

Wet werken waar je wilt

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

(Zie vergadering van 14 juni 2022.)

De voorzitter:

Aan de orde is de voortzetting van de behandeling van het Voorstel van wet van de leden Van Weyenberg en Maatoug tot wijziging van de Wet flexibel werken in verband met het bevorderen van flexibel werken naar arbeidsplaats, ofwel: de Wet werken waar je wilt, Kamerstuk 35714.

Ik heet de initiatiefnemers, de heer Van Weyenberg en mevrouw Maatoug, van harte welkom. Dat geldt ook voor de ondersteuning in vak-K. Dat zijn eigenlijk de mensen die het werk doorgaans hebben gedaan. Dat zijn mevrouw Agnes Maassen en de heer Koen Sijtsema, beiden werkzaam bij de D66-fractie en mevrouw Meike Hellevoort, medewerker van de GroenLinksfractie. Verder heet ik de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid welkom in vak-K. Zij zal bij de behandeling van dit wetsvoorstel optreden als adviseur van de Kamer. De eerste termijn van de zijde van de Kamer vond plaats op 14 juni. We zijn nu toegekomen aan de beantwoording in eerste termijn van de initiatiefnemers. Daar gaan we nu mee beginnen.

De algemene beraadslaging wordt hervat.

De voorzitter:

Ik geef het woord aan de heer Van Weyenberg. Hij zal starten en daarna zal mevrouw Maatoug de verdere verdediging van het wetsvoorstel op zich nemen. Daarna gaan we verder met de tweede termijn. Meneer Van Weyenberg, het woord is aan u.



De heer Van Weyenberg (D66):

Dank u wel, voorzitter. Ik wil een korte introductie geven. Daarnaast zal ik u ook vertellen in welke blokjes wij de beantwoording zullen doen en hoe wij die onderling hebben verdeeld. Ik weet dat de voorzitter daarvan houdt. De collega's weten dan ook of hun vraag al aan de orde zou moeten zijn geweest, of dat dat binnenkort nog gaat komen.

Allereerst zou ik ook vanaf deze plek de heer Simons nog willen feliciteren met zijn mooie Zeeuwse maidenspeech bij de inbreng van de eerste termijn. Wat mij daarvan ook nog is bijgebleven, is dat onze gewaardeerde oud-collega André Bosman toen in de Voorzittersloge zat. Ik mag hier geloof ik verklappen dat u jeugdvrienden bent. Ik had het u overigens gegund om samen in dat mooie vak te zitten. Maar ik vond het mooi om erbij te mogen zijn toen u het stokje zo mooi overnam. Nogmaals, gefeliciteerd.

Voorzitter. Wij beiden danken de collega's voor hun inbreng in eerste termijn en de aandacht die zij aan ons wetsvoorstel hebben besteed. Ik dank hen ook voor de over het algemeen positieve grondhouding die ik bij eigenlijk bijna alle aanwezigen ten aanzien van de wet heb mogen proeven. Natuurlijk werd er ook nog een aantal stevige vragen gesteld; die zullen wij proberen zo goed mogelijk te beantwoorden.

Wij waren daarbij buitengewoon erkentelijk voor de vriendelijke woorden die ook richting onze onmisbare ondersteuning zijn geuit. Mevrouw Maatoug en ik sluiten ons daar natuurlijk van harte bij aan. Zonder onze ondersteuning komt het raderwerk hier namelijk stil te liggen. Ik zou wel ook nog graag onze dank willen uitspreken voor zowel de departementale bijstand van het ministerie van Sociale Zaken als de ondersteuning van Bureau Wetgeving die wij hebben mogen ontvangen.

Voorzitter. We staan hier dus met een wetsvoorstel waar we al een aantal jaren mee bezig zijn. Inmiddels heeft de Sociaal-Economische Raad daar ook een positief advies over uitgebracht. Wij hebben natuurlijk erg naar dat advies geluisterd. Wij hebben dat advies helemaal verwerkt en wij zullen nu proberen samen alle vragen te beantwoorden. Daarbij hebben wij een aantal blokjes. Ikzelf zal drie blokken doen. In het eerste blok bespreek ik de aanleiding van de initiatiefwet en het belang van thuiswerken. In het tweede blok zet ik uiteen waarom je dat nou eigenlijk in de wet moet regelen; is dat nou wel nodig? Daarbij bespreek ik ook de reactie van de Raad van State en wat daarover is gezegd door het adviesorgaan over de toetsing van de regeldruk. Mevrouw Maatoug zal overigens wat over de impact van de regeldruk op de evaluatie zeggen. We bewaren het mooist dus voor het laatst, zeg ik tegen de heer Simons. Hij heeft daar namelijk stevige vragen over gesteld. Mijn derde blokje gaat over de werking in de praktijk. Hoe werkt die aanvraag? Wat is het toetsingscriterium voor de werkgever? Ik zal het ook hebben over de sociale cohesie en kwetsbare groepen. Dat zal het slot van mijn bijdrage en beantwoording zijn. Senna Maatoug zal het dan hebben over de impact op arbeidsomstandigheden — daar was terecht veel aandacht voor — de zeggenschap van werknemers, de thuiswerkvergoeding, het recht op onbereikbaarheid, waar vragen over zijn gesteld door onder anderen mevrouw Kathmann, grenswerkers, genereffecten en de evaluatie op het eind. Dat is onze verdeling.

Voorzitter. Mijn eerste blokje gaat over de aanleiding voor de wet en thuiswerken. Ik denk dat corona ons heeft laten zien dat we meer kunnen dan we dachten op dat vlak. Voor de coronacrisis werkte slechts 30% van de werknemers op incidentele basis thuis, en deed slechts 6% dat volledig. Het bleek dat we daar op veel momenten veel meer toe in staat zijn. De aanleiding was een treurige. Het feit dat mensen soms de hele week moesten thuiswerken, week in, week uit, was natuurlijk ook niet wat veel werknemers wilden. Maar het heeft wel laten zien dat Zoom en Teams echt een standaardonderdeel van ons vocabulaire zijn geworden.

Voorzitter. Daarom hebben wij als initiatiefnemers — ik wil hier ook de heer Smeulders van GroenLinks noemen, die er toen bij was — gezegd: dat moeten we toch ook een steun in de rug geven met een wet. Daarmee stonden we eigenlijk in het verlengde van de Wet flexibel werken, die al bestaat. Toen die wet werd behandeld, een jaar of tien geleden, denk ik dat velen van ons — laat ik eerlijk zijn: ook ikzelf deed dat — ons afvroegen: kun je daar nou dezelfde

regels voor maken als voor het aanpassen van de arbeidstijd en de arbeidsduur? De ontwikkelingen van de laatste tien jaar, en de coronacrisis in het bijzonder, hebben laten zien dat er veel meer mogelijk is dan we toen dachten. Daarmee voelen wij ons ook een beetje de opvolgers van dat deel van de wet. Dat was overigens ook een initiatief van collega Eddy van Hijum van het CDA, waarmee ik toen ook met veel plezier aan een andere initiatiefwet heb mogen werken.

Voorzitter. De minister beschrijft in de brief in reactie op het SER-advies over hybride werken ook nog een tweede ontwikkeling die wat mij betreft heel relevant is voor dit wetsvoorstel. Ze schrijft namelijk dat de werkcultuur überhaupt aan het veranderen is. We gaan naar een cultuur die minder gericht is op aanwezigheid en meer op output, op wat je produceert, en op werken op basis van vertrouwen dat je werknemer zich ook volledig in zal zetten. Ik denk dat het wetsvoorstel dat mevrouw Maatoug en ik vandaag verdedigen in die geest past.

Voorzitter. We zien, nu corona in een andere fase zit, dat de winst die we hebben geboekt rond thuiswerken ook niet vanzelfsprekend is. Het is weer druk op straat in de spits, in de file en in de trein. Wij denken echt dat deze wet kan helpen om een steun in de rug te geven aan die transitie naar hybride werken, naar meer thuiswerken. Tegelijkertijd ontkennen wij daarbij niet dat het ook andersom kan zijn. Daarom is ook in het wetsvoorstel niet voor niets sprake van werken waar je wilt. Want net zo goed als er werknemers zijn die graag willen thuiswerken, willen we ook zorgen dat een werknemer in het geweer kan komen als die bijvoorbeeld vijf dagen zou moeten thuiswerken van de baas. Die balans hebben wij in dit wetsvoorstel opgenomen.

Voorzitter. Wat zijn dan die voordelen van dat hybride werken zoals wij als initiatiefnemers dat zien? Wat ons betreft zijn die er voor werknemers, voor werkgevers en voor de maatschappij. Uit onderzoek blijkt bijvoorbeeld dat één dag thuiswerken voor bijna de helft van de Nederlandse werkenden een welvaartsverhogend effect zou kunnen hebben. Werknemers geven aan dan beter in staat te zijn werk en privé te combineren, door bijvoorbeeld te besparen op de reistijd. Het is ook emanciperend dat je niet elke dag naar kantoor moet omdat het nou eenmaal zo is ingericht. Als je je werk evengoed vanuit huis kunt doen, waarom zou dat dan niet kunnen? PwC heeft onderzoek gedaan dat die zachte effecten ook nog in geld uitdrukt: 1,5 miljard. Maar los van het bedrag denk ik dat het voor veel werknemers een manier is om het werk beter, gezonder, fitter en met meer plezier te kunnen blijven doen.

Dat brengt mij ook bij een punt waar mevrouw Palland naar vroeg. Zij vroeg zich af of het toestaan van thuiswerken in een krappe arbeidsmarkt voor werkgevers niet zelfs een manier kan zijn om personeel aan je te binden. Ik denk dat dat absoluut het geval kan zijn. Ik denk dat als je op die manier medewerkers tevreden houdt en aansluit bij hun wensen, ze ook graag voor je komen werken en dat als ze bij je werken, ze ook graag bij je willen blijven werken. Dus die link met de krapte op de arbeidsmarkt onderschrijven wij.

Ik denk dat er ook een voordeel voor werkgevers is; dat is ook van belang. Daar was natuurlijk in het begin best wat koudwatervrees. Maar als bijvoorbeeld werknemers tevredener zijn en productiever kunnen zijn, is dat ook in het belang van de werkgever. Ik denk dat een blijde werknemer

leidt tot een betere werknemer, ook voor de werkgever. Het kan dus ook leiden tot een verhoging van de arbeidsproductiviteit. Als ik gewoon voor mezelf probeer te bedenken of je liever in een drukke kantoorruimte een product afroeft of thuis, dan denk ik dat het ook goed voor de productiviteit kan zijn. Ook daar is cijfermatig onderzoek naar gedaan. Het Centraal Planbureau komt dan zelfs tot een productiviteitswinst van €1,26 per uur. Al die getallen hebben natuurlijk bandbreedtes, maar het basisidee lijkt me dat het toestaan van hybride werken en het aansluiten bij de wensen van werkenden waar dat kan — dat kan natuurlijk niet altijd; daar komen we nog uitgebreid op terug — ook voor werkgevers winst kan zijn.

Tot slot: voor de maatschappij minder files, minder reisbewegingen, minder uitstoot. Ook daar zijn sommen over gemaakt: een dag thuiswerken voor de helft van de beroepsbevolking zou leiden tot meer dan 400 miljoen kilo minder uitstoot van CO₂, omdat er minder gereisd wordt en omdat er ook minder nodig is om kantoren te verwarmen. Ook daar zitten dus allerlei maatschappelijke baten van files die je voorkomt en een afnemend aantal verkeersongevallen.

Maar die voordelen voor werknemers, werkgevers en de maatschappij komen niet vanzelf. Dat zegt ook het Planbureau voor de Leefomgeving in het onderzoek en ik lees dat ook in het SER-advies. Als we vast willen houden aan wat we hebben bereikt en als we goed willen aansluiten bij de wensen van werknemers, kan een wet helpen. Dat is geen tovermiddel; laat ik dat zeggen. Wij zeggen niet: iedereen moet thuiswerken. Wij zeggen ook niet dat het overal kan, maar wij geven met deze wet een steun in de rug. Daarbij zal het altijd maatwerk zijn.

Voorzitter. Dat brengt mij bij het tweede blokje: waarom moet je dat dan wettelijk regelen? Want je zou kunnen zeggen: hier komen werknemer en werkgever toch samen uit? Ik denk dat er twee redenen zijn waarom het toch belangrijk is om een wet te maken. De eerste reden is: als er één les is die wij trekken uit de Wet flexibel werken, is dat dat het hebben van een duidelijk juridisch kader leidt tot een beter gesprek tussen werknemer en werkgever, tot minder conflicten en daarmee ook tot een betere uitkomst en tot maatwerk.

De tweede reden is dat wij inderdaad vinden dat de juridische positie van de werknemer versterkt moet worden. Op dit moment moet je als werkgever in gesprek gaan als een werknemer dat wil, dus als de werknemer met jou als werkgever wil praten over meer thuiswerken of over meer op kantoor werken. Dat staat in de Wet flexibel werken. Maar je kunt dat dan zonder enige onderbouwing gewoon afwijzen. Zoals wij hebben begrepen, vindt Elon Musk dit bij Tesla misschien een goed idee, maar wij vinden dit niet een goed idee. Wij vinden ons daarin ook echt gesteund door het SER-advies en overigens ook door de door ons als ondersteunend ervaren brief van de minister. De normering met de wet houdt namelijk in dat je dit moet onderbouwen. Daarmee denk ik dat het hebben van die wet helpt, niet omdat dit in de plaats komt van dat goede gesprek tussen werknemer en werkgever, maar wel omdat dit dat gesprek makkelijker maakt. Daarmee geef je eigenlijk dus ook een bescherming aan de werknemer: als de werkgever echt onredelijk is en niet reageert, heb je een juridische weg. Die is er nu niet. Nu heb je geen poot om op te staan als de werkgever zegt: sorry, ik geloof niet in thuiswerken.

Ik noemde Elon Musk al. Wij denken dus ook dat het vanuit de voordelen die dat heeft voor zowel werknemers als werkgevers en de maatschappij, goed is om dit juridisch goed te verankeren. Daarmee zijn we al een paar jaar bezig met deze wet; dat is de wet die vandaag voorligt.

Voorzitter. In dat verband vroeg mevrouw Palland naar het advies van het ATR. Die hadden over die versie van de wet — dat was nog de versie voordat we die hadden aangepast na het SER-advies — namelijk eigenlijk twee punten. Het eerste was: doe nou geen wet, maar maak een voorlichtingscampagne over het belang. Wij onderschrijven natuurlijk volledig dat het goed is om het belang en de winstpunten van thuiswerken en hybride werken voor alle partijen, werkgevers, werknemers en samenleving, onder de aandacht te brengen. Sterker nog, ik hoop dat als deze wet in beide Kamers wordt aangenomen, ook goed onder de aandacht van werkgevers en werknemers wordt gebracht wat de nieuwe rechten zijn en wat de winst is die daarmee kan worden bereikt, zoals dat ook bij heel veel andere wetsvoorstellen door het kabinet gebeurt. Ik moet zelf aan de Wieg denken, die ook uitgebreid is toegelicht. Maar wij vinden niet dat zo'n informatiecampagne in de plaats komt van het hebben van de wet, en wij voelen ons daar ook echt in gesteund door zowel de uitkomst van de evaluatie van de Wet flexibel werken, die laat zien dat zo'n wettelijke basis kan helpen om dat goede gesprek te voeren, als de praktijkkennis van de Sociaal-Economische Raad, waarin werkgevers en de vakbonden samen hebben gezegd: wij begrijpen dat een wettelijke basis, die ook de balans tussen werkgever en werknemer beter legt, een bijdrage kan leveren. En natuurlijk moet je dan ook een voorlichtingscampagne houden en zorgen dat mensen weten dat de wet er is en dat ook werkgevers goed worden geïnformeerd, maar dat komt wat ons betreft niet in de plaats van een helder wettelijk kader.

In dat verband vroeg ook de heer Van Kent nog naar de meerwaarde van zo'n publiekscampagne als aanvulling op de initiatiefwet. Dat is inderdaad meer hoe wij het zien: niet in de plaats van de wet, maar juist om te zorgen dat de wet ook gekend wordt en dat er ook gehandeld kan worden naar wat de wet is en wat die niet is.

Dat brengt me bij het derde en laatste blok.

De voorzitter:

Ik zie de heer De Jong langzaam uit de startblokken komen.

De heer Léon de Jong (PVV):

Even de aftrap. Ik ben een paar keer blijven zitten en ik dacht: nou, ik ga het hem heel lastig maken. Maar laten we het gewoon goed houden. Ik vraag me af of er ook goed gekeken is naar bijvoorbeeld familiebedrijven, naar kleine bedrijven die echt afhankelijk zijn van hun eigen mensen, als het gaat om bedrijfscultuur en samenhang binnen de organisatie. Zijn de initiatiefnemers het niet met me eens dat extra administratieve lasten ook heel erg naar kunnen aankomen? Hoe hebben de initiatiefnemers dat beoordeeld met betrekking tot het wetsvoorstel dat voorligt?

De heer Van Weyenberg (D66):

Dank. Het zijn meerdere vragen. Ik ga proberen ze allemaal te beantwoorden, maar als ik er eentje vergeet, dan kan de

heer De Jong daar nog op terugkomen. Hij blijft staan; zo ken ik hem. Misschien moet ik hierover een paar punten noemen. Om te beginnen zit er een drempel in de wet. Voor de allerkleinste bedrijven geldt het wettelijke kader niet, zoals in de Wet flexibel werken als het gaat om aanpassing van de arbeidsduur of de arbeidstijden. Dat is dus de eerste waarborg. De tweede is de volgende. Daarbij vraagt u natuurlijk of dit nou leidt tot grote administratieve lasten, maar het leidt er inderdaad toe dat een werkgever niet zomaar meer nee kan zeggen. In die zin kan het dus materiële impact op een bedrijf hebben. Maar ik denk ook dat veel werkgevers in toenemende mate zien dat er ook winstpunten zijn, in een krappe arbeidsmarkt.

Het derde antwoord zou zijn dat wij ook echt iets veranderd hebben aan de wet; ik kom daar zo nog meer op. Dat zit hem wel in het criterium voor de werkgever, in de maatlat. Ik ga zo uitgebreid in op sociale cohesie, dus dat kan ik, denk ik, beter tot dan bewaren. Maar wij hebben uiteindelijk gekozen voor een iets ander afwegingskader dan bij de arbeidsduur en de arbeidstijd, juist om ook recht te doen aan bijvoorbeeld de sociale cohesie. Want ik snap dat punt. Wij denken alleen dat de positie van de werknemer als het gaat om de plek waar je werkt nu zo anders is dan die bij arbeidsduur en arbeidstijd en dat die eigenlijk zo zwak is dat het verstandig is om die te versterken. En wij vonden het in die zin ook heel bemoedigend dat de werkgeversorganisaties — daar zit ook MKB-Nederland bij — en de Sociaal-Economische Raad hebben gezegd: als u nou dat criterium van de toetsing nog iets wilt aanpassen, dan hebt u onze volle steun voor de wet. Dus in die zin ervaar ik nu ook echt de steun van de werkgevers, en dus van de ondernemers, in Nederland.

De heer Léon de Jong (PVV):

Ik heb toch een grote zorg. Ik heb heel veel waardering voor de initiatiefnemers, voor het harde werk dat ze hebben gedaan en voor hetgeen voorligt. Ik zie alleen tegelijkertijd dat er al heel erg veel gebeurt bij bedrijven en ook hoeveel moeite ze vaak hebben om personeel te vinden en dat ze zich moeten focussen op het op poten houden van de organisatie. Als er dan een extra administratieve last komt, dan kan dat ook voor onrust zorgen binnen die organisaties. Dit is namelijk ook iets wat kan worden gezien en gevoeld als een plicht, als iets wat organisaties moeten doen. Ze worden ook een klein beetje met de rug tegen de muur gedrukt, in de zin van: het lijkt nu net alsof ik mensen niet thuis wil laten werken maar het lukt gewoon niet in mijn organisatie. Kunnen de initiatiefnemers aangeven hoe ze dat hebben meegenomen in de opstelling van dit wetsvoorstel? Hoe hebben ze gewaarborgd dat die wat kleinere organisaties ook een voordeel hebben van wat er nu voorligt?

De heer Van Weyenberg (D66):

We hebben dat volgens mij op drie manieren geborgd. De eerste is dat er een drempel in zit. Dit kader geldt vanaf tien werknemers. Dat is de eerste waarborg. De tweede waarborg zit 'm in de keuze voor "redelijk en billijk" in plaats van "zwaarwegend bedrijfsbelang". Daar heb ik zo meteen ook nog een vrij uitgebreide argumentatie voor. De derde is dat wij heel bewust op het SER-advies hebben gewacht om ook recht te doen aan de zorgen van werkgevers. Ik hoorde hun zorgen ook. Ze zeggen dat ze de richting wel begrijpen.

Ze zeggen ook: het gaat ook heel vaak goed in het onderlinge gesprek, maar wat gaan jullie nou precies juridisch regelen en is dit voor mij werkbaar? Daarom heb ik op het SER-advies gewacht. Hun suggestie om de wetbepaling aan te passen waardoor het in hun ogen voor de werkgever weerbaarder wordt, hebben we dus ook overgenomen. De heer De Jong had het over administratieve lasten. Ik heb nu niet het beeld dat deze wet tot meer administratieve lasten leidt. De wet leidt er wel toe dat als je als werkgever iets wil afwijzen, je dat moet beargumenteren. Dat is iets waarvan ik overigens hoop dat dit in een reguliere relatie tussen werkgevers en werknemers vaak gebeurt, maar het is niet te onderschatten waarom de SER tegen ons zegt: wij begrijpen dat jullie dit juridisch beter willen regelen. Dan krijgen we een beter gesprek, terwijl de zeggenschap van de werknemer nu wel relatief zwak is ten opzichte van die van de werkgever. Ook tijdens corona en zelfs met het thuiswerkadvies stond de inbox van mevrouw Maatoug en mij best wel vol met berichten van mensen waarvan de heer De Jong en ik, denk ik, in redelijkheid zouden kunnen zeggen "die kunnen ook best deels thuiswerken" maar die zelfs toen met dat thuiswerkadvies gewoon nul op het rekest kregen van hun baas zonder dat dat echt was onderbouwd.

De heer Léon de Jong (PVV):

Hartelijk dank voor het antwoord. Ik heb een andere vraag. De initiatiefnemers hebben aangegeven: als je meer mensen thuis laat werken, heeft dat effect op de files. Er zullen minder files zijn. Het heeft allemaal voordelen, vanuit de initiatiefnemers gezien. Is ook meegenomen welke derving er plaatsvindt? Dan heb ik het bijvoorbeeld over toeleveranciers, bijvoorbeeld mensen uit de horeca die leveren aan bedrijven en dat dan wellicht minder moeten doen, of kleinere organisaties die bij grotere bedrijven werken en minder afzet hebben doordat meer mensen thuis gaan werken. Is dat meegenomen in het voorstel?

De heer Van Weyenberg (D66):

Ik snap deze vraag heel goed. Wij hebben geen eigen studies gedaan. De studies die ik net noemde, zijn studies van anderen, van het Centraal Planbureau, het Sociaal en Cultureel Planbureau, Ernst & Young. Laat ik de vraag van de heer De Jong maar even concreet maken. Voor de goede orde: ik denk niet dat heel Nederland massaal vijf dagen in de week gaat thuiswerken, maar misschien zijn mensen wel iets minder op kantoor. De heer De Jong heeft gelijk dat de kantineomzet dan iets zou kunnen afnemen. Dat hebben we in coronatijd in extreme mate gezien. Ik denk dat daar heel vaak ook wel weer andere dingen tegenover staan, namelijk mensen die meer thuis eten of die tussen de middag misschien ergens een keer een broodje gaan halen. Werknemers moeten nog steeds eten, alleen doen ze dat dan op een andere plek. Die verschuivingen zijn er. Ik heb het niet uitgerekend.

Als het gaat om de maatschappelijke kosten, als ik het zo mag noemen, zit het risico voor mij niet zozeer hierin, al zal dit wel een verschuiving zijn — daar loop ik niet voor weg, maar ik verwacht ook niet dat morgen alles radicaal anders wordt — als wel in de arbeidsomstandigheden. Die moeten we goed regelen. Als de heer De Jong mij vraagt "waar zitten nou de risico's?", zou dat eerlijk gezegd mijn antwoord zijn. Ook wil ik voorkomen dat een werkgever zegt: ach, dat is wel lekker goedkoop; zo kunnen we

besparen op het kantoor, dus gaan jullie allemaal maar vijf dagen thuiswerken. Dat is juist de reden dat we dat punt hebben toegevoegd in de wet: dat je ook tegen je baas kunt zeggen dat je juist een dag vaker naar kantoor wilt komen omdat dat beter bij je past.

De voorzitter:

Oké. We gaan naar het derde onderdeel van de beantwoording van de heer Van Weyenberg, de praktijk.

De heer Van Weyenberg (D66):

Dank u wel, voorzitter. Mevrouw Kröger vroeg onder meer: je moet zo'n verzoek motiveren, maar hoe moet zo'n verzoek eruitzien en levert dat geen nieuwe drempel op? Nu ga ik iets juridischer formuleren; dat is bij dit soort dingen altijd wel belangrijk, want de bespreking is ook onderdeel van de wetgeschiedenis. De wijze waarop een verzoek wordt ingediend, is formeel vormvrij. De huidige wet, de Wet flexibel werken, stelt geen eisen aan hoe dat verzoek moet worden gedaan. Ook wij doen dat in deze initiatiefwet niet. Het is dus vormvrij. Uit de evaluatie van de Wet flexibel werken blijkt dat verzoeken even vaak schriftelijk als mondeling worden gedaan. Er wordt dus niet echt een drempel ervaren. Dat blijkt uit de evaluatie van de wet uit 2021. Wat wel verandert, is de toetsingsmaatstaf, de manier waarop de werkgever moet toetsen. Ik zal dat toelichten door de procedure zoals die nu bestaat, kort te schetsen en daarna aan te geven hoe die verandert.

Momenteel zit het zo. De werknemer doet een verzoek, mondeling of schriftelijk, tot aanpassing van de arbeidsplaats. De werkgever moet overleg plegen met de werknemer over dat verzoek. Dat is zo in de huidige Wet flexibel werken. Vervolgens moet hij het verzoek overwegen en opnieuw overleg plegen met de werknemer als hij het verzoek wil afwijzen. De werkgever is in de huidige situatie, met de Wet flexibel werken, in beginsel volledig vrij om het voorstel af te wijzen, zoals ik al zei. Dat overleg is dus al een integraal onderdeel van de huidige wet en dat blijft zo in onze initiatiefwet. Maar het verschil is dat de werkgever straks veel minder ruimte heeft om het verzoek af te wijzen. De procedure is dus gelijk, maar het toetsingskader verandert, doordat de positie van de werknemer wordt versterkt. Daarom hoop ik de zorg van mevrouw Kröger te kunnen wegnemen: er wordt dus geen extra drempel opgeworpen; sterker nog, we verlagen in die zin de drempel. Niet de drempel voor de werknemer om de aanvraag in te dienen wordt verhoogd, maar de drempel voor de werkgever om het verzoek af te wijzen. De werkgever moet dus een belangenafweging maken.

In het oorspronkelijke initiatiefwetsvoorstel zeiden wij dat je alleen maar nee mag zeggen bij een zwaarwegend bedrijfsbelang, zoals dat ook bestaat bij de arbeidsduur en bij arbeidstijden, dus het aantal uren dat je werkt en op welk deel van de dag je werkt. Dat hebben we veranderd — de heer Simons vroeg daarnaar in zijn bijdrage; ook mevrouw Van Beukering vroeg daarnaar — door het criterium van redelijkheid en billijkheid. Daar ga ik graag uitgebreid op in, want dat is inderdaad de kern van de toets die wij met dit wetsvoorstel introduceren. Die nemen wij over van de Sociaal-Economische Raad, omdat vakbeweging en werkgevers zeiden dat de plek waar je werkt toch net iets ingewikkelder en iets anders is dan bijvoorbeeld alleen de

duur die je werkt. Het heeft meer impact, misschien ook wel op de organisatie van het werk door de werkgever. Daarom paste volgens de SER een ander criterium, namelijk het arbeidsrechtelijk bekende criterium van redelijk en billijk, zoals dat in het privaatrecht vaak een centraal begrip is. Zonder nu in hele rechtstheoretische beschouwingen te verzanden: in de praktijk komt het er in algemene zin op neer dat partijen zich over en weer redelijk, dus volgens aanvaarde normen zoals dat juridisch heet, moeten gedragen. Dat is een open norm. Bij een conflict is het dan aan de rechter om alle feiten en omstandigheden in die concrete zaak te wegen en een oordeel te vellen. Er zijn legio rechterlijke uitspraken waarin de redelijkheid en de billijkheid verder worden uitgewerkt. De concrete omstandigheden van het individuele geval zijn dan steeds leidend.

In dat verband vroeg de heer Simons van de fractie van de VVD naar een aantal voorbeelden. Laat ik er twee noemen. Je moet altijd een beetje opletten met casuïstiek, want elk voorbeeld dat ik hier noem, doet natuurlijk geen recht aan wat er allemaal ... Maar laat ik er twee noemen. In de memorie werd uitgegaan van zwaarwegend bedrijfsbelang. Bij evident plaatsgebonden arbeid zal dus al snel een zwaarwegend bedrijfsbelang spelen. Wij denken dat met onze aanpassing van de wet naar redelijkheid en billijkheid, dit vaak nog hetzelfde zal zijn als de arbeid echt heel plaatsgebonden is. Laat ik een voorbeeld geven. Voor een verpleegkundige in een ziekenhuis is heel veel werk waarschijnlijk plaatsgebonden; overigens niet per definitie alles, maar daar kom ik nog op terug, ook naar aanleiding van vragen van een aantal andere leden.

Een voorbeeld dat ik zelf met enige regelmaat geef, gaat over een bouwbedrijf. Ik denk dat we begrijpen dat de persoon die bij het bedrijf bouwt, op de plek aanwezig moet zijn waar het huis wordt gebouwd. Maar voor de collega's van de afdeling planning zal het waarschijnlijk al veel meer mogelijk zijn om één of twee of drie dagen thuis te werken. Het hangt dus echt af van de aard van het werk. Daarmee sluiten wij dus niet bepaalde functies categorisch uit. Ik vind het echt belangrijk om dat te zeggen. Steeds zal dan in de praktijk moeten blijken of er iets kan als een werknemer daar behoefte aan heeft. Dat is heel vaak geen "alles of niets"-vraag, is onze overtuiging. Met de huidige wet moet de werkgever daar steeds in redelijkheid en billijkheid naar kijken. En ja, dat is inderdaad — de heer De Jong heeft daar gelijk in — een hogere drempel dan nu, want nu mag hij het gewoon afwijzen. Dat is gewoon waar, maar ik denk ook dat heel veel werkgevers toenemend met deze open blik willen kijken. Daar waar dat niet gebeurt, geeft onze wet de werknemer dan een steun in de rug en ook een sterkere positie.

Ik denk dat je in de praktijk zult zien dat het niet zo heel vaak voorkomt dat iemand zegt: laat mij maar de hele week thuiswerken. Sterker nog, heel veel mensen die in de coronaperiode verplicht moesten thuiswerken, misten het contact met hun collega's en waren graag een paar dagen naar kantoor gegaan. Nu, in de huidige fase, zeggen ze: maar ik wil ook niet weer vijf dagen terug. Dat is volgens mij precies het maatwerk van het goede gesprek. Onze wet, met een helder kader en een versterkte positie voor de werknemer — wat mij betreft toch de twee kernelementen van het wetsvoorstel — kan daarbij helpen. Ik zie dit ook terug in het advies van de SER, die zegt dat het van belang is dat er een goede balans ontstaat tussen zeggenschap en maatwerk en dat overleg om gezamenlijke afspraken te

maken, gestimuleerd wordt. Dat is exact wat wij hopen te doen met het juridisch kader van deze wet. Dan kan bij hybride werken rekening worden gehouden met alle overwegingen en belangen, van de werknemer en van de werkgever.

Elementen die daarbij van belang kunnen zijn, zijn de sociale cohesie — daarover zijn veel vragen gesteld, waarop ik zo nog terugkom — het welzijn en de persoonlijke situatie van de werknemer, de samenwerking binnen teams, die van belang is voor de werknemers maar natuurlijk ook voor de werkgever, en mogelijk hele zware financiële of administratieve lasten voor de werkgever. De heer De Jong en de heer Simons vroegen naar die administratieve lasten. Dat zijn relevante feiten die dan allemaal moeten worden meegenomen in de afweging van wat redelijk en billijk is. Het over-, overgrote deel zal natuurlijk nooit de rechter bereiken; daar ga je gewoon goed uitkomen. Ook omdat de werknemer weet dat hij door deze wet wordt gestut en er tevens een helderder kader is — er komt natuurlijk ook jurisprudentie — zul je zien dat het gesprek beter op gang komt. Overigens zijn de onderwerpen die ik net noemde geen limitatieve opsomming. Er kunnen ook andere elementen in positieve of negatieve zin aan de orde zijn. Ultimo is dat dan aan de rechter om te beoordelen.

In dat verband vind ik het wel goed om nogmaals te benadrukken dat wij dus niet hele beroeps categorieën uitsluiten. De heer Simons, de heer De Jong, mevrouw Kathmann en mevrouw Palland vroegen hoe we omgaan met branches en beroepen die niet thuis kunnen werken. Kan dit niet zelfs leiden tot polarisatie tussen groepen? Met deze wet zeggen wij dus niet categorisch dat niets kan. Ik zou dat zelfs nooit in marmer durven beitelen, want datgene wat nu misschien niet lijkt te kunnen, kan met de technologie over vijf jaar mogelijk wel. Sterker nog, volgens mij is dat de afgelopen jaren ook steeds gebleken.

Ik denk dat er heel veel mensen zijn die juist het contact met hun collega's heel belangrijk vinden, ook fysiek. Wij denken dat je er met deze wet dan uitkomt, om steeds als een werknemer zegt dat hij dat toch wel graag zou willen te kijken wat er wel kan. Dat is eigenlijk wat we hopen: wat kan er wel van de wens van de werknemer, op een manier die werkbaar is en blijft voor de werkgever? Sterker nog: ik denk dat een werkgever met een medewerker die op die manier heel veel reistijd kan besparen, ook gewoon echt een belang heeft. Die productiviteitsonderzoeken — die onderzoeken hebben wij niet zelf gedaan — laten zien dat hier echt voordelen zitten. Gelukkig zien ook steeds meer werkgevers dat. Zie ook de opbrengst van de SER.

De sociale cohesie is daarbij inderdaad een heel belangrijke toetssteen. Die hebben wij ook expliciet benoemd in onze aanpassing van de wet. Wij denken dat het belangrijk is om die recht te doen. De heer Simons en de heer De Jong vroegen dat. De heer Van Kent vroeg naar het risico van bijvoorbeeld vereenzaming als je de hele tijd thuis zou werken. We zijn niet naïef als het gaat om alleen maar voordelen. Je hebt ook een aantal dingen nodig om te zorgen dat het in de praktijk goed gaat. In de internetconsultatie gaf bijvoorbeeld een aantal respondenten aan dat de sociale cohesie op de werkvloer onder druk zou kunnen komen te staan. Daar hadden zij zorgen over: een deel van de werknemers altijd wel aanwezig en het andere deel helemaal niet. Hun angst was dat je dat thema niet kon vatten onder

een zwaarwegend bedrijfsbelang. Dit was voor ons een van de belangrijke redenen om die sociale cohesie een plek te geven in onze wet, om haar te benoemen en om het advies van de Sociaal-Economische Raad over te nemen.

Wij als initiatiefnemers begrijpen het ongemak over wat je niet meer met "zwaarwegend bedrijfsbelang" kon doen. Daarom hebben we dat overgenomen. De SER zegt dan ook: uiteindelijk blijft een organisatie "een gemeenschap van werkenden waarin het zowel van individueel als collectief belang is dat onderling contact voldoende mogelijk is, en werk bijdraagt aan sociale cohesie." Wij denken dat juist de combinatie van plaats- en tijdsafhankelijk werk en de mogelijkheid om elkaar op de bedrijfslocatie te ontmoeten ervoor zorgen dat je de sociale cohesie prima kunt blijven borgen voor het individu, het team en de organisatie. De toets die wij nu hebben gemaakt zorgt er niet voor dat je onder het mom van sociale cohesie overal "nee" tegen kunt zeggen, maar biedt de werkgever wel de ruimte om te zeggen: ja, maar één of twee dagen in de week wil ik u allemaal wel graag bij elkaar hebben in het team.

De voorzitter:

De heer Van Kent toch nog even. De heer Van Kent.

De heer Van Kent (SP):

Dank, voorzitter. Ik ben heel erg op zoek naar die waarborgen. Het ging over een veilige werkplek thuis, over eenzaamheid, over dat soort zaken. Laten we bijvoorbeeld eens even iemand voor ons nemen die met een nulurencontract in een callcenter werkt. Er is geen georganiseerde werkvloer binnen dat bedrijf, dus geen actieve vakbond en geen actieve ondernemingsraad. Diegene heeft dus een zwakke positie ten opzichte van de werkgever, en de werkgever denkt het op basis van kostenbesparing verstandig te vinden om van de werknemer te verlangen dat hij vijf dagen thuis gaat werken. Welke waarborgen zijn er dan dat die werknemer zich daartegen kan verweren? Als eenzaamheid dreigt of als de thuiswerkplek niet geschikt is, hoe kan betrokkene dan in het verweer komen tegen het verzoek van de werkgever?

De heer Van Weyenberg (D66):

Er waren hele specifieke vragen gesteld over hoe je om kunt gaan met verzoeken van de werkgever. Dat is eigenlijk ook wat de heer Van Kent nu vraagt. Laat ik daar dan nu op ingaan. We kunnen met deze wet overigens niet eisen dat een werkgever een kantoor opent. Dat zit niet in deze wet. Ik ga een voorbeeld noemen. Ik werk voor de heer Van Kent en in mijn contract staat dat ik vier dagen in de week thuis moet werken en één dag op kantoor mag komen. Laten we dat aannemen: de heer Van Kent houdt er ook nog een kantoortje op na. Voor mij blijkt dat niet goed te zijn: ik word daar heel ongelukkig van. Dit past niet bij mij. Dan kan ik mij met deze wet in de hand melden bij de heer Van Kent en zeggen: beste meneer Van Kent, beste Bart, dit red ik niet, ik wil graag vaker naar kantoor. Ik maak mij zorgen over mijn mentale gezondheid. Dan ligt de lat echt hoog voor de heer Van Kent om daar "nee" tegen te zeggen. Dan moet het redelijk en billijk zijn om mijn verzoek niet te honoreren.

De heer Van Kent (SP):

In mijn voorbeeld zou de heer Van Weyenberg een nulurencontract hebben, en zou ik op een gemakkelijke manier een andere werknemer kunnen vinden, ook al is dat in deze tijd nog een heel ander verhaal. Dan bent u niet in de positie om bij de werkgever eisen te stellen. U staat dan althans zwak ten opzichte van uw werkgever. Stel dat de werkgever op basis van kostenbesparing zegt "ik draag u op om thuis te gaan werken", wat is dan het alternatief, als de werknemer aangeeft: dat wil ik niet, ik wil dat u een kantoor voor mij organiseert? Als de werkgever dan zegt "voor jou een ander, want het kost me geld als ik een kantoor moet organiseren", in hoeverre zijn er dan waarborgen? In hoeverre verzwakt dit wetsvoorstel de positie van die werknemer in dat geval?

De heer Van Weyenberg (D66):

Alles wat de heer Van Kent nu zegt dat de werkgever kan doen, kan deze nu ook al doen, volgens mij. Wat deze wet versterkt, is dat je als werknemer je bij je werkgever kunt melden en kunt zeggen: ik wil toch meer naar kantoor of ik wil meer thuiswerken. De werkgever kan dat minder gemakkelijk afwijzen dan hij nu kan. In die zin versterkt het de positie van de werknemer. Maar de heer Van Kent maakt terecht het punt dat de mate waarin mensen hun recht kunnen verzilveren, afhangt van hun contract. Daar ga ik zo nog op in. Daar heeft de heer Van Kent ook een hele precieze vraag over gesteld. Die zal ik zo beantwoorden, maar deze wet zie ik dus totaal niet als een verzwakking. Sterker nog, de juridische basis om te zeggen dat je een andere verdeling wil tussen thuis en kantoor dan nu, wordt voor de werknemer versterkt. De ene werknemer is natuurlijk beter in staat om dat recht te verzilveren dan de andere.

De voorzitter:

De heer Van Kent, tot slot.

De heer Van Kent (SP):

Ja, tot slot. Is het correct dat de mogelijkheden voor de werkgever om van een werknemer te verlangen om thuis te werken met deze wet niet uitgebreid worden?

De heer Van Weyenberg (D66):

U stelt de vraag heel precies. Ja, daar heeft u gelijk in. Dat gebeurt niet. Hoe komt dat? Deze wet regelt niet wat de werkgever doet. Het enige waar deze wet in voorziet, is wat je als werknemer aan je werkgever kunt vragen. Als de dingen gebeuren waar u voor vreest, dan heeft de werknemer nu een sterkere positie dan voor deze wet om te zeggen dat hij bijvoorbeeld het aantal uren op kantoor wel degelijk wil uitbreiden. Maar deze wet ziet niet op wat een werkgever doet.

Stel, u heeft een contract met mij. Ik heb dat bij u getekend, want ik had niet zo veel anders. Volgens dat contract moet ik vier dagen thuiswerken, maar dat wil ik eigenlijk niet. Ik meld me dan bij u. Mijn positie om me bij de werkgever te kunnen melden, wordt nu versterkt. Dat verandert de wet. De werkgever krijgt geen instrumenten om werknemers naar huis te sturen.

De voorzitter:

U zei dat u ook nog terugkwam op een aantal vragen van de heer Van Kent. Ik dacht: ik laat u uitspreken, totdat u aan het eind van het eerste deel bent.

De heer Van Weyenberg (D66):

Ik ben er bijna, voorzitter.

De voorzitter:

Heel goed.

De heer Van Weyenberg (D66):

De heer Simons vroeg: is de balans tussen werkgever en werknemer met deze wet voldoende geborgd? Is de positie van de werkgever voldoende geborgd? Mevrouw Kathmann vroeg: komt het initiatief met deze wijziging meer bij de werkgever te liggen? Die vraag ligt een beetje in het verlengde van die van de heer Van Kent. In het SER-advies wordt geconstateerd dat we de juridische kaders moeten herijken. Dat vinden werkgevers ook. Een goede balans van hybride werk binnen organisaties ligt voor de hand. Dat is precies de herijking van deze wet. We borgen dus de toetsing van zo'n verzoek van de werknemer door de maatstaf van redelijkheid en billijkheid. Dat vinden wij de goede balans van de SER. Die ligt net iets anders dan in onze oorspronkelijke wet. Dat komt bijvoorbeeld door de sociale cohesie. Omdat wij een groot belang hechten aan het feit dat werkgevers- en werknemersorganisaties deze verandering in de arbeidsverhouding steunen, hebben wij dit overgenomen. De werknemer moet het dus gedegen motiveren. Uiteindelijk is de term "redelijkheid en billijkheid" een open criterium. Dat zei ik al eerder.

De heer Van Kent en mevrouw Van Beukering vroegen: mag een werknemer een verzoek van de werkgever om thuis te werken altijd weigeren? Daarover zei ik net al het volgende. Deze wet ziet er specifiek op als je je als werknemer meldt. De werkgever kan natuurlijk wel voorstellen dat de werknemer vanuit huis werkt, maar heeft geen specifiek wettelijke grond om dat ook te eisen. Dat is even een wat preciezer antwoord op wat de heer Van Kent net vroeg. Er bestaan al eenzijdige wijzigingsbedingen — dat heeft allemaal niets met deze wet te maken — maar daar zijn ook weer allerlei juridische voorwaarden aan. Je moet je ook altijd nog als een goede werkgever gedragen. Voor al deze dingen geldt dat we die niet in deze wet regelen. Dat zijn allemaal dingen die nu ook al zo zijn.

Wanneer kan dat zich voordoen? Laat ik een voorbeeld geven. Stel dat een werkgever terecht zegt: gaan jullie allemaal even thuiswerken, want het kantoor wordt deze week verbouwd. Dat is niet helemaal het type voorbeelden waar de heer Van Kent bezorgd over is. Aan al deze dingen verandert de initiatiefwet niets. Als ik een arbeidsovereenkomst heb bij de heer Van Kent waarin staat dat ik maar één dag in de week naar kantoor mag en vier dagen thuis moet werken, dan mag ik tegen de werkgever zeggen dat ik dat wil veranderen. De werkgever mag dat alleen maar weigeren als dat redelijk en billijk is. Dat regelt deze initiatiefwet.

Voorzitter. De heer Van Kent en mevrouw Kathmann vroegen naar de flexwerkers. Hoe kunnen zij gebruikmaken van

deze wet? Ik ga eerst het juridische antwoord geven. Daarna ga ik het in een wat bredere arbeidsmarktcontext plaatsen. Dit is ook ongeveer het slot van mijn bijdrage.

Het hangt erg af van welk type flexwerker het is. In hun inbreng hadden mevrouw Kathmann en de heer Van Kent het over oproepkrachten, uitzendkrachten en zelfstandigen. Laten we die even langslopen. Dat lijkt me inderdaad wel goed. De zelfstandigen die in opdracht werken, kunnen geen aanspraak maken op deze wet. Er dient namelijk een arbeidsovereenkomst te zijn. Deze wet ziet op werknemers. Zelfstandigen hebben geen arbeidsovereenkomst, dus daarvoor gelden andere bepalingen. Die spreek je af als zzp'er als je een opdracht aanvaardt. Oproepkrachten kunnen wel een verzoek indienen. Het zijn namelijk werknemers. Voor uitzendkrachten is het een slag complexer. Ze hebben namelijk wel een arbeidsrelatie, maar dan met hun formele werkgever, de uitzender. Ze verrichten echter feitelijk de arbeid ten behoeve van een andere partij, de inlener. Op grond van de wet moet de uitzendkracht het verzoek doen aan de formele werkgever, dus de uitzender. De werkgever heeft een uitzendovereenkomst met de inlener, dus de formele werkgever moet bij de uitzending rekening houden met de afspraken die zijn gemaakt. Voor een lopende inlening, waar dit al geregeld is, is je positie dan minder sterk. Dit is echt een complexe route, omdat je formele werkgever niet de plek is waar je ook werkt.

Mevrouw Kathmann zei dat werknemers met een flexcontract of met minder betaald werk, minder zeggenschap over hun werk hebben en misschien bang zijn voor: voor mij drie anderen. Dat lag volgens mij ook in de vraag van de heer Van Kent besloten. Daarmee snijden beiden een belangrijk punt aan. Deze wet versterkt de rechtspositie. Ook voor hen is hun rechtspositie versterkt. Onderliggend is de realiteit — dat zien we ook bij oproepcontracten, zoals de heer Van Kent nog veel beter weet dan ik — dat het ook echt uitvoering geven aan je wettelijke recht lastiger is op een arbeidsmarkt als je een onzeker contract hebt. Volgens mij gaat deze wet dat niet oplossen. Die versterkt wel je juridische positie, maar dit is wat ons betreft een extra ondersteuning van de opdracht die de minister heeft om in het verlengde van het advies van de commissie-Borstlap en de adviezen van de Sociaal-Economische Raad echt iets te doen aan die tweedeling op de arbeidsmarkt. In de coronatijd hebben we dit ook gezien. Het was juridisch geregeld, maar vanwege de zwakke arbeidsmarktpositie konden mensen hun recht toch niet verzilveren. Dat is een grote oproep aan ons allen. Deze wet versterkt de juridische basis, maar als we niet iets doen aan die tweedeling, dan blijft het een probleem, niet alleen hier, maar op heel veel andere onderdelen van het arbeidsrecht, zoals de heer Van Kent ook weet.

De leden Van Kent, De Jong en Palland vroegen: u hebt die wet aangepast met die nota van wijziging, maar kan dat wel zomaar? We hebben dus een wat ruimer criterium opgenomen. Wij denken dat het verantwoord is om dat te doen en dat we niet opnieuw naar de Raad van State hoefden. Daar hebben we een paar redenen voor. De eerste is dat we hier het afwijzingscriterium aanpassen van "zwaarwegend" naar "redelijk en billijk". De kern van de wet, het juridisch kader dat de positie van de werknemer versterkt, staat recht overeind. Het doel van de wet staat daarmee ook recht overeind. Sterker nog, het advies van de Sociaal-Economische Raad ondersteunt het doel van het wetsvoorstel. Welke checks heb je dan dat het wel zorgvuldig gaat?

Laat ik er een paar noemen. Ik heb mevrouw Maatoug heel hoog, maar we hebben ons natuurlijk uitgebreid laten ondersteunen door de experts van het ministerie, door de juristen van de D66-fractie, door het onmisbare Bureau Wetgeving dat ons ook helpt als we hier amendementen maken, om te zorgen dat het juridisch deugt.

De tweede reden waarom ik het verstandig en verantwoord vind, is dat we natuurlijk hebben aangesloten bij het advies van de SER. Als er ergens mensen zitten die weten hoe dit in de praktijk uitpakt, dan zijn het de juristen van werkgevers- en werknemersorganisaties in de SER. Het grootste risico als je te snel wetten verandert, is dat je de praktijk uit het oog verliest. Nou, als die hier ergens aan tafel zat, dan waren het de mensen die ons deze tekst hebben aangereikt in het advies van de Sociaal-Economische Raad. Daarmee hebben wij er alle vertrouwen in dat dit een zorgvuldige en nauwkeurige formulering is die in de praktijk heel goed werkbaar is.

Daarmee ben ik aan het einde van mijn beantwoording.

De heer Van Kent (SP):

Ik heb toch een vraag over dat laatste argument. Als de SER iets adviseert, is dat an sich geen reden om de wet die daaruit voortvloeit niet voor te leggen aan de Raad van State. De ingediende nota van wijziging is wel een behoorlijke aanpassing van de wet. De toetssteen op basis waarvan mensen aanspraak kunnen maken op het recht om thuis te werken, wordt fundamenteel aangepast. Het argument "de SER heeft het geadviseerd, dus hoeft er geen advies van de Raad van State te komen" is een beetje raar.

De heer Van Weyenberg (D66):

Er worden hier vaker wetten aangepast bij amendement of bij nota van wijziging. Ik kan mij recent een initiatiefvoorstel van twee partijgenoten van ons herinneren over de waterschapsbesturen. Daarin zijn tijdens de behandeling fors dingen gewijzigd. Mijn stelling is dat we hier niet de hele wet hebben omgegooid. We hebben het toetscriterium aangepast. Het is een betekenisvolle aanpassing — daar loop ik totaal niet voor weg — maar het is een aanpassing die we doen op verzoek van de praktijk en die daarna door onszelf is getoetst. Ik zag ook dat de minister in reactie op het SER-advies niet zegt: daar gebeurt iets heel raars. Er hebben dus veel verschillende ogen naar gekeken. In het verleden zijn we bij wetsaanpassingen vaker niet opnieuw naar de Raad van State gegaan. Als we deze wet zouden hebben veranderd in de "Wet kom vooral vaker naar kantoor", dan had u een punt gehad, maar volgens mij blijven we zo bij doel en geest van de wet. Als ik kijk naar hoe dat vaak in dit huis gaat, dan zeg ik oprecht dat wij niet hebben gekozen voor een nieuw advies van de Raad van State.

De voorzitter:

De heer Van Kent afrondend.

De heer Van Kent (SP):

Het is niet zo dat ik de SER of de expertise niet vertrouw of dat ik twijfel aan de juridische houdbaarheid van deze wet. Ik sloeg aan op het argument: de SER heeft iets geadviseerd, dus die Raad van State is in principe niet nodig.

De heer Van Weyenberg (D66):

Maar dan moet ik het preciezer zeggen. Überhaupt vindt deze liberaal het altijd leuk als hij vanuit de Socialistische Partij te horen krijgt dat hij te veel op de polder vertrouwt. Zo kunnen dingen veranderen. Ik heb daarmee willen aangeven dat wij niet over één nacht ijs zijn gegaan.

De heer Léon de Jong (PVV):

Maar heeft de initiatiefnemer overwogen om bijvoorbeeld een spoedadvies te vragen aan de Raad van State? Het was namelijk ook een onderdeel van de behandeling. Meerdere partijen hebben gevraagd: joh, waarom hebben jullie dat nou niet gedaan; het is toch een fundamentele wijziging? Is overwogen om een spoedadvies te vragen?

De heer Van Weyenberg (D66):

Sterker nog, wij hebben in deze wetsbehandeling één keer eerder geprobeerd om een spoedadvies te vragen, waar de Raad van State toen niet in bewilligde. Dat vonden wij toen jammer, maar dat hadden ze ook uitgebreid onderbouwd. Wij hebben, toen wij deze aanpassing maakten, niet overwogen opnieuw naar de Raad van State te gaan, omdat wij naar ons eigen oordeel zagen dat het doel en de richting van de wet overeind stonden. Wij veranderen hier de formulering van een wetsartikel. We gebruiken ook nog een veelgebruikt wetsartikel: redelijk en billijk. Dat is niet nieuw in het privaatrecht. Dat is vaker gebruikt. Hierop zat overigens ook niet de kritiek van de Raad van State bij het oorspronkelijke wetsvoorstel. Dat was veel meer: moet je nou een wet maken? Al die dingen samen hebben ons tot de conclusie gebracht om niet opnieuw een advies te vragen.

De heer Léon de Jong (PVV):

Het zit 'm erin dat het voor de Kamer toch een grote wijziging is. Het leek er zelfs op alsof hij helemaal gewijzigd was. De wijziging was net zo lang als het oorspronkelijke initiatief. Ik kan me voorstellen dat de Raad van State daar een ander oordeel over zou kunnen vellen, omdat het toch een fundamentele wijziging is. Maar de initiatiefnemer zegt: wij hebben er voldoende vertrouwen in; wij hebben geen reden gezien om dat verder aan de Raad van State voor te leggen. Dat is een keuze van de initiatiefnemers, maar het was wel een onderdeel van de beraadslagingen in eerste termijn.

De heer Van Weyenberg (D66):

Zeker. De vragen van de Raad van State bij het wetsvoorstel voor de nota van wijziging gingen onder meer over nut en noodzaak. Wij hebben het criterium aangepast om recht te doen aan een zoektocht uit de praktijk. De richting van de wet staat nog overeind. Er ligt ook nog een SER-advies. Dat vind ik ook nog wel relevant. Dat bevat urgentie. Wij vinden het belangrijk om er nu meters mee te maken, zeker in de fase waarin we nu zitten met corona. Natuurlijk, je kan altijd opnieuw een advies aan de Raad van State vragen. Daar heeft de heer De Jong natuurlijk gelijk in, maar ik heb heel veel zeer ingrijpende nota's van wijziging gezien van kabinetszijde en van initiatiefnemers waarbij dat ook niet meer is gedaan. Omdat we een criterium toevoegen dat al bekend is in het privaatrecht vind ik dat nog steeds een goed verdeelbare wijziging.

Mevrouw **Palland** (CDA):

Toch nog even op dit punt. Ik hoor de initiatiefnemers zeggen dat ze het criterium hebben aangepast, ook op basis van wat de SER heeft aanbevolen. Dat begrijp ik. Dat juich ik ook zeer zeker toe. Daarvoor was de Raad van State zodanig kritisch dat ze zeiden: we hebben een aantal bezwaren en adviseren het voorstel niet voor verdere behandeling in te dienen bij de Tweede Kamer. Nou hoor ik de initiatiefnemer het iets marginaliseren door te zeggen: we hebben de grondslag alleen aangepast; nu door. De reactie van de initiatiefnemers destijds op de Raad van State was: het is misschien allemaal wel wenselijk om de SER en dergelijke af te wachten, maar we zien vooral extra urgentie; we moeten dit nú doen. Nu heb ik toch een beetje een gevoel van haast. Het SER-advies ligt er. U heeft daarnaar geluisterd, wat ik toejuich en nu zegt u: hup, door! Dan komt toch ook de vraag die ik in eerste termijn heb gesteld: waarom de haast? De praktijk leert dat wij zorgvuldigheid moeten betrachten en ook dat er al een beweging op gang is gekomen. Die discussie op de werkvloeren loopt, ook door de SER. Het gesprek tussen partijen is gaande. Heeft u haast?

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

Politici hebben altijd haast, omdat we allemaal overtuigingen hebben waar we voor strijden. Zo ken ik mevrouw Palland ook.

Ik ga proberen om heel precies te zijn. De reactie van de Raad van State ging niet zozeer over de vormgeving van het criterium, maar over de vraag of je het wel wettelijk wilt regelen. Wij hebben toen gezegd: wij willen het toch juridisch regelen. Daarin hebben we de Raad van State dus niet gevolgd. Maar de vraag was niet: hebben we het verkeerde criterium gehanteerd? Het criterium klopt. Het ging om de vraag: heb je wel een wet nodig in deze fase? Dat was het hoofdpunt en dat respecteer ik.

In het feit dat we wettelijk iets willen regelen, voel ik mij gesteund door veel onderzoek en door de SER, die zegt: we moeten die balans beter neerzetten, ook in het arbeidsrecht. Dat is de kern van het SER-advies. Ze zeggen alleen: als de initiatiefnemers dat willen doen, dan vinden wij het verstandig dat zij het toetscriterium wat aanpassen. Dat is een betekenisvolle aanpassing, helemaal in de geest van het doel van de wet. Dat hebben we gedaan. Het punt van de Sociaal-Economische Raad ging over het toetsingscriterium. Zij steunen het feit dat er een wet komt. Daarmee hadden zij een heel ander punt dan de Raad van State. Dat punt hebben we aangepast door het toetsingscriterium aan te passen, conform het advies van de Sociaal-Economische Raad.

Mevrouw Palland heeft helemaal gelijk dat wij eerst hebben geprobeerd om deze wet met veel meer haast te behandelen. Dat vonden wij verstandig midden in corona, maar dat is ons toen niet gelukt. Toen het spoedadvies van de Raad van State niet kwam, hebben we er op een gegeven moment voor gekozen om op de SER te wachten. Het is aan de Raad van State om dat verzoek wel of niet in te willigen. Laat ik er open over zijn: met de kennis van nu ben ik blij dat we op de SER gewacht hebben, omdat ik denk dat dat deze wet beter heeft gemaakt. Dus hadden we haast? Ja, maar we hebben ook zorgvuldigheid betracht en de aanpassingen doorgevoerd die ons zijn aangereikt.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Dan is het woord aan mevrouw Maatoug, de mede-initiatiefnemer van deze wet.



Mevrouw **Maatoug** (GroenLinks):

U schat me wel heel kort in, voorzitter. Het spreekgestoelte mag iets hoger.

Dank, voorzitter. Net als collega Van Weyenberg begin ik met het uitspreken van mijn dank aan de mensen achter mij, aan de ambtelijke ondersteuning vanuit het ministerie, aan Bureau Wetgeving — daarmee herhaal ik de heer Van Weyenberg — en aan een aantal mensen die mij voorgingen: de heer Smeulders, die dit initiatiefwetsvoorstel met de heer Van Weyenberg begonnen is, maar ook onze voorgangers Ineke van Gent en Linda Voortman, die, net als de heer Van Hijum in 2012, in een ver verleden zijn begonnen met wat toen nog Flexibel Werken heette. Ik vind het mooi om zo te beginnen, want dat laat zien dat hopelijk mooie veranderingen vele vaders en moeders hebben, dat wijziging soms heel langzaam gaat en dat het goed is om ook datgene wat niet zichtbaar is, credits te geven. Die voedingsbodem heb je nodig.

Voordat ik de vragen ga beantwoorden, wil ik ten tweede zeggen dat ik het heel leuk vind dat de maidenspeech van de heer Simons over onze wet gaat. Ik wil u bedanken dat wij daarbij mochten zijn. Ik wil u nogmaals feliciteren, want het was een prachtig verhaal. Mijn complimenten daarvoor.

Het laatste wat ik nog wil zeggen, gaat over het advies van de SER, want daar hebben we het al zo veel over gehad. Ik heb het advies meegenomen. Ik weet dat een aantal collega's bij de briefing waren. Dat was heel fijn.

Voorzitter. Dan de administratie. De collega noemde het "blokjes", maar ik vind dat een beetje een allergiewoord. Ik noem het "thema's" en die zijn: arbo, zeggenschap van werknemers, thuiswerkvergoeding, het recht op onbereikbaarheid, grenswerkers, gendereffecten en de evaluatie. Ik zal proberen om zo duidelijk mogelijk te zeggen wiens vraag ik beantwoord, zodat het goed gaat in uw administratie. De persoonlijke test van vandaag is of ik langzamer spreek als ik aan deze kant van de Kamer sta dan aan de overkant, maar daar kunt u aan het einde over oordelen.

Voorzitter. Dat brengt mij meteen bij de eerste vraag die ik ga beantwoorden, van collega Kröger van GroenLinks. Zij vroeg: hoe werkt het recht op thuiswerken in de arbowetgeving? Het antwoord daarop is dat de arbowetgeving ook voor de thuiswerkplek geldt. De arbowetgeving zoals we die kennen, is daarop ook gewoon van toepassing. Voor zaken als een goede stoel en een goed bureau is de werkgever gewoon verantwoordelijk. De kosten die daarvoor gemaakt moeten worden, mogen niet voor rekening van de werknemer komen. Er zijn wel een aantal uitzonderingen — het is goed om even te benoemen — maar die hebben bijvoorbeeld te maken met de inrichting van een kantoorgebouw, wat een thuiswerkplek niet is. Dan moet je denken aan de hoeveelheid toiletten en de grootte van werkruimtes.

De volgende vraag is van collega Kathmann, die er vandaag niet is, en gaat over RI&E, de risico-inventarisatie en -evaluatie. De vraag was: hoe kijken we daarnaar en hoe zorgen

we ervoor dat meer bedrijven zo'n RI&E krijgen? Ik ben heel blij dat daar aandacht voor was in de behandeling. Het is natuurlijk een breder vraagstuk. Dat kennen we ook in de commissie, los van het thuiswerken. Het klopt dat nog steeds te weinig werkgevers een RI&E hebben. Het gaat wat buiten de reikwijdte van dit wetsvoorstel, maar ik ben het helemaal eens met collega Kathmann dat we ons moeten inzetten om ervoor te zorgen dat meer werkgevers een RI&E opstellen. Dat kan door daar goed op te handhaven aan de ene kant, en aan de andere kant door werkgevers te helpen met het opstellen met bijvoorbeeld voorbeeld-RI&E's. Als het goed is, wordt het thuiswerken vanzelf meer onderdeel van de RI&E's, want als er in een bedrijf veel wordt thuisgewerkt, dan zal het bedrijf daar in zijn RI&E ook aandacht aan moeten besteden.

De heer Van Kent van de SP vroeg hoe wij het risico van vereenzaming beperken. Daar is net natuurlijk al wat over gewisseld. Hierbij verwijs ik ook weer naar het SER-rapport Hybride werken. Ook de SER geeft in zijn advies heel duidelijk aan dat het altijd gaat om het vinden van de juiste balans. Het is moeilijk om te spreken van een goede balans in het algemeen. Dat verschilt per individu. Dus wat voor de een goed is, is dat niet voor de ander. De heer Van Weyenberg zei dat net ook al goed: voor de een is het heel fijn omdat je thuissituatie bijvoorbeeld een is zonder huisgenoten of partner, dus dan is het heel belangrijk dat je naar kantoor kunt, en voor de ander is het misschien andersom. Er is dus niet een gouden regel voor wat die balans is. Het is dus aan de werkgever en werknemer gezamenlijk om die balans vorm te geven. De SER geeft ook een aantal uitgangspunten die behulpzaam kunnen zijn in dat gesprek. Denk bijvoorbeeld aan sociale cohesie en de gezondheid en het welzijn van de werknemer. De werkgever heeft de verantwoordelijkheid om die risico's in kaart te brengen en daarin ook maatregelen op te nemen. Dit alles moet vorm krijgen in die RI&E's waar ik het net over had. Begin 2021 hebben mijn voorganger Paul Smeulders — ik noemde hem al — en collega Van Weyenberg een motie ingediend om geld vrij te maken om vitaal thuiswerken te bevorderen. Daardoor hebben we nu onder andere de websites slimwerkgeven.nl en hoewerktnederland.nl, met daarop informatie, tools en tips over thuiswerken voor werkgevers en werkenden.

Een andere vraag van de heer Van Kent ging over hoe wij de communicatie zien, juist omdat mensen niet altijd hun rechten kennen. Dit vind ik een heel terecht, maar ook heel belangrijk punt. We zien in de brede sociale zekerheid en op te veel onderwerpen, verzucht ik even, maar dit is mijn andere rol, dat werknemers niet altijd weten wat hun rechten zijn en die dan dus ook niet kunnen opeisen. De informatievoorziening is heel essentieel daarin, zoals de heer Van Weyenberg net ook aangaf. Ook de SER adviseert een brede informatiecampagne over hybride werken. Wij begrijpen dat het kabinet hiermee aan de slag gaat. Dat lijkt ons een heel goed plan. Dan maak ik toch van dit podium gebruik om te zeggen hoe belangrijk het makkelijk maken van het krijgen van rechten van werknemers is, ook op al die thema's in de inbreng van de heer Van Kent en in het interruptiedebat. Die rechten betekenen alleen maar iets als je ze ook kunt claimen.

Dan een vraag van collega Kathmann. Zij vroeg of het initiatief met deze wijziging juist meer bij de werkgevers ligt. Ik vind het belangrijk om dit even heel duidelijk te doen; de rest ook, maar deze ook. Deze wet leidt ertoe dat de werk-

nemer meer zeggenschap heeft over zijn of haar werkplek. Met deze wetswijziging komt het initiatief dus meer bij de werknemer te liggen. Voorheen was een werkgever verplicht om een verzoek tot aanpassing van de werkplek te overwegen, maar kon die dat zonder motivatie afwijzen, zoals de heer Van Weyenberg net heeft uiteengezet. Met deze wet is het zo dat een werkgever dit verzoek alleen mag afwijzen als daar redelijke en billijke redenen voor zijn. Dat betekent meer zeggenschap voor de werknemer. Deze wet leidt ertoe dat de werknemer meer zeggenschap heeft over zijn of haar werkplek. Dat betekent niet alleen dat een werknemer meer thuis kan gaan werken, maar het kan ook betekenen dat een werknemer een verzoek kan indienen om meer op kantoor te werken. Mochten er op dit moment dus werknemers zijn die van de werkgever slechts één dag per week op kantoor mogen werken, dan geeft deze wet de mogelijkheid aan de werknemer om een verzoek in te dienen om meer op kantoor te werken. Daarbij moet wel worden opgemerkt dat deze wet een werkgever niet kan dwingen om überhaupt een kantoor te openen, zoals de heer Van Weyenberg duidelijk heeft gezegd. Een werknemer kan een verzoek indienen om op een werkplek te kunnen werken, maar die werkplek moet er dan natuurlijk wel zijn, zoals ook in het nader rapport is opgenomen. De werkgever blijft verantwoordelijk voor de organisatie van de arbeid.

Dat brengt me op het thema thuiswerkvergoeding. Collega Kathmann vroeg ... Het waren wel lange vragen. Even kijken. Ze vroeg of de initiatiefnemers het ermee eens zijn dat de huidige thuiswerkvergoeding voldoende is. Op dit moment kan een werkgever maximaal €2 per dag onbelast aan thuiswerkvergoeding verstrekken. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd aan de hand van de tabelcorrectiefactor, waarbij rekening wordt gehouden met de inflatie. Daarnaast bestaat de onbelaste reiskostenvergoeding. De onbelaste thuiswerkvergoeding is gebaseerd op berekeningen van het Nibud. We komen dan toch weer bij de SER en het advies. De SER benoemt namelijk dat de kosten van thuiswerken flink zijn gestegen de afgelopen periode, onder andere omdat werknemers ook andere kosten maken, zoals voor een snellere internetverbinding — erg belangrijk tegenwoordig. De SER adviseert de thuiswerkvrijstelling te evalueren en daarbij vooral te kijken of de vrijstelling voldoende rekening houdt met de feitelijke praktijk van hybride werken. Zoals ik heb begrepen van het kabinet zal bij de periodieke evaluatie van deze regeling bekeken worden of het forfait nog strookt met de gemiddelde werkelijke kosten die werknemers in de praktijk maken. Wij als indieners zijn het ermee eens dat het belangrijk is om dit goed in de gaten te houden, zoals de SER ook heeft aangegeven.

Dan het recht op onbereikbaarheid. Collega's Kröger van GroenLinks en Kathmann van de PvdA vroegen hoe dit zich verhoudt met dit wetsvoorstel. Het zal u niet verbazen dat we de mening van GroenLinks en de PvdA delen — ik zeker — dat meer thuiswerken ook kan leiden tot een vervaging van werk en privé en dat het daarom belangrijk is af en toe onbereikbaar te kunnen zijn. Zowel GroenLinks als — ik voeg daaraan toe de partij van mijn buurman — D66 heeft het recht op onbereikbaarheid in het verkiezingsprogramma staan. Daarbij moet wel gezegd worden dat het recht op onbereikbaarheid wat ons betreft niet alleen maar gekoppeld is aan deze wet. Het recht op onbereikbaarheid staat er immers los van of je thuiswerkt of op kantoor en is een onderwerp dat ook los bezien moet worden. Ook als mensen de hele dag op kantoor werken en er niet voor kiezen om thuis te werken is het en kan het heel waardevol zijn om toch dat recht op onbereikbaarheid te hebben. Dan kom je

op het onderwerp, de wet die wij vandaag behandelen. Ondanks dat wij dat voorstellen, staat het helemaal los van het onderwerp recht op onbereikbaarheid. Ik zeg er even privé of als GroenLinks-Kamerlid bij dat ik ernaar uitkijk om die behandeling te doen. Ik wens alle fracties ook veel wijsheid toe bij het zich toe-eigenen van en zich verdiepen in die materie. Ik kijk ook uit naar dat debat, maar dat is niet waar we het vandaag over hebben.

Dan grenswerkers. Zij vormen ook een belangrijk onderwerp. D66-collega Van Beukering en mevrouw Palland vroegen ernaar. Hoe verhoudt de situatie van grenswerkers zich tot dit wetsvoorstel? De werknemer kan door de aanpassing van de arbeidsplaats naar de woonplaats verplicht sociaal verzekerd zijn in de woonstaat in plaats van in de werkstaat. Dit effect kan ook optreden bij de belastingheffing. Daardoor kan de werknemer voor het loon dat hij of zij op het grondgebied van zijn woonstaat heeft verdiend ook in de woonstaat worden belast. Dat kan betekenen dat de werkgever aan de loonbelasting en/of de socialeverzekeringswetgeving van de woonstaat van de werknemer moet voldoen. Nederland heeft hier ten tijde van corona afspraken over gemaakt met de buurlanden België en Duitsland. Daar is in onze eerste termijn door de collega's ook naar verwezen. Die afspraken zijn gemaakt zodat het werken vanuit huis niet leidt tot onbedoelde effecten in de fiscale en sociale premieplicht. Het is echter niet mogelijk voor de initiatiefnemers om dit knelpunt bij wet op te lossen. Dit moet via het verdrag geregeld worden. Wij delen echter de zorgen van de Kamer. Om die reden willen wij het kabinet oproepen om de regels in het verdrag permanent te wijzigen, zodat mensen die fulltime werken in ieder geval twee dagen per week thuis kunnen werken zonder dat dit leidt tot gevolgen voor de fiscale en sociale premieplicht. De vraag van mevrouw Palland was ook aan de minister gericht, dus we kijken ook uit naar dat stukje van de beantwoording.

Dan zijn we bij het thema gendereffecten. Daar had collega Van Beukering van D66 een vraag over gesteld. Ik ben heel blij dat mevrouw Van Beukering daar aandacht voor heeft gevraagd. Ook de SER — zo kom ik toch weer op het advies — besteedt daar aandacht aan. Er is zeker een risico dat vrouwen en moeders die toch al de neiging hebben meer zorgtaken op zich te nemen, dat nog meer gaan doen als zij meer mogelijkheden hebben om thuis te werken. De SER stelt wel dat de coronapandemie een uitzonderlijke omstandigheid was, die niet zonder meer geldt als voorspelling voor de toekomst. Nader onderzoek daarnaar is nog wel nodig. Het lijkt ons goed om te kijken of er inderdaad verschillende effecten zijn bij verschillende genders. In de evaluatiebepaling hebben we daarom opgenomen dat ook de gendereffecten moeten worden geëvalueerd.

Voorzitter. Dat brengt me met het natuurlijkste bruggetje naar de evaluatie. Dit is ook mijn laatste pagina. Tenzij het zo helemaal losgaat bij de interrupties, zijn we dus mischien wel aan het einde van deze kant van de beantwoording. Collega Palland van het CDA vroeg hoe het nou zit met die evaluatie. Ze vroeg waarom die na drie jaar komt en waarom er niet is gekozen voor een reflectietoets na een jaar. Dat was de vraag. We staan op zich niet onwelwillend tegenover een reflectietoets na een jaar, maar de vraag is of je dan al voldoende kunt zeggen over de werking van de wet. Die moet zich dan nog ontwikkelen. Dat geldt specifiek voor de praktijk en de jurisprudentie. Onze inschatting is dat een jaar dan onvoldoende is om die goed te kunnen

toetsen. Het heeft een wat langere doorlooptijd nodig. Daarom leek het ons beter om de evaluatie wat eerder te doen, dus niet na de reguliere vijf jaar, maar al na drie jaar. Die afweging hebben wij gemaakt.

De voorzitter:

Mevrouw Palland heeft daar een vraag over.

Mevrouw Palland (CDA):

Ik neem toch de kans te baat om mevrouw Maatoug een vraag te stellen. Ik las in de stukken namelijk dat er juist een verwijzing was naar een aanbeveling om na een jaar een reflectietoets te doen. Dat snap ik ook wel, want dan kan je een beetje gevoel ... Dat is niet een hele evaluatie, want we tuigen dan altijd ook best wel wat op. Standaard doen we dat dan na vijf jaar. Maar waarom zouden we dan toch niet die aanbeveling volgen, na één jaar even proeven en die reflectie ophalen, en dan na vijf jaar de gebruikelijke evaluatie doen?

Mevrouw Maatoug (GroenLinks):

Dank voor die vraag. Dat zit 'm erin dat wij denken dat werknemers en werkgevers in het eerste jaar afspraken gaan maken met elkaar. Je gaat het aftoetsen. Er komt jurisprudentie. Dat jaar is dan heel snel voorbij. De afweging is dus: doe je een vroege reflectie en dan een late evaluatie? We hebben daar een middenweg in gekozen door te zeggen: we doen vroeg die evaluatie, omdat wij denken dat juist die jurisprudentie en die uitwerking in de praktijk heel belangrijk zijn om mee te nemen als we kijken hoe het in de praktijk gaat. Een jaar is daar echt te kort voor, ook voor dat reflectiemoment.

Dat brengt me op de laatste vraag, namelijk de vraag van de heer Simons of er in de evaluatie ook gekeken wordt naar de kwalitatieve administratieve lasten. Ik weet niet hoe ik het goed moet maken, want het was zó goed aangekondigd door collega Van Weyenberg. Wat we hebben opgenomen in de nota van wijziging — maar dat heeft de heer Simons vast gezien, zeg ik via u, voorzitter — is een niet-limitatieve opsomming. De kwalitatieve administratievelastendruk is zeker iets wat zou moeten worden meegenomen. Dat is dus een waardevolle toevoeging aan de evaluatie, zeg ik bij dezen voor het verslag. Ik kijk dan ook even naar de minister, want wij denken dat het heel goed is als dat wordt meegenomen.

Dat brengt mij aan het einde van mijn beantwoording, voorzitter.

De voorzitter:

Hartelijk dank. Dan is het woord aan de minister in haar rol van adviseur van de initiatiefnemers — en de Kamer, zegt de griffier tegen mij. Dan probeer ik het zó precies te formuleren, en dan doe ik het nog niet precies goed! Het woord is aan de minister.

□

Minister Van Gennip:

Dank u wel, voorzitter. Wij leven natuurlijk in een tijd van veranderingen in onze samenleving. Dat was voor corona al zo. Daarbij zie je dat er andersoortige diensten en andere

manieren van werken zijn. Er wordt meer in netwerken gewerkt. Daarmee kijk je ook echt naar een nieuwe manier van werken, the future of work. Dat nieuwe werken vertaalt zich onder andere in meer hybride werken en meer thuiswerken. Het vertaalt zich ook in een andere manier van aansturen en leidinggeven, veel meer gericht op outcome dan op input, meer gericht op de kwaliteit van het werk dan op de uren die je op kantoor bent. De heer Van Weyenberg refereerde daar al aan. Die ontwikkeling is eigenlijk door de coronatijd versneld. Dan zie je dat die veranderingen, die eerst misschien nog in een aantal voorlopende bedrijven wat groter waren dan ergens anders, nu breed in de maatschappij gezet zijn. Het is ook goed nieuws dat hybride werken steeds meer onderdeel wordt van onze werkcultuur. Dat betekent dat voor heel veel mensen hybride werken een vanzelfsprekendheid is geworden.

Mede daarom heeft het vorige kabinet de SER om een advies gevraagd over de toekomst van het hybride werken. Dat hebben we op 31 maart ontvangen. Een aantal weken geleden hebben we u ook onze kabinetsreactie gestuurd. Het kabinet kan zich vinden in de kijk van de SER op het initiatiefwetsvoorstel. Het bevorderen van het gesprek tussen werkgever en werknemer over de arbeidsplaats en het maken van passende afspraken waarbij rekening kan worden gehouden met specifieke omstandigheden, is essentieel. Een betere balans in de zeggenschap van werkgever en werknemer is wenselijk. Daarmee spreek ik ook mijn waardering uit voor de initiatiefnemers, de heer Van Weyenberg en mevrouw Maatoug, die ook het SER-advies ter harte hebben genomen en de weigeringsgrond hebben aangepast van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen naar een oordeel op basis van maatstaven van redelijkheid en billijkheid.

Mijns inziens leidt dit initiatiefwetsvoorstel tot meer evenwicht in de zeggenschap van werkgever en werknemer over de keuze van de arbeidsplaats. Beide partijen gaan zo nodig met elkaar in gesprek om op basis van redelijkheid en billijkheid tot een besluit te komen. Dit versterkt de invloed van de werknemer, alleen al door het feit dat de werkgever een verzoek tot wijziging van de arbeidsplaats niet langer zonder goede reden kan weigeren. Het wetsvoorstel kan ook bijdragen aan meer begrip tussen werkgever en werknemer over het verzoek en het besluit daarover. Het meewegen van sociale cohesie binnen een bedrijf — hoe houden we werknemers betrokken bij het bedrijf en bij elkaar en hoe wisselen zij ideeën uit? — is typisch zo'n aspect dat op de werkvloer tot stand moet komen in dat gesprek. Het hybride werken en de vraag op welke dagen en welke uren aanwezigheid dan wel gewenst is, zijn precies de punten waar zo'n gesprek over moet gaan. Dat geldt ook voor het opvolgen van een eventueel advies om thuis te werken, mocht dat weer nodig zijn. De werkgever zal zo'n advies niet meer zomaar naast zich neer kunnen leggen en moet goed motiveren waarom zo'n advies eventueel niet of niet voor al zijn medewerkers zou gaan gelden. Ook dat leidt tot een goed gesprek en dit wetsvoorstel faciliteert dat.

Daarom staat het kabinet ook ronduit positief tegenover dit initiatiefwetsvoorstel. Het is een wetsvoorstel dat nodig is en dat precies op het juiste moment zorgt voor een beter gesprek op de werkvloer tussen werkgever en werknemer. Het kabinet gaat aan de slag met de diverse aanbevelingen van de SER om werkgevers en werknemers te ondersteunen bij het verder vormgeven van het hybride werken in de toekomst. Mijn ambtsvoorganger, de heer Koolmees, heeft

bij de aanbieding van het rapport over de evaluatie van de Wet flexibel werken in 2021 toegezegd om meer bekendheid te geven aan de wet en de mogelijkheden die deze wet creëert voor de werknemers en de werkgevers. Via de voorzitter zeg ik de heer Van Kent en de initiatiefnemer, de heer Van Weyenberg, dus toe dat wij die toezegging nu gestand doen. Dat moment in 2021 was vanwege de coronatijd niet helemaal het goede moment, maar als u en na u uiteraard de Eerste Kamer de Wet werken waar je wilt aannemen, lijkt mij dat een goed moment om die toezegging te realiseren en dus inderdaad meer bekendheid te geven aan al deze mogelijkheden om hybride te werken.

Dit was overigens ook het antwoord op een aantal vragen — niet op alle vragen — van mevrouw Palland. Mevrouw Palland heeft met betrekking tot grenswerkers gevraagd of er vanuit dit wetsvoorstel extra administratieve lasten worden verwacht en hoe dit initiatiefwetsvoorstel uitpakt voor grenswerkers. Zoals u weet, hoeven werkgevers en werknemers op basis van nieuwe Europese afspraken voor het komende halfjaar tot 1 januari 2023 voor de bepaling van waar ze sociaal verzekerd zijn, geen rekening te houden met het thuiswerken. We hebben de bestaande coronamaatregelen een halfjaar doorgerold. Daar hebben we ook erg ons best voor gedaan. Ik ben het met mevrouw Palland eens dat we naar een meer structurele oplossing toe moeten. Het komende halfjaar is dan ook nadrukkelijk bedoeld om werknemers, werkgevers en uitvoeringsinstanties de mogelijkheid te bieden om zich voor te bereiden op de situatie na 1 januari 2023. Ik maak mij er samen met een aantal collega's in Europa hard voor om voor die datum een oplossing voor de langere periode te hebben. Daarvoor staan we ook in een vrij intensief contact met de Europese Commissaris Nicolas Schmit. Mijn doel, het doel van dit kabinet, is dat thuiswerken minder gemakkelijk zal leiden tot een verandering van de toepasselijke socialezekerheidswetgeving van de werkstaat naar de woonstaat, want een dergelijke verschuiving van de werkstaat naar de woonstaat leidt er voor werkgevers natuurlijk toe dat zij premies moeten afdragen in een andere lidstaat en dat ze te maken krijgen met andere wet- en regelgeving. Dan kunnen de werkgeverslasten veranderen. Die kunnen afhankelijk van de individuele situatie hoger of lager uitkomen; dat weet je niet. Maar het zal in ieder geval leiden tot een toename van administratieve lasten.

In welke mate het voorliggende initiatiefwetsvoorstel daaraan bijdraagt, is niet vooraf te duiden. Dat is natuurlijk afhankelijk van de vraag in welke mate een beroep op de Wet werken waar je wilt leidt tot extra gevallen waarin er sprake is van een verschuiving van het werkland naar het woonland. Het is des te belangrijker dat we dus voor de langere termijn regelen dat het inderdaad veel gemakkelijker wordt om als je in het ene land woont, in het andere land in Europa te werken. Ook voor de grenswerkers zelf kan een verzekering in het woonland zowel positief als negatief uitpakken voor het nettoloon en voor de wijze waarop je verzekerd bent voor werkloosheid, arbeidsongeschiktheid, ziekte en pensioen. Om al die onzekerheden en onduidelijkheden weg te nemen zal ik u samen met staatssecretaris Van Rij binnenkort een brief sturen met een update over de Nederlandse inzet voor thuiswerkergentie bij arbeiders. Want daarbij is er natuurlijk een verschil tussen de sociale en de fiscale kant. Ook mevrouw Van Beukering heeft hierover tijdens de eerste termijn een aantal vragen gesteld.

Daarnaast heeft mevrouw Van Beukering gevraagd of verzoeken tot urenuitbreiding binnen het huidige wettelijke kader vaak worden afgewezen. Dat gaat om urenuitbreiding, heel belangrijk in deze tijden van krapte. Die vraag is in 2020 — dat was dus vlak voor corona — meegenomen in de evaluatie van de Wet flexibel werken. Hieruit bleek dat van de verzoeken tot urenuitbreiding 44% procent geheel werd gehonoreerd, 44% gedeeltelijk werd gehonoreerd, en 8% niet werd gehonoreerd. Bij 3% was er nog geen beslissing genomen. De meestgenoemde redenen om een verzoek tot urenuitbreiding af te wijzen, waren dat er onvoldoende personeelsbudget voor was, dat de formatieruimte niet beschikbaar was, of dat er onvoldoende aanbod van werk was. Dan vermoed ik dus dat zo'n verzoek op dit moment, als er wel voldoende aanbod van werk zou zijn en er wel formatieplaatsen over zouden zijn, wél ingewilligd zou worden. Dat is een veronderstelling, maar ik denk dat je dat hieruit kunt concluderen. Overigens vallen die redenen van toen typisch binnen zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. Dan ter vergelijking: van de verzoeken om minder uren te gaan werken werd 59% geheel en 23% gedeeltelijk gehonoreerd. Dat lijkt iets positiever, maar tegelijkertijd werd 18% helemaal niet gehonoreerd. Dan denk ik dat je als je het op de hand weegt, kunt concluderen dat verzoeken tot urenuitbreiding net zo serieus beoordeeld worden als verzoeken tot vermindering van uren. Ik denk dat we ook concluderen dat verzoeken tot uitbreiding van uren niet bij voorbaat minder kansrijk zijn.

Voorts heeft mevrouw Van Beukering gevraagd hoe we kunnen voorkomen dat werkgevers te veel inbreuk gaan maken op de privacy van werknemers met bijvoorbeeld toezichtsoftware. Allereerst: werkgevers mogen werknemers niet zonder goede redenen monitoren of controleren. Dat lijkt mij ook niet wenselijk en niet nodig, als een soort principe. Daar gaat overigens ook al een premisse aan vooraf, namelijk dat medewerkers die thuiswerken, minder productief zouden zijn en dat je die beter moet controleren. De heer Van Weyenberg heeft het CPB al aangehaald; de productiviteit van mensen die thuiswerken is juist hoger. Ik weet niet of dat voor ons hier vanavond geldt. Maar goed... Oké, geen grapjes. De voorzitter kijkt me zo streng aan.

De voorzitter:
Continueert u rustig.

Minister Van Gennip:
Weer wakker.

De voorzitter:
Ik kijk altijd streng. Dat is een beetje mijn taak.

Minister Van Gennip:
Het inzetten van zaken als personeelsvolgsystemen is in principe natuurlijk niet nodig. Dat kan een onwenselijke inbreuk zijn op de privacy. Daarom zijn daarvoor ook strenge voorwaarden opgenomen in de AVG en in de uitvoeringswet van de AVG. Dan maakt het niet uit of dat werk thuis of op de werkplek plaatsvindt. De regels voor controle van werkenden zijn in beide gevallen gelijk. Als een werknemer vermoedt dat de digitale controle of andere controle niet in overeenstemming is met de geldende voorwaarden,

kan die daarover natuurlijk in gesprek gaan met zijn werkgever. Als dat niet lukt, kan hij in gesprek gaan met de ondernemingsraad, met een vertrouwenspersoon, of kan hij uiteindelijk natuurlijk een melding doen bij de AP. Dan ben je wel een heleboel stappen verder, denk ik. Ik heb zojuist aangegeven dat ik meer bekendheid zal geven aan de mogelijkheden die de Wet flexibel werken biedt aan werknemers. Daarin wil ik ook graag dit punt meenemen. Wat zijn de regels voor controle van werkenden? Wat kan de werknemer doen als het niet goed gaat? We kennen allemaal het voorbeeld dat als je een callcenter belt een bandje zegt "dit gesprek kan opgenomen worden voor kwaliteitsdoeleinden". Dat lijkt mij een hele duidelijke. Echter, als elk gesprek opgenomen wordt voor kwaliteitsdoeleinden heb je natuurlijk weer een andere situatie. Dus dat lijkt mij nu typisch een voorbeeld dat we mee kunnen nemen in die bredere bekendmaking.

Tot slot heeft mevrouw Van Beukering gevraagd of ik bereid ben om in de evaluatie van de uitvoering van de wet rekening te houden met de effecten op de verkeersdrukke. Ja, ik vind het een goede suggestie en het lijkt mij zeker mogelijk als het gaat om verzoeken tot thuiswerken in algemene zin. Of je dat een-op-een kunt linken weet ik niet, maar op het moment dat er meer thuisgewerkt wordt of op andere uren wordt gewerkt, zal dat, zou je denken, effect moeten hebben op de verkeersdrukke. Dan gaat het niet alleen om minder dagen werken maar bijvoorbeeld ook om het om 10.00 uur beginnen in plaats van 8.30 uur, dus eerst thuis beginnen en dan naar kantoor. Het zal allemaal helpen. Dat is uiteindelijk wel afhankelijk van de werking van de wet in de praktijk.

Volgens mij ben ik door mijn beantwoording heen.

De voorzitter:
Heel goed. Ik zie niemand opstaan.

Minister Van Gennip:
Ik check nog even wat er verder in de eerste termijn is gezegd. Ik ben het eens met de indieners over de reflectietoets en de vroege evaluatie versus de halfvroege evaluatie. De oproep voor de grenswerkers steun ik van harte. We zijn er ook heel hard mee bezig. Het recht op onbereikbaarheid zal zeker nog een heleboel keer terugkomen en heeft ook te maken met de psychosociale belasting van mensen. Het is ook een bredere discussie die niet alleen met werk te maken heeft, als ik even naar mijn eigen tienerdochters kijk. U kent vast de beroemde Look Up Movement. Dat gaat erover dat je niet de hele dag naar beneden op het scherm kijkt maar dat we met z'n allen ook meer van de schermen af moeten. De thuiswerkvergoeding gaat inderdaad mee in de evaluatie van het forfait.

Ik denk dat de heer Van Weyenberg de vragen over de evaluatie van de Raad van State zojuist uitgebreid heeft beantwoord.

De voorzitter:
Hartelijk dank aan de minister in haar rol als adviseur van de Kamer.

Is er behoefte aan een tweede termijn, überhaupt? Het is niet verplicht. Mevrouw Kröger, aan u het woord. Zij zal spreken namens GroenLinks.



Mevrouw **Kröger** (GroenLinks):

Dank u wel, voorzitter. Een korte tweede termijn. Heel veel dank voor de beantwoording. Ik denk dat er belangrijke dingen zijn aangestipt. Het recht op thuiswerken of het recht op werken waar je wilt, om het precies te zeggen, is een hele mooie aanvulling om ervoor te zorgen dat mensen hun werkende leven zo veel mogelijk en zo goed mogelijk zelf vorm kunnen geven. Zoals ik in eerste termijn al zei, sta ik hier ook als woordvoerder Klimaat en als woordvoerder Energie. Er is natuurlijk behoorlijk wat aan de hand in de wereld, ook qua energiecrisis. Een belangrijk doel dat we zullen moeten hebben, is om echt heel veel energie te gaan besparen. Met het oog op het klimaat, stikstof en de energiecrisis, spelen thuiswerken en zorgen dat we minder vervoersbewegingen hebben, een belangrijke rol. Dat hebben we eerder gezien bij corona, maar dat zien we nu eigenlijk weer. Daarom dien ik de volgende motie in.

Motie

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

overwegende dat de huidige energiecrisis het besparen van brandstoffen extra urgent maakt;

constaterende dat thuiswerken ervoor zorgt dat er minder gereisd hoeft te worden en er dus energie wordt bespaard;

verzoekt de regering om te onderzoeken of en hoe thuiswerken financieel nog aantrekkelijker gemaakt kan worden, met concrete maatregelen zoals effectieve premies, fiscale kortingen of heffingen,

en gaat over tot de orde van de dag.

De voorzitter:

Deze motie is voorgesteld door het lid Kröger.

Zij krijgt nr. 17 (35714).

Mevrouw **Kröger** (GroenLinks):

Daarmee sluit ik af. Dank u wel, voorzitter.

De voorzitter:

Hartelijk dank. Het woord is aan de heer Simons. Hij zal spreken namens de VVD.



De heer **Chris Simons** (VVD):

Dank u, voorzitter. Dank aan de indieners voor de beantwoording, die heel veel duidelijkheid gaf. De enige vraag die onze fractie nog rest, betreft nut en noodzaak. We snappen het SER-advies en we vinden de appreciatie van de minister heel goed, maar een van mijn vragen was:

zouden we dit nog twee jaar kunnen monitoren, kunnen bekijken, en dan desnoods tot acceptatie van wetgeving kunnen komen? Voor de rest: bedankt voor de toezegging van de minister om het breed bekend te maken bij werkgevers en werknemers. Wij hadden hierover een motie in voorbereiding, maar die zullen wij niet indienen.

Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel. U geeft opvolging aan de adviezen van de heer Van der Staaij cum suis.

De heer Van Kent, namens de SP.



De heer **Van Kent** (SP):

Ik wil de indieners toch bedanken voor de antwoorden die zijn gegeven. Ook wil ik nog benadrukken dat voor een hele hoop mensen thuiswerken simpelweg niet mogelijk is. Ook is het niet altijd mogelijk om thuis te werken door bijvoorbeeld de stijgende energierekening, het niet aanwezig zijn van een werkruimte of persoonlijke omstandigheden. Dat neemt niet weg dat het voor de groep waarvoor het wel mogelijk is, belangrijk is dat we dit organiseren en regelen. Daarom dus steun voor deze wet vanuit de SP.

De voorzitter:

Dank u wel. Het woord is aan mevrouw Van Beukering-Huijbregts. Zij zal spreken namens D66.



Mevrouw **Van Beukering-Huijbregts** (D66):

Dank u wel, voorzitter. Dank aan de indieners, de minister en de ondersteuning, ook vanuit SZW. Als je zo veel mooie antwoorden, toezeggingen en beloftes krijgt, blijven de moties inderdaad op tafel liggen. We hebben vanmiddag weer heel lang mogen stemmen, dus ik ga geen moties indienen die vervolgens overgenomen worden of overbodig zijn.

Ik wil hierbij nog even benadrukken dat ik hartelijk dank wil zeggen aan minister Van Gennip, die zo ongelofelijk haar best heeft gedaan voor de grenswerkers in de regio. Zij heeft ook net weer aangegeven hoe zij zich daar de komende tijd samen met haar collega van Financiën voor blijft inzetten. Ik ben blij met de toezegging om het een en ander te gaan monitoren en evalueren.

Ik ben eigenlijk ... Zo begon ik mijn inbreng in eerste termijn en zo wil ik ook deze inbreng eindigen. Als moeder heb ik het ontzettend prettig gevonden dat ik wel de gelegenheid kreeg om vanuit huis te werken. Ik ben het wel eens met de woorden van de heer Van Kent. Voor de mensen voor wie dat nu nog niet mogelijk is, hoop ik dat er misschien wel een mogelijkheid komt. Ook zullen we altijd beroepen en functies hebben waarin het niet mogelijk zal zijn. Dat spijt mij in die zin wel voor die mensen, maar ik denk dat we hier een hele goede stap gaan zetten om voor de mensen die die keuze wel willen hebben, die keuze te hebben. Ik dank de indieners dus nogmaals.

Dank u wel, voorzitter.

De voorzitter:

Dank u wel. Dan is het woord aan mevrouw Palland. Zij zal spreken namens het CDA.

Mevrouw Palland (CDA):

Voorzitter. Ook van mijn kant dank aan de initiatiefnemers en aan het kabinet voor de reacties. Ik begon mijn eerste termijn ook door te refereren aan het initiatief van GroenLinks en het CDA van tien jaar geleden om werknemers de mogelijkheid te geven om te telewerken, zoals we dat destijds nog noemden. Ik heb vanavond geleerd dat we nu in een "look up movement-tijdperk" zijn beland. Ik was me daar nog niet helemaal van bewust, maar ik herken het soms wel in mijn eigen houding, zeg maar, dat ik soms meer omhoog moet kijken. Dat is volgens mij sowieso goed.

Ik ben blij met de aanpassingen die de initiatiefnemers hebben aangebracht tijdens het wetstraject. Wij hechten aan de polder en het SER-advies. Redelijkheid en billijkheid, wie kan daarop tegen zijn, zou je willen zeggen. Ik wil dit dus ook met een positieve grondhouding aan mijn fractie voorleggen.

Misschien toch nog even een laatste punt over de grenswerkers. Ik waardeer alle inspanningen van kabinetszijde. Ik weet dat daar heel hard aan gewerkt wordt. De vraag ging natuurlijk ook over de administratieve lasten. Volgens mij is het punt nu vooral dat er met deze wet meer mogelijkheden zijn voor werknemers om er het gesprek over aan te gaan met de werkgever. Dat brengt de werkgever die ook internationaal mensen in dienst heeft, soms in een lastiger parket, want die moet dan keuzes gaan maken omdat het nu nog niet structureel goed geborgd is. Dit ligt niet aan het initiatief van de initiatiefnemers. Het is eigenlijk alleen een aanmoediging om dit punt goed structureel met elkaar te regelen. Laten we het goede werk daarin dus met elkaar volhouden en doorzetten.

Tot zover, voorzitter.

De voorzitter:

Dank u wel. Het woord is tot slot aan de heer De Jong. Hij zal spreken namens de PVV.

De heer Léon de Jong (PVV):

Voorzitter, hartelijk dank. Hartelijk dank aan de initiatiefnemers voor het voorstel. Ook hartelijk dank aan de minister voor de beantwoording en het advies.

Wij zijn echt van mening dat dit iets is tussen werkgever en werknemer en dat het op heel veel plekken al hartstikke goed is geregeld. Als het op plekken niet goed is geregeld, dan moet de werknemer het heft in handen nemen om daar iets tegen te doen. In een krappe arbeidsmarkt hebben werknemers nou eenmaal ook meer positie. Mijn zorg ligt er nu niet in dat dit wetsvoorstel zo ontzettend belangrijk is dat het problemen gaat oplossen die er in mijn beleving op dit moment helemaal niet zijn. Als het op plekken niet goed gaat, moeten werknemers dat gaan oplossen met de werkgever. Zo niet, dan liggen er in een krappe arbeidsmarkt genoeg andere kansen. Ik heb ook het gevoel dat

werkgevers nu veel meer luisteren naar werknemers dan ze ooit hebben gedaan.

Dat gezegd hebbende wil ik de initiatiefnemers hartelijk bedanken, maar als het gaat om de steun, verwacht ik die niet volgende week.

Dank u wel.

De voorzitter:

Hartelijk dank. Dan zijn we aan het eind van de tweede termijn van de zijde van de Kamer. Er is een enkele vraag gesteld aan de indieners, maar die gaat wel over nut en noodzaak. Die gaan we niet weer helemaal van begin af aan beantwoorden, want daar zijn we de hele avond mee bezig geweest. Ik geef het woord aan de heer Van Weyenberg. Er is ook één motie ingediend, waarover de minister direct een oordeel kan geven.

De heer Van Weyenberg (D66):

Voorzitter, dank u wel. Ik heb natuurlijk met tranen in de ogen geluisterd naar de heer De Jong, want wij hebben ons uiterste best gedaan. Vergeef mij dus een korte laatste poging. De heer De Jong zegt dat hij denkt dat heel veel werkgevers erin zullen bewilligen, want het is een krappe arbeidsmarkt. Ik hoop natuurlijk dat hij daar gelijk in heeft. Maar ook werkgeversorganisaties geven aan dat het juist voor dat goede gesprek kan helpen om dat beter in de wet te regelen. De spanning die de heer De Jong voelt — ik respecteer zijn mening — zie ik dus oprecht niet, of die weeg ik anders, omdat ook werkgevers zeggen dat zij dat kader en die sterkere positie van de werknemer steunen.

De heer De Jong zegt dat er nu een krappe arbeidsmarkt is. Dat is waar, maar we maken hier wetten voor de wat langere termijn. De arbeidsmarkt kan over tien jaar ook weer anders zijn, hè? Dus we proberen zo'n wet zo te maken dat hij losstaat van een situatie van krapte of juist een hele ruime arbeidsmarkt. Voorzitter, ik blijf het toch proberen.

De heer Léon de Jong (PVV):

Ik begrijp het ook. Dat siert u ook, absoluut, zeg ik via de voorzitter. Het punt is alleen dat ik niet wil hebben dat we in een positie terechtkomen waarin er een soort wantrouwen richting werkgevers ontstaat op het moment dat het gewoon niet lukt om thuis werkplekken te organiseren. De heer Van Kent heeft aangegeven dat het op heel veel plekken gewoon niet kan. Ik wil niet hebben dat er nu overhaast iets door de Kamer heen wordt gejaagd — dat gevoel krijg ik namelijk — om iets waarvan we denken dat dat nu een probleem is, maar waarvan ik zie dat het in de praktijk nog niet zo'n groot probleem is. De krapte op de arbeidsmarkt helpt juist om werknemers de positie te geven die ze verdienen. Als in de toekomst blijkt dat de positie van werknemers niet goed gewaarborgd is, dan moeten we kijken wat er dan op dat moment nodig is. Maar op dit moment zie ik het gewoon niet. Ik hoop dat de initiatiefnemer dat respecteert.

De heer Van Weyenberg (D66):

Voorzitter. Ik moet het doen met het oordeel van de heer De Jong. Wat hij met zijn fractie in volledige autonomie los van mij gaat maken ... Daar ben ik me buitengewoon van

bewust, en zo hoort het ook. Ik constateer wel dat werkgevers juist zeggen dat ze dit fijn vinden, omdat dit hen helpt om dat goede gesprek te voeren. We hebben hen in de wet recht proberen te doen, ook door het advies over te nemen dat een toetsingscriterium goed werkbaar moet zijn voor werkgevers. Daarmee denken we echt dat dit kan bijdragen. En ja, wij krijgen helaas ook nog steeds voorbeelden van werkgevers die dat gesprek niet willen aangaan. Dan sta je met de huidige wet — dus los van deze initiatiefwet — wel gewoon machteloos. Dan kun je geen redelijk gesprek voeren. Je kunt niet naar de rechter, want je hebt geen enkel recht. Dat is wat deze wet verandert. Voorzitter, u merkt dat ik de heer De Jong tot op de laatste seconde nog probeer te overtuigen. Zo hoort het ook in een debat; daarom staan we hier allemaal.

Voorzitter. Ik sluit me van harte aan bij de oproep van mevrouw Van Beukering en mevrouw Palland rondom grenswerkers. De minister heeft daar echt al stappen gezet. Volgens mij twijfelt niemand aan die intentie. We hebben al eerder opgeschreven dat we dat zelfs graag al in onze initiatiefwet hadden meegenomen, maar daar kan het niet. We hebben alle vertrouwen dat het kabinet hier alles aan doet. De ervaringen tot nu toe laten dat ook zien.

De heer Van Kent zei terecht dat niet iedereen op elk moment of in de mate waarin hij of zij dat graag zou willen kan thuiswerken. Dat is natuurlijk waar. Ik spreek overigens ook heel veel mensen die er helemaal geen behoefte aan hebben. Die zeggen: ik ben in een dienstensector gaan werken omdat ik het juist heel leuk vind om de hele dag met mensen in gesprek te zijn, en ik moet er niet aan denken om achter een computer te zitten, laat staan dat ik dan ook nog eens thuis achter een computer zou moeten zitten. Dus het is heel verschillend. Het belang van sociale cohesie hebben we ook echt toegevoegd in de wet. Het past ook bij het criterium, omdat het niet wenselijk is als er een onterecht beeld zou ontstaan. We hebben wat mij betreft in het land überhaupt een opgave om het oude blauweboordenwerk, de ambachten, meer op waarde te schatten. Ik zag een schitterende advertentie van de bouwbedrijven, die zeiden: kunt u uw kinderen misschien naar de Dag van de Bouw sturen? Want wij hebben de mensen hartstikke hard nodig. We moeten af van het beeld dat met je handen werken iets is wat je voor je kind niet wilt. Het is hartstikke mooi werk. Er is een hartstikke goede boterham mee te verdienen en het is gigantisch maatschappelijk relevant. Het laatste wat wij willen, is een soort witteboorden-blauweboordentegenstelling. De sociale cohesie helpt ook om in het bedrijf dat goede gesprek te voeren.

Tot slot vroeg de heer Simons of we nog twee jaar hadden kunnen wachten en dan de wet invoeren. Deze wetsbehandeling duurt overigens al wat langer dan twee jaar, dus in die zin hebben we al gewacht. In oprechtheid: wij wilden dit eigenlijk klaar hebben liggen op de seconde dat we uit het coronaregime van het thuiswerkadvies kwamen. Wij zijn echt wel beducht voor de toch menselijke reflex — ik denk dat we die allemaal herkennen — om te snel weer in het oude terug te vallen. Dat zien we her en der gebeuren. We weten een deel van de winst te borgen. Het is overal gewoon weer superdruk op de weg. We zien weer werkgevers die het niet willen. Wij vinden het zonde om dan twee jaar te wachten. Natuurlijk, alles kan, maar wij voelen ons ook wel gesteund in de wens van zowel werkgevers als werknemers. De minister zei het ook al. "Dit is het moment", zei de minister. Dat herken ik wel. Dit is het juiste moment,

zo zei zij het letterlijk, om deze wettelijke verankering te doen. Die is goed werkbaar en zorgt ervoor dat het goede gesprek op gang komt. Dan zou ik twee jaar wachten wel zonde vinden, juist ook als werkgevers en werknemers zeggen: geef ons die wettelijke duidelijkheid, dan kunnen we het gesprek goed voeren, en de positie van werknemers versterken. Als werkgeversorganisaties ons oproepen om dat nu ook bij wet te doen, hoop ik dat we dat met elkaar gaan doen.

Dank u wel, voorzitter.

De voorzitter:

Hartelijk dank. Dan is het woord aan de minister. Er is één motie ingediend.



Minister Van Gennip:

Dank u wel, voorzitter. Ook vanuit mij dank aan de indieners en de ondersteuning. U hebt een belangrijke wet gemaakt, en ook een mooie wet. Misschien is het goed om dat nog even te herhalen. Ik kreeg een appje dat ik u moest feliciteren, maar dat lijkt me wat vroeg. Ik denk dat we daar even mee moeten wachten, totdat het zover is. Het is een mooie wet. Ik zeg het de heer Van Weyenberg na richting de heer Simons: dit is hét moment. Er is zo veel aan de hand in de wereld van het werken. Dat was al voor corona het geval en dat is door corona versneld. Dit is het moment om het gesprek te versterken, zodat dat echt op de werkvloer gevoerd wordt. Dat moet je in goede banen leiden. Bij een aantal bedrijven gaat dat al heel goed. Bij een aantal bedrijven loopt dat misschien wat stroever. Dit is dé manier om dat te doen. Het brengt een mooie balans van een paar dagen thuiswerken en een paar dagen op kantoor werken. Het zorgt ook voor sociale cohesie, een goede balans tussen werk en privé en een beperktere reistijd. Ik zou zeggen: doet u uw best, want dan kan ik deze twee mensen volgende week feliciteren.

Voorzitter. Dan ga ik even naar de motie, de enige motie. Die krijgt natuurlijk oordeel Kamer. Wij zullen dit zeker onderzoeken. Er is misschien wel meer mogelijk dan veel mensen denken. Ik denk dat we dat ook mee moeten nemen in de bekendmaking. Er zijn namelijk allerlei thuiswerkvergoedingen mogelijk. Als ik de motie snel lees, dan lijkt het alsof er gedacht wordt dat er nog niet zo veel kan. Er kan echter meer dan veel mensen denken. Daardoor dacht ik: laten we dit meenemen in de bredere bekendmaking van wat er allemaal kan. Maar de motie op stuk nr. 17 krijgt dus oordeel Kamer.

Dan had u nog een paar opmerkingen. We zullen over grenswerkers blijven praten. Het zal namelijk niet altijd even makkelijk zijn. Het kost al vrij veel moeite om een halfjaar doorrollen voor elkaar te krijgen. Dat zal ook het geval zijn bij een nieuwe structurele regeling. Ik vraag u dus om ons scherp te houden. Ook hulde aan degenen die hier tien jaar geleden begonnen zijn met telewerken. Het is mooi dat dat woord weer terugkomt. Toen begon het natuurlijk al. Ook dat wilde ik graag even uiten. Tegen mevrouw Palland en mevrouw Van Beukering zeg ik dat de grenswerkers blijven terugkomen. Daar blijven we ons best voor doen.

Ik denk dat dit de tijd is om te gaan werken waar we willen.

De voorzitter:

Hartelijk dank aan de minister voor haar advies aan de Kamer. Hartelijk dank aan de initiatiefnemers van deze wet voor hun verdediging en beantwoording.

O, de heer De Jong loopt nog naar de interruptiemicrofoon. Ik was wel aan het afsluiten.

De heer Léon de Jong (PVV):

Als het echt de Wet werken waar je wilt is, dan zou ik graag in het Torentje willen gaan werken, maar ik weet niet of dat ...

(Hilariteit)

De voorzitter:

U wordt vast wel uitgenodigd, de premier kennende. Ik dank de initiatiefnemers van harte. Ik dank hun ondersteuning in het bijzonder. We weten namelijk allemaal dat zij het werk hebben gedaan. Dat zijn mevrouw Agnes Maassen, de heer Koen Sijtsema en mevrouw Meike Hellevoort.

De algemene beraadslaging wordt gesloten.

De voorzitter:

De stemming is voorzien volgende week dinsdag.