

4

Bevorderen flexibel werken

Aan de orde is de voortzetting van de behandeling van:
- **het Voorstel van wet van de leden Voortman en Van Hijum tot wijziging van de Wet aanpassing arbeidsduur ten einde flexibel werken te bevorderen (32889)**.

(Zie vergadering van 26 maart 2014.)

De voorzitter:

Ik heet in vak-K beide initiatiefnemers en hun adviseurs, mevrouw Van den Beukel en mevrouw Dolfing, welkom. Daarnaast heet ik de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid welkom in zijn rol van adviseur van de Kamer. Ook heet ik natuurlijk de mensen op de publieke tribune en de mensen die op een andere manier dit debat volgen welkom, net als de deelnemers aan het debat.

De algemene beraadslaging wordt hervat.



Mevrouw Voortman (GroenLinks):

Voorzitter. Graag wil ik beginnen met een woord van dank aan de woordvoerders voor hun constructieve houding en hun inbreng in de eerste termijn. Het is goed om te merken dat breed gedeeld wordt dat er behoefte is aan flexibel werken, dat flexibel werken meerwaarde heeft voor zowel werkgevers als werknemers en dat een cultuuromslag noodzakelijk is. Tegelijkertijd waren er veel vragen, over de noodzaak voor wetgeving, over de grenzen en de mogelijke keerzijde van flexibel werken en over de verantwoordelijkheden van werkgevers en werknemers. Daarover gaan we vandaag graag met de Kamer in debat. Ik zal achtereenvolgens ingaan op de aanleiding voor het wetsvoorstel, op de maatschappelijke trend, op de vraag waarom wij dit met wetgeving willen regelen, op het Engelse model en op de tweede nota van wijziging die eerder deze week is ingediend. Daarna zal mijn mede-indiener, Eddy van Hijum van het CDA, ingaan op de relatie met de cao-afspraken, op kleine bedrijven, op het zwaarwegend bedrijfsbelang en op de samenloop met het wetsvoorstel voor de modernisering van verlof en arbeidstijden dat vanavond behandeld wordt.

Ik ga eerst in op de aanleiding voor het wetsvoorstel. Mijn oud-collega Ineke van Gent heeft dit wetsvoorstel samen met mijn medeverdediger Eddy van Hijum ingediend. Ik heb de behandeling van dit wetsvoorstel met volle overtuiging overgenomen, omdat er voor veel mensen nog veel te verbeteren is aan de manier waarop zij werk en privé kunnen combineren. Ineke is daarvan overigens in haar huidige rol nog steeds een groot voorstander en ambassadeur. Aan de eerste termijn hielden wij, de indieners, het gevoel over dat het doel van dit wetsvoorstel breed gedeeld wordt. Ook partijen als de VVD, die op zich kritisch staan tegenover dit wetsvoorstel, deelden die analyse. Werknemers hebben behoefte aan mogelijkheden om hun werk flexibel in te delen, wat werkgevers ook veel voordelen kan bieden. De kinderen naar school brengen, zorgen voor een zieke moeder of buurvrouw, een opleiding volgen of een ander ritme nodig hebben voor een goede balans tussen werk en privé; er zijn zoveel redenen waarom goede regelingen voor de combinatie van werk en privé nodig zijn.

Flexibel werken naar tijd en plaats is een van de vele regelingen die mensen daarbij kan helpen. Die regelingen worden steeds noodzakelijker. We willen allemaal dat mensen, wanneer ze ouder en hulpbehoevender worden, langer thuis kunnen blijven wonen. Dat gebeurt ook steeds vaker. Mensen moeten daarbij wel een beroep doen op hun naasten, maar 450.000 mantelzorgers voelen zich overbelast en 71% van de mantelzorgers heeft een betaalde baan. De uren anders spreiden over de dag of de week geeft mensen daarnaast de mogelijkheid om de spits te mijden en om daarmee bij te dragen aan een vermindering van de filedruk. Deze wet past dus bij deze tijd.

Het zou ook steeds normaler moeten worden. Uit de eerste termijn leid ik af dat het idee bestaat dat flexibel werken al heel ingeburgerd is, maar is dat wel zo? Volgens cijfers van het Kennisinstituut voor Mobiliteitsbeleid werkte in 2008 27% van de werknemers weleens thuis. Vier jaar later was dat percentage slechts gestegen naar 32. Het ging dan met name om mensen die werken in de ICT of de financiële dienstverlening. In de regio's rond Amsterdam, Den Haag en Utrecht was het aantal thuiswerkers het hoogst. Zo heel vanzelfsprekend is het dus nog niet in andere sectoren en in andere delen van het land. Voor ons is het dat misschien wel, en straks is het dat misschien voor onze koning en voor de medewerkers die ons ondersteunen, maar voor veel werknemers geldt nog steeds dat zij die ruimte niet krijgen of dat zij niet voelen dat zij die ruimte kunnen krijgen.

Daarom hebben de fracties van GroenLinks en het CDA de krachten gebundeld en dit wetsvoorstel ingediend. Nu is al wettelijk vastgelegd dat werknemers die het aantal uren willen verminderen of vermeerderen daarvoor een verzoek kunnen indienen bij de werkgever. Die kan dat alleen afwijzen wegens zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. Wij willen dat graag verder uitbreiden zodat er ook een wettelijk recht komt voor het goed overwegen van het verzoek voor tijd- of plaatsafhankelijk werken. Wij willen dat mensen maximale mogelijkheden hebben om werk en privé te combineren. Daarvoor zijn wel mogelijkheden, zoals aanpassing van de arbeidsduur en verschillende verlofregelingen. Die hebben we ook allemaal nodig. Als indieners van het wetsvoorstel zijn we van mening dat het verruimen van het verzoekrecht naar tijd- en plaatsafhankelijk werken een goede aanvulling zou zijn. Immers, door tijd- of plaatsafhankelijk werken, kunnen mensen hetzelfde aantal uren blijven werken en dus zonder inkomensverlies het werk combineren met bijvoorbeeld de zorg voor naasten.

Dat is ook onze reactie op de vraag van mevrouw Karabulut van de SP-fractie, die ons in eerste termijn vroeg in hoeverre het voorstel bij zal dragen aan het vergroten van de mogelijkheden om werk en privé beter te combineren, omdat noch de arbeidsduur noch de opvangmogelijkheden met ons voorstel gewijzigd worden. Ons voorstel draagt daaraan bij, omdat het niet gaat om het aantal uren dat mensen werken. Het gaat erom dat mensen met flexibel werken juist meer mogelijkheden krijgen om werk en privé te combineren zonder dat dit met zich meebrengt dat mensen daar financiële gevolgen van ondervinden, omdat ze minder uren moeten gaan werken of betaalde opvang moeten regelen.

Flexibel werken naar tijd en plaats heeft dus voordelen voor de werknemer, omdat deze werk en privé beter in balans

kan brengen, maar ook voor de werkgever. De werknemer kan werken op die uren dat hij het productiefst is. Het kan kantoorruimte en reiskosten schelen en voor de maatschappij heeft het zeker ook voordelen. Een betere balans in werk en privé kan leiden tot minder ziekteverzuim, zoals mevrouw Tanamal vanochtend op de radio zei, en tot minder files, omdat mensen hun werktijden zo in kunnen richten dat ze de files kunnen mijden, of simpelweg door het werk thuis te doen.

Ik wil nu ingaan op de maatschappelijke trend en de cultuuromslag. De SP-fractie stelde de vraag over het moment van indienen van het wetsvoorstel, gezien de economische situatie. Maar of het nu economisch goed of slecht gaat, een behoefte aan een goede combinatie van werk en privé blijft bestaan. De werkloosheid is inderdaad hoger dan tijdens de indiening van dit wetsvoorstel, maar de ervaren werkdruk van mensen die een baan hebben en de druk die mensen ervaren met betrekking tot het combineren van werk en privé, zijn niet minder geworden. Integendeel, wij denken dat die juist zullen toenemen.

Verschillende fracties hebben in eerste termijn gevraagd of het wetsvoorstel niet te laat is. Is de cultuuromslag niet al gaande? Wij denken dat die cultuuromslag er zeker is, maar dat we er nog lang niet zijn. Een verdere en snellere cultuuromslag is nodig en later komen wij nog op de vragen waarom wetgeving daaraan zou kunnen bijdragen. Flexibel werken, af en toe thuiswerken of de uren flexibel indelen lijkt wel steeds vanzelfsprekender, door bedrijven die overgaan op flexibel werken of door verhalen van mensen die op die manier hun werk kunnen inrichten.

Flexibel werken staat steeds meer in de belangstelling, maar gebeurt het ook echt meer dan vroeger? Dat is de vraag. Zoals ik net al aangaf, bracht het Kennisinstituut voor Mobiliteitsbeleid afgelopen zomer een onderzoek naar buiten waaruit bleek dat flexibel werken in de afgelopen jaren helemaal niet zo veel is toegenomen. In 2012 deed slechts 32% van de werknemers dat weleens. In de jaren daarvoor was het mondjesmaat toegenomen; in 2008 was het nog 27%. Het aantal mensen dat flexibel werkt, neemt dus mondjesmaat toe. Het Kennisinstituut droeg verschillende redenen aan waarom flexibel werken nog niet hard toeneemt. Een belangrijke was dat leidinggevenden thuiswerken meer zien als een gunst voor de werknemer dan een recht voor de werknemer. Daarnaast zijn een beperkt onderling vertrouwen en een werkcultuur die flexibel werken niet of minimaal toestaat, barrières.

Er zijn dus bedrijven die het goed doen, vooral in bepaalde branches. Ik noemde eerder al de ICT en de financiële dienstverlening. Ik gaf ook eerder aan dat meer flexibel gewerkt wordt in regio's in de Randstad. Maar in andere sectoren en in andere delen van het land is er nog veel winst te behalen.

Dan ga ik nu in op de vraag: waarom wetgeving?

Mevrouw Van Ark (VVD):

Mevrouw Voortman heeft het over bepaalde sectoren. Maar hoe ziet zij voor zich dat een stukadoor thuis kan werken, terwijl hij toch gewoon aan iemand anders zijn huis moet werken?

Mevrouw Voortman (GroenLinks):

Er zullen altijd banen zijn waarin dat moeilijk is. Een machinist moet er ook voor zorgen dat de trein op tijd is. Dat kun je niet zomaar veranderen. Maar dat is nog geen reden om in die banen waarin het wel mogelijk zou zijn, de mogelijkheid niet te bieden. In banen waarin het niet kan, heb je als werkgever natuurlijk een heel goede reden. Daar zal dit wetsvoorstel inderdaad niets aan veranderen.

Mevrouw Van Ark (VVD):

Dat snap ik, maar mevrouw Voortman geeft aan dat zij een norm wil stellen en dat zij het breder wil trekken over sectoren. Maar ik kan zo ontzettend veel beroepen opnoemen, ook als ik in mijn eigen omgeving kijk, waarin mensen aan hun werkplek verbonden zijn. Er zijn mensen die thuis willen werken, terwijl hun werkplek, datgene wat zij moeten doen en maken, op een heel andere plek is. Hoe zal dit wetsvoorstel eraan bijdragen, dit mogelijk te maken?

Mevrouw Voortman (GroenLinks):

Er zijn inderdaad mensen die iets doen of maken op een specifieke werkplek. Ik kan echter ook heel veel voorbeelden geven, waarvan op het eerste gezicht wordt gezegd dat het echt niet op een andere plek kan, terwijl er best mogelijkheden blijken te zijn als je er met een wat opener blik naar kijkt. Neem bijvoorbeeld de schoonmaakwerkzaamheden in het Kamergebouw. Nog niet zo lang geleden was het standaard dat de schoonmakers in dit gebouw 's ochtends heel vroeg hun werk deden. Nu kunnen zij rond 10 uur 's ochtends hun werk doen. Op die manier kun je wel degelijk veranderingen op gang brengen.

Mevrouw Karabulut (SP):

Ik worstel een beetje met het volgende. Mevrouw Voortman en de heer Van Hijum hebben in de media gezegd dat dit wetsvoorstel welkom is omdat alle voorzieningen onder druk staan, de werkdruk toeneemt en mensen onder spanning staan. Mijn angst is dat we hiermee juist extra druk leggen op werknemers die al tijd tekort komen om werk en zorg te combineren.

Mevrouw Voortman (GroenLinks):

Laat ik daar helder over zijn: van een dwang om flexibel te werken kan geen sprake zijn. Wat ons betreft gaat het om een voorstel waarmee werknemers de mogelijkheid krijgen om werk en privé beter te combineren. Het gaat dus om de werknemers die zelf deze mogelijkheid willen. Het kan nooit zo zijn dat de werkgever met dit wetsvoorstel in de hand, zegt dat iemand flexibeler moet gaan werken.

Mevrouw Karabulut (SP):

Hoe moet ik dan de opmerking van de heer Van Hijum in dit verband plaatsen? Mevrouw Voortman heeft dezelfde opmerking overigens opgenomen in de stukken. Ik zeg dit voor het geval zij de uitspraak van de heer Van Hijum niet heeft gelezen. Zij schrijft dat in heel weinig cao's afspraken zijn gemaakt over flexibel werken. Werkgevers en werknemers zeggen echter dat heel veel werknemers, 40%, nu al hun eigen begin- en eindtijden kunnen bepalen. Meer dan een kwart van de werknemers werkt al regelmatig thuis. Hoe verhouden die twee zaken zich tot het wetsvoorstel?

Mevrouw Voortman (GroenLinks):

De vraag is of je dat veel of weinig vindt. Ik gaf net al aan dat het percentage heel geleidelijk is toegenomen. Ik vind het nog vrij weinig. Er zijn natuurlijk grote verschillen. Er zijn werknemers voor wie het heel gewoon is om de eigen werktijden te bepalen. Als je in de ICT in Amsterdam werkt, is de kans vrij groot dat jouw werkgever het prima vindt dat je flexibel werkt. Als je echter als schoonmaker in Groningen werkt, kan het wel eens wat moeilijker zijn. Het kan voor werknemers soms ook moeilijk zijn om het onderwerp aan de orde te stellen. Die werknemers willen wij een steuntje in de rug geven met dit wetsvoorstel.

De heer Dijkgraaf (SGP):

Als de SP en de SGP elkaar vinden, moet je altijd opletten. Soms leidt dat echter tot heel mooie dingen, zoals het initiatief voor de zondagssluitingswet. Dit is ook zo'n punt. Mevrouw Karabulut vraagt of het ook andersom kan werken. Ook de Raad van State zegt tegen de initiatiefnemers dat zij alleen het recht regelen voor de werknemer, maar dat er wellicht een soort wederkerigheid zou moeten zijn. De werknemer zou dus ook bereid moeten zijn om flexibel te werken op het moment dat de werkgever dit uitkomt. Het doel van deze wet is volgens mij cultuurverandering. Zou het effect niet kunnen zijn dat de werknemer zich enerzijds meer gerechtigd voelt om flexibiliteit te vragen, maar dat de werkgever het anderzijds ook van de werknemer kan eisen?

Mevrouw Voortman (GroenLinks):

Ik hoop dat de SP en de SGP elkaar uiteindelijk ook gaan vinden wat betreft hun standpunt over deze wet. Ik begrijp dat de heer Dijkgraaf vraagt of het zou kunnen dat werkgevers aan hun werknemers gaan vragen om flexibeler te zijn. Dat gebeurt niet specifiek op basis van deze wet. De werkgever kan altijd aan zijn werknemers vragen om zich flexibeler op te stellen. De omstandigheden kunnen dusdanig zijn dat hij zijn werknemers vraagt om een bepaalde tijd flexibel te werken, bijvoorbeeld omdat het op economisch vlak niet goed gaat. Ik denk dat dit in de dialoog tussen werknemers en werkgevers heel normaal zou moeten zijn.

De heer Dijkgraaf (SGP):

Mevrouw Voortman heeft gelijk dat dit wetsvoorstel er niet direct toe leidt dat er een soort recht voor werkgevers komt om dit te vragen. Volgens mij worstelt de Kamer echter met de vraag wat er in de wet precies wordt geregeld aan rechten en wat de achterliggende bedoeling van de wet is. Die is namelijk het beter bespreekbaar maken van flexibiliteit in het belang van de werknemer, maar ook in het belang van de werkgever. Zou de indirecte werking van de wet niet kunnen zijn dat werkgevers gemakkelijker zelf die vraag stellen?

Mevrouw Voortman (GroenLinks):

Het zou kunnen dat de dialoog tussen werkgever en werknemer meer op gang komt en dat er een cultuur ontstaat waarin ze dat van beide zijden gemakkelijker bespreekbaar kunnen maken, maar dat vloeit niet letterlijk uit deze wet voort. Daar zijn wij het, denk ik, over eens.

Waarom wetgeving? Dat was een veel gestelde vraag in eerste termijn, bijvoorbeeld door de ChristenUnie. Aangezien wij hier ons wetsvoorstel verdedigen, zeggen wij natuurlijk: ja, wij vinden dat hier wel wetgeving voor nodig is. Er bestaat nu al een verzoekrecht. Dat willen wij uitbreiden. Dit voorstel is daarmee een aanpassing van de Wet aanpassing arbeidsduur. Het is bedoeld als een stap in de goede richting. Het wetsvoorstel verandert de wereld niet op stel en sprong in die zin dat iedereen vanaf inwerking-treding tijd- en plaatsafhankelijk gaat werken, of dat iedereen die die wens wel heeft, deze ook gehonoreerd kan zien; laten wij daar ook eerlijk over zijn.

De wens tot flexibel werken is er. Wij willen de werknemers die dat willen, handvatten bieden om daarover een duidelijke overweging én beslissing van hun werkgever te krijgen en om het gesprek daarover op gang te brengen. Dit wetsvoorstel kan dat noodzakelijke zetje bieden, want er zijn op dit moment geen wettelijke regelingen die werknemers meer mogelijkheden tot tijd- en plaatsafhankelijk werken geven.

Daarnaast geloven wij dat wetgeving ook belangrijk is om een maatschappelijke norm te verankeren of deze te stellen. Daar kan deze wet ook aan bijdragen. Ondanks het wettelijk recht blijft door het driekwart dwingend recht het primaat bij werkgevers en werknemers. Later zal de mede-indiener nog ingaan op de relatie tussen ons wetsvoorstel en cao's. Ik wil nog wel benadrukken dat het niet het doel van dit wetsvoorstel is om op de stoel van werknemers en werkgevers te gaan zitten. Ons wetsvoorstel regelt dat werknemers een verzoek kunnen indienen en het recht krijgen om dat verzoek serieus overwogen te zien. Als een werkgever hier niet aan kan voldoen, moet hij dat beargumenteerd aangeven. Dat recht hebben werknemers nu al wanneer het gaat om aanpassing van de arbeidsduur. Wij breiden dat recht uit tot het anders indelen van de uren en het eventueel op een andere plek werken dan bij de werkgever in het pand. Door deze wet krijgen werknemers een stok achter de deur om hun verzoek serieus overwogen te zien. Daarmee komt het gesprek tussen werkgevers en werknemers over flexibel werken meer op gang.

Mevrouw Schouten (ChristenUnie):

Een van onze kernvragen bij dit wetsvoorstel is: hebben wij dit nodig om dit te realiseren? Is het niet nu al een kwestie van goed werkgeverschap als een werkgever gewoon gemotiveerd antwoordt op een verzoek van een werknemer, wat dat dan ook mag zijn?

Mevrouw Voortman (GroenLinks):

Natuurlijk is dat een kwestie van goed werkgeverschap, maar de praktijk is in sommige gevallen helaas een andere. Sommige werknemers hebben ofwel het gevoel dat werkgevers hen niet serieus nemen, ofwel het gevoel dat zij zo'n verzoek niet kunnen indienen. Dit wetsvoorstel kan dan een steuntje in de rug bieden.

Mevrouw Schouten (ChristenUnie):

Ik probeer mij een beetje voor te stellen hoe dat dan gaat in de praktijk. Eigenlijk regelt deze wet dat je recht krijgt op een antwoord, want het is nog geen recht op flexibel of tijd- en plaatsafhankelijk werken. Maar denkt de indiener dat,

als werknemers geen antwoord krijgen, ze dan naar de rechter gaan met de vraag: ik wil een antwoord op mijn verzoek?

Mevrouw Voortman (GroenLinks):

Ik hoop dat werkgevers vanwege deze wet wel een reactie zullen geven, maar als er geen reactie komt, dan wordt het verzoek geacht te zijn gehonoreerd. Dan kan de werknemer gewoon al flexibel gaan werken volgens het verzoek dat hij heeft ingediend. Tegelijkertijd is het ook een kwestie van het gesprek op gang brengen. Wij denken dat deze wet werknemers een sterkere positie geeft om dat gesprek op gang te kunnen en durven brengen. En voor werkgevers geldt: goede werkgevers doen dit al, maar werkgevers die hier nog wat minder ver in zijn, kunnen hierin ook een steuntje zien.

Mevrouw Van Ark (VVD):

Ik heb een beetje het gevoel dat wij langs verschillende randen scheren. Bij mijn vorige interruptie stelde ik een vraag over de flexibiliteit in plaats, waarop ik een antwoord kreeg over de flexibiliteit in tijd. Ik voel dat nu ook weer een beetje. Nu wordt namelijk de noodzaak van wetgeving aangegrepen, maar in 80% van de cao's of in een meerderheid van de cao's zijn al afspraken gemaakt over flexibel werken. Is dit dan niet gewoon symboolwetgeving?

Mevrouw Voortman (GroenLinks):

De VVD-fractie heeft in eerste termijn aangegeven dat dit in 80% van de cao's al geregeld zou zijn. Mijn collega-indiener zal daar straks op ingaan, want volgens ons kloppen die cijfers niet. Voorts moet je ook altijd nog kijken of een cao op weinig of op veel mensen van toepassing is. Natuurlijk zijn er ook nog veel mensen op wie de cao niet van toepassing is. Dit is wat ons betreft dan ook absoluut geen symboolwetgeving.

Mevrouw Van Ark (VVD):

Als wetgeving tot stand komt, heeft dat ook een effect. Wij zien hier wetgeving die de flexibiliteit vooral op het bordje van de werkgever legt en die een recht geeft aan de werknemer, hoe licht de indieners dat recht ook definiëren. Tegelijkertijd zien wij dat werkgevers gaan aarzelen bij het in dienst nemen van mensen vanwege de vele rechten die dat met zich meebrengt. Mevrouw Voortman spreekt over de dialoog die gaande is en over de goede relatie op de werkvloer. Is zij, net zoals de VVD-fractie, niet bang dat een teveel aan rechten als een boemerang kan terugkomen bij diegenen die deze rechten toebedeeld krijgen?

Mevrouw Voortman (GroenLinks):

Ik ben blij dat de VVD erkent dat een wet ook juist effect kan hebben op de cultuur tussen werkgevers en werknemers. Dat is een van de dingen die wij met dit wetsvoorstel ook beogen. Ik betwijfel echter of dit ertoe leidt dat medewerkers te veel rechten zouden krijgen en dat dit weer tot grotere problemen zou leiden. Als dat zo zou zijn, zouden wij met z'n allen ook grote twijfels moeten hebben bij het wetsvoorstel dat wij vanavond bespreken, aangezien dat ook de rechten van werknemers uitbreidt.

De heer Dijkgraaf (SGP):

Het is onmiskenbaar dat met deze wet wordt beoogd een signaal af te geven aan werkgevers en werknemers. Of dat slaagt, moet nog blijken. Het gaat echter ook om de tekst zoals die er staat. In artikel 4:1a van de Arbeidstijdenwet die nu geldt, staat het volgende: "De werkgever houdt, voor zover dat redelijkerwijs van hem kan worden gevergd, bij de vaststelling van het arbeidstijdpatroon van de werknemer rekening met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer buiten de arbeid, waaronder in elk geval begrepen de zorg(taken) voor kinderen, (afhankelijke) familieleden, verwanten en naasten alsmede maatschappelijke verantwoordelijkheden die door de werknemer worden gedragen." Er moet dus nu al rekening worden gehouden met het arbeidstijdenpatroon en dat betreft niet alleen de omvang van het werk, maar ook de tijden waarop dat werk plaatsvindt. Dan is in deze nieuwe wet toch alleen het toevoegen van de plaats waar gewerkt wordt nieuw?

Mevrouw Voortman (GroenLinks):

Dan krijgen wij een discussie over arbeidspatronen. Er is op dit moment geen enkele regeling die regelt dat je op het punt van arbeidstijd, dus binnen dezelfde tijd, en plaats kunt variëren. Wij denken wel degelijk dat dit in de huidige wetgeving een hiaat is dat wij hiermee kunnen oplossen.

De heer Dijkgraaf (SGP):

Er zijn rechtszaken gevoerd over deze kwestie en dit artikel. Zo wilde een werknemer 50% gaan werken. De werkgever gaf aan dan wel te willen dat de werknemer elke dag een halve dag aanwezig was. Deze zaak is aan de rechter voorgelegd en deze heeft gezegd: nee, want er is sprake van flexibiliteit in arbeidstijdpatroon en er moet een zwaarwegend belang zijn om daar niet aan te voldoen. Ook in die kwestie heeft de werknemer dus gewoon gelijk gekregen en is hij tweeënhalve dag gaan werken, zonder elke dag aanwezig te zijn. Dat is een heel concrete casus, waarbij de werknemer het recht aan zijn kant had, zowel wat betreft de omvang van de functie als het moment waarop deze wordt ingevuld. Wat voegt dit wetsvoorstel in zo'n kwestie toe aan wat al bestaat?

Mevrouw Voortman (GroenLinks):

De werknemer in kwestie kon in dat geval verwijzen naar de Wet aanpassing arbeidsduur, waarin staat dat je een verzoek kunt indienen voor het vermeerderen of verminderen van het aantal arbeidsuren. Dat is dus al wel mogelijk, maar de mogelijkheid om bijvoorbeeld in plaats van vijf keer acht uur, vier keer tien uur te werken, is er nog niet. Wij passen dat met dit wetsvoorstel aan. Het voordeel daarvan voor de werknemer is dat hij die aanpassing zonder inkomensverlies kan doen. Ik denk dat er veel mensen zijn die best minder willen werken. Dit leidt echter tot inkomensverlies. Voor die werknemers kan een mogelijkheid in de wet om met dezelfde uren op andere tijden te werken toch net de lucht geven die zij nodig hebben om arbeid en zorg te combineren.

De voorzitter:

Gaat u verder.

Mevrouw **Voortman** (GroenLinks):

Ik ga nu in op het Engelse model. D66 informeerde in de eerste termijn naar het Engelse model ten aanzien van flexibel werken. Dit model lijkt in veel opzichten op het model van de Wet flexibel werken. Ook daar geldt dat werknemers een verzoek kunnen indienen tot aanpassing van arbeidstijden, tot een andere verdeling van de uren of tot thuiswerken. Ook daar geldt dat de werkgever beargumenteerd een besluit moet nemen over het verzoek. Het grootste verschil met de Wet flexibel werken is dat in de oorspronkelijke Engelse wet een recht op flexibel werken bestond voor mensen met zorgtaken en voor mensen met kinderen. Een werkgever kan hun verzoek niet weigeren, tenzij hij daarvoor zwaarwegende omstandigheden heeft die vallen binnen de zeven afwijzingsgronden. Werknemers zonder zorgtaak hebben wel het recht om het verzoek overwogen te zien, maar voor hen zijn de beroepsmogelijkheden minder. De Engelse wet is inmiddels uitgebreid naar alle werknemers. Voor alle werknemers geldt nu dus dat een verzoek alleen kan worden afgewezen op grond van zwaarwegende omstandigheden.

Ik kom op de tweede nota van wijziging. Naar aanleiding van de eerste termijn van de Kamer is begin deze week een tweede nota van wijziging rondgestuurd. Uit de eerste termijn hebben wij begrepen dat een aantal fracties bedenkingen had bij de invulling van het verzoekrecht met betrekking tot thuiswerken en bij het beargumenteren van zwaarwegend bedrijfs- en dienstbelang bij plaatsonafhankelijk werken. De leden Dijkgraaf en Tellegen hebben om die reden een amendement ingediend om plaatsonafhankelijk werken uit het wetsvoorstel te halen. Het zal niet verbazen dat wij dit amendement te ver vinden gaan. Met name over plaatsonafhankelijk werken zijn er minder afspraken in de cao's gemaakt.

De heer **Dijkgraaf** (SGP):

Het is misschien goed om op te merken dat mevrouw Van Ark nu woordvoerder is en dat het nu het amendement-Dijkgraaf/Van Ark is.

Mevrouw **Voortman** (GroenLinks):

Dank voor deze aanvulling. Het is nu het amendement van de leden Dijkgraaf en Van Ark. Zoals ik al aangaf, zal het niet verbazen dat wij dit amendement van de leden Dijkgraaf en Van Ark te ver vinden gaan. Met name over plaatsonafhankelijk werken zijn er minder afspraken in de cao's gemaakt. Wij willen het zeker mogelijk maken en bevorderen dat ook over plaatsonafhankelijk werken het gesprek wordt gestart. Met dit voorstel krijgen mensen daarvoor een stok achter de deur. Wij begrijpen echter ook dat er bij het overwegen door werkgevers van de mogelijkheid van plaatsonafhankelijk werken meer overwegingen kunnen meespelen dan bij tijdsonafhankelijk werken. Voor ons staat voorop dat werknemers met een behoefte aan flexibel werken daartoe een verzoek moeten kunnen indienen en ervan op aan moeten kunnen dat dat verzoek serieus wordt overwogen.

Wij hebben de overdenkingen van de verschillende fracties gehoord en gezocht naar een middenweg, die wel werknemers de mogelijkheid geeft om een verzoek tot plaatsonafhankelijk werken te doen maar tegelijkertijd ook de werkgevers iets meer ruimte geeft. Daarom hebben wij besloten

om het wetsvoorstel aan te passen: op een verzoek tot plaatsonafhankelijk werken moet een werkgever wel een beargumenteerd antwoord geven, maar de eis vervalt dat het verzoek alleen kan worden afgewezen op grond van zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. Daarnaast blijven de overige waarborgen wel bestaan. De werkgever is er nog steeds aan gehouden om een reactie te geven en het gesprek met de werknemer aan te gaan naar aanleiding van het verzoek. Ook geldt voor plaatsonafhankelijk werken nog steeds de waarborg dat een werkgever uiterlijk een maand voor de beoogde inwerkingtreding van het verzoek moet reageren. Anders dient het verzoek te worden gezien als gehonoreerd. Wij denken hiermee enerzijds een stok achter de deur te geven aan de werknemers die graag thuis willen werken en anderzijds toch wat meer flexibiliteit aan werkgevers te bieden. Met betrekking tot plaatsonafhankelijk werken wordt het daarmee meer een "right to ask and a duty to consider". De indieners zijn van mening dat zij daarmee een mooie middenweg hebben gevonden.

Mijn mede-indiener zal nu ingaan op een aantal andere punten.

De **voorzitter**:

Mevrouw Van Ark heeft nog een vraag.

Mevrouw **Van Ark** (VVD):

Dit is voor de VVD-fractie een prangend punt. Ik wil hierover dus graag nog een vraag stellen aan mevrouw Voortman. Anders dan in het wetsvoorstel dat we vanavond behandelen, waarin meer wederkerigheid zit en waarin een betere balans zit, wordt in dit wetsvoorstel de flexibiliteit toch wel heel erg op het bordje van de werkgever gelegd, ook met deze nota van wijziging. Ook al is het nu een wat lichter regime, het feit dat er een stok achter de deur nodig zou zijn, vind ik afbreuk doen aan wat mevrouw Voortman zelf zei, namelijk: wij willen vooral een discussie op gang brengen. Is mevrouw Voortman op de hoogte van de hoeveelheid arbonormen waaraan de werkgever zich moet houden op het moment dat een werknemer thuis wil gaan werken?

Mevrouw **Voortman** (GroenLinks):

Mijn mede-indiener zal ingaan op de arbonormen. Ik krijg een beetje de indruk dat mevrouw Van Ark de verschillen tussen werkgevers een beetje miskent. Er zijn veel werkgevers die het goed doen, maar er zijn nog steeds ook veel werkgevers die best wel wat extra stimulans kunnen gebruiken. Daar kan deze wet een rol in spelen.

Mevrouw **Van Ark** (VVD):

Ik snap dat we de discussie over flexibel werken moeten voeren en de VVD is daar een groot voorstander van. Ik zou echter meer over de balans in de discussie willen horen, want zelfs met de nota van wijziging is die zoek. Ik wijs in dit verband nog even op de discussie van zojuist over de stukadoor. Hoe ziet mevrouw Voortman zo'n verzoek van een stukadoor en wat mag de werkgever daar volgens haar op zeggen? Ik begrijp dit punt niet, ook niet na de nota van wijziging.

Mevrouw **Voortman** (GroenLinks):

Ik heb zojuist al aangegeven dat er altijd situaties zullen zijn waarin zo'n verzoek niet gehonoreerd kan worden. Gezien de aard van het werk lijkt het mij sowieso duidelijk dat een verzoek van een stukadoor om thuis te mogen werken niet zal worden ingewilligd. Dat kan de werkgever meteen al aangeven. Ik moet trouwens nog zien of een stukadoor een dergelijk verzoek zou doen, maar als hij dat zou doen, zal het voor iedereen evident zijn dat zo'n verzoek niet kan worden gehonoreerd.

De heer **Dijkgraaf** (SGP):

Dan kan hij in ieder geval gemakkelijk het stuken van zijn eigen muren financieren.

Mevrouw **Voortman** (GroenLinks):

Dat is toch ook weer thuiswerken.

De heer **Dijkgraaf** (SGP):

Dat zal niet gebeuren in werkelijkheid. Mevrouw Voortman zegt dat de werknemer het recht heeft om te vragen om thuis te mogen werken en de werkgever de plicht heeft om serieus met dat verzoek om te gaan. Ik vind dat sowieso noodzakelijk in een goed werkgeverschap, ook al zou er geen enkele wet zijn. Ik was echter een beetje verbijsterd over het persbericht van gisteren met de kop Recht op thuiswerk. Is mijn beeldvorming verkeerd en is dit fout weergegeven door de pers? Hoe verhoudt zich het recht op thuiswerk zoals dat gisteren is gecommuniceerd tot de uitspraak van mevrouw Voortman van vandaag over het recht om dat te vragen?

Mevrouw **Voortman** (GroenLinks):

Ik weet even niet over welk persbericht het gaat. Wij hebben geen persbericht met die strekking naar buiten gebracht.

De heer **Dijkgraaf** (SGP):

Dan is het van belang om dat misverstand uit de lucht te halen en gaat het om een persbericht van het ANP dat een eigen kop heeft gemaakt. Dan schuif ik het niet in de schoenen van de initiatiefnemers. Ik was verbaasd over de vorm waarin dit was gegoten, maar het heeft blijkbaar meer met de persweergave te maken dan met wat de initiatiefnemers gezegd hebben.

Mevrouw **Voortman** (GroenLinks):

Het gaat om de mogelijkheid om een verzoek in te dienen. Dit verzoek moet serieus bekeken worden. Zo'n verzoek is nu ook al mogelijk als je het aantal arbeidsuren wilt vermeerderen of verminderen. Het enige wat wij eraan toevoegen, is dat jouw verzoek serieus wordt overwogen als je hetzelfde aantal uren wilt werken maar binnen andere tijdsblokken of als je thuis wilt werken. Het doel is "the right to ask and the duty to consider".

De heer **Van Hijum** (CDA):

Voorzitter. Uiteraard bedank ik de Kamer voor de vragen en opmerkingen in eerste termijn en voor de constructieve

houding. Daar sluit ik mij graag bij aan. Wij hebben in eerste termijn ervaren dat de wil aanwezig is om serieus naar dit wetsvoorstel te kijken. Dat laat onverlet dat er veel kritische vragen en aandachtspunten aan de orde zijn, ook vandaag. Ik zal in mijn beantwoording met name ingaan op de vragen en opmerkingen over de cao's en de rol van de overheid daarbij, de uitzondering voor kleinere bedrijven, het aspect van de zwaarwegende bedrijfsbelangen, een aantal arboaspecten en tot slot de relatie met het wetsvoorstel modernisering verlof en arbeidstijden.

De indieners hebben ervoor gekozen om met deze wet zo veel mogelijk aansluiting te zoeken bij onze poldertraditie van overleg en zoeken naar draagvlak. Ik verwijs in dit verband naar het SER-advies uit 2011 met als titel De tijden van de samenleving, dat wat ons betreft leest als een ondersteuning van ons pleidooi. In het rapport wordt namelijk gesignaleerd dat in de huidige situatie de ruimte voor zorgtaken vaak wordt gezocht in deeltijdwerk of in het verminderen van het aantal gewerkte uren. De SER pleit er in zijn advies voor om arbeid naar tijd en plaats slimmer te organiseren en op basis van wederkerigheid. De SER noemt dat zelfs een vorm van sociale innovatie die bijdraagt aan de verhoging van de arbeidsparticipatie en de toekomstige welvaart en ziet daarin een stimulerende en faciliterende rol voor de overheid. In hetzelfde rapport wordt echter opgemerkt dat de overheid niet zou moeten interveniëren bij het oplossen van tijdsknelpunten.

Die balans, waarnaar al een aantal keren is verwezen, hebben wij in ons voorstel geprobeerd te bewaken. Onze wet kan in de eerste plaats worden gezien als een uitnodiging aan sociale partners om zo veel mogelijk zelf afspraken te maken over flexibel werken. Wij hebben daarbij gekozen voor het uitgangspunt van driekwart dwingend recht. Dat maakt dat de afspraken die in cao's worden gemaakt, vóór onze wet gaan. Het primaat ligt dus bij werkgevers en werknemers. Er is ruimte voor maatwerk en voor draagvlak, waarbij ten voordele maar ook ten nadele van de werknemer kan worden afgeweken. Daarom moeten we sociale partners ook vertrouwen. De wet is van toepassing in die gevallen waarin geen cao geldt.

Wij vinden als indieners die aansporing tot het maken van afspraken wel gewenst. Dat heeft collega Voortman ook al betoogd. Over de participatiesamenleving wordt namelijk al heel veel en heel lang gesproken, maar het gat dat ontstaat door het terugtreden van de overheid wordt niet vanzelfsprekend opgevangen door de samenleving. Verschillende organisaties, zoals de mantelzorgorganisatie Mezzo maar ook de Vereniging van Nederlandse Gemeenten, hebben hiervoor gewaarschuwd. Wij zien hierin ook een rol voor de sociale partners. Zij zullen mensen actief in staat moeten stellen om arbeid en zorg te kunnen combineren. De wetgever stimuleert mensen al op tal van manieren tot meer uren werken en langer doorwerken. Met deze initiatiefwet zetten we de werknemer ook in positie om de dialoog aan te gaan met de werkgever over de afstemming van dat werk met belangrijke zorgtaken.

Mevrouw **Karabulut** (SP):

Dit is een heel belangrijk punt, dat ik scherp wil krijgen. De heer Van Hijum zegt dat de wetgever vindt dat mensen meer en langer moeten werken. Dat zou het gangbare discours zijn. De realiteit is overigens een volstrekt andere, maar is dit voor de heer Van Hijum de motivatie om aan

dit wetsvoorstel te werken en het aan de Kamer te presenteren?

De heer Van Hijum (CDA):

De vraag die vanuit de Kamer is gesteld, is of de overheid en de wetgever hierin een taak hebben, of dat je dit primair aan de sociale partners en het maatschappelijk krachtenveld zou moeten overlaten. Ik constateer alleen dat wij het als wetgever kennelijk nooit een probleem vinden om mensen te stimuleren om meer te werken en langer door te werken, maar dat er ineens geen rol voor de overheid en de wetgever zou zijn weggelegd in de dilemma's die dat oplevert in de combinatie van arbeid en zorg. De indieners willen in elk geval wel oog hebben voor dat dilemma, dat spanningsveld dat er in de realiteit ontstaat. Ook willen wij een ruimte scheppen waarbinnen mensen die problemen met elkaar kunnen bespreken en kunnen oplossen. Meer doen we eigenlijk niet met dit voorstel.

De heer Dijkgraaf stelde dat zijn fractie verwacht dat werkgevers ook uit zichzelf meer zullen gaan concurreren op arbeidsvoorwaarden om zich te onderscheiden in positieve zin, ook wat betreft de aandacht voor arbeid en zorg. Dat vinden wij natuurlijk heel goed mogelijk. Er zijn bedrijven die zich willen onderscheiden en dat, als goede werkgever, op dit moment ook al doen in de praktijk. Die bedrijven bieden al heel veel ruimte voor flexibiliteit. Laat duidelijk zijn dat wij dat zeer toejuichen. Wij vinden het echter van belang om die cultuuromslag ook in de volle breedte te stimuleren en werknemers een steuntje in de rug te geven, ook bij werkgevers die achterblijven.

Dat brengt mij op de vraag naar het aantal cao's waarin afspraken zijn gemaakt over flexibel werken, die verschillende woordvoerders hebben gesteld. Cijfers hierover zijn te vinden in de cao-rapportages van het ministerie van Sociale Zaken. Wat betreft het aspect arbeidsplaats blijkt uit de meest recente cijfers dat in 21% van de onderzochte cao's, goed voor 14% van de werknemers die onder een cao vallen, bepalingen zijn opgenomen op basis waarvan werkgever en werknemer afspraken over de arbeidsplaats kunnen maken. In die cao's bestaat in beginsel de mogelijkheid om thuis of op een andere plaats dan de reguliere arbeidsplek te werken. Het is overigens opvallend dat dit percentage lager is dan in 2009. Het neemt dus eerder af dan toe.

Dat is anders op het punt van de arbeidstijden, want op dit moment is in 71% van de onderzochte cao's afgesproken dat over de vaststelling van werkroosters in enige mate afstemming plaatsvindt tussen werkgever en individuele werknemer. Dat gaat over ongeveer 71% van de werknemers die onder een cao vallen. Daarbij zien we vooral een toename van procedurele afspraken over de invloed van werknemers op het rooster. In veel mindere mate gaat het nog om aspecten als rekening houden met persoonlijke omstandigheden en voorkeuren, dagvenster en roosterduur. Op het element overbelasting wordt in 35% van de cao's ingespeeld, ook vanuit het perspectief van mantelzorgers. Dat is goed voor 40% van de werknemers.

Op basis van die cijfers kun je de discussie met elkaar aangaan of het glas nu halfvol of halfleeg is. Onze conclusie is dat er een aanzienlijke groep werknemers is voor wie er nog geen cao-afspraken gelden over flexibel werken.

Daarnaast is er nog de groep mensen die helemaal niet onder een cao valt. In Nederland vallen ruim 6 miljoen werknemers onder in totaal 700 cao's. Dat gaat om ongeveer 80% van het aantal werknemers. Dat is het percentage dat wij uit een opgave van de cao-partijen kunnen halen. Een voorzichtige schatting is dat ongeveer anderhalf miljoen werknemers niet onder de werking van een cao vallen. Kortom, er is nog een aanzienlijke groep waarvoor het wetsvoorstel in dat opzicht iets kan betekenen.

Ik zie dat mevrouw Van Ark een vraag wil stellen. Mag ik eerst nog een element aan mijn verhaal toevoegen? Dan wil ik nog verwijzen naar de meest recente "De sociale staat van Nederland". Dat is de rapportage van het Sociaal en Cultureel Planbureau uit december 2013, waarin ook altijd stil wordt gestaan bij het thema arbeid en zorg. In 2013 constateert het Sociaal en Cultureel Planbureau, heel specifiek op het punt van Het Nieuwe Werken, dat alle aandacht voor Het Nieuwe Werken in de publiciteit doet vermoeden dat werknemers meer autonomie in het werk hebben gekregen. Dat valt volgens het SCP echter niet terug te zien in de cijfers. Op basis van beschikbare gegevens lijkt Het Nieuwe Werken nog niet op grote schaal te worden ingezet, zegt het SCP. Er lijkt eerder sprake van een lichte afname van de zeggenschap over de uitvoering van het werk en het werktempo. Het SCP wijst ook op de gevolgen van de decentralisaties in de zorg en op het feit dat er in Nederland al heel veel mantelzorg wordt geleverd en veel mantelzorgers zich overbelast voelen. Daar heeft mevrouw Voortman ook op gewezen. Daarbij wordt aandacht gevraagd voor de grenzen waar burgers op een gegeven moment tegenaan lopen.

Mevrouw Van Ark (VVD):

Ik heb een vraag om verduidelijking op dit punt. Wij hebben in de eerste termijn de vraag gesteld om hoeveel bedrijven en om hoeveel werknemers het gaat. Er is een norm in de wet. Er is een norm in het maatschappelijk debat. Er zijn afspraken in de cao's: de kaders waarbinnen werknemers en werkgevers afspraken kunnen maken. Als ik zie hoe die onderhandelingen gaan, zijn dit thema's die leven. In veel cao's wordt daarover gesproken door werkgevers en werknemers. Daarnaast zijn er de concrete resultaten van die cao-afspraken. Dat zijn de afspraken die werknemers van een bedrijf gewoon op de werkvloer met hun leidinggevende of werkgever maken. Hebben de indieners een beeld van hoeveel mensen, in absolute aantallen, gebruikmaken van de mogelijkheid om flexibel te werken, of dat nu in de cao staat of omdat ze daar zelf afspraken over hebben gemaakt. Dit is een vraag uit de eerste termijn, maar die zou ik graag bij dit punt willen betrekken.

De heer Van Hijum (CDA):

We hebben echt ons uiterste best gedaan om zo veel mogelijk concrete gegevens en aantallen te achterhalen. Op zich heeft mevrouw Van Ark natuurlijk gelijk: er kan iets in een cao staan, maar dan kun je er in de praktijk nog steeds tegenaan lopen dat je je niet gehoord voelt. Daarover hebben we heel weinig concrete informatie kunnen achterhalen, behalve de ervarings- en belevingscijfers die bijvoorbeeld uit het mobiliteitsonderzoek blijken. Mevrouw Voortman heeft daarnaar verwezen. En we maken het op uit opmerkingen dat er wel langzaam maar zeker sprake lijkt van meer aandacht voor dit onderwerp in de cao's,

maar dat lang nog niet alle werknemers dat in hun concrete situatie als een verbetering ervaren. En het Sociaal en Cultureel Planbureau zegt dus ook dat het nog niet in de cijfers is terug te zien.

Mevrouw Van Ark (VVD):

In dit kader is dat belangrijk om op te merken. De indieners hebben aangegeven dat het ook mogelijk is dat er geen afspraken zijn in de cao, maar dat mensen bij dat bedrijf wel afspraken kunnen maken met de werkgever. We verkeren op dit moment dus nog in onduidelijkheid over de vraag om hoeveel mensen het concreet gaat. Ik vind dat een belangrijke constatering.

De heer Van Hijum (CDA):

De redenering kun je inderdaad twee kanten op houden. Er zijn misschien bedrijven waar geen afspraken op papier staan en veel ruimte kan zijn. Het omgekeerde is ook het geval. Je kunt prachtige dingen op papier zetten, terwijl er in de praktijk weinig ruimte bestaat voor de werknemer. Daar heeft mevrouw Van Ark op zich gelijk in.

De fractie van de VVD heeft de gevolgen van het wetsvoorstel voor kleine bedrijven aangekaart. Wij zijn niet ontevreden voor dat punt. We hebben ook aangegeven dat we de proportionaliteit van ons voorstel ook voor kleine werkgevers goed in het oog willen houden. Via een nota van wijziging hebben we daarom bedrijven met minder dan tien werknemers al van de wet uitgezonderd. Vanuit de Kamer zijn daarvoor ook goede argumenten aangevoerd. Laat ik er toch nog op wijzen dat dit betekent dat van de 1,4 miljoen bedrijven die ons land telt er 1,3 miljoen niet onder deze wet vallen. Dat komt met name door het grote aantal eenpersoons- en tweepersoonsbedrijven dat ons land telt. De resterende 60.000 bedrijven vallen wel onder deze wet. Die zijn samen dan wel weer goed voor 85% van het aantal banen en dus het aantal werknemers. Wij denken dat we hiermee een goede balans hebben gevonden.

Er is ook gevraagd wat de gevolgen zouden zijn van het uitzonderen van bedrijven tot 25 werknemers. Dat stelde het amendement van de VVD en SGP voor. Dat kunnen we niet precies becijferen. Ik kan wel een poging doen. In de categorie "10 tot 20 werknemers" zijn er ruim 30.000 bedrijven. In de categorie "20 tot 50 werknemers" zijn er zo'n 19.000 bedrijven. Samen zijn die categorieën volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek goed voor 1,27 miljoen banen. Als we bedrijven tot 50 werknemers zouden uitzonderen, dus die twee categorieën, zou het bereik van ons wetsvoorstel afnemen van 85% tot naar schatting 69% of 70% van alle banen en werknemers. Bij een grens van 25 werknemers, zoals het amendement voorstelt, zou dat ergens tussen die 70% en 85% zijn. Concreter kunnen we het op basis van de statistieken niet maken. Dan blijft er natuurlijk nog wel een substantieel deel over, maar wij kiezen hier als indieners vooralsnog niet voor. Wij kiezen voor de reeds bestaande uitzondering in de Wet aanpassing arbeidsduur en wij verwijzen er daarbij naar dat ook andere wetten in de sociale zekerheid uitzonderingen kennen, meestal voor bedrijven met minder dan tien werknemers, zoals in de Arbwet en bij medezeggenschapswetgeving. Echter, het is waar dat er soms wordt gekozen voor minder dan vijftien medewerkers, als het bijvoorbeeld gaat om de preventiedewerker Arbo. Soms wordt er gekozen voor

minder dan 25 medewerkers, zoals in de transitievergoeding Wet werk en zekerheid of zelfs voor minder dan 50 werknemers, als het gaat om de verplichte ondernemingsraad. Het is een kwestie van de balans zoeken. Wij denken dat we die gevonden hebben met de keuze voor minder dan tien medewerkers.

Mevrouw Van Ark (VVD):

Hierachter ligt de vraag waar het wetsvoorstel over gaat. Dat gaat wat de VVD betreft over de arbeidsrelatie, het contract tussen werkgever en werknemer. Gezien het amendement, de wijziging op dit wetsvoorstel, snap ik in verklarende zin dat de indieners hebben gekozen voor minder dan tien werknemers. Omdat het echter echt over de aard van het arbeidscontract gaat, zou je beter kunnen aansluiten bij bijvoorbeeld de Wet werk en zekerheid, de pensioenen en de arboregeling. Daar heeft dit wetsvoorstel namelijk ook mee te maken. Daarom hebben wij de grens van 25 medewerkers voorgesteld. Ik hoor daar graag nog een reflectie op.

De heer Van Hijum (CDA):

Ik kan mijn algemene reflectie herhalen. Als je kijkt naar de brede socialezekerheidswetgeving is de grens van tien werknemers een heel gebruikelijke. Dan gaat het om arbo en medezeggenschap, die ook gaan over de invloed van werknemers op hun arbeidsomgeving. Er zijn slechts een aantal uitzonderingen voor de grenzen van 15, 25 en 50. Ik ben graag bereid een inhoudelijke discussie te voeren over de vraag waar je dat plafond precies moet leggen, maar ik heb nog geen overtuigende argumenten gehoord waarom het voor bedrijven groter dan tien werknemers onoverkomelijke problemen zou opleveren om een verzoekrecht te behandelen en te beoordelen. Onder de tien kan ik me dat beter voorstellen, want dan kom je echt terecht in de kleine familie- en gezinsbedrijven waar vaak informele verhoudingen bestaan. De VVD-fractie heeft dat ook aangevoerd. Daar zal dit misschien eerder een buitenproportionele belasting kunnen opleveren.

De heer Dijkgraaf (SGP):

Het is inderdaad een kwestie van smaak. Je kunt niet wetenschappelijk bepalen of het 10, 20, 25 of 50 moet zijn. Naar het gevoel van de VVD en de SGP is 10 in ieder geval te laag en heb je bij 25 vaak te maken met verschillende afdelingen, en die afdelingen hebben natuurlijk ook weer een schaal. Wij krijgen signalen van bedrijven dat niet sec de omvang van het bedrijf doorslaggevend is, maar de onderverdeling binnen een bedrijf. Los van de technische discussie zou het weleens zo kunnen zijn dat ons stemgedrag omtrent dit wetsvoorstel afhangt van wat er met dit amendement gebeurt. Ik heb nog geen oordeel van de indieners gehoord. Zij zeggen dat zij een andere balans zien. Dat kan tot twee conclusies leiden, namelijk dat zij het amendement ontraden, of dat zij het aan het oordeel van de Kamer overlaten omdat je ook een andere balans kunt kiezen. Ik ben wel benieuwd waar de indieners op uitkomen.

De heer Van Hijum (CDA):

Omdat de heer Dijkgraaf dit zo expliciet stelt, zal ik in tweede termijn op het oordeel over dit amendement terugkomen. Ik heb betoogd dat wij bewust hebben gekozen voor tien.

Wij denken daarmee een goede balans te hebben gevonden. Die grens verdedig ik hier daarom ook. Tegelijkertijd hebben we ook aangegeven dat wij niet ongevoelig zijn voor kritiek op die balans en voor argumenten op dat punt. Om die reden hebben wij ook een beweging gemaakt. Ik kom daar in tweede termijn dus nog graag even definitief op terug.

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

Ik heb ook nog even een vraag over dit amendement. Kan de indiener bevestigen dat de grens van 10 naar 25 uit het amendement puur betrekking heeft op de elementen die de indieners met het initiatiefwetsvoorstel toevoegen, en dat daarmee niet ook bij andere elementen uit de Wet aanpassing arbeidsduur de grens wordt verhoogd? Begrijp ik het amendement dan op dezelfde wijze als de indieners?

De heer **Van Hijum** (CDA):

Voor zover ik weet, wordt de grens ook doorgetrokken naar de Wet aanpassing arbeidsduur.

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

Ik zou het waarderen als daarop kan worden ingegaan, ook door de minister en eventueel in tweede termijn. Want dan zou het amendement dus betekenen dat in een bestaande wet extra drempels worden ingevoerd. Het moge alvast helder zijn dat mijn fractie daarvan geen voorstander is.

De heer **Van Hijum** (CDA):

Ik denk dat dit een terecht element van de discussie is en onderdeel van de afweging zou moeten zijn. Hiervoor geldt ook dat je principieel zou moeten durven bekijken wat je legitieme redenen vindt om voor een bepaalde uitzonderingsgrens te kiezen. Ik denk dat de heer Van Weyenberg terecht aanvoert dat ook het element van de bestaande wet onderdeel van de afweging is.

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

Zijn de indieners het met mij eens dat, los van hoe ze aankijken tegen de door hen voorgestelde elementen, het een bijzondere uitkomst van het debat zou zijn als een wet die bedoeld is om flexibel werken beter mogelijk te maken de drempel daartoe zou verhogen?

De heer **Van Hijum** (CDA):

Wij zijn er uiteraard niet om mogelijkheden te beperken, maar om ruimte te creëren.

Dan kom ik op het element van zwaarwegend bedrijfsbelang. De heer Van Weyenberg — we hoorden het al — heeft gevraagd wat daaronder verstaan moet worden. Het gaat dan om de criteria die in de wet staan op grond waarvan een verzoek tot aangepaste arbeidstijden kan worden afgewezen. Dan bedoel ik zaken zoals veiligheid, financiële of organisatorische problemen, of zaken van roostertechnische aard. In zijn algemeenheid merk ik op dat blijkens de jurisprudentie — die is overigens niet op grote schaal aanwezig, wat geruststellend zou moeten zijn — het verzoek van de werknemer om aanpassing van zijn of haar arbeidsduur in beginsel door de werkgever gehonoreerd moet worden, zoals de huidige Wet aanpassing arbeidsduur

beoogt. Van de werkgever wordt een gedegen en op de werknemer toegesneden onderbouwing verwacht van de onoverkomelijke bezwaren als het verzoek wordt afgewezen. Dat kan bijvoorbeeld zo zijn als er een gat valt in het continuïteitsrooster en er geen personeel is om dat op te vullen, waardoor de continuïteit van de bedrijfsvoering in gevaar komt. Ook buitenproportionele kosten of een slechte financiële situatie van een bedrijf kunnen redenen zijn om een verzoek te weigeren. De heer Dijkgraaf heeft daar net ook aan gerefereerd. Onder die omstandigheden komt het immers ook voor dat een bedrijf, om overeind te blijven, juist een beroep moet doen op de flexibiliteit van de werknemer. Dat is ook zo wanneer er een reorganisatie wordt doorgevoerd. Dus hoe dan ook zal altijd in het individuele geval bezien en aangetoond moeten worden wat de bezwaren zijn.

Wat ook geruststellend zou moeten zijn, is dat een afwijzing van een verzoek in de praktijk weliswaar door de rechter niet altijd wordt geaccepteerd, maar dat de belangenafweging in de jurisprudentie soms ook in het voordeel van de werkgever uitvalt. Het verzoekrecht is dus ook volgens de rechter geen absoluut recht. De rechter beveelt veelal een onderzoek naar de mogelijkheden aan, beveelt nader overleg tussen werkgever en werknemer aan, of treedt zelf op door een tussenoplossing in zijn vonnis neer te leggen. Op de vraag van de woordvoerder van de Partij van de Arbeid of deze wet er mede toe kan leiden dat werkgevers hun medewerkers kunnen dwingen om thuis te werken, kan ik kort zijn: nee, dat is niet de bedoeling. Dat kan niet in deze wet gelezen worden.

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

Ik heb in de eerste termijn ook gevraagd in hoeverre in de persoon gelegen elementen kunnen worden meegewogen. Ik heb toen het voorbeeld gebruikt dat, als ik een verzoek doe om thuis te werken, de werkgever misschien zou kunnen aannemen dat ik die vrijheid niet aankan, alhoewel dat in mijn geval natuurlijk volstrekt denkbeeldig is. Mag dat dan worden meegewogen? Begrijp ik de heer Van Hijum goed dat dat wellicht deels het geval is?

De heer **Van Hijum** (CDA):

Deze vraag kun je op twee manieren opvatten. Hoe kijk je er als indiener tegenaan? Kun je hier op basis van jurisprudentie iets over zeggen? Ik vind het op grond van jurisprudentie heel moeilijk te beantwoorden of dit voor de rechter een in de persoon gelegen factor is die geaccepteerd zal worden in de afweging.

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

Dit antwoord sterkt mij in de gedachte dat de wijziging in de nota van wijziging van de indieners verstandig is. Zij gaan daarin namelijk onderscheid maken tussen plaatsafhankelijk werken en andere vormen van flexibel werken.

De heer **Van Hijum** (CDA):

Laat helder zijn dat ook de vragen die daarover gesteld zijn, onder meer over de lastige afwegingen die in dat kader gemaakt worden, redenen waren om het kader juist minder dwingend te maken en meer toe te spitsen op een right to request en een duty to consider.

De heer **Dijkgraaf** (SGP):
Een prealabele vraag: is dit het einde van het blokje over zwaarwegend belang?

De heer **Van Hijum** (CDA):
Ja.

De heer **Dijkgraaf** (SGP):
Ik had daarover nog een vraag gesteld. Stel, je bent ondernemer en het is jouw bedrijfsfilosofie dat al je medewerkers tussen negen en vijf aanwezig zijn, zonder verdere onderbouwing. Als ik de heer Van Hijum beluister, denk ik dat hij dat onvoldoende vindt om als zwaarwegend belang te kunnen gelden.

De heer **Van Hijum** (CDA):
Ja.

De heer **Dijkgraaf** (SGP):
Volgens mij is dat in overeenstemming met de jurisprudentie zoals die er ligt. Je moet echt aantonen dat je als werkgever een probleem hebt. Hoe kijken de indieners daar nu tegenaan? Dat is namelijk wel een behoorlijke inperking van de ondernemersvrijheid. Ik vind dat de ondernemer dat wel moet onderbouwen, maar als het nu eenmaal de filosofie is van die werkgever, omdat hij zijn bedrijf nu eenmaal op die manier wil runnen? Deze wet maakt dat voor die werkgever volstrekt onmogelijk.

De heer **Van Hijum** (CDA):
Als dat zo duidelijk is en het integraal deel uitmaakt van de bedrijfsstrategie en -filosofie, is de vraag natuurlijk wel of de werknemer die behoefte heeft aan flexibiliteit en die werkgever tot elkaar zullen komen op het moment dat een dienstverband wordt aangegaan. Het is waar: in essentie plaatst deze wet het maatschappelijk belang om te kunnen zorgen voor iemand in jouw omgeving op het moment dat dat nodig is naast het belang van de werkgever om zijn bedrijf te kunnen runnen. Daarom wordt uiteindelijk een soort maatschappelijke afweging gemaakt die niet op voorhand in het voordeel van de werkgever uitvalt. Dat is juist. Als ik kijk naar de criteria zoals we ze hebben opgesteld, zullen factoren van organisatorische en financiële aard zeker een reden kunnen zijn. Het enkele feit dat je nu eenmaal liever hebt dat je werknemer op de werkvloer is, zal denk ik niet voldoende zijn.

Mevrouw **Tanamal** (PvdA):
Ik ben blij te horen dat er geen mogelijkheid is om werknemers te dwingen om thuis te gaan werken wanneer zij daar absoluut niet voor voelen. Het zou echter kunnen dat je daar wel voor voelt. Ik heb al in de eerste termijn gevraagd welke mogelijkheid er is wanneer een werkgever besluit dat de omstandigheden wijzigen, zodat thuiswerken ineens niet meer blijkt te kunnen terwijl dat wel is toegezegd. Hij kan dan altijd gebruikmaken van het wijzigingsbeding wanneer dat in de arbeidsvoorwaarden is opgenomen. Anders kan hij zich beroepen op goed werkgeverschap. Tegelijkertijd: hoe zit het met de werknemer wanneer hij zegt dat hij het eigenlijk niet meer wil? Voorziet het wets-

voorstel in een mogelijkheid om dat tijdelijk op te nemen of daar tijdelijke afspraken over te maken?

De heer **Van Hijum** (CDA):
Over dat element van tijdelijkheid kom ik nog te spreken. Dat was ook een belangrijk punt van overlap, of in ieder geval van afstemming, met het voorstel dat vanmiddag en vanavond wordt besproken. Daar ga ik nog op in. Misschien kan mevrouw Tanamal daar nog even op wachten.

De heer **Van Weyenberg** (D66):
Ik wil nog even inhaken op het voorbeeld van de heer Dijkgraaf. Als ik tussen negen en vijf werk bij de werkgever waarover de heer Dijkgraaf het heeft, en ik stel onder de huidige wet voor om daar tussen negen en drie van te maken en om mijn arbeidsduur naar beneden bij te stellen, kan de werkgever dat niet ook nu al alleen vanwege zwaarwegend bedrijfsbelang tegenhouden? Klopt het dat de angst die de heer Dijkgraaf blijkbaar heeft ook reeds bij de huidige wet aan de orde is? Ook nu kun je vragen om enkele uren minder mogen te werken.

De heer **Van Hijum** (CDA):
Dat is bijna een vraag via de band aan de heer Dijkgraaf.

De heer **Van Weyenberg** (D66):
Wat mij betreft was het een vraag over de huidige wet.

De heer **Van Hijum** (CDA):
Ik denk dat dit ook in de huidige wet een element van afweging is, zoals de heer Dijkgraaf al aangaf. Wij beogen expliciet, maar dan kom ik weer op het begin van mijn betoog, de werknemer beter in positie te brengen om de overwegingen om werk en zorg te combineren nadrukkelijker te kunnen inbrengen in het gesprek met de werkgever.

De heer **Van Weyenberg** (D66):
In eerste termijn had ik een interruptiedebatje met de heer Van Ojik over de vraag in hoeverre je daarvan in een cao ten nadele van de werknemer mag afwijken. Zijn en mijn conclusie was toen dat dit met deze wet niet mag. Het antwoord dat de heer Van Hijum daar eerder op gaf, riep bij mij nog wel een vraag op. Ik begrijp het toch goed dat het niet zo kan zijn dat de werkgever waar de heer Dijkgraaf het over had, een kleine cao mag afsluiten waarin hij dit tegengaat? Je mag bij driekwart dwingend recht toch niet afwijken ten nadele van de werknemer? Heb ik dat goed begrepen?

De heer **Van Hijum** (CDA):
Dat mag volgens mij wel. Dat is ook wat er in de praktijk soms gebeurt. Die discussie hebben we ook met elkaar gehad over de ketenbepaling, om maar een voorbeeld te noemen. Daar was in bepaalde sectoren toch op vrij grote schaal een uitzondering voor gemaakt in de cao's. Dat is het dilemma. Je kunt niet op twee gedachten hinken in dit opzicht. Als je wilt dat de sociale partners afspraken maken en maatwerk toepassen in de sector waar zij verantwoordelijk voor zijn, dan moet je ze daar ook de ruimte en het ver-

trouwen voor gunnen. In de voorbeelden die we kennen, zien we gelukkig dat het niet alleen maar over procedures gaat, maar dat het ook materieel voor mensen betekenis zal hebben. Een interessant element dat ik volgens mij nog niet genoemd heb, is dat je ziet dat er vooral in ondernemings-cao's steeds meer afspraken worden gemaakt, terwijl bedrijfstak-cao's daar nog heel erg bij achterblijven. Ook daarvoor is deze wet heel relevant.

De fractie van de SP, mevrouw Karabulut, heeft aandacht gevraagd voor de mogelijke keerzijde van flexibel werken, namelijk het doorschieten in die zin dat mensen altijd maar bereikbaar en flexibel moeten zijn. We zijn het met elkaar eens dat dat onwenselijk is en dat flexibel werken er natuurlijk niet toe mag leiden dat er een te grote vermenigvuldiging plaatsvindt van werk en privé. Vandaar dat we ons voorstel beperken tot een verzoekrecht van de werknemer, niet van de werkgever, om flexibel te mogen werken, in het licht van de vaak gewenste combinatie van arbeid en zorg.

De fractie van de PvdA heeft aandacht gevraagd voor de kosten die gemaakt moeten worden om de werkplek arbo-proof in te richten. In artikel 44 van de wet staat nu al dat die kosten moeten worden gemaakt door de werkgever en dat het daarbij vooral gaat om de kosten voor een eventuele aanpassing van de werkplek. Dat zijn dus de stoelen, de meubels, de tafels, indien die zaken niet al op orde zijn. Er moet dus eigenlijk een check plaatsvinden door de werkgever of de werkplek op orde is en als dat niet zo is, kan daar een bijdrage uit voortvloeien. Het Arbobesluit voor de inrichting van de werkplek is voor een groot deel niet van toepassing op een thuiswerkplek. Anders zou je alle voorzieningen die er op kantoor zijn — ik noem brandtrappen, noodverlichting en dat soort zaken — ook van toepassing moeten verklaren en dat is niet aan de orde. Apparaten zoals mobiele telefoons, een iPad of een laptop maken vaak onderdeel uit van de arbeidsvoorwaarden. Als dat niet het geval is, dan zal de vraag naar de verdeling van de kosten toch echt in goed overleg moeten worden beantwoord.

Naast het uitbreiden van de Wet aanpassing arbeidsduur met tijd- en plaatsafhankelijk werken voeren wij met het voorliggende wetsvoorstel ook een aantal wijzigingen door in de termijnen die al in de WAA zijn opgenomen. Op grond van de huidige Wet aanpassing arbeidsduur moeten werknemers een jaar in dienst zijn om een verzoek te mogen indienen. Wij verkorten die periode naar een half jaar. We kunnen ons namelijk voorstellen dat al eerder dan een jaar na indiensttreding behoefte ontstaat naar meer flexibiliteit, terwijl mensen dat niet hebben kunnen overleggen in het arbeidsvoorwaardenoverleg. Vandaar dat we dat onderdeel bewust in het wetsvoorstel hebben opgenomen.

Dan kom ik op het punt van de afstemming met de Wet modernisering verlof en arbeidstijden, een wetsvoorstel dat vanavond eveneens besproken zal worden in deze Kamer. Overigens zijn wij van mening dat het een goede samenloop is dat we die wetten in samenhang kunnen bespreken. Ik acht het terecht dat er vanuit de Kamer aandacht voor is gevraagd om beide wetsvoorstellen samen te kunnen beoordelen. Met name de fractie van de PvdA heeft daar een aantal vragen over gesteld. Het wetsvoorstel dat vanavond wordt besproken, vervuimt een aantal verlofregelingen en wijzigt een aantal bepalingen in de Wet aanpassing arbeidsduur. Onze initiatiefwet richt zich veel meer op het aspect flexibiliteit om arbeid en zorg beter te kunnen

combineren, zonder het aantal gewerkte uren te vermindere. Wij zien deze voorstellen dan ook als aanvullend op elkaar.

Sommige punten overlappen ook. Dat geldt bijvoorbeeld voor de termijn waarop na afwijzing een nieuw verzoek kan worden gedaan. Die termijn wordt zowel in het wetsvoorstel van de minister als in ons wetsvoorstel verkort van twee tot één jaar. Daarnaast voegt de minister met zijn wetsvoorstel nog de mogelijkheid in om een verzoek te doen voor een tijdelijke aanpassing. Wij kunnen ons voorstellen dat tijdelijke verzoeken zich vooral zullen voordoen bij het aanpassen van de arbeidsduur, mede vanwege de gevolgen voor het inkomen. Misschien geldt die behoefte ook voor de indeling van de arbeidsuren of voor plaatsafhankelijk werken. Daar is net een vraag over gesteld. Wij gaan ervan uit dat de mogelijkheid tot een tijdelijke verandering in de afspraken over het indelen van arbeidsuren of arbeidsplaatsen eveneens wordt ingevoerd na de aanname van ons wetsvoorstel en dat van de minister. We zijn geweest op een aantal technische inconsequenties tussen beide voorstellen, of althans, op het gegeven dat ze niet helemaal samenliepen. Om alle onduidelijkheid daarover weg te nemen, hebben wij een derde nota van wijziging ingediend die als het goed is net in de Kamer is rondgedeeld.

De voorzitter:

Ik heb hem zojuist rond laten delen, dus alle leden hebben hem.

De heer Van Hijum (CDA):

Dank voor die aanvulling. Wij hopen dat alle onduidelijkheid op dat punt daarmee is weggenomen. De minister zal er in zijn termijn vast op terugkomen. Dat brengt mij aan het einde van mijn eerste termijn.

Mevrouw Schouten (ChristenUnie):

Ik heb nog een vraag over het puntje waarom het bij wet en het niet in de cao wordt geregeld. Ik had gevraagd om een wat diepere beschouwing op de motivatie daarachter. We hebben vooral veel getallen gekregen over de manier waarop het in de cao is geregeld. Het lid Van Hijum heeft ooit, toen er in 2008 een voorstel lag om de schooltijdbanen wettelijk te regelen, gezegd: dat is een sympathiek idee, maar de CDA-fractie ziet niet waarom hier een wetswijziging voor nodig is en mijn fractie wil dat dit soort zaken in de cao wordt geregeld. Wat is de wijziging van inzicht tussen de indiener Van Hijum nu en het lid Van Hijum dat destijds deze uitspraak deed?

De heer Van Hijum (CDA):

In 2008 was de hoop dat het snel in de cao zou worden opgepakt. Na die tijd hebben we in verschillende debatten met de minister van Sociale Zaken op verschillende momenten aandacht gevraagd voor dit onderwerp, samen met de fractie van mevrouw Schouten. Ik ben graag bereid om dat toe te geven. De ChristenUnie-fractie heeft als een soort variant op dit voorstel via de schooltijdbanen altijd aandacht voor dit onderwerp gevraagd. We moeten echter ook constateren dat er in de loop der jaren niet heel snel een verandering heeft plaatsgevonden. Laat ik er een noot aan toevoegen. Of dit echt als een grote prioriteit aan de

onderhandelingstafel wordt gezien, naast tal van andere onderwerpen die terecht spelen, vraag ik me zeer af. Er is urgentie om dit met elkaar op te pakken, zeker in het licht van een aantal ontwikkelingen in wet- en regelgeving waarmee het gepaard gaat; denk aan de decentralisatie van de zorg en het grotere beroep op de participatiesamenleving. Dat maakt dat wij denken dat de werknemer het zetje in de rug op dit moment wel kan gebruiken. In het zoeken naar de balans tussen arbeid en zorg kan het een bijdrage leveren, zonder dat ik de pretentie heb dat dit het ei van Columbus is, want dat is het natuurlijk ook niet.

Mevrouw Schouten (ChristenUnie):

Ik zal er in tweede termijn nog op terugkomen, want dit is voor ons echt wel een aangelegen punt. Hoe zien we de verhouding tussen wetgeving en de ruimte voor cao-partners? Ik had echter nog een vraag gesteld die ook niet beantwoord is. Die koppel ik er maar aan. De bonden hebben zelf aangegeven dat de wijziging van de WAA destijds voor het recht op flexibel werk niet zozeer de trigger was om meer flexibiliteit te realiseren. Dit was daarvoor al ingezet. Het was eigenlijk meer een soort bevestiging van de ontstane situatie. Hoe kijken de indieners daartegenaan? Die wet is dus volgens de bonden zelf, die voorstander zijn van flexibel werken, niet zozeer de aanleiding geweest. Zij zeggen: het moet veel meer in de cultuuromslag gebeuren.

De heer Van Hijum (CDA):

Ik zou dan graag zien dat de bonden het een hoge prioriteit geven in de onderhandelingen met de werkgevers. Ik kan dat nog niet altijd in de cijfers terugzien. Daarom ben ik ook uitgebreid op de cijfers ingegaan. Uit de evaluatie van de Wet aanpassing arbeidsduur blijkt nou juist, ook onafhankelijk, dat er wel degelijk een bijdrage is geweest aan de cultuuromslag die gewenst werd. Bij de evaluatie is gezegd: de gevreesde juridisering is uitgebleven en de bekendheid laat soms ook te wensen over, maar juist de doelstelling om een bijdrage te leveren aan een cultuuromslag door de wettelijke verankering van de norm is wel degelijk bereikt. In dat perspectief plaatsen wij ook dit wetsvoorstel. Ik vind het overigens jammer dat mevrouw Schouten zegt dat ik niet serieus ben ingegaan op de rol van de overheid en de wetgeving in relatie tot sociale partners. Ik heb geprobeerd om juist in het begin van mijn betoog aan te geven, onder verwijzing naar de SER en mijn opvatting over de rol van de overheid, waarom het in dit geval verdedigbaar is dat de overheid in een gat springt of althans ruimte probeert te creëren die in de praktijk nog onvoldoende bestaat. Daaraan kleeft ook een maatschappelijk belang. We hopen natuurlijk dat er juist op dit moment in deze Kamer brede steun kan ontstaan voor die beweging, met dit wetsvoorstel.

De voorzitter:

Daarmee is een einde gekomen aan de eerste termijn van de beantwoording van de indieners. Ik kijk nu even naar de minister. Hebt u er behoefte aan om nu al iets te zeggen of wilt u daarmee wachten tot de tweede termijn?

Minister Asscher:

Ik weet niet wat gebruikelijk is.

De voorzitter:

Het kan allebei. Wellicht is het verstandig om nu alvast te reageren. Er is namelijk een verwijzing geweest naar de samenloop tussen de twee wetsvoorstellen. Het lijkt mij verstandig dat u daar nu al iets over zegt, want dat kan invloed hebben op de tweede termijn van de leden. Gaat u uw gang.

□

Minister Asscher:

Voorzitter. Ik sta in algemene zin sympathiek tegenover het streven van de indieners om flexibel werken een normaal en vanzelfsprekend onderdeel te laten zijn van de arbeidsverhoudingen. Ik maak ook complimenten voor dat initiatief. Flexibiliteit in werktijd en plaats kan voor zowel mantelzorgers als mensen die zorg aan kinderen verlenen een bijdrage leveren aan het combineren van arbeid en zorg. Uit onderzoek blijkt bovendien dat flexibiliteit in het arbeidspatroon en de arbeidsplaats voor mensen misschien wel de belangrijkste voorwaarde is voor een effectieve balans tussen werk en privé.

Tegelijk ben ik van mening dat het regelen van een wettelijk recht op flexibiliteit te weinig rekening houdt met de belangen van en de gevolgen voor veel werkgevers. Afspraken maken over flexibel werken vergt maatwerk. Zo kan thuiswerken in de ene situatie productiviteit en motivatie in het werk ten goede komen. In een andere situatie kan het juist een efficiënte en effectieve bedrijfsvoering in de weg staan. Afspraken over flexibel werken acht het kabinet dan ook primair een zaak tussen werkgevers en werknemers.

De Stichting van de Arbeid en de Raad voor het Overheids- personeelsbeleid hebben datzelfde uitgangspunt. De Stichting heeft aangegeven dat het initiatief geen grote bijdrage zal leveren aan de verdere ontwikkeling van flexibel werken. Werknemersorganisaties merken daarbij op dat een wettelijk recht wel zou kunnen dienen als een verdere steun in de rug — een van de argumenten die ook genoemd is — zeker voor werknemers in sectoren zonder cao. Werkgevers geven aan dat zij het wettelijk reguleren van arbeidsvoorwaarden die het op individueel niveau aanpassen van arbeidsplaatsen en werktijden betreffen, afwijzen.

Het kabinet constateert dat afspraken over flexibel werken tussen werknemers en werkgevers reeds zonder bindende wetgeving van de grond komen. Uit cao-onderzoek blijkt dat het aantal afspraken stijgt. Ten aanzien van arbeidstijd-onafhankelijk werken is het aantal cao's waarin bepalingen voorkomen waardoor werknemers invloed hebben op de vaststelling van hun arbeidstijden, gestegen tot 72%, en bij plaatsonafhankelijk werken tot 21%. Dat laatste is een toename van 4 procentpunt ten opzichte van 2010.

De vraag is dan ook of wetgeving noodzakelijk is. Dat is ook een vraag die tussen Kamer en indieners aan de orde was. De gevolgen van het wetsvoorstel voor plaatsonafhankelijk werken kunnen voor werkgevers aanzienlijk zijn. Afspraken komen nu in een klein aantal, in 21% van het aantal cao's voor. Het voorstel wil een cultuurverandering op gang brengen. Daarbij moet wel worden bedacht dat het lage percentage niet per se een signaal van onwelwillendheid van werkgeverszijde hoeft te betekenen. Het zou er ook op kunnen duiden dat plaatsonafhankelijk werken in die secto-

ren efficiënte bedrijfsvoering in de weg staat en daardoor niet van de grond komt. Duidelijkheid omtrent de motieven hierover ontbreekt thans.

De indieners hebben deze week een wijziging ingediend waarmee het recht om te verzoeken om plaatsafhankelijk te werken, gewijzigd is. Die hebben ze zojuist ook toegelicht. De werkgever moet als gevolg daarvan een verzoek in overweging nemen, in plaats van dat hij de plicht heeft het verzoek in te willigen, tenzij zwaarwegende belangen zich daartegen zouden verzetten. Daarmee is het voorstel ten aanzien van plaatsafhankelijk werken volgens het kabinet weliswaar veel minder kostbaar, maar ook een voorbeeld van onnodige wetgeving geworden, omdat we bang zijn dat wat je ermee regelt, de facto weinig toevoegt aan wat er nu eigenlijk al in de wet geregeld is.

Immers, ook zonder de wet hoort een goede werkgever op een dergelijk verzoek van een werknemer gemotiveerd te reageren. Het wetsvoorstel bekrachtigt dat nog eens formeel. Als gevolg van dat vastleggen zijn werkgevers wel verplicht om zo'n verzoek in overweging te nemen, hierover een gesprek aan te gaan, en er schriftelijk met redenen omkleed op te reageren. Dat brengt meer lasten met zich dan een situatie zonder die regeling. Een wettelijke plicht om het verzoek in overweging te nemen, acht het kabinet dan ook niet wenselijk.

De heer Van Weyenberg heeft in zijn eerste termijn aan de initiatiefnemers en aan mij gevraagd hoe het zit met de arbo- en arbeidstijdenwetgeving en de handhaving op dat punt. Verplichtingen zijn onverminderd van kracht bij thuiswerken, inclusief de zorgplicht en de verplichting om kosten voor het naleven van de Arbowet op zich te nemen. Opgemerkt dient te worden dat indien de werknemer thuis al beschikt over een goed bureau, een goede stoel of een goede computer, die gebruikt kunnen worden en de werkgever niet per se hoeft te zorgen voor nieuwe spullen.

Omdat de werknemer bij thuiswerken voor een belangrijk deel uit het zicht van de werkgever is, moeten goede afspraken gemaakt worden tussen werkgever en werknemer. Zo dient afgesproken te worden dat de werkplek arboconform is en welke hulp daarbij nodig is van de werkgever: voorlichting, checklists, de hulp van een arbo-deskundige en dat soort kosten. Daarnaast moet afgesproken worden op welke manier de werkgever de arbeidsomstandigheden en gezondheid van de werknemer het beste in de gaten kan houden, in diens belang. Wel is het zo — de heer Van Hijum lichtte dat net toe — dat een deel van de regels van het Arbobesluit niet van toepassing is op plaatsafhankelijk werk. Daarbij gaat het met name om specifieke eisen die aan de inrichting van arbeidsplaatsen binnen bedrijven gesteld worden, zoals vluchtwegen, pauzeruimtes, gescheiden toiletten en wat dies meer zij. De algemene verplichting op grond van de Arbowet, namelijk om arbeid zodanig te organiseren dat daarvan geen nadelige invloed uitgaat op de veiligheid en de gezondheid van werknemer, staat overeind.

Ook de Arbeidstijdenwet geldt voor werknemers die thuis of elders buiten het bedrijf aan het werk zijn. De Arbeidstijdenwet is van toepassing op alle werknemers die minder verdienen dan drie keer het minimumloon, een enkele bijzondere situatie daargelaten. Werknemers die meer verdienen vallen buiten het bereik van de Arbeidstijdenwet. De Arbeidstijdenwet kent geen afwijkende regels voor plaats-

afhankelijke arbeid. De verplichtingen blijven dan ook onverminderd van kracht. Om die reden moeten er goede afspraken gemaakt worden tussen werkgever en werknemer over de dagen waarop wordt gewerkt, wanneer en hoe men bereikbaar is, hoeveel uur per dag en per week men werkt, en dergelijke. Daarbij vormt de Arbeidstijdenwet het kader waarbinnen de afspraken worden gemaakt. Ook moeten afspraken gemaakt worden over de registratie van de gewerkte uren.

Ik ga bij de handhaving op grond van de Arbowet en de Arbeidstijdenwet alleen in op thuiswerken, dus niet zozeer op sectoren waar zonder kantoor wordt gewerkt, zoals de thuisverpleging. De vraag van de heer Van Weyenberg richtte zich immers specifiek op thuiswerken. De inspectie voert geen inspectieprojecten aan huis uit, specifiek gericht op thuiswerken. Dat soort inspecties zijn wel mogelijk, maar in de afweging voor de inzet van de beperkte capaciteit van de inspectie genieten andere sectoren en risico's op dit moment hogere prioriteit. In het debat over de inspectie, waarover ik de Kamer heb geïnformeerd, komt de prioriteitsstelling ongetwijfeld aan de orde. Op dit moment worden deze onderzoeken niet gedaan. Thuiswerken komt veel voor bij kantoorfuncties, bijvoorbeeld door thuis met de computer of tablet te werken. Het zijn niet de sectoren waarin de grote arbeidsrisico's zitten. Afgezien van de beroepsziekte "werkstress", zie je de echte arbeidsrisico's in andere sectoren. De inspectie inspecteert daarom niet bij mensen thuis.

Over de vraag of wetgeving nodig is voor tijdonafhankelijk werken, laat ik het oordeel aan de Kamer. Ik adviseer de Kamer om een afweging te maken tussen het mogelijke positieve effect op het maken van afspraken, zoals hier is betoogd, en de eventuele negatieve consequenties voor werkgevers. In driekwart van de cao's zijn thans afspraken opgenomen die van invloed zijn op de vaststelling van de arbeidstijden. De vraag is of wetgeving het geëigende middel is om dit percentage verder te verhogen. Desalniettemin zien we wel degelijk een potentieel positief effect, vandaar dat ik het oordeel aan de Kamer laat. De Kamer zou conform het advies van Actal kunnen overwegen om alternatieve beleidsinstrumenten in de afweging te betrekken. Actal noemt als voorbeelden een onderzoek naar de obstakels om tot afspraken te komen en de publicatie van verbeterings- en oplossingsmogelijkheden. De Kamer zou mij ook kunnen verzoeken om een tripartiteoverleg tussen werkgevers, werknemers en het kabinet te organiseren om tot meer afspraken te komen die flexibel werken mogelijk maken. Daartoe ben ik uiteraard gaarne bereid.

Mocht de Kamer besluiten dat wetgeving ten aanzien van tijdonafhankelijk werken noodzakelijk is, dan gelden daar een paar aandachtspunten voor. In het initiatiefwetsvoorstel wordt niet ingegaan op de mogelijkheden voor de werkgever om op grond van gewijzigde omstandigheden terug te komen op een eenmaal verleende toestemming. Ik heb net in de nota van wijziging gezien dat hier inmiddels een oplossing voor gevonden is. Ik heb deze nog niet kunnen bestuderen of bespreken, maar mijn eerste indruk is dat het probleem hiermee is opgelost. Misschien kan ik hier in tweede termijn nog even op terugkomen. Het is een aandachtspunt dat duidelijk een plek heeft gekregen in het voorstel van de initiatiefnemers. Ik heb het nog niet kunnen wegen, want ik kreeg het net pas onder ogen.

Een tweede aandachtspunt is dat het initiatiefvoorstel nog niet aangepast lijkt te zijn aan het nieuwe artikel van de

Arbeidstijdenwet dat voortvloeit uit de Europese richtlijn voor ouderschapsverlof. Dit artikel regelt dat de werknemer om aanpassing kan verzoeken na het opnemen van het volledige ouderschapsverlof. Het artikel is na indiening van het initiatiefwetsvoorstel in de Arbeidstijdenwet opgenomen. Er zou gekeken moeten worden hoe het initiatief zich verhoudt tot het nieuwe artikel 4:1b van de Arbeidstijdenwet.

Het derde punt gaat over Defensie. De krijgsmacht heeft volgens het kabinet een bijzondere positie. Mede door oefeningen, missies en andere inzet is tijd- en plaatsafhankelijk werken niet of nauwelijks te realiseren bij de krijgsmacht. In artikel 2, lid 2 van de huidige Wet Aanpassing Arbeidsduur staat dat het recht op aanpassing van de arbeidsuren voor militaire ambtenaren wordt geregeld bij AMvB, met gebruikmaking van onbezoldigd verlof. Voor militairen in werkelijke dienst geldt immers dat zij te allen tijde beschikbaar en inzetbaar moeten zijn. Er bestaan voor hen geen vaste arbeidsuren. Daarom bestaat de mogelijkheid om de arbeidsuren aan te passen met behulp van de toepassing van buitengewoon verlof, zonder dat de aanstelling wordt aangepast. Dat is dus specifiek geregeld voor deze groep werknemers. In het initiatiefwetsvoorstel wordt toegevoegd dat dit ook van toepassing is op arbeidsplaats en werktijd. Ik geef de initiatiefnemers in overweging om hier nog even naar te kijken en de toevoeging te schrappen. Aanpassing van de arbeidsplaats en werktijd kan op dit moment namelijk niet geregeld worden binnen het buitengewoon verlof. Volgens het kabinet biedt de voorgestelde wijziging voldoende ruimte voor Defensie om een verzoek tot aanpassing van arbeidsplaats en werktijd voor de krijgsmacht uit te zonderen. Als de indieners van mening zijn dat hiervoor onvoldoende ruimte is, dan zou het kabinet menen dat de mogelijkheid om de krijgsmacht uit te zonderen separaat geregeld dient te worden, maar op een andere manier dan door de aanpassing van artikel 2, lid 2 van de WAA.

Ten slotte kom ik op de amendementen die in eerste termijn zijn ingediend of is het niet de bedoeling dat ik daar nu op inga?

De voorzitter:

Dat mag, jawel. Jazeker.

Minister Asscher:

Ik kom op het amendement-Dijkgraaf/Van Ark op stuk nr. 19. Het wetsvoorstel wijzigt de toepassing van de wet voor medewerkers die één jaar in dienst zijn en werknemers die 26 weken in dienst zijn. Dit amendement wil die termijn één jaar laten. Ik laat het oordeel daarover aan de Kamer.

Dan kom ik op het amendement-Van Ark op stuk nr. 18. Het wetsvoorstel was niet van toepassing bij werkgevers met minder dan 10 werknemers en wil dit ophogen naar 25 werknemers. Dat amendement zou ik willen ontraden. De huidige Wet aanpassing arbeidsduur gaat ook uit van bedrijven met meer dan 10 werknemers. Door deze wijziging wordt de gehele huidige toepassing van de WAA aangepast. Dat heeft gevolgen voor de huidige toepassing van de WAA. Dat is in de ogen van het kabinet onwenselijk. Er moet mogelijk ook nog in overgangsrecht worden voorzien voor mensen die nu wel onder de WAA vallen maar straks niet meer. Dus ik ontraad het.

Het amendement-Dijkgraaf/Tellegen op stuk nr. 16 schrapte de mogelijkheid van het aanvragen van een flexibele arbeidsplaats uit het wetsvoorstel. Op zichzelf steun ik dat amendement, maar na indiening van het amendement hebben de indieners hun wetsvoorstel weer gewijzigd. Maar uit mijn eerdere betoog mag blijken dat ik wat betreft het tijdsafhankelijk werken het oordeel aan de Kamer wil laten en wat betreft het plaatsafhankelijk werken het amendement wil ontraden.

De voorzitter:

Naar aanleiding van de nota van wijziging is ook het amendement gewijzigd. Dat is amendement op stuk nr. 21 geworden. Misschien kunt u daar in tweede termijn nog even naar kijken?

Minister Asscher:

Dat zal ik zeker doen. Tot zover mijn reactie.

De heer Van Weyenberg (D66):

Zou de minister nog willen reflecteren op de tweede nota van wijziging, waarin het zwaarwegend bedrijfsbelang als enige afwijzingsgrond voor plaatsafhankelijk werken door een significant ruimer principe is vervangen? Dat is voor mijn fractie een belangrijke nota van wijziging. Desondanks ontraadt de minister, als ik het goed begrijp, dat hele element van het wetsvoorstel. Kan hij daar nog nader op ingaan? Ik vind het in alle eerlijkheid namelijk een significante wijziging ten goede ten opzichte van het oorspronkelijke voorstel, juist om het werkbaar te maken. Is de minister met mij van mening dat de kritiek van de Stichting van de Arbeid met die nota van wijziging juist recht is gedaan?

Minister Asscher:

Zeker. Bij het uitspreken van sympathie voor het initiatief heb ik geprobeerd ook recht te doen aan het feit dat de initiatiefnemers met deze nota van wijziging gehoor hebben gegeven aan de zwaarwegende belangen, om dat woord maar eens even te lenen, van werkgevers. Die zeiden terecht: het gaat echt te ver om een recht in het leven te roepen dat automatisch leidt tot inwilliging. Gelet op de mogelijkheid die werknemers nu al hebben op grond van de huidige wetgeving om een verzoek in te dienen, waar een goed werkgever op dient in te gaan, komt de vraag aan de orde of deze wetgeving nodig is. Dat is een afweging. De Kamer moet die afweging maken. Het kabinet komt voor dit onderdeel van de wet tot het oordeel "overbodig". Ik ontraad het daarom, maar er zitten geen kleurschakeringen in het ontraden. Het is veel minder zwart getoonzet dan het geval zou zijn geweest zonder die nota van wijziging. Maar voor het onderdeel tijdsafhankelijk werken laat ik het oordeel aan de Kamer. Dus ik heb dat wel degelijk gewogen in mijn reactie, maar het plaatsafhankelijk werken valt uiteindelijk aan de verkeerde kant van de streep van mijn advies aan de Kamer. Maar ik heb wel degelijk gezien dat het wetsvoorstel aanzienlijk is aangepast en aan veel van de eerdere bezwaren tegemoetkomt.

De voorzitter:

Daarmee is er een einde gekomen aan de eerste termijn.

De vergadering wordt enkele ogenblikken geschorst.



Mevrouw Van Ark (VVD):

Voorzitter. Ik begin met het bedanken van de indieners voor hun antwoorden en hun toelichting op het ingediende wetsvoorstel. Als liberaal stel ik mijzelf bij een probleem altijd de vraag of er een probleem is en, zo ja, of dat probleem een oplossing vereist in de vorm van een wet. Veel zaken regelen immers zichzelf en dan blijkt de overheid niet nodig. In de hier voorliggende materie lijkt dat zeker het geval. Mag je een vraag stellen of een verzoek indienen? Dat mag altijd. Is het nodig om dat als een wettelijk recht te verankeren? De VVD is daarvan niet overtuigd. De initiatiefnemers hebben met hun wetsvoorstel een bijdrage geleverd aan de discussie over flexibel werken en zij geven zelf al aan met dit voorstel vooral een norm te willen stellen. Ik vind dat een goede zaak. Wat mij betreft zou het ook zo kunnen zijn dat wij in dit huis de discussie voeren en de norm stellen. Misschien is dat voldoende en is daar geen wetswijziging voor nodig. Zoals gezegd, is de VVD van mening dat daar waar mensen er samen uitkomen, wetten hun doel voorbijschieten. Dat is zeker het geval als blijkt dat werkgevers en werknemers gezamenlijk de verantwoordelijkheid nemen om vraagstukken te bespreken en tot oplossingen komen. Dat blijkt bijvoorbeeld uit het feit dat als een werknemer verzoekt de werktijden of de werkplek aan te passen, er vrijwel nooit een verwijzing naar de wet plaatsvindt. Is het dan nodig om iets wat al goed loopt, te problematiseren en het in een wettelijke regeling vast te leggen? Maar goed, wij bespreken hier het wetsvoorstel, dus ik zal een aantal punten ook nog inhoudelijk langslopen.

In de eerste termijn heeft de VVD reeds aangegeven dat afspraken over arbeidstijd en -plaats primair een zaak zijn tussen werkgever en werknemer. Een goede arbeidsrelatie ontstaat op de werkvloer. In elke relatie is er weleens wat, zo ook in de relatie tussen werkgever en werknemer. Wij zullen niet ontkennen dat er problemen zijn, maar de overheid hoeft niet voor elk probleem een oplossing te bieden. De initiatiefnemers noemen het de Wet flexibel werken, maar de flexibiliteit die geleverd moet worden, komt wel geheel op het bordje van de werkgever terecht. De initiatiefnemers introduceren het recht voor een werknemer om, als deze 26 weken in dienst is, opnieuw te onderhandelen over de tijden waarop het werk wordt gedaan en over de plek waar hij dat werk kan doen. Echter, juist de organisaties die met parttimers werken, maken jaarroosters. Als de door de initiatiefnemers aangekondigde 10% van de werknemers een dergelijk verzoek zou indienen, worden bedrijven met een enorme onzekerheidsfactor geconfronteerd. De VVD heeft hier grote moeite mee. Veel plannings luisteren nauw. Een dergelijk recht zet te veel druk op de relatie tussen werkgever en werknemer, maar ook op de relatie tussen collega's onderling. De VVD heeft daarom samen met de SGP een amendement ingediend waarin wordt verzocht de termijn van een dergelijk verzoek te houden op de huidige termijn van een jaar. Daarnaast hebben wij gesproken over de flexibiliteit in tijd en plaats. De VVD heeft met name moeite met de flexibiliteit in plaats, het recht op thuiswerken, zoals dat gisteren werd genoemd en ook niet werd tegengesproken door partijen die voor dit wetsvoorstel zijn, noch door de indieners. Wij hebben geen moeite met het thuiswerken of telewerken an sich, want daar zitten veel voordelen aan. Wij hebben wel moeite met het feit dat de werknemer dit als een wettelijk geborgd recht kan verzoeken, hoe licht het regime ook is. Er ligt weliswaar een nota

van wijziging die deze kwestie lijkt te verlichten, maar het voorstel is niet in balans.

De heer Pieter Heerma (CDA):

Mevrouw Van Ark verwijst in haar inbreng naar een bericht dat gisteren in de media is verschenen. De heer Dijkgraaf van de SGP heeft daarover in de eerste termijn van de indieners diverse vragen gesteld. Er is toen een heel duidelijk antwoord gekomen op de vraag wat de wet wel en niet behelst. Deelt mevrouw Van Ark dat de onduidelijkheid die zij gisteren ervoer, is weggenomen door de beantwoording van de vraag van de heer Dijkgraaf door de indieners?

Mevrouw Van Ark (VVD):

Ik constateer dat er nog steeds wordt gesproken over de flexibiliteit in plaats en dat dit daarmee ook een plek in de wet heeft gekregen. Dat is het punt waar de VVD moeite mee heeft. Het is dus niet zo dat wij het doel niet ondersteunen, maar wij vinden dat je dit niet bij wet moet regelen, ook niet met een heel licht regime. Dat vinden wij niet de goede plek.

De heer Pieter Heerma (CDA):

Dat is een oordeel over de wet, los van de eventuele onduidelijkheid die er zou zijn over wat werd beoogd. Erkent de VVD-fractie dat de indieners zeer duidelijk zijn geweest over wat het wetsvoorstel na de nota van wijziging over het thuiswerken wel en niet behelst?

Mevrouw Van Ark (VVD):

Ik heb de indieners gehoord. Ik heb er ook vragen over gesteld. Ik zou het prettig vinden als de indieners ook in tweede termijn met kracht afstand zouden nemen van uitingen als zou het gaan om een recht op thuiswerken. Dat zou in de afweging van de VVD-fractie een belangrijk gegeven zijn.

De heer Van Weyenberg (D66):

Die laatste opmerking van mevrouw Van Ark prikkelt mij natuurlijk. Ze zei: dat zou een heel belangrijk gegeven zijn. Begrijp ik het goed dat de fractie van de VVD voorstander van het wetsvoorstel is geworden, nu de indieners hebben uitgelegd wat zij bedoelen met dat "right to ask and duty to consider", namelijk dat het niet een absoluut recht is, wat het overigens ook al niet was, en dat de werkgever meer ruimte heeft dan oorspronkelijk beoogd?

Mevrouw Van Ark (VVD):

Wij hebben niet voor niets een amendement ingediend op dit punt. Als ik de verbale uitingen zo zou kunnen uitleggen dat het amendement wordt ondersteund, dan hebben wij natuurlijk een andere afweging dan als de indieners ook in tweede termijn zeggen: wat ons betreft moet er hoe dan ook iets in die wet staan over het indienen van een verzoek betreffende flexibiliteit in plaats. Ik ben ernaar op zoek, vooral ook omdat ik constateer dat zowel de indieners als de VVD-fractie het doel delen, namelijk meer flexibiliteit, meer ruimte voor werkgever en werknemer. Het lijkt een beetje een semantische discussie, maar wij weten dat hetgeen in een wet wordt vastgelegd, verstrekkende conse-

quenties kan hebben. Daarom hebben we het amendement ingediend. Het luistert dus heel nauw.

De heer Van Weyenberg (D66):

Dat was een creatief antwoord, maar het was natuurlijk net niet wat ik vroeg. Ik sloeg aan op de opmerking dat de indieners moesten aangeven dat het niet een soort absoluut recht is, nadat zij in hun toelichting op de nota van wijziging al zeiden dat het een veel lichter regime is. Ik meende daarin al de steun van de VVD-fractie te horen. In haar antwoord zegt mevrouw Van Ark: nee, dat is als zij ons amendement ondersteunen. Dat was echter niet wat ze eerder zei, namelijk: ik wil dat helder is dat het niet een soort absoluut recht op thuiswerken is. Moet dus haar amendement worden overgenomen, wil de VVD-fractie het wetsvoorstel steunen? Of is een uitleg van de indieners voldoende waarmee zij aangeven dat er geen sprake is van een absoluut recht?

Mevrouw Van Ark (VVD):

Niet voor niets ga ik in mijn tweede termijn expliciet in op dit punt. Het is in eerste termijn ook door de indieners verwoord. Het is voor ons namelijk een prangend punt. De VVD-fractie is gewoon om een afweging te maken nadat de beraadslaging volledig heeft plaatsgevonden. Het feit dat wij juist op dit punt een amendement hebben ingediend, mag aangeven dat dit voor ons echt een cruciaal punt is. Misschien komt er nog wel een nota van wijziging.

De voorzitter:
Gaat u verder.

Mevrouw Van Ark (VVD):

Ook nu kunnen werkgever en werknemer zelf afspraken maken. Dat is ook de juiste weg. De indieners schieten, wat de VVD-fractie betreft, door. De verantwoordelijkheid van de werkgever op het gebied van thuiswerken is erg groot. Ik vraag de indieners hoe zij de verantwoordelijkheden van de werkgever vanuit de arbowetgeving voor ook de thuiswerkplek hebben meegewogen in de berekening van de kosten. Zij zijn in eerste termijn ingegaan op een aantal aspecten van de arbowetgeving, maar ook de minister gaf aan dat er nog veel meer achter zit als je op dit onderwerp inzoomt. Anders dan de indieners vrezen wij hierdoor een forse toename van budget en bureaucratie op het bordje van de werkgever. Daarom heeft de VVD-fractie samen met de SGP-fractie een amendement ingediend om plaats en tijd te scheiden. Het zou immers naïef zijn om te veronderstellen dat het recht op thuiswerken voor iedere werknemer kan gelden. Gelukkig hebben de initiatiefnemers dat zelf ook aangegeven. Dan zou echter mijn vraag zijn: wordt het daarmee dan expliciet niet toch een vorm van symboolwetgeving?

De VVD-fractie is evenmin gecharmeerd van het idee om de verplichtingen al te beleggen bij werkgevers die tien mensen in dienst hebben. Wij hebben daarover ook de minister en de indieners gehoord. Zeker bij startende bedrijven die bezig zijn om mensen in dienst te nemen, zal de moed in de schoenen zakken. Ik wil dat toch graag benadrukken. Wij willen toch juist ook meer banen? Wij stellen dan ook voor om, net als in andere wetgeving, een

grens van 25 medewerkers te hanteren. Ook op dat punt is een amendement ingediend.

De heer Van Weyenberg (D66):

Er is enige onduidelijkheid over de reikwijdte van dat amendement. Ziet het op de elementen die worden toegevoegd door de indieners? Of wordt, zoals ik ook uit de beantwoording door de minister heb begrepen, de grens ook verhoogd in de bestaande Wet aanpassing arbeidsduur? Daarmee zou in feite een stap worden teruggezet ten opzichte van de bestaande wet, die hier helemaal niet voorligt. Kan mevrouw Van Ark daarover duidelijkheid geven?

Mevrouw Van Ark (VVD):

Ik vind dat een terechte vraag en ik heb die informatie ook opgepikt.

De heer Van Weyenberg (D66):

Het was niet mijn eigen amendement. Wat is het doel van het amendement? Heeft het betrekking op de punten van de indieners of op de Wet aanpassing arbeidsduur? Ik verwelkom natuurlijk de opmerking dat mevrouw Van Ark daar nog naar zal kijken, maar ik probeer het doel van het amendement te begrijpen.

Mevrouw Van Ark (VVD):

Dit is ook onderdeel geweest van het interruptiedebat met de indieners. Het onderwerp dat zij bespreken, gaat in op de arbeidsrelatie, het contract tussen een werkgever en een werknemer. Dat reikt dus verder dan alleen maar de arbeidsduur. Naar onze mening past dit onderwerp beter bij wetten elders in de sociale zekerheid. Ik begrijp van de minister dat deze amendering alles van 10 naar 25 zou zetten, maar hier voeren we de discussie over dit onderwerp. Ik heb de minister goed gehoord en ik zal met die bril ook nog even naar het amendement kijken. Wat ons betreft, reikt het onderwerp dat wij nu bespreken verder dan alleen de arbeidsduur. Het heeft meer een relatie met andere delen van de sociale zekerheid.

De heer Van Weyenberg (D66):

Wederom dank voor dat antwoord, maar mijn vraag blijft wat het doel is. Ik begrijp de spanning en ik vind het goed dat mevrouw Van Ark er nog eens naar zal kijken, maar ik vraag haar toch of het haar bedoeling was om het überhaupt bij de Wet aanpassing arbeidsduur te verhogen dan wel of zij wilde ingaan op de punten die de indieners aan de wet toevoegen.

Mevrouw Van Ark (VVD):

Het doel is dat we de discussies daar voeren waar ze gevoerd moeten worden, namelijk tussen de werkgever en de werknemer. De wetgeving zou daaraan ondersteunend moeten zijn.

De voorzitter:
Gaat u verder.

Mevrouw **Van Ark** (VVD):

Naar aanleiding van de termijn van de minister wil ik de indieners vragen hoe zij tegenover de suggestie staan om de alternatieven van Acto en de suggesties van het tripartiete overleg te overwegen.

Aan het begin van mijn bijdrage zei ik dat deze wet wel eens onnodig zou kunnen blijken te zijn. We moeten ook voorkomen dat het voorstel het tegenovergestelde effect heeft van wat de initiatiefnemers beogen. Immers, stapeling van rechten, hoe klein of hoe goed bedoeld ook, zorgt ervoor dat werkgevers zich nog wel eens achter de oren zullen krabben of zij een werknemer aannemen en dat in een tijd, waarin we juist meer banen willen. De VVD wil voorkomen dat rechten in wetten worden vastgelegd die in de eerste plaats helemaal niet nodig zijn en die in de tweede plaats als een boemerang kunnen terugkomen naar degenen die deze rechten krijgen. Daar zit niemand op te wachten. Ik hoor graag van de indieners hoe zij de amendementen wegen, zodat de VVD-fractie een goede afweging kan maken.

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

Ik heb toch nog een vraag, in het verlengde van het interruptiedebat met de heer Van Weyenberg. De toonzetting van de VVD-fractie was zowel in de eerste als in de tweede termijn zeer kritisch en negatief. Zijn de amendementen van de VVD inderdaad zwaarwegend relevant voor het uiteindelijke oordeel? Ik hoor in de inbreng van de VVD een neiging om het wetsvoorstel überhaupt niet te steunen. Zie ik dat verkeerd? Zou het aannemen van een of meerdere, mogelijk aangepaste, amendementen nog tot een positief oordeel van de VVD over de wet kunnen leiden?

Mevrouw **Van Ark** (VVD):

Het is een goede VVD-gewoonte om eerst te discussiëren en argumenten uit te wisselen alvorens een oordeel te vellen. Het moge duidelijk zijn dat wij kritisch zijn, omdat we zien dat hier zaken worden vastgelegd waarvan wij ons afvragen of zij überhaupt in een wet thuishoren, of zij niet een tegengesteld belang dienen en of daarmee het belang van de werkgever wel goed wordt gewogen. Wat dat betreft, hebben wij een aantal forse en inhoudelijke vragen en kritiekpunten. We hebben samen met de SGP stevige wijzigingsvoorstellen ingediend. Ik vind het niet meer dan van goed parlementariërschap getuigen dat je argumenten met elkaar uitwisselt voordat je een afweging maakt. Ik ben hier om te luisteren, mijn vragen te stellen en vervolgens mijn afweging te maken.

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

Ik vind het vanzelfsprekend en ook zeer terecht dat aan het einde van het debat het uiteindelijke oordeel wordt geveld. Het is echter relevant om iets meer richting te krijgen om te wegen wat de intentie van deze argumenten is. Het debat gaat nog voort. De vraag is of de VVD-fractie een wet waar zij niet voor is, wil aanpassen om te kijken of zij er mogelijk toch voor kan zijn.

Mevrouw **Van Ark** (VVD):

Nu wordt getracht mij allerlei afwegingen te ontlokken, terwijl ik juist heb gezegd dat zij aan het einde van het debat

thuishoren. Het moge duidelijk zijn dat de VVD zeer kritisch is als het gaat om wetten die belangen schaden van ondernemers die banen scheppen voor werknemers. We zullen er ook alles aan doen om wijzigingsvoorstellen te doen en om in samenspraak met de Kamer een afweging te maken.

□

Mevrouw **Schouten** (ChristenUnie):

Voorzitter. Mijn eerste termijn — het is alweer even geleden — sloot ik af met de woorden: ik laat mij graag overtuigen. Het moge namelijk duidelijk zijn dat wetten die de combinatie van arbeid en zorg beter maken, onze warme belangstelling hebben. Wij zien ook dat de arbeidsmarkt verandert en er behoefte is aan meer flexibilisering van arbeid en aan het met elkaar vormgeven daarvan. We zien echter ook dat daarover al een discussie loopt. Werkgevers en werknemers zijn daarover al met elkaar in gesprek. Ik heb in mijn eerste termijn vijf vragen gesteld, waarvan er twee voor ons fundamenteel zijn.

De eerste vraag is: wat voegt deze wet toe? Zoals de indieners zelf ook onderkennen, en dat vind ik netjes, wordt het geen recht om tijd- en plaatsongebonden te werken. Ik formuleer het wat ruim. Mevrouw Voortman deed een mooie uitspraak: het wordt "a right to ask and a duty to consider".

De **voorzitter**:

Hij wordt nu wel heel vaak gebruikt. Het mag ook gewoon in het Nederlands: het recht om te vragen en de plicht om te overwegen.

Mevrouw **Schouten** (ChristenUnie):

Het recht om te vragen en de plicht om te antwoorden of te overwegen. In onze beleving doet een goed werkgever dat al en is het niet afgebakend tot de vraag hoe je met arbeidstijden en arbeidsplaats omgaat. Ik kan me voorstellen dat er veel meer verzoeken zijn waar een normaal iemand normaal op antwoordt. Maar dan nog. Is dit toch iets wat werknemers gaat helpen? Ik weet het nog steeds niet, zo zeg ik maar eerlijk. Het is voor mij echt een afweging. Ik heb de reactie van de bonden in mijn achterhoofd, die zeggen dat dit zaken zijn die allang worden besproken. Bestaat niet het gevaar dat het wettelijk verankeren juist weerstand opwekt bij bijvoorbeeld de werkgever? Die vraag heb ik ook gesteld in mijn eerste termijn en daar zijn de indieners niet op ingegaan. De werkgever kan redeneren: nu moet ik opeens allerlei verzoeken in behandeling gaan nemen, en ze zullen wel merken wat ik hiervan vind! Dat is even heel gechargeerd. Kunnen de indieners nog ingaan op het gevaar dat mogelijk uitgaat van deze wet, van een soort hakken-in-het-zandreactie van werkgevers? Dan schieten we ons doel namelijk zeker voorbij.

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

Ik zie mevrouw Schouten, net als in eerste termijn, zoeken naar de mogelijkheid om het wetsvoorstel te kunnen steunen. Ik denk ook dat het goed is dat zij een aantal vragen opnieuw en nog specifiek stelt. Ik haak aan op de verwijzing naar de bonden. Heeft mevrouw Schouten gezien dat vanochtend vanuit het CNV actief gecommuniceerd is dat

het deze wet positief ziet, en juist als een steun in de rug om de verantwoordelijkheid op te pakken?

Mevrouw Schouten (ChristenUnie):

Die reactie heb ik niet gezien. Ik heb wel eerdere reacties gezien, dus ik zal de reacties er nog eens bij pakken. In eerdere reacties spraken de bonden zelfs de evaluatie tegen op de vraag welk effect de Wet aanpassing arbeidsduur heeft gehad op bijvoorbeeld het meer flexibel werken. Dat vind ik nogal wat. Ze zeiden: dat was helemaal niet de aanleiding; de omvorming naar meer flexibel werken was allang in gang gezet. Dit was gewoon een soort bekrachtiging daarvan. Het was niet zozeer "dankzij". Maar goed, als zij nu terugkomen op hun eigen woorden, zal ik dat eens gaan lezen.

De heer Pieter Heerma (CDA):

We hebben hier in eerste termijn ook met elkaar over gesproken, hoewel dat al enkele maanden geleden is. Er is inderdaad in het verleden ook door de STAR vrij kritisch gereageerd, maar afgelopen voorjaar is er vanuit een aantal vakbonden al een positief bericht gekomen. Men zegt heel duidelijk: de bal ligt bij ons, maar dit kan een steun in de rug zijn voor de cultuurverandering. Volgens mij is dat vanochtend opnieuw benadrukt. Er zijn dus ook in de afgelopen maanden al positieve uitingen geweest van de vakbonden over het steuntje in de rug dat deze wet hun biedt.

Mevrouw Schouten (ChristenUnie):

Ik zal de brief van het CNV er nog eens op naslaan. Is het trouwens een brief? Ik heb geen brief gezien, maar ik zal nog eens kijken. Dank voor deze suggestie.

Mevrouw Karabulut (SP):

Mijn vraag gaat precies over dit punt. Ik begrijp de vraag van mevrouw Schouten heel goed, maar de vakbonden concluderen dat wetgeving een verdere cultuurverandering niet in de weg staat en een raamwet de werkgevers de bekende stok achter de deur geeft. In combinatie met wat we zojuist in de beantwoording hebben gehoord, namelijk dat het een verzoekrecht voor werknemers betreft, lijkt mij dat dit in ieder geval niet de problemen van werknemers en werkgevers vergroot, maar wel een bijdrage kan leveren aan de betere balans tussen arbeid en zorg.

Mevrouw Schouten (ChristenUnie):

Ik sluit het ook niet uit. Mevrouw Karabulut heeft mij dat ook niet horen zeggen. Dat is een conclusie die we aan het einde trekken. Alles wat daaraan bijdraagt, wil ik echt positief bejegenen. Ik heb echter ook de woorden van de minister gehoord. Die vond ik nogal kritisch. Hij wees volgens mij ook op dit gevaar. Wetgeving hoeft niet altijd bij te dragen aan een cultuurverandering. Dat gevaar leg ik ook bij de indieners neer. Zien zij misschien ook het gevaar dat er een tegenreactie komt, terwijl er nu al in veel gevallen een goed gesprek op gang is gekomen. Ik hoor daar graag nog een nadere toelichting op.

Mijn tweede punt kwam aan de orde in het interruptiedebat met de heer Van Hijum. Hoe zien wij de verhouding tussen

wat van de cao-partners is en wat van de wetgever is? Ik geef toe dat daar altijd verschuivingen in plaatsvinden. Dat hebben we de afgelopen jaren al bij veel wetten gezien. Je kunt zeggen dat het uitgangspunt is dat altijd eerst de cao-partners moeten proberen eruit te komen. Als dat niet lukt, is er mogelijk wetgeving nodig. Zo heb ik dat begrepen van de indieners. De heer Van Hijum zei dat het te langzaam ging. Dat was zijn motivatie. De minister zei daarentegen dat het juist best wel snel ging. Dan is mijn vraag waar de heer Van Hijum het op baseert dat het te langzaam gaat, terwijl het volgens de minister al best hard is gegaan? En hoe ziet hij in dat opzicht de verschuiving van wat in een cao geregeld wordt naar wat wij hier regelen? Ik wilde nog tegen de heer Van Hijum zeggen dat het niet mijn intentie was om hem in mijn interruptie op dat punt te schoffelen, maar ik had echt gehoopt op een wat meer fundamentele visie op de afweging wanneer je als wetgever iets naar je toe trekt als het bij de cao-partners niet voldoende doorkomt. Dat laatste is dus ook nog maar de vraag.

Ik wil de indieners nog vragen of zij ook in kunnen gaan op de kritiek die de minister gaf op het wetsvoorstel. Daarbij noemde hij met name het plaatsonafhankelijk werken. Daar was hij vrij uitgesproken over. De arbeidstijden liet hij over aan het oordeel van de Kamer, maar wat betreft de plaats werd een grens overschreden. Kunnen de indieners ook reageren op de kritiek van de minister?

Ten slotte heb ik nog een vraag aan de minister. Waarom vraagt hij om een uitzondering specifiek voor het personeel van Defensie? Ik kan mij voorstellen dat er nog meer sectoren zijn — ik noem bijvoorbeeld de politie — waar dit soort issues ook spelen. Waarom heeft hij ervoor gekozen om een uitzondering te vragen specifiek voor het onderdeel Defensie?

Wat gaan we met dit wetsvoorstel doen? Ik wil het echt positief bejegenen, maar ik zal het ook nog in mijn fractie bespreken, mede op basis van de antwoorden die de indieners en de minister zullen geven.

□

De heer Van Weyenberg (D66):

Voorzitter. Ik dank beide indieners voor hun uitgebreide beantwoording van de in de eerste termijn gestelde vragen. Dat geldt ook voor het advies van de minister. Om met dat laatste te beginnen, is mijn vraag aan de indieners, in aanvulling op de vraag van mevrouw Schouten, hoe zij om willen gaan met die deels technische, maar toch altijd niet onbelangrijke heel concrete knelpunten die de minister signaleerde. Dan heb ik het dus niet over het meer principiële oordeel aan het einde van de rit, maar met name over de heel concrete knelpunten in sommige artikelen waar de minister naar verwees. Ook mijn fractie kijkt natuurlijk naar voorstellen die de combinatie van arbeid en zorg willen verbeteren met een buitengewoon positieve grondhouding. In de eerste termijn stelden wij drie hoofdvragen, waar ik nu nog even langs wil lopen.

De eerste vraag was of wetgeving nodig is. De indieners hebben daar een aantal interessante woorden aan gewijd. Mijn fractie is op zich gevoelig voor het zetten van een maatschappelijke norm in wetgeving. Ik heb het in de eerste termijn bijvoorbeeld gehad over het recht op scholing. Dat vind ik een belangrijke maatschappelijke norm die is

opgenomen in de Wet werk en zekerheid. Een soortgelijk gevoel heb ik bij dit wetsvoorstel. Je stelt een norm en geeft iets waar individuen zich aan kunnen vasthouden in het geval dat die norm in hun arbeidsrelatie nog geen praktijk is. Toch houd ik nog wel vragen waar ik nader op in wil gaan. Dit is een heel principiële vraag. Met een positieve grondhouding en met dankzegging voor het antwoord, zou ik het waarderen als daar in de tweede termijn nadere toelichting op gegeven kan worden.

De tweede vraag ging over het feit dat er voor plaatsafhankelijk werk eenzelfde regime werd voorgesteld als voor de flexibele werktijden. Mijn zorg is dat dat in de praktijk niet werkbaar is. Niet alleen de werkgevers, maar ook de vakbeweging heeft daar kritische opmerkingen over gemaakt in een brief die we ontvingen. Daarom was ik zeer verheugd — ik heb het net in een interruptie ook al gezegd — over de nota van wijziging die een onderscheid maakt, niet om iets af te doen aan het doel, en die een aantal heldere spelregels behoudt, want dat vind ik echt een meerwaarde. Tegelijkertijd laat de nota van wijziging wel zien dat de grond waarop een werkgever een verzoek mag afwijzen toch een totaal andere is dan bij een beroep op flexibele werktijden. Dat lijkt mij gerechtvaardigd. Het is niet dat ik thuiswerken geen warm hart toedraagt, maar het moet wel werkbaar zijn.

Mijn derde vraag ging namelijk ook specifiek over die afwijzingsgrond. De beantwoording van de indieners, zeker van de heer Van Hijum, heeft mij gesterkt in het feit dat, als die afwijzingsgrond alleen op zwaarwegend bedrijfsbelang zou zijn, dat in de praktijk tot knelpunten had kunnen leiden. De jurisprudentie was er ook niet echt duidelijk over. Ik vind de nota van wijziging dus heel verstandig.

Dan heb ik nog twee specifieke vragen. De eerste gaat over de Arbowet. Ik heb de beantwoording van zowel de minister als de indieners goed gehoord, maar ik zou de indieners toch willen vragen, los van dit wetsvoorstel, wat zij zouden doen als zij op de stoel van de minister zaten. En misschien ook wat zij zouden doen als indieners, al is dat bij de heer van Hijum wat lastig, want hij gaat ons verlaten. Ik kijk dus in het bijzonder naar mevrouw Voortman. In de wetenschap dat er nu eenmaal steeds meer mensen thuis gaan werken, vinden zij dan dat er wat aan die arboregels zou moeten veranderen, of vinden zij het huidige kader passend?

Mijn slotvraag gaat over het amendement over het verhogen van de grens van 10 naar 25 werknemers. Uit de beantwoording van zowel de indieners als de minister bleek dat dat amendement tot het al dan niet ongewenste — daar kwam ik niet helemaal achter — effect leidt dat ook in de huidige Wet aanpassing arbeidsduur de drempel wordt verhoogd. Dat gaat niet eens meer over het meegaan met de maatschappelijke trend; dat zou voor mij tegen die maatschappelijke trend invaren zijn. Wat is de conclusie die de indieners aan de aanneming van het amendement zouden verbinden? Voor mijn fractie is het nauwelijks voorstelbaar dat hier een wet wordt aangenomen die de drempel voor het aanpassen van de arbeidsduur zou verhogen.

Mevrouw **Tanamal** (PvdA):

Voorzitter. Ik wil de indieners een compliment geven. Ik heb het al eerder gedaan, maar ik doe het gewoon nog een keer.

Ik ben wel benieuwd hoe de indieners in de nota van wijziging omgaan met de technische knelpunten, zoals die door de minister zijn benoemd. De Partij van de Arbeid vindt het heel belangrijk dat wij omstandigheden creëren waarin werknemers invulling kunnen geven aan de balans tussen hun werk- en hun zorgtaken. Daarvoor moeten we aan een aantal voorwaarden gaan voldoen. Op flexibele wijze invulling kunnen geven aan werktijden en de mogelijkheid om thuis te werken, kunnen daar een heel goede bijdrage aan leveren, evenals de verlofregelingen, zoals de kinderopvang en dergelijke, die we vanavond gaan bespreken. Mantelzorgtaken en zorg voor kinderen zijn op deze wijze beter in te passen.

Wij hebben het nu een aantal keer gehad over de werkgevers. Ik heb zelf veel ervaring met thuiswerken, zowel persoonlijk als vanuit mijn werk bij de vakbond. Daarom wil ik benadrukken dat er voor de werkgevers ook een flink aantal voordelen aan deze manier van werken zitten. Die heb ik nog niet gehoord. Werknemers zijn tevredener en meer gemotiveerd. Er blijkt vaak minder grijs ziekteverzuim voor te komen. De productiviteit is hoger, doordat er veel minder omstelmomenten per dag zijn en meer mogelijkheden om het werk over de dag te spreiden. Verder is het ook mogelijk dat werkgevers minder kantoorruimte en bureaus inkopen, omdat er minder werkplekken nodig zijn. Dat bespaart ook geld. Soms is er bereikbaarheid buiten de standaardkantooruren. Ik wil toch benoemen dat het hierbij niet alleen om iets moois voor werknemers gaat, maar dat werkgevers er wel degelijk ook hun voordeel mee kunnen doen.

Ik vind het dus een mooi voorstel. Ik vind dat het past bij Het Nieuwe Werken en het combineren van arbeid en zorg. De indieners hebben het gewijzigd in the right to consider of, zoals de voorzitter het net noemde, het recht om te overwegen. Daarmee is het afgezwakt. Het was al geen recht, maar de indieners benadrukken heel helder dat zij het ook nu niet als een recht zien. Ik zie het dan ook vooral als een steuntje in de rug en een bijdrage aan een cultuurverandering. Dat kan er echt toe leiden dat er meer afspraken worden gemaakt in de cao's. Daar moet het vooral gebeuren. Dat is ook belangrijk. Maar ik zie het, zoals gezegd, echt als ondersteuning. Ik vind het dan ook een kleine, maar een heel mooie aanvulling op de Wet arbeid en zorg, de grote wet die we vanavond gaan behandelen. Ik wens de indieners veel succes verder.

Mevrouw **Karabulut** (SP):

Voorzitter. In de eerste termijn gaf ik al aan dat de combinatie van werk en zorg voor mijn fractie cruciaal is. Voor het beter kunnen combineren van werken en zorgen heb je een aantal zaken nodig. Natuurlijk hebben wij wetten en regels. Daar is dit initiatiefwetsvoorstel een voorbeeld van. Vanavond wordt nog verder gesproken over een andere wet. Vervolgens heb je de materiële invulling. Welke mogelijkheden hebben mensen überhaupt om werk en zorg te kunnen combineren? Tot mijn grote spijt moet ik constateren dat mensen eigenlijk steeds meer mogelijkheden worden ontnomen om werk en zorg te kunnen combineren, ondanks alle mooie, lovende woorden en de druk en het beroep op de samenleving vanuit het kabinet, onder het eufemisme van de participatiesamenleving. Daarbij denk ik bijvoorbeeld aan de mantelzorgboete. Enerzijds predikt dit kabinet dat we mantelzorgers moeten ondersteunen en dat mensen meer voor elkaar moeten gaan zorgen. Anderzijds kort het

kabinet ouderen op hun uitkering wanneer zij bijvoorbeeld met hun kinderen samenwonen. Dat verhoudt zich niet tot die mooie woorden. Ik moet daarbij ook denken aan de gigantische kortingen op de zorg, waarmee de overheid zich te vaak en te snel terugtrekt.

Ik wil hiermee maar zeggen dat ik niet de illusie heb dat dit initiatiefwetsvoorstel het grote gat zal dichten dat daar ontstaat. Wel geeft het de werknemer en de mensen zelf het recht om een verzoek te doen bij de werkgever. Het gaat dan bijvoorbeeld om de mogelijkheid om, door aanpassing van de arbeidstijd of de plek, zorg beter te kunnen combineren en de spanning iets weg te nemen. Dat was ook mijn belangrijkste vraag aan de indieners. De heer Van Hijum en mevrouw Voortman hebben daar duidelijk antwoord op gegeven. Ik zal dit wetsvoorstel met een positief advies aan mijn fractie voorleggen. Ik denk dat het een mooi instrument en een mooie aanvulling kan zijn. Zoals iemand al zei: het kan een steun in de rug van werknemers zijn.

Ik heb nog wel een vraag aan de initiatiefnemers. In hoeverre zal dit nou echt bijdragen aan de brede cultuurverandering die op heel veel vlakken zo gewenst is? In hoeverre zal met dit pakket en met dat wat vanavond besproken wordt nou echt de cultuurverandering op gang worden gebracht waardoor sommige vrouwen bijvoorbeeld meer uren in bedrijven gaan werken en de zich belangrijk wanende mannen iets minder? Sommige mannen zijn ook heel belangrijk hoor, maar sommige wat minder. Het gaat om een eerlijke verdeling. Ik zie de minister fronsen. Omdat hij een man is voelt hij zich natuurlijk aangesproken, maar niks ten nadele van deze minister.

In hoeverre zal dit bijdragen aan de cultuurverandering waarbij werk en zorg eerlijker worden verdeeld tussen mannen en vrouwen? Hoezeer wij dat ook anders wensen, en misschien ook de minister en andere mannen en vrouwen met ons: er is nu eenmaal een oneerlijke verhouding tussen man en vrouw in de verdeling van arbeids- en zorguren. In hoeverre zal dit ertoe bijdragen dat mensen in bepaalde beroepen daadwerkelijk de stap kunnen zetten en gerealiseerd krijgen dat de arbeidstijden en soms misschien ook de arbeidsplek veranderd worden? Ik noemde al de schoonmaker, net als mevrouw Voortman. Voor die cultuurverandering hebben we zo veel meer nodig dat ik niet weet of dit initiatiefwetsvoorstel daar de boost aan zal geven die we nodig hebben. Ik denk echter dat het die verandering zeker niet zal belemmeren. Ik zal dit wetsvoorstel daarom met een positief advies aan mijn fractie voorleggen.

□

De heer Pieter Heerma (CDA):

Voorzitter. Ik spreek in deze tweede termijn mede namens de fractie van GroenLinks. De heer Van Ojik was graag aanwezig geweest bij dit debat over het initiatiefwetsvoorstel, maar hij is aanwezig bij het debat over Kobani. Dat is zeer belangrijk. Daarom wil ik de indieners mede namens hem danken voor hun antwoorden in de eerste termijn naar aanleiding van vragen die de Kamer enkele maanden geleden stelde. Ik wil hen ook bedanken voor het feit dat ze de tijd gebruikt hebben om diep in te gaan op de cijfers die gevraagd zijn. Ze zijn met een grondig en genuanceerd antwoord gekomen over de verschillende cijfers. Waar ze geen helder antwoord konden geven omdat de cijfers daartoe geen mogelijkheid gaven, hebben ze dat aangege-

ven en goed uiteengezet. De tijd is in de afgelopen maanden dus goed benut.

Ik heb ook waardering voor de nota's van wijzigingen die er zijn gekomen. Er is goed geluisterd naar vragen en zorgen die vanuit diverse fracties zijn geuit, zowel in de schriftelijke ronde als in de eerste termijn van de Kamer. Ik denk dat de aanpassingen die gedaan zijn de wet ook verder verbeterd hebben, hoewel we in de eerste termijn al positief stonden ten opzichte van de wet.

Heel specifiek zou ik willen aansluiten bij een aantal voorgaande sprekers die naar aanleiding van de eerste termijn van de minister vragen hebben gesteld over het technische probleem dat zou kunnen ontstaan op basis van de nota van wijziging over de modernisering van de verlofwet, die we vanavond bespreken. Ik ben benieuwd of de indieners dit al eerder wisten en of ze bewust besloten hebben daar geen aanpassing in te doen, of dat zij naar aanleiding van een nieuw geluid nu overwegen om nog met een nadere nota van wijziging te komen. Graag hoor ik daarop een nadere toelichting, mede naar aanleiding van de eerste termijn van de minister. Ik wil mij aansluiten bij diverse sprekers van onder andere de SP, de PvdA en D66, die aangeven dat zij dit wetsvoorstel zien als een steuntje in de rug voor een maatschappelijke trend. Er is de afgelopen maanden door vakbonden benadrukt — vanochtend deed het CNV dat opnieuw — dat deze wet inderdaad dat steuntje in de rug vormt. Ik waardeer het dat de indieners de wet niet groter gemaakt hebben dan die is, maar dat zij hier heel duidelijk hebben aangegeven wat het wetsvoorstel behelst en hoe het dat steuntje in de rug kan zijn.

□

De heer Dijkgraaf (SGP):

Voorzitter. Dank aan de initiatiefnemers voor de beantwoording van de vragen. Waardering voor hun inzet. Waardering ook voor het eerlijke debat dat wij hadden. Ik vond het een heel mooi debat. Er werden volgens mij heldere vragen gesteld en daar kwamen heldere antwoorden op. Je hebt ook weleens van die debatten — meestal met het kabinet, zeg ik daar met een knipoog bij — waar er maar een beetje omheen gedraaid wordt. Met Kamerleden gaat zo'n debat blijkbaar nog beter. Vaak met kabinetsleden ook, mevrouw de voorzitter. Zeker met deze minister van Sociale Zaken natuurlijk. Dat gaat altijd uitstekend. Dat is werkelijk zo.

Dominee Kersten was het eerste Kamerlid voor de SGP. Wij hebben een rijke historie en een heel lange historie. Als student mocht ik ooit zijn toespraken bestuderen. Ik studeerde toen economie en ik mocht in mijn derde jaar mijn scriptie schrijven over de economische visie van de SGP. Ik was blijkbaar toen al besmet met het SGP-virus. Ik heb toen alle toespraken gelezen van dominee Kersten die hij over dat onderwerp gehouden had, onder andere in de jaren dertig, jaren van crisis, waar we nu toch ook weer een beetje in zitten. Het mooie vond ik dat hij in antwoord op de vraag of het Rijk iets moest regelen aangaande de rechten van werknemers, erop hamerde dat met het woord "werkgever" het verkeerde woord werd gebruikt. Stel, ik geef mevrouw Van Ark werk, of mevrouw Van Ark geeft mij werk. Dan zegt mevrouw Van Ark tegen mij: ga maar aan het werk en doe wat ik wil. Dominee Kersten zei: wij moeten terug naar het oude woord patron.

In België wordt het nog gebruikt. Daar heeft men het niet over de werkgever, want die heet daar "een patron". Het komt van het Latijnse woord patronus en betekent: verdediger, beschermer, voorvechter. Het komt eigenlijk terug in het woord pater, niet in religieuze zin, maar in het woord voor vader. Als je vanuit dat denkpatroon redeneert, kom je terecht bij een heel andere verhouding tussen werkgevers en werknemers. Dan zorgt de werkgever gewoon goed voor zijn werknemer. Dat is wat we volgens mij moeten hebben. We moeten niet een keiharde relatie hebben tussen werkgever en werknemer, waarbij de werkgever de werknemer uitbuit en de werknemer zo weinig mogelijk wil werken en zo veel mogelijk wil verdienen. Nee, ze doen het samen, ze nemen beide verantwoordelijkheid, ieder in zijn eigen positie, voor wat er moet gebeuren.

Als ik dan kijk naar het onderwerp van vandaag, lijkt mij de trend positief. Je ziet steeds meer werkgevers die daar heel serieus mee aan de slag gaan. Het combineren van arbeid en zorg is een belangrijk thema, ook voor ons. We zien ook hoe de ouders in onze eigen achterban worstelen met het combineren van arbeid en zorg. We zien dat zij zo veel mogelijk thuis willen zijn voor de kinderen, maar toch ook de noodzaak en de voordelen zien van het werken. Dat is een heel belangrijk thema. De trend is positief. Dat is iets anders dan als je hier zou constateren dat het eigenlijk de verkeerde kant op gaat, bijvoorbeeld onder druk van de crisis. Het zou kunnen dat werkgevers de crisis aangrijpen om te zeggen: sorry hoor, maar onder druk van de crisis moeten wij juist meer eisen van werknemers en is er dus minder flexibiliteit mogelijk.

Nee, ondanks de crisis zie je dat het jaar op jaar beter wordt! Wat er in artikel 4:1 van de Arbeidstijdenwet staat over arbeidspatronen is al heel breed. Dan vraag ik mij af of dit wetsvoorstel op dit moment überhaupt nog nodig is om die trend te versterken. Of kun je ook zeggen: het gebeurt al, dus is het wetsvoorstel onnodig voor werknemers en negatief voor werkgevers? Mevrouw Schouten heeft daar ook mooie dingen over gezegd. Zou het wetsvoorstel niet tegengesteld kunnen werken? Dat brengt ons, als ik heel eerlijk ben, tot de conclusie: waarom zouden wij deze wet nou steunen? Het is onmogelijk voor werknemers en het is mogelijk negatief voor werkgevers, dus waar beginnen we aan? Toch vonden wij het, gezien het thema van het combineren van arbeid en zorg, een uitdaging om tot een positief oordeel te komen. Het is heel makkelijk om te zeggen: het werd zeer gewaardeerd, dank voor uw werk, maar we gaan tegenstemmen. Dat is het makkelijkste. Wij vinden het een uitdaging om te bekijken hoe we voor kunnen stemmen. Wat ons betreft is daar steun voor de amendementen voor nodig. Daarom hebben we die ook ingediend. Ik zie echter dat de heer Heerma al een vraag heeft.

De heer Pieter Heerma (CDA):

Ik wilde de heer Dijkgraaf de vraag stellen die ik ook aan de VVD-fractie stelde, maar hij is op dit punt al zeer duidelijk. Met de amendementen zoekt hij naar een mogelijkheid om voor de wet te kunnen stemmen. Ik wil hem danken voor die duidelijkheid. Ik ben namelijk niet heel enthousiast over de amendementen, maar ik kan ze dan wel wegen op hun waarde en de intentie. Mijn vraag gaat over het voorgaande waarover de heer Dijkgraaf sprak, namelijk dat het onnodig is voor werknemers. Vanochtend nog heeft Maurice Limmen van het CNV — ik vroeg het zojuist aan mevrouw Schouten — een persbericht uit laten gaan en een stuk op

de website geplaatst waarin staat dat het CNV positief is over de wet. Het noemt het een steuntje in de rug en een stap vooruit. Heeft deze vakbond het dan verkeerd begrepen? Ziet het CNV ten onrechte een verbetering? In de woorden van de heer Dijkgraaf is de wet immers overbodig voor werknemers.

De heer Dijkgraaf (SGP):

De SGP'ers behoren niet tot het slag Kamerleden dat het advies van de vakbonden nodig heeft om tot een stellingname te komen. Wel nemen we het tot ons en wegen we het. We constateren dat zij eerst negatief waren en nu blijkbaar positief. Als ik het gemiddelde daarvan neem, zijn ze neutraal. Het is een politiek signaal. Of een signaal, laat ik het daarop houden.

De heer Pieter Heerma (CDA):

Ik heb geenszins willen suggereren dat de SGP-fractie een signaal van de vakbond nodig heeft om een standpunt te bepalen. Dat was mijn vraag ook niet. Mijn vraag was de volgende. De SGP stelt heel duidelijk dat het niet nodig zou zijn voor de werknemer. Is de heer Dijkgraaf in dat verband van mening dat de vakbonden met het positieve signaal dat zij hebben gegeven, niet alleen vanochtend maar ook in het voorjaar, het wetsvoorstel overschatten? Overschatten zij het omdat zij een steun in de rug en een verbetering zien die er in de ogen van de SGP-fractie niet is?

De heer Dijkgraaf (SGP):

Laat ik mijn positieve pet opzetten: het zou natuurlijk best een steun in de rug kunnen zijn van de trend die gaande is. De vraag is of die heel veel steiler wordt. Dat weet niemand. Het is niet iets wat met een wiskundige formule is uit te rekenen. Het is wel een steun in de rug. Anders zouden wij überhaupt niet overwegen om voor het wetsvoorstel te stemmen. Als het wetsvoorstel immers volstrekt onnodig is, dan is het wetsvoorstel ook met amendementen onnodig. En overbodige wetgeving kunnen we maar beter wegstemmen want we hebben al genoeg wetgeving. We zien dus wel degelijk dat positieve punt dat het op zich goed is om als werkgever en werknemer samen daarover na te denken.

Wij zien wel een aantal negatieve dingen. Mevrouw Van Ark heeft die zeer goed toegelicht. Om die reden hebben we een aantal amendementen ingediend die voor onze stellingname cruciaal zijn. Gaat dat recht bijvoorbeeld al in bij 26 weken of pas bij 52 weken? Wij vinden dat dat bij 52 weken moet ingaan, juist om de werknemers te beschermen. Wij denken dat ze anders wel eens minder kans op een baan zouden kunnen hebben. De initiatiefnemer, de heer Van Hijum, zegt dat eigenlijk ook. Als ik zeg dat een bedrijf de bedrijfsfilosofie kan hebben om te werken tussen 9.00 en 17.00 uur, dan zegt hij: ja, maar de werknemer heeft blijkbaar bewust voor die cultuur gekozen toen hij daar in dienst kwam. Echter, mensen en omstandigheden veranderen. Iemand begint ergens te werken als hij 22 jaar is, krijgt een relatie, krijgt kinderen en krijgt dan ook andere wensen wat flexibiliteit betreft. Dan komt er op een zeker moment zo'n vraag. Wij vinden dat de werkgever dan het recht moet hebben om te zeggen: mijn filosofie is nu eenmaal zo. Wij hebben een aantal amendementen al ingediend. Die gaan over het eruit halen van de plaats en over het verhogen van de grens voor kleine bedrijven van 10 naar 25 werknemers.

Ik heb het commentaar gehoord over de brede werking van die verhoging van 10 naar 25; die is breder dan dit wetsvoorstel. Mevrouw Van Ark heeft daar ook wat over gezegd. Ik denk dat we samen even moeten kijken — officieel heb ik dat nog niet gedaan maar ik onderteken dat amendement wel mee — op welke manier we daar precies mee omgaan. Wat mij betreft luisteren we eerst naar het antwoord van de initiatiefnemers op dit punt. Die amendementen zijn ingediend en die zijn voor ons cruciaal.

Ik ga evenwel nog een amendement indienen. Het is naar mijn mening niet nodig om een derde termijn te houden; de reactie kan eventueel per brief komen. Het amendement is eigenlijk heel simpel. Ik denk dat de initiatiefnemers ook wel in staat zijn om hier à la minute op te reageren en het oordeel aan de Kamer te laten, natuurlijk. Met het amendement, dat ik samen met mevrouw Van Ark indien, beogen wij dat de afwijzing van zo'n verzoek voor flexibele arbeidstijden gebaseerd kan zijn op zwaarwegend bedrijfsbelang, zoals in het wetsvoorstel staat, of op bedrijfsfilosofie. Als de filosofie van een bedrijf is dat werknemers gewoon aanwezig zijn van 9.00 tot 17.00 uur, dan moet het het goed recht van de werkgever zijn om daaraan vast te houden. Hij is vrij ondernemer in een vrij land. Het staat de werknemer ook vrij om te werken waar hij wil. Ik vind dat een werkgever in dit land het recht moet hebben om te zeggen: dit is mijn bedrijfsfilosofie, zo sta ik in het leven. Om die reden benadrukte ik ook de concurrentie tussen werkgevers; er zijn grote verschillen. Ik vind dat de werkgever ook in dat geval serieus met een verzoek om moet gaan. Anders zou hij het uitsluiten. Hij moet serieus omgaan met een verzoek, maar dat moet wel de grond kunnen zijn om tot die afwijzing te komen.

Ik ben zeer benieuwd naar de tweede termijn van de initiatiefnemers.

De algemene beraadslaging wordt geschorst.

De voorzitter:

Hiermee is een einde gekomen aan de tweede termijn van de Kamer. Hoewel het anders staat op het vergaderschema, doe ik het volgende voorstel. De indieners hebben aangegeven dat zij vandaag nog hun tweede termijn kunnen houden. Dat zou betekenen dat ik nu ga schorsen voor de lunch, tot 13.20 uur. Dan is er eerst een regeling van werkzaamheden. Die duurt, zoals het er nu naar uitziet, tien minuten.

De vergadering wordt van 12.35 uur tot 13.20 uur geschorst.