreden is. Het is een verhelderende en verbeterende bepaling.

Had de wet beter gekund? Dat zou zeker mogelijk zijn, maar daar hebben we de Tweede Kamer voor. Daarom is het goed dat in de Tweede Kamer al is vastgesteld dat er een evaluatie komt. Het is goed om dat op tijd te doen. Als daar iets uitkomt, is het in eerste instantie de Tweede Kamer die aan zet is, maar wij zullen daar natuurlijk ook kritisch naar kijken. Ik ben blij met collega Van der Goot en anderen die zeggen: we gaan de wet steunen, we gaan op die evaluatie wachten, maar we doen nu alvast een uitspraak over het

belang dat wij hechten aan een duidelijke en een betere positie voor de grenswerkers.

Voorzitter, ik rond af. Afstel van de wet lijkt mij een slecht idee. Dat past ook niet bij wat we gedaan hebben. Deze wet is met overgrote meerderheid aangenomen. De PVV is de enige partij die op dit punt altijd tegen is geweest. Nou, dat is goed. De VVD was voor de wet en is nu tegen. Dat kan gebeuren. Van de collega's van de BBB heb ik gehoord dat zij een positieve insteek hebben, maar problemen zien. Ik hoop dat het debat heeft bijgedragen aan een antwoord op die problemen. Per saldo zeg ik: ik weet niet of het moeders mooiste is, maar dit wetsvoorstel is het enige dat we op moment hebben voorliggen. Mijn fractie zal er per saldo graag voorstemmen.

Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Kox. Dan is het woord aan de heer Schalk namens de SGP.

□

De heer Schalk (SGP):

Voorzitter, dank u wel. Natuurlijk ook dank aan de indiener. Hij wil ongetwijfeld de complimenten ook doorgeven aan zijn collega voor het werk dat gedaan is. Ook dank aan de minister natuurlijk.

Ik heb nog één vraag aan de indiener, omdat hij in een van zijn laatste opmerkingen zei dat een cao eventueel in de plaats van de wet kan gaan gelden. Misschien moeten we dat nog even uitklaren. Hoe zit het nou precies? Mevrouw Bakker vroeg er eigenlijk ook naar. Zij vond het nu duidelijk. Ik vroeg mij af wat er nu prevaleert, een cao of deze wet. Stel dat de cao het regelt. Mag de individuele werknemer deze wet ook nog steeds gebruiken?

Ik zou in tweede termijn terugkomen op een stukje discussie dat ik met de minister had. Dat ging over de zinsnede dat het met het voorstel in beginsel aan de werknemer zelf zal zijn om te bepalen waar hij zijn werkzaamheden verricht. Het is ook altijd prachtig om iemand gelijk te geven. De minister had gelijk: dat wordt genoemd in het kader van het woord "zwaarwegend". Dat brengt mij wel tot een vraag. Als dat zwaarwegende karakter door de aanpassing van de wet na consultering van de SER et cetera veranderd is in "redelijkheid en billijkheid" — dat is een cruciaal element — dan hadden we misschien toch nog een keertje moeten teruggaan naar de Raad van State: wat vindt u er nú van? Dat is ook een les voor ons als Kamer. We moeten elke keer een beetje alert zijn op wat er gewijzigd wordt in een wetgevingstraject. Gelukkig kunnen wij in dat verband een extra voorlichting vragen.

Ik ga terug naar onze discussie. Daar staat het inderdaad nog in het kader van de eerste formulering.

Voorzitter. Je zou kunnen zeggen dat we nu terechtgekomen zijn in de sfeer van de redelijkheid en de billijkheid. Dat is een nieuwe positie. Je zou kunnen zeggen dat de positie van de werkgever is dat die altijd moet zeggen: ja, tenzij. Zodra een werknemer vraagt om een andere arbeidsplaats, dan is het "ja", tenzij de werkgever in redelijkheid of billijkheid kan bewijzen dat het niet past. Daarmee wordt de

positie van werknemers versterkt, hoe je het ook wendt of keert. Ik had het daar al even over met mevrouw Perin-Gopie. De tegenhanger daarvan is dat de positie van de werkgever in ieder geval relatief wordt verzwakt. Hij hoeft niet zwakker te worden, maar als de een wordt versterkt, dan zal de ander in relativiteit afnemen, lijkt mij. Ik ben geen arbeidsdeskundige en ook geen econoom.

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

Nee, en ook geen ethicus, maar wellicht kunnen we samen toch verder komen. Een heel belangrijk punt is het volgende. Als vanuit het startpunt waarover u spreekt sprake is van ongelijkwaardigheid ...

De voorzitter:

Wilt u via de voorzitter spreken?

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

Voorzitter, u heeft helemaal gelijk. Zou je in plaats van het woord "zwakker" ook het woord "gelijkwaardiger" kunnen zeggen? Ik ben op zoek naar hoe de heer Van Schaik daarover denkt. Zou in het frame van het woord "zwakker" ook het woord "gelijkwaardiger" kunnen passen?

De voorzitter:

De heer Schalk.

De heer **Schalk** (SGP):

Dank u wel, voorzitter. Dat is inderdaad mijn naam. Gelijkwaardigheid gaat over personen, maar hier gaat het over een positie van een werkgever ten opzichte van een werknemer. Hoe je het ook wendt of keert, die positie is niet gelijkwaardig. Dat is niet de positie. Ik ben niet de enige die dat zegt. Dat was wel bijzonder, want daar is eigenlijk zojuist door de indiener niet echt op ingegaan. De Raad van State zegt dat ook: anders dan een zelfstandige werkt een werknemer immers in ondergeschiktheid ten opzichte van de werkgever die over hem gezag uitoefent. Dat is een heel gebruikelijke, normale redenering die je ook kunt terugvinden in het BW, boek 7, artikel 610 en artikel 660. Je hebt geen gelijkwaardigheid. Het zijn twee verschillende entiteiten, maar ze moeten wel een gesprek met elkaar voeren. Ik zou het zo belangrijk vinden dat ze in harmonie en in dialoog komen met elkaar. Daar ga ik zo meteen nog een opmerking over maken.

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

Ik wil toch nog even terugkomen op het aspect van gelijkwaardigheid. U haalt het Burgerlijk Wetboek aan. Ik wil eigenlijk wel kijken naar het perspectief vanuit het arbeidsrecht. Als je kijkt naar arbeidsomstandigheden, dan is de relatie tussen werkgever en werknemer — die is per definitie ongelijkwaardig — minder ongelijkwaardig volgens het arbeidsrecht, omdat daar de zeggenschap gereguleerd is. Dat is nu mijn punt. U haalt ...

De voorzitter:

Wilt u via de voorzitter spreken?

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

Dat is mijn punt. Sorry, voorzitter, ik ben een beetje moe. Het punt is eigenlijk dat die ongelijkwaardigheid iets gelijkwaardiger wordt vanuit het arbeidsrecht gezien. Dus dat is mijn vraag.

De heer **Schalk** (SGP):

Ik probeer te begrijpen waar u naartoe wil.

De voorzitter:

Wilt u ook via de voorzitter spreken, meneer Schalk?

De heer **Schalk** (SGP):

Ik ga dat proberen, voorzitter.

De voorzitter:

Ik moet aan het begin van deze periode een beetje streng zijn, anders gaat het namelijk vier jaar lang mis.

De heer **Schalk** (SGP):

Ja, anders gaat het helemaal fout.

De voorzitter:

Denkt u er allen thuis nog eens over na. Een beetje oefenen voor de spiegel. Het is lastig. Gaat uw gang.

De heer **Schalk** (SGP):

Dank u wel, voorzitter. Eigenlijk komen we dan een beetje op een fundamentele en misschien ook wel een wat filosofische discussie terecht. Als het gaat over het gesprek tussen twee mensen ... Mevrouw Ramsodit, ik ben nu niet tegen u aan het spreken. Ik spreek via de voorzitter, maar ik kijk naar u. Zo gaat dat hier.

De voorzitter:

En dat is prima.

De heer **Schalk** (SGP):

Als twee mensen met elkaar spreken — zoals ik net probeerde met mijn collega te doen en naar haar keek — dan staan we op gelijke voet, als het goed is. Maar functioneel is er misschien niet helemaal gelijkwaardigheid. Een heel simpel voorbeeld: de voorzitter van de Eerste Kamer kan mij terechtwijzen als ik niet via hem spreek. Dat is zijn positie. Ik hoor me daaraan te onderwerpen, omdat hij als voorzitter het gezag heeft en ik ondergeschikt ben aan dat gezag. Is dat erg? Nee. Zo werkt het in dit land. Dat heb je ook bij een werkgever en een werknemer. De werkgever zegt op een gegeven moment tegen zijn werknemer: u moet dit en dat gaan doen. De werknemer zegt dan: daar heb ik helemaal geen zin in. Dan zegt de werkgever: maar dat hoort wel bij je arbeidsovereenkomst, dus je gaat het toch maar doen. Dat is gewoon gezag. Zo werkt het.

In dit geval proberen we de zeggenschap van de een, namelijk de werknemer, iets op te krikken. Dat betekent dat het gezag van de werkgever relatief iets minder groot wordt.

Dat betekent dat er sprake is van een ontwikkeling. Die kun je duiden. De een vindt dat geweldig. De ander zegt: let op, laat dat niet doorschieten. Ik hoor denk ik bij die laatste groep.

Voorzitter. Ik zei al: de positie van de werknemers wordt versterkt. Dat gebeurt min of meer doordat de werknemer nu de wet in de hand krijgt. Dat viel me een beetje op in de opmerkingen die ik tijdens de inbreng van de heer Weyenberg genoteerd heb. Hij heeft een serie onderbouwingen genoemd: de positie van de werknemers wordt versterkt, er is nu een stok achter de deur, we moeten een raamwerk hebben voor als het niet goed gaat, met dat raamwerk kun je naar de rechter gaan, en de werknemer moet in het gelijk gesteld kunnen worden. Dit heeft de annotatie dat je tegenover elkaar bent komen te staan en dat je nu met de wet in de hand probeert de positie van de werknemer te versterken. Daar maakt mijn fractie bezwaar tegen. Daarom stelde ik de vraag of dit nou dialoogbevorderend of juridiserend is. Ik bedoelde daar niet de Amerikaanse vorm van juridisering mee. Ik bedoelde meer te vragen of je de dialoog kunt bevorderen door te zeggen: anders heb ik de wet in de hand. Dat is inderdaad ook dialoogbevordering. Mijn ideaalbeeld zou echter zijn dat werkgever en werknemer er in normaal overleg met elkaar uit kunnen komen. De kracht van de wet zoals die er nu is, vind ik dat er wordt gezegd dat er altijd overleg hoort te zijn. Ook op dit moment geldt dat al. Als een werkgever op een verzoek zegt: ik doe dat niet, dan moet er overleg zijn.

Voorzitter. U heeft al kunnen horen dat mijn fractie nog niet geheel overtuigd is van nut en noodzaak van deze wet.

Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Schalk. Dan is het woord aan mevrouw Belhirsch namens D66.

□

Mevrouw Belhirsch (D66):

Dank u wel, voorzitter. Allereerst wil ik de minister en de initiatiefnemer bedanken voor de beantwoording en mijn collega's voor het debat. Ik vond het energiek. Dit is mijn eerste debat in deze Kamer. Het werd inderdaad op inhoud gevoerd. Af en toe schuurt het, maar we voeren het op een respectvolle manier. Dank daarvoor.

Ik heb vanavond een aantal keer gehoord wat werkgevers vinden. Ik hoorde de minister vanuit haar eigen ervaring spreken. Ik ben zelf ook werkgever. Ik moet zeggen dat ik, toen ik voor het eerst van deze wet hoorde, ook dacht: is dit nu wel nodig? Nu wil het zo zijn dat er binnen mijn eigen organisatie nog geen thuiswerkbeleid was. We zijn gaan kijken wat voor regels er waren en ook wat de behoefte van medewerkers was. Een van mijn collega's zei dat die behoefte er eigenlijk niet heel erg was. Je gaat dan kijken wat je kunt doen en wat de basisregels zijn.

Om een lang verhaal kort te houden: we kwamen erachter dat een aantal mensen wel behoeften hadden, maar ze eigenlijk niet durfden uit te spreken. Er was een algemene regel bij corona dat je eerst één dag naar kantoor moest komen. Later werden dat twee dagen. Dat beleid was

opgelegd van bovenaf, van werkgever naar werknemer. Toen we gingen graven, kwamen we erachter dat er individuele verzoeken waren die je niet zomaar kon honoreren op grond van het beleid dat we bij elkaar hadden gesproken.

Waarom zeg ik dit? Omdat mensen eraan refereerden dat het al geregeld wordt binnen het beleid of binnen cao's. Maar je hebt maatwerk nodig en daar zorgt deze wetswijziging voor. Deze wetswijziging is een stok achter de deur om inderdaad het gesprek, de dialoog aan te gaan, en om de positie van de werknemers te versterken om dat gesprek aan te durven gaan. Daar is natuurlijk wel voor nodig dat zij weten dat zij dat recht hebben, maar we hebben gehoord dat de minister, als het zover is, daar iets aan wil doen. Dit wetsvoorstel is wel een basis. Daardoor kun je het gesprek aangaan en kun je zorgen voor maatwerk. Daarbij gaat het er dus niet om dat de een een groter recht heeft of boven de ander staat. Het gaat echt om de balans tussen zeggenschap en maatwerk. Dat is heel erg belangrijk. Dit is voor mijn fractie een van de redenen om deze wetswijziging een goede wetswijziging te vinden.

Iets anders wat ik nog een keer wil benadrukken, is dat vanuit de vakbonden en werkgeversorganisaties ook is aangegeven dat dit een belangrijk wetsvoorstel is. Ik ga mijzelf niet herhalen; ik heb daar in mijn interruptie al het een en ander over gezegd. Maar het is wel belangrijk om daar stil bij te staan.

Ik wilde eigenlijk nog wat meer zeggen, maar die opmerkingen heb ik in mijn interrupties al gemaakt. Ik houd het hierbij.

De voorzitter:

Dank u wel, mevrouw Belhirsch. Wenst een van de leden in de tweede termijn nog het woord? Dat is niet het geval. Meneer Van Weyenberg en mevrouw de minister, bent u in de gelegenheid om direct te reageren op de vragen van de Kamer? Dat is het geval. Ik geef het woord aan de heer Van Weyenberg.

□

De heer Van Weyenberg:

Dank u wel, voorzitter. Dank voor de gestelde vragen en de reflecties in de tweede termijn. Dank ook voor de steun die door een aantal van u is uitgesproken. Ik heb niet eenieder kunnen overtuigen. Dat ik de heer Van Strien niet heb kunnen overtuigen, was voor mij geen verrassing, want die was in zijn inbreng in de eerste termijn al heel duidelijk. Sommige fracties hebben nog vragen en gaan erover nadenken. Die wens ik wijsheid in hun zoektocht. Ik zal proberen in de beantwoording van de nog gestelde vragen daar nog iets aan bij te dragen.

Ik wil met het volgende punt beginnen. Ik respecteer natuurlijk als een fractie zegt "ik ben niet overtuigd", maar ik vind het wel ingewikkeld als de feiten onderdeel van het debat worden. En dan bedoel ik niet hoe de feiten beoordeeld worden, maar wat de feiten zijn. De heer Van de Sanden zei dat het SER-advies heeft gezegd "verander het criterium", maar niet "voer de wet in". Dat is feitelijk onwaar. Ik citeer: "Zoals hierna uit paragraaf 5.3.1 zal volgen, beveelt de SER aan het initiatiefwetsvoorstel te volgen, met dien verstande dat een verzoek van de werknemer tot wijziging

van de arbeidsplaats wordt beoordeeld op basis van redelijkheid en billijkheid in plaats van op zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen." De SER steunt dus het wetsvoorstel. De tekst van de heer Van de Sanden was dat de SER alleen zei "pas het criterium aan" en dat de SER niet oordeelde over de wet. Maar in het SER-advies wordt het wetsvoorstel gesteund in de vorm zoals dat er nu ligt. Dat mag u wel of niet zwaar wegen, maar dat is wel een feit.

Voorzitter. Ik dank de heer Van Gasteren voor zijn open zoektocht, als ik het zo mag samenvatten. Hij vroeg nog naar informatie en naar feiten. Ik ga daar twee dingen over zeggen. Ik zal zo nog een paar dingen noemen die wij hebben, maar die zullen nooit de uitputtendheid hebben die hij het liefst zou willen. Maar los van de kwantitatieve zoektocht blijft één punt overeind: er zijn nog gevallen — daar twijfelt niemand over — waarin het niet goed gaat, en juist in die gevallen, in de wetenschap dat het heel vaak wel goed gaat, wordt de positie van de werknemer door deze wet versterkt. Los van de kwantitatieve zoektocht, die ik vanzelfsprekend volledig respecteer, staat dat feit altijd overeind. Er zijn gevallen waarin het nog niet goed gaat. Deze wet geeft dan een kader.

Een tweede wat belangrijk is om te bedenken, is dat een deel van de werkenden niet onder een cao valt: ongeveer een vijfde. Ik zou het verwelkomen als er steeds meer cao's komen. Sterker nog, we hopen met deze wet die trend te kunnen doorzetten en dat ze dat kunnen doen vanuit een wettelijk kader, waarvoor wij op één punt iets meer duidelijkheid en iets meer balans hebben gegeven, juist in de hoop dat daarmee maatwerk plaatsvindt in de cao's, in afspraken met de ondernemingsraad en andere personeels-vertegenwoordigingen.

Ik zeg dat ook in een reactie op de vraag of driekwart dwingend recht betekent dat de gemaakte afspraak geldt en de wet niet meer. Dat klopt, dan geldt de gemaakte afspraak. Dat is driekwart dwingend recht. Maar ook los van de getallen versterkt dit de positie van mensen die nu nog niet onder een cao vallen en bij wie het nu niet goed gaat. Die zijn er. Er is een gat tussen de gewenste 1,5 uur gemiddeld per week en de 1,2 uur in de praktijk die de heer Van de Sanden inbracht in de eerste termijn. De minister noemde een afwijzingspercentage op basis van de evaluatie van ongeveer 42%. Het is waar dat het kan zijn dat een deel van die afwijzingen terecht is. De andere kant is dat sommige mensen de moeite misschien niet eens meer doen. Er is dus een reden waarom het een overschatting kan zijn, maar er is ook een zeer valide reden waarom het een onderschatting kan zijn. Hoe dat precies uitwisselt, weet ik niet, maar het is een onderliggend feit dat we niet moeten vergeten.

Dan over die rechtszaken. Ja, er is nu al een artikel, maar volgens mij hebben zowel ikzelf als de minister betoogd dat wat er nu in het Burgerlijk Wetboek staat, je de facto kansloos maakt bij de rechter. Daarom verwelkom ik die zeer beperkte jurisprudentie niet. Ik verwacht dat er met dit kader in de praktijk straks weinig juridische verduidelijking of rechtspraak nodig zal zijn, omdat men er veel beter samen uitkomt in de cao's — nogmaals, hoe meer hoe beter — maar ook anderszins. Ik vind dat, eerlijk gezegd, een appel en een peer vergelijken, als ik zo vrij mag zijn.

Dan toch nog één keer. De heer Van de Sanden zei over die 2,4 uur per week dat er niks aan de hand was. Het spijt me

echt dat het gemiddeld 2,4 uur per week is. Uit onderzoek blijkt dat in ongeveer 85% van de gevallen verzoeken worden ingewilligd. Stel nu dat die andere 15% het probleem is — dus ongeveer een op zeven — dan zou dat betekenen dat een hele groep twee dagen meer zou willen thuiswerken, maar die niet krijgt. Nogmaals, ik vind het prima dat mensen een andere afweging maken. Dat heet democratie en daar ben ik groot voorstander van, maar laten we ook geen karikatuur van dit debat maken. Er is een gat tussen wens en praktijk. Er is de zorg dat het verandert in een niet zo krappe arbeidsmarkt. Er zijn groepen die nu geen gelijkwaardige positie hebben en waar met dit criterium niks aan te doen is als de werkgever op geen of extreem dunne grond wil afwijken. Dat doet niets af aan het feit, zeg ik nogmaals tegen de heer Schalk, dat dat het gezag van de werkgever is. Daar heeft hij gelijk in. Maar de kern van het arbeidsrecht is dat in de per definitie ongelijke verhouding — zeg ik als econoom met enige bescheidenheid — de wetgever toch waarborgen biedt om te zorgen dat de uitkomsten van het gesprek voldoen aan wat wij als politiek wenselijk achten.

Die waarborg wordt versterkt met dit wetsvoorstel. Ik geef meteen toe dat daarmee de balans anders wordt, maar dat is het doel van dit wetsvoorstel. Dat is de insteek. Maar het doet geen afbreuk aan het gezag van de werkgever. Overigens is de aanpassing al veel minder verstrekkend dan wanneer je het criterium "zwaarwegend" zou gebruiken. In die zin is het ook een veel mildere vorm van het herstel van balans.

Nog even over de vraag van de heer Van Gasteren: data, please? Ook in de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden, die ik u van harte aanraad — ik zeg even uit 2022, in de wetenschap dat u ook precies was met de jaartallen — kun je precies zien waar er nu redelijke tevredenheid is, of niet, over de mogelijkheid tot thuiswerken. Dat is geen absoluut bewijs dat het met onze wet beter zou worden als iemand niet tevreden is, maar ik vind het wel een serieuze indicatie. Er komt een heel aantal sectoren uit waarvan blijkt dat mensen er heel tevreden zijn, en ontevreden. Ik heb hier een heel lijstje van de NEA. Ik zal de cijfers zo overhandigen. De bon is ook op te zoeken. Dan kun je precies zien in welke sectoren de tevredenheid wel of niet groot is.

De heer Schalk zou nu waarschijnlijk zeggen: dat zegt nog niet of die ontevredenheid terecht is of niet. Dat is helemaal waar. Maar volgens mij is de kern van de afweging die de fracties die nog nadenken, moeten maken: heeft het toegevoegde waarde en is er een probleem? En ja, er is dus spanning. Ja, er zijn groepen. Er zijn ook groepen die niet onder een cao vallen: een op de vijf. Voor al die gevallen vind ik dat deze wet toegevoegde waarde heeft, en niet alleen dat die geen schade doet. Dat is inderdaad het minimale. Maar dit maakt de positie van groepen waarbij het nog niet goed gaat, een stukje sterker. Vanzelfsprekend zal ik de cijfers na afloop overhandigen, zegt ik tegen de voorzitter.

Dan was er een motie ingediend met een oproep aan het kabinet, maar die spreekt ons als initiatiefnemers aan, en volgens mij ook het kabinet, dat naar zijn eigen inbreng luistert. Dat zal de heer Van der Goot en zijn mede-indieners niet verrassen, gegeven wat ik daarover in eerste termijn al heb gezegd.

De voorzitter:

Meneer Van Weyenberg, mag ik u iets vragen? Zou u het overhandigen van de informatie in een Kamerbrief willen doen? Dan is het namelijk openbaar en voor iedereen.

De heer Van Weyenberg:

Dat wil ik met liefde doen, maar mag ik het anders doen? Dit is het rapport van de NEA. Dit is openbare informatie op de website. Anders moet ik u een briefje met een weblink gaan sturen. Ik had wat printjes die ik graag wilde overhandigen. Ik zal kijken ... De kern is dat dat rapport hele gedetailleerde informatie bevat. Voorzitter, als ik het zo mag doen? Ik wil u met liefde briefjes sturen, maar dan krijgt u van mij een link naar een website. Misschien is dat in het kader van administratieve lasten, waarvan ik weet dat velen van u ...

De voorzitter:

Nee, maar dan ligt dat vast in de Handelingen. Dan kan ook iedereen die het debat volgt, de informatie vinden. Dank u wel.

De heer Van Weyenberg:

Dank u wel voor die suggestie. Daar heeft u natuurlijk helemaal gelijk in. Het is formeel de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden van TNO en het CBS over het jaar 2022.

Zoals ik al zei, is het inderdaad driekwart dwingend recht. En ja, als dat in een cao staat, dan is de cao bepalend, zeg ik nogmaals, indachtig de vragen die daarover zijn gesteld. Onder anderen de heer Schalk vroeg dat. Dit doen we dus heel vaak in het arbeidsrecht. Denk aan ketenbedingen, opzegtermijnen en de Wet flexibel werken. Dit is een veel gehanteerd begrip. Ik zeg toch maar weer dat ik ook weer schrok van die 20% tot 28% werknemers buiten de cao. Laten we hen alsjeblieft niet vergeten, zoals we bij de pensioenen de witte vlekken niet moeten vergeten. Maar ik zie dat de heer Van Rooijen niet meer in de zaal is.

Voorzitter. Ik kijk even of ik de vragen die zijn gesteld, hiermee heb behandeld. Ik vond dat mevrouw Belhirsch het op het eind goed zei, en mevrouw Bakker ook. Volgens mij past dit in een dialoog waarin de sociale partners vanuit hun praktijkervaring zeggen: doe dit nou, juist voor daar waar het niet goed gaat, juist voor als in de toekomst de arbeidsmarkt er anders gaat uitzien. Ze geven het heel heldere advies dat ze zo'n wet steunen. Wellicht gaat ze dat nog een keer expliciet aan u bevestigen. Dat weet ik niet. Daar ga ik niet over. Ik wens u succes met uw afwegingen.

Tot slot, voorzitter. Ik zie dat ik één vraag ben vergeten, met excuses aan de heer Van Gasteren. Die vraag betrof de angst dat evaluaties leiden tot nieuwe verplichtingen. Laat ik maar even heel duidelijk zijn. De opsomming die wij ook in eerdere beantwoording hebben gegeven van thema's die aan de orde moeten komen, betreft thema's die wij relevant achten als onderzoekers in de praktijk gaan kijken. Dat is op geen enkele wijze als een soort nieuwe, nadere maatregel van bestuur of wetgeving, of om die normen allemaal nog veel preciezer te maken en op te leggen. Nee, want dat zou afbreuk doen aan het buitengewoon belangrijke maatwerk dat ook wij steunen en de balans die wat

mij betreft in dit wetsvoorstel zit. Die is gebaseerd op de praktijkervaring van de SER, waarvoor ik de SER nogmaals dankzeg.

Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Van Weyenberg. Dan geef ik het woord aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

□

Minister Van Gennip:

Dank u wel, voorzitter. Er resten mij nog enkele vragen. Ook ik wil eerst iets zeggen over het SER-advies. Er zijn veel beleidsterreinen waarop wij om SER-adviezen vragen en waar vervolgens een gemeenschappelijk advies uit komt. Heel soms komt er een advies uit dat niet gemeenschappelijk is en waarin werkgevers iets anders vinden dan werknemers; ik zei het ook in mijn eerste termijn. Maar dit is echt een gemeenschappelijk advies. Het opstellen van dat advies heeft een jaar of anderhalf geduurd, zeg ik uit mijn hoofd. In die tijd is — zo gaat dat met dit soort adviezen — onder leiding van een kroonlid een gezamenlijk advies opgesteld.

Werkgevers en werknemers zitten daar met een bepaald mandaat: FNV, CNV namens hun werknemersachterbannen, VNO, MKB-Nederland en LTO namens hun werkgeversachterbannen. Er zijn hele vergaderingen zowel aan werkgevers- als aan werknemerskant om hun standpunt, hun mandaat vast te stellen, waarmee zij die gesprekken ingaan. Dat maakt deze adviezen ook zo waardevol: als minister van Sociale Zaken weet ik dat als ik zo'n advies krijg, dat breed gedragen wordt door werkgevers én werknemers, aan allebei de kanten. Dan kan het heel goed zijn dat individuele werkgevers en individuele werknemers het er niet mee eens zijn, maar dit is wel hoe wij advies in de polder vragen. Daar zitten partijen, koepelorganisaties met een mandaat om te zorgen dat er een gedragen advies komt.

Soms komt er inderdaad geen gemeenschappelijk advies uit, maar in dit geval wel. Dat betekent dat VNO, MKB-Nederland, LTO en de werknemersorganisaties daar met een mandaat gezeten hebben om dit advies gezamenlijk uit te discussiëren. Natuurlijk, het is geen bindend advies. En natuurlijk bent u als parlement uiteindelijk aan zet. U bent de baas in Nederland. Dat is niet de SER, al zijn er mensen die dat graag zouden willen, maar dat is niet de SER. Het is geen bindend advies. U kunt dus zeggen "ik trek mij niets van dat advies aan" of "ik trek mij er maar gedeeltelijk wat van aan." Dat kan. Maar ik vind het wel belangrijk dat wij ons hier realiseren hoe SER-adviezen tot stand komen en met welk mandaat de organisaties daar aan tafel zitten. Dat is ook belangrijk voor discussies in de toekomst.

Ik baseer veel van mijn beleid op SER-adviezen. U krijgt ook elke keer een kabinetsstandpunt over een SER-advies. Toevallig zijn we er nu een aan het maken over arbeidsomstandigheden. Dat advies heeft ook tweeënhalf jaar geduurd. Daar zijn heel veel gesprekken aan voorafgegaan en nu volgt een kabinetsreactie op het advies. Die reactie samenstellen is ook een heel proces. Dan zul je ook zien welke van de 40 of 50 aanbevelingen we overnemen, welke we verder moeten uitwerken. Dat nemen wij heel serieus,

juist ook omdat degenen die het advies hebben opgesteld daar zo veel werk in hebben gestoken. Dat wilde ik even zeggen over SER-adviezen in het algemeen en waarom ik er zo aan til om te zeggen: hier ligt een SER-advies, we kunnen het er niet mee eens zijn, we kunnen het naast ons neerleggen, het is geen bindend advies, maar het is wel een SER-advies en het is op een bepaalde manier tot stand gekomen.

Dan over de inhoud van het SER-advies. De indiener refereerde daar ook al aan. Er staat inderdaad letterlijk in: "Het initiatiefwetsvoorstel Wet werken waar je wilt verschuift deze balans" — het ging over de balans tussen werkgevers en werknemers — "door aanpassingen aan de Wet flexibel werken (Wfw), waarmee werknemers meer zeggenschap wordt gegeven over de plaats waar zij werken. Zoals hierna uit paragraaf 5.3.1. zal volgen, beveelt de SER aan het initiatiefwetsvoorstel te volgen, met dien verstande dat een verzoek van de werknemer tot wijziging van de arbeidsplaats wordt beoordeeld op basis van de redelijkheid en billijkheid in plaats van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen."

Waar het hier om gaat, is dat dus ook de SER aanbeveelt het initiatiefwetsvoorstel te volgen. De SER beveelt ook aan het behoorlijk te wijzigen, van "zwaarwegende bedrijfs- en dienstbelangen" naar "redelijkheid en billijkheid". Dat komt gewoon letterlijk uit dat SER-advies. Dat was even mijn inleiding over het SER-advies en hoe ik probeer mij daar rekenschap van te geven. Niet alleen bij dit advies, maar bij heel veel van die adviezen.

Dan ten aanzien van een aantal specifieke vragen. De heer Van Gasteren vroeg naar feiten en data. Dat kan ik mij goed voorstellen. De heer Van Weyenberg heeft net de suggestie van de NEA gedaan. Sowieso kan ik iedereen aanraden om zo nu en dan even te grasduinen in de NEA en in de TNO-enquêtes, want daar zitten heel veel gegevens in. Ik heb wel altijd het gevoel bij data: je hebt lies, damned lies, and statistics. Je moet altijd kijken: hoe interpreteer je dit? Bij sectorgegevens, of dat nou deze zijn of andere, moet je je realiseren dat het een gemiddelde is. Binnen een sector kan het ene bedrijf iets heel erg doen en het andere bedrijf iets helemaal niet doen. Maar het is wel weer een rijkdom aan data, om in ieder geval enige houvast te hebben.

Mevrouw Ramsodit en mevrouw Perin-Gopie vroegen eigenlijk allebei naar de evaluatie van de wet. Ik neem uw vragen even samen. Ja, ik wil graag in de evaluatie de vraag meenemen of de zeggenschapsverschuiving gaat helpen om de rechtsgelijkheid voor de verschillende groepen te bereiken. Eigenlijk doet de wet waarvoor die bedoeld is. Dat is ook een antwoord op de vraag van de heer Van Gasteren, die vroeg: waar zijn al die evaluaties nou voor? Die zijn er om te toetsen of de wet doet waarvoor die bedoeld is. Wat mij betreft nemen we de suggestie van mevrouw Ramsodit ook mee in de evaluatie van de wet.

Dan over de effecten op mentaal welzijn. Ik heb in mijn eerste termijn ook gezegd dat ik echt bezorgd ben over het mentaal welzijn van mensen in Nederland. Maar uit de enquêtes van de NEA tot nu toe blijkt niet dat het verschil tussen thuiswerken en niet-thuiswerken een grote factor van betekenis is waardoor mensen zich mentaal beter of slechter voelen. Als er nieuwe signalen zijn, bijvoorbeeld uit de NEA — u had het over "een onderzoek", maar dat is echt het jaarlijkse grote onderzoek — kunnen we die er

natuurlijk aan toevoegen. Maar om de evaluatie een beetje houdbaar te houden, wil ik het er nu nog niet aan toevoegen, tenzij daar aanleiding voor is.

Ik dacht al dat u naar voren zou komen. Ik bedoel dat mevrouw Perin-Gopie naar voren zou komen, voorzitter.

De voorzitter:

Ja, want ik was dat niet van plan!

Mevrouw Perin-Gopie (Volt):

Ik had ook de vraag of er in de evaluatie gekeken kan worden naar de effecten voor verschillende generaties. Gaat u daar wel naar kijken?

Minister Van Gennip:

Ja. In de evaluatie nemen we het mentale welzijn wel mee, maar we doen geen versnelling van het onderzoek. Ik moet even kijken hoe groot de leeftijdscohorten zijn. Maar we kunnen daar zeker onderscheid in maken. Ik kan nu niet zeggen of dat per vijf, per vijftien of per twintig jaar is. Maar er is vast een onderscheid te maken, want dat doet de NEA nu ook al in een aantal van de cijfers.

Ook zeg ik tegen mevrouw Perin-Gopie dat ik niet van plan ben om het initiatief te nemen tot een verordening op EU-niveau. Maar die zag u al aankomen, denk ik. Er gebeurt veel in de EU wat goed is, maar soms is het goed om het gewoon in Nederland te laten gebeuren, toch? Ja.

Dan de lange, zeer gebalanceerde en belangrijke motie onder letter H. Ik zie dit, namens mijn collega Van Rij, inderdaad als een steun in de rug. De staatssecretaris is reeds in gesprek met verschillende landen. Ik weet dat hij vlak voor de zomer op bezoek is geweest in Duitsland. Het zijn geen gemakkelijke gesprekken, zo weet ik uit ervaring met de gesprekken voor Sociale Zaken. Dit zal dus echt nog wel wat voeten in de aarde hebben. Daarmee kan ik deze motie oordeel Kamer geven. Ik zal die met veel egards aan mijn collega overhandigen.

Dan denk ik dat ik door mijn vragen heen ben, voorzitter. Ik kan de woorden van de indiener, die ik ook in mijn eerste termijn noemde, alleen maar echoën: dit is het codificeren van iets wat nu op de werkvloer gebeurt. Als oud-werkgever vind ik dat het een belangrijke stap kan zijn, juist omdat het de werkgever meer zekerheid geeft en een bepaald gelijk speelveld creëert tussen werkgevers onderling en tussen werknemers onderling, omdat het op basis van het SER-advies is, maar ook omdat we hier iets doen voor de toekomst. De markt kan er over een paar jaar anders uitzien. De cao's kunnen er anders uitzien. Er zijn ook mensen die buiten de cao vallen. Dit kabinet staat dus positief ten opzichte van het initiatiefvoorstel zoals dat door de Tweede Kamer aan u is doorgestuurd.

De voorzitter:

Dank u wel, minister.

De beraadslaging wordt gesloten.

De voorzitter:

Ik kom tot afhandeling van het wetsvoorstel. Zoals te doen gebruikelijk bij een initiatiefvoorstel wordt er een week later over het wetsvoorstel gestemd. Vanwege Prinsjesdag, volgende week, stel ik nu voor om over twee weken te stemmen over het wetsvoorstel. Kunt u daarmee instemmen? Dan is aldus besloten. Ik stel voor om ook dan over de ingediende motie te stemmen.

Hiermee zijn we gekomen aan het einde van de vergadering. Ik dank alle leden. Ik dank de minister, de initiatiefnemer, de medewerkers die deze vergadering mogelijk hebben gemaakt en de aanwezigen op de publieke tribune voor hun komst naar de Kamer.