

Vergaderjaar 2020–2021

35 536

Voorstel van wet van het lid Gijs van Dijk tot wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met het aangaan van een gesprek tussen werkgever en werknemers over bereikbaarheid buiten werktijd

Nr. 7

VERSLAG

Vastgesteld 16 juni 2021

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid, belast met het voorbereidend onderzoek van voorliggend wetsvoorstel, heeft de eer als volgt verslag uit te brengen van haar bevindingen.

Onder het voorbehoud dat de in het verslag opgenomen vragen en opmerkingen afdoende door de initiatiefnemer worden beantwoord acht de commissie de openbare behandeling van het wetsvoorstel voldoende voorbereid.

Inhoudsopgave

blz.

I.	Algemeen	2
	1. Inleiding	2
	2. Achtergrond	0
	3. Arbeidsomstandighedenwet	0
	4. Hoofdlijnen van het wetsvoorstel	0
	5. Handhaving	0
	6. Europese regelgeving	0
	7. Financieel	0
	8. Reacties internetconsultatie	0
	9. Uitvoerings- en handhavingstoets Inspectie SZW	0

I. Algemeen

De leden van de **VVD-fractie** hebben met interesse kennisgenomen van het initiatiefwetsvoorstel van het lid Gijs van Dijk met het doel om de werkdruk en de kans op burn-out te verlagen. Deze leden benadrukken het belang van werk en daarmee gezonde en veilige arbeidsomstandigheden voor iedereen. Zij benadrukken graag dat zij dit initiatief waarderen. Zij hebben een aantal vragen over het voorstel.

De leden van de **D66-fractie** hebben met belangstelling kennisgenomen van het wetsvoorstel en danken het lid Gijs van Dijk zeer voor het vele werk dat is verricht. Deze leden hebben over het wetsvoorstel nog enkele vragen.

De leden van de **CDA-fractie** hebben kennisgenomen van dit initiatiefwetsvoorstel. Deze leden waarderen en delen de zorgen van de initiatiefnemer over de toenemende belasting van werknemers en onderschrijven van harte het doel van het wetsvoorstel om werkgevers en werknemers afspraken te laten maken over het niet bereikbaar zijn buiten werktijd, om zo stress en burn-out te voorkomen.

De leden van de **SP-fractie** spreken hun waardering uit richting de initiatiefnemer voor het formuleren van dit voorstel. Deze leden zien dat er veel werk in de voorbereidingen en beantwoording van de Raad van State is gestoken waarvoor deze leden hun dank willen uitspreken. Zij hebben nog wel enkele vragen.

De leden van de **GroenLinks-fractie** hebben met veel interesse kennisgenomen van het wetsvoorstel. Deze leden complimenteren de initiatiefnemer met het voorstel en waarderen de inzet op dit belangrijke thema. Zij delen de zorgen van de initiatiefnemer over de toenemende werkstress en burn-outklachten en zien de risico's van het altijd bereikbaar kunnen zijn.

De leden van de **ChristenUnie-fractie** hebben met interesse kennisgenomen van het wetsvoorstel. Zij complimenteren de initiatiefnemer en zijn medewerkers met al het werk dat zij verzet hebben om tot dit wetsvoorstel te komen. Met de initiatiefnemer constateren de leden van de ChristenUnie-fractie dat de grens tussen werk en privé sfeer steeds verder vervaagt en dat dit kan resulteren in een te grote werklust, burn-out en verstoorde relaties in het gezin. Dit staat haaks op het ideaal van een samenleving met rust en aandacht voor wat echt telt. Het is van belang dat er een gesprek plaatsvindt tussen werkgever en werknemer over de balans tussen werk en privé en dat er waarborgen zijn om deze balans te bewaken. Genoemde leden hebben nog enkele vragen en opmerkingen over het wetsvoorstel.

De leden van de **SGP-fractie** hebben kennisgenomen van het wetsvoorstel. Deze leden hebben daarover nog enkele vragen.

1. Inleiding

De leden van de **VVD-fractie** herkennen de beschrijving van de initiatiefnemer dat werken in deze tijd op een andere manier is georganiseerd dan in de vorige eeuw. Negen-tot-vijfbanen zijn in de minderheid en door de digitalisering is het mogelijk om te allen tijde in contact te staan met collega's, klanten en zakelijke partners. De toegenomen bereikbaarheid blijkt voor werknemers grotere werkdruk op te leveren. Herkent de initiatiefnemer dat het vaak niet om een afgesproken vergrote bereikbaarheid buiten werktijd gaat, waaraan werkgevers consequenties verbinden, maar dat het vaker en vooral het gevoel van de werknemer zelf is dat hij telefoontjes, tekstberichten of email binnen een bepaalde tijd «zou moeten beantwoorden»? En als dat zo is, hoe denkt de initiatiefnemer dan dat dit wetsvoorstel daar een oplossing voor biedt? In hoeverre speelt dit «bereikbaarheidsprobleem» een rol in de beroepen en sectoren die uit onderzoek blijken het grootste risico op burn-out te leveren, waaronder onderwijs (leerkrachten), zorg (artsen) en horeca (koks)? In hoeverre levert dit initiatief een oplossing voor mensen met deze beroepen?

De leden van de **D66-fractie** onderschrijven ten zeerste de noodzaak van afspraken tussen werkgevers en werknemers over de psychosociale arbeidsbelasting en het voorkomen van burn-outs. Het gevoel altijd bereikbaar te moeten zijn, of zelfs werkgevers die daar impliciet of expliciet van uitgaan, kan voor erg veel werkstress zorgen. Deze leden hebben wel vragen of deze vorm van wetgeving de meest effectieve manier is om werkstress tegen te gaan en burn-outs te voorkomen en vragen de initiatiefnemer of en welke andere vormen zijn overwogen. De leden van de D66-fractie vragen naar de internationale voorbeelden die door de initiatiefnemer worden aangehaald. Welke elementen bevat de Franse wetgeving op dit terrein? Zijn er al ervaringen beschikbaar over de werking van de wet in Frankrijk? Deze leden vragen ook om nader in te gaan op de goede voorbeelden uit Duitsland en welke elementen daarvan zijn gebruikt om tot deze wet te komen.

De leden van de **SP-fractie** lezen dat er meerdere sectoren zijn waarin is afgesproken dat er gesprekken worden gevoerd over eventuele bereikbaarheid buiten werktijd. Heeft de initiatiefnemer zicht op het effect van deze afspraken op bijvoorbeeld werkdruk of het aantal burn-outs in de sectoren? Zou de initiatiefnemer dit kunnen delen of hier eventueel navraag naar kunnen doen? Deze leden lezen ook dat andere landen al een soortgelijke regeling hebben ingevoerd. Heeft de initiatiefnemer data paraat uit deze landen waaruit blijkt dat de arbeidsomstandigheden van werknemers zijn verbeterd? Heeft deze wetgeving daar gezorgd voor een afname van de werkdruk of het aantal burn-outs?

De leden van de **ChristenUnie-fractie** lezen dat de initiatiefnemer verwijst naar Frankrijk en Duitsland, waar al wetgeving is aangenomen of andere stappen zijn gezet om te zorgen dat werknemers onbereikbaar kunnen zijn buiten werktijd. Wat zijn de ervaringen in deze landen tot dusverre? Welke lessen kunnen daaruit getrokken worden over wat wel en niet werkt?

De leden van de **SGP-fractie** lezen dat er in Frankrijk al in wetgeving is vastgelegd dat werkgevers in overleg met werknemers moeten gaan over het recht op onbereikbaarheid. Is bekend wat de (evaluatie)resultaten zijn van deze Franse wetgeving, bijvoorbeeld op stress- of burn-outklachten bij werknemers? In Duitsland is, volgens de memorie van toelichting, sprake van interessante en innovatieve maatregelen om de werknemers onbereikbaar te laten zijn buiten werktijd. Om welke maatregelen gaat het, en heeft de initiatiefnemer overwogen deze ook op te nemen in zijn voorstel? Om welke redenen acht hij deze maatregelen (on)geschikt voor de Nederlandse context? In Nederland worden in diverse sectoren op collectieve arbeidsovereenkomst (cao)-niveau afspraken gemaakt over het recht op onbereikbaarheid. Waarom vindt de initiatiefnemer wetgeving op dit punt toch noodzakelijk?

De leden van de SGP-fractie constateren dat het wetsvoorstel raakt aan artikel 31 lid 2 van het Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie. Daarin is vastgelegd dat iedere werknemer «recht heeft op (...) dagelijkse en wekelijkse rusttijden». Kan de initiatiefnemer ingaan op de toegevoegde waarde van dit wetsvoorstel ten opzichte van hetgeen is vastgelegd in het Handvest? Hoe verhoudt dit zich tot elkaar?

2. Achtergrond

De leden van de **VVD-fractie** lezen dat de initiatiefnemer stelt dat burn-outklachten voornamelijk ontstaan door: weinig steun van collega's en leidinggevende, een hoge werkdruk, weinig autonomie op het werk, weinig sociale steun in het privéleven en het verplicht thuiswerken. Dit sluit aan bij andere onderzoeken die consistent laten zien dat werkdruk en

daarmee de kans op burn-out vaak ontstaat door een combinatie en stapeling van factoren die zowel werkgerelateerd als maatschappelijk als persoonsgerelateerd zijn. Op welke manier geeft dit wetsvoorstel een antwoord op die combinatie en stapeling van factoren? Wat verwacht de initiatiefnemer van het resultaat als deze wet wordt geïmplementeerd en op welke termijn? Welke resultaten uit Frankrijk of Duitsland geven daarbij inzicht?

Wat is volgens de initiatiefnemer de verwachte daling van de kosten van verzuim die dit wetsvoorstel kan hebben?

De leden van de **D66-fractie** vragen of de initiatiefnemer nader in kan gaan op de onderliggende oorzaken van burn-outs. Deze leden vragen of de initiatiefnemer deelt dat het vaak gaat om een samenloop van factoren, die zich zowel op het werk als in de privésfeer kunnen bevinden. Zij vragen of de initiatiefnemer dan ook onderschrijft dat er breder en integraal beleid nodig zal zijn om echt de trend van werkstress en burn-outs te keren. Zij vragen in dat kader ook een reflectie op het Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR)-rapport over de kwaliteit van werk en of de initiatiefnemer deelt dat hier ook een groot vraagstuk ligt om psychosociale arbeidsbelasting te verminderen. De leden van de **D66-fractie** vragen daarnaast of de initiatiefnemer nader in kan gaan op de recent toegenomen cijfers van burn-outklachten. Zij vragen of de initiatiefnemer dat ziet als gevolg van het verder vervagen van de werk-privébalans door het vele thuiswerken, of dat mogelijk het niet meer kunnen uitoefenen van sporten of andere invulling van vrije tijd juist ook een rol hebben kunnen spelen.

De leden van de **SP-fractie** onderschrijven dat het belangrijk is dat er iets wordt gedaan aan de oorzaken van burn-outs door het werk. Zij hebben met veel interesse de onderbouwing van de initiatiefnemer gelezen waarin de initiatiefnemer aantoont dat het aantal burn-outs de afgelopen jaren is toegenomen. Hoewel het aannemelijk is dat er een verband is tussen de permanente bereikbaarheid door recente technologische ontwikkelingen en het aantal burn-outs hebben deze leden geen onderzoek dat een direct causaal verband aantoont gezien. Heeft de initiatiefnemer hier wel onderzoek voor paraat of gaat de initiatiefnemer uit van een verband gebaseerd op aannames?

De leden van de **SGP-fractie** constateren dat de initiatiefnemer allerlei cijfers noemt over burn-outklachten en de beleving van werkstress, maar zij missen echter een gedegen onderbouwing van de vraag of en in welke mate dit veroorzaakt wordt door het voortdurend bereikbaar zijn voor de werkgever, of dat andere factoren de hoofdoorzaak zijn van deze negatieve gevolgen. Kan de initiatiefnemer hier uitgebreider op ingaan en dit verband onderbouwen? Heeft de initiatiefnemer ook cijfers over hoe vaak werkgevers en werknemers nu al het gesprek voeren in hun organisaties over dit onderwerp, of dit hebben vastgelegd in hun cao? Kortom, heeft de initiatiefnemer zicht op hoe groot het probleem op dit moment is? Daarnaast vragen deze leden de initiatiefnemer in te gaan op de vraag waarom de gekozen route, namelijk het aangaan van het gesprek hierover tussen werknemer en werkgever, de meest geschikte oplossing is, in de ogen van de initiatiefnemer.

Het Europees Parlement heeft een resolutie aangenomen waarin de Europese Commissie wordt opgeroepen stappen te zetten om «te waarborgen dat werkgevers de nodige maatregelen nemen om werknemers de middelen te bieden gebruik te maken van hun recht om offline te zijn». De leden van de **SGP-fractie** vragen de initiatiefnemer in te gaan op de vraag hoe zijn initiatiefwetsvoorstel zich verhoudt tot deze aangenomen resolutie. Waarom is in zijn ogen een aanvullend wetsvoorstel noodzakelijk?

3. Arbeidsomstandighedenwet

De leden van de **VVD-fractie** wijzen erop dat, op grond van artikel 5 van de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet), de werkgever bij het voeren van het arbeidsomstandighedenbeleid in de Risico-Inventarisatie & -Evaluatie (RI&E) schriftelijk moet vastleggen welke risico's de arbeid voor werknemers met zich mee brengt. Veel (vooral kleine) werkgevers blijken dit niet altijd goed vast te kunnen leggen. Hoe denkt de initiatiefnemer dat werkgevers hier desondanks aan kunnen voldoen?

De leden van de **D66-fractie** vragen waarom er door de initiatiefnemer voor is gekozen om dit recht op onbereikbaarheid vast te leggen in de Arbowet. Deze leden vragen of het niet meer gaat over een bijzondere bepaling van de Arbeidstijdenwet of eigenlijk om arbeidsvoorwaarden, waar een wettelijk minimum nodig kan zijn als deze onvoldoende op de markt tot stand komt. Deze leden vragen ook naar internationale ervaringen, naast de Franse en Duitse, in beleid dat werkt om psychosociale arbeidsbelasting breed te beperken en burn-out te voorkomen. Zij vragen of de initiatiefnemer deelt dat, bijvoorbeeld in de onderzoeken van Eurofound, de rol van sociale partners in succesvol beleid dit ten zeerste onderschrijft.¹

De leden van de **D66-fractie** vragen of de initiatiefnemer cao's niet als de juiste plek ziet om afspraken te maken hierover, waar ook bepalingen worden opgenomen voor oproep- of consignatiediensten. Zij lezen dat de initiatiefnemer de voorbeelden in de Verpleeg- en Verzorgingshuizen en Thuiszorg (VVT)-sector en de cao Kinderopvang toejuicht, en vragen daarom of de initiatiefnemer nader kan onderbouwen waarom niet een cao of een arbeidsvoorwaardenreglement de juiste plek is om deze afspraken te maken. Dan kan namelijk ook rekening worden gehouden met de bijzondere omstandigheden per sector, maar wordt werknemers misschien wel meer onderhandelingsmacht gegeven dan in «een goed gesprek» met de werkgever.

De leden van de **CDA-fractie** hebben twijfels over nut en noodzaak van aanvullende wetgeving, zoals voorgesteld in onderhavig initiatiefvoorstel. Kan de initiatiefnemer nader ingaan op de toegevoegde waarde van dit wetsvoorstel? In de Arbowet is immers nu ook al geregeld dat werkgevers beleid moeten voeren dat gericht is op voorkoming en beperking van psychosociale arbeidsbelasting.

Kan de initiatiefnemer in dit verband ook reageren op de opmerking van de Raad van State dat dit initiatiefvoorstel niet past bij het systeem van de Arbowet en bij het uitgangspunt van (gedeelte) zelfregulering en maatwerk dat hieraan ten grondslag ligt?

De leden van de **SGP-fractie** zijn geïnteresseerd in de overlap van dit initiatiefwetsvoorstel met bestaande wetgeving. Kan de initiatiefnemer een overzicht geven van alle wetgeving die raakt aan het initiatiefwetsvoorstel? Gedacht kan worden aan wat is vastgelegd over het recht op rust voor de werknemer en ten aanzien van werken op zondag in de Arbowet.

4. Hoofdpijnen van het wetsvoorstel

Het wetsvoorstel gaat over bereikbaarheid buiten werktijd, constateren de leden van de **VVD-fractie**. Hoe denkt de initiatiefnemer om te gaan met beroepen waarbij de werktijden niet negen-tot-vijf zijn door onregelmatigheid, of andere manieren van flexibiliteit? En hoe denkt de initiatief-

¹ <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/right-to-disconnect>

nemer dat de andere kant – bereikbaarheid tijdens werktijd – moet worden afgestemd?

Heeft de initiatiefnemer een beeld bij de uitvoering van de wet in de dagelijkse praktijk van een willekeurige kleine horecaonderneming of kinderdagverblijf, waar geen human resource (HR)-afdeling is? Wat verwacht de initiatiefnemer van de administratieve lastenverhoging en de praktische uitwerking van het wetsvoorstel in de dagelijkse praktijk? Heeft de initiatiefnemer met (midden- en kleinbedrijf (mkb))-werkgevers gesproken over de balans tussen de werksituatie van nu en de verwachting van de werk- en lastensituatie na implementatie van zijn wetsvoorstel? Wat is zijn conclusie op basis van die situaties?

De leden van de **D66-fractie** vragen of de initiatiefnemer nader in kan gaan op de verwachte effectiviteit van het wetsvoorstel en wat de onderbouwing daarvan is. De Inspectie SZW geeft ook aan dat de stand der wetenschap nog niet zo ver is ontwikkeld dat er heldere criteria zijn op basis waarvan maatregelen op dit terrein kunnen worden beoordeeld. Deze leden vragen ook specifiek naar het risico dat werknemers zelf ervoor zullen kiezen bereikbaar te blijven en geen gebruik te maken van hun recht op onbereikbaarheid.

De leden van de **CDA-fractie** lezen dat de initiatiefnemer constateert dat 80% van de bedrijven geen gebruik maakt van arbocatalogi; deze hebben ook een breder doel dan enkel bereikbaarheid buiten werktijd. Zou het niet zinvol zijn, om dan in te zetten op het vergroten van het gebruik van de arbocatalogi in plaats van een zin in de wet toe te voegen?

Op welke manier wordt in dit voorstel aansluiting gezocht bij de taken en mogelijkheden die de ondernemingsraad (OR) en personeelsvertegenwoordigingen hebben om dit bij de werkgever bespreekbaar te maken? Zij hebben hier ook een bevoegdheid en taak in.

De leden van de CDA-fractie vragen de initiatiefnemer naar de administratieve gevolgen van het wetsvoorstel voor het mkb. Kan de initiatiefnemer hier nader op ingaan?

De leden van de **SP-fractie** lezen dat volgens het voorstel de werkgever zou moeten aantonen dat werknemer en werkgever het onderwerp van bereikbaarheid hebben besproken en daar afspraken over hebben gemaakt. De leden van de SP-fractie vragen de initiatiefnemer om een schets te geven van hoe de initiatiefnemer zich zo'n gesprek voorstelt. Deze leden zijn er namelijk behoeft op dat een gesprek ook zou kunnen betekenen dat het maar kort wordt genoemd tijdens een langer gesprek of dat er door de werkgever weinig ruimte voor discussie over het onderwerp wordt gegeven. Daarnaast willen deze leden de initiatiefnemer erop wijzen dat er op veel werkvloeren ook een cultuur kan heersen van overwerken of bereikbaar zijn. Heeft de initiatiefnemer hierover nagedacht en hoe zou de initiatiefnemer dit met de voorliggende wetswijziging willen doorbreken?

De leden van de **GroenLinks-fractie** lezen dat de initiatiefnemer schrijft dat er maatregelen moeten worden genomen als blijkt dat bereikbaarheid buiten werktijd als belastend wordt ervaren. Deze leden vragen de initiatiefnemer om nader toe te lichten welke maatregelen in zo'n geval zouden kunnen worden genomen.

Voorts lezen deze leden dat de Inspectie SZW heeft aangegeven dat op dit moment de stand der wetenschap ten aanzien van dit onderwerp nog niet zodanig is ontwikkeld dat er heldere criteria zijn op basis waarvan de te nemen maatregelen op dit specifieke terrein kunnen worden beoordeeld. Zij vragen de initiatiefnemer nader toe te lichten of dit niet tot onduidelijkheid gaat leiden voor werkgevers. Hoe weten zij welke maatregelen moeten of kunnen worden genomen?

De leden van de **ChristenUnie-fractie** twijfelen of de wettelijke verplichting tot een gesprek tussen werkgever en werknemer afdoende is om het recht op onbereikbaarheid te effectueren. Dit zal uiteindelijk toch vooral afhangen van de intrinsieke overtuiging van met name werkgevers (en uiteraard ook werknemers zelf) dat er meer is in het leven dan werk en dat het goed is om soms ook eens onbereikbaar te zijn. Kan de initiatiefnemer nader toelichten welke maatregelen en voorstellen hij heeft overwogen om het recht op onbereikbaarheid stevig te verankeren? Is een wettelijke bepaling hier wel het meest geschikte middel voor? Deelt de initiatiefnemer de vrees dat het als administratieve lastendruk wordt gezien en als een «moetje», waardoor het ook snel een dode letter kan worden? Wat is er naar zijn mening verder nog nodig om dit onderwerp beter tussen de oren van werkgevers en werknemers te krijgen?

De leden van de **SGP-fractie** onderschrijven het belang van rust en de scheiding tussen werk en privé in deze jachtige tijd. We moeten af van het feit dat er werknemers zijn die bij nacht en ontij worden gehinderd door hun baas. Voornoemde leden vragen zich echter wel af of dit wetsvoorstel geen papieren rompslomp met een dito werkelijkheid creëert, in plaats van dat daadwerkelijk de door de initiatiefnemer beoogde verandering, namelijk onbereikbaarheid van de werknemer op bepaalde momenten, wordt gerealiseerd. Kan de initiatiefnemer hierop reflecteren? En welke andere maatregelen heeft hij overwogen, en om welke reden zijn zij volgens hem niet geschikt?

De leden van de **SGP-fractie** constateren dat zelfregulering plaatsvindt in enkele sectoren binnen het huidige wettelijke regime en vinden dit een belangrijk gegeven. Kan de initiatiefnemer ingaan op de vraag in hoeverre er al voldoende pogingen zijn ondernomen om dit onderwerp op de agenda te krijgen bij alle werkgevers? En wat maakt dat de initiatiefnemer dit wetsvoorstel nodig vindt naast de reeds wettelijk vastgelegde bepalingen in de Arbowet over psychosociale arbeidsbelasting? Gedacht kan ook worden aan de mogelijkheden die de OR heeft om het onderwerp van (on)bereikbaarheid aan te kaarten bij de werkgever. Ook zouden sociale partners hiervoor een basis kunnen leggen in een gezamenlijk akkoord. Sociale partners blijken reeds bereid te zijn om het vraagstuk omtrent voortdurende bereikbaarheid nog meer ter hand te nemen, wat de vraag doet rijzen of dit wetsvoorstel niet ontijdig is. Wil de initiatiefnemer hierop reflecteren?

5. Handhaving

Begrijpen de leden van de **VVD-fractie** het goed dat het wetsvoorstel alleen toeziet op het maken en vastleggen van het feit dat over bereikbaarheid gesproken is tussen werkgevers en werknemers, en niet op de inhoud van die afspraken dan wel de naleving van die afspraken door werkgevers en werknemers? Als het antwoord op deze vragen «ja» is, in hoeverre verwacht de initiatiefnemer dan dat dit wetsvoorstel bijdraagt aan het daadwerkelijk doen afnemen van het gevoel bereikbaar te moeten zijn door werknemers (en niet de daadwerkelijke verwachting van hun leidinggevende, zakelijke partner of klant)?

De leden van de **D66-fractie** vragen of het klopt dat de initiatiefnemer handhaving beoogt op het wel of niet voeren van een gesprek tussen werknemers en werkgevers, en waar dit gesprek wat de initiatiefnemer betreft aan moet voldoen. Deze leden vragen of deze manier past bij andere verplichtingen die in de Arbowet zijn vastgelegd, en of de verwachting is dat een dergelijke verplichting ook zinvol zal worden ingevuld.

De leden van de **CDA-fractie** vragen waarom de initiatiefnemer denkt dat het wettelijk verplichten van een gesprek een effectief middel is. Hoe denkt de initiatiefnemer deze wetgeving te handhaven als werkgever en werknemers onverhoopt dit gesprek niet voeren?

De leden van de **GroenLinks-fractie** wijzen erop dat de kern van het wetsvoorstel is dat werkgever en werknemer het gesprek met elkaar aangaan, en dat de Inspectie SZW controleert of dit gesprek heeft plaatsgevonden. Deze leden vragen de initiatiefnemer om nader toe te lichten hoe dat gesprek eruit moet zien. Hoe vaak moet er een gesprek plaatsvinden? Is het een eenmalig gesprek of een terugkerend gesprek? Is een gesprek met een OR voldoende, of dient er met elke werknemer een gesprek plaats te vinden? Hoe kan worden geborgd dat juist degenen die de bereikbaarheid als belastend ervaren, een gesprek krijgen met hun werkgever?

De leden van de **SGP-fractie** lezen dat wanneer een werkgever een waarschuwing heeft gehad en er nog steeds geen gesprek plaatsvindt, een boeterapport kan worden opgesteld. Wat voor consequenties heeft dit voor de werkgever? Aan welke orde van grootte moet dan gedacht worden, qua boete?

6. Europese regelgeving

De leden van de **ChristenUnie-fractie** constateren dat het Europees Parlement de Europese Commissie recent heeft verzocht om het recht om offline te zijn vast te leggen in EU-wetgeving. De Europarlementariërs beschouwen het recht om offline te zijn als een grondrecht. De lidstaten worden aangemoedigd alle nodige maatregelen te nemen zodat werknemers van dit recht gebruik kunnen maken, bijvoorbeeld via cao's. Wat is de reactie van de initiatiefnemer op deze uitspraken van het Europees Parlement? Leidt deze aanmoediging vanuit Brussel nog tot aanpassing c.q. aanscherping van het initiatiefvoorstel?

7. Financieel

De leden van de **VVD-fractie** vragen of de initiatiefnemer herkent dat er nogal wat grote aannames zitten in de verwachte baten. Met andere woorden, is het niet verstandiger de verwachte baten uit de memorie van toelichting te verwijderen?

De leden van de **CDA-fractie** zijn het eens met de initiatiefnemer dat de kosten voor het uitvoeren van dit wetsvoorstel niet in verhouding staan tot het bereiken van het doel om stress en burn-out te voorkomen. Zij delen de mening van de initiatiefnemer dat het tijdig voeren van een gesprek over bereikbaarheid buiten werktijd ertoe kan leiden dat het ziekteverzuim, en daarmee de verzuimkosten voor werkgevers zullen dalen. Maar dan moet dit gesprek wel gevoerd en uitgevoerd worden. Is de initiatiefnemer het met deze leden eens dat voor het daadwerkelijk voeren van dit gesprek meer nodig is dan een wettelijke verplichting?

De leden van de **GroenLinks-fractie** missen de kosten die een werkgever mogelijk moet maken naar aanleiding van het gevoerde gesprek. Welke maatregelen kunnen voortkomen uit het gesprek, die ook geld zouden kunnen kosten voor een werkgever?

De leden van de **ChristenUnie-fractie** vragen op welke gegevens de stelling is gebaseerd dat de eenmalige regeldrukkosten kunnen worden weggestreept tegen de baten van dalende verzuimkosten voor werkgevers.

De leden van de **SGP-fractie** vragen de initiatiefnemer de 17,5 miljoen euro voor regeldrukkosten voor bedrijven te onderbouwen. Waarop is dit eenmalige bedrag gebaseerd? En waaruit blijkt dat de eenmalige regeldrukkosten kunnen worden weggestreept tegen de baten van dalende verzuimkosten voor werkgevers? Welke onderzoeksresultaten liggen hieraan ten grondslag?

8. Reacties internetconsultatie

De leden van de **VVD-fractie** vragen in hoeverre de initiatiefnemer de stelling herkent dat er ook een eigen verantwoordelijkheid voor de werknemer zelf is. Hoe wil de initiatiefnemer zorgen dat het werknemers gemakkelijker wordt gemaakt om hun verantwoordelijkheid te nemen in het maken van afspraken over (on)bereikbaarheid, dan wel om hun algemene autonomie in het werk en daarmee het werkplezier te verhogen?

De leden van de **D66-fractie** vragen of de initiatiefnemer nader kan ingaan op de suggestie van VNO-NCW/MKB-Nederland om samen met werknemers in de Stichting van de Arbeid een handreiking te ontwikkelen over bereikbaarheid. Deze leden vragen of de initiatiefnemer deelt dat – ook als de initiatiefwet wordt aangenomen – het nuttig is om een dergelijke handreiking te ontwikkelen en dit het doel van de wet juist ten eerste kan ondersteunen.

De leden van de **D66-fractie** vragen ook of de initiatiefnemer nog nader in kan gaan op de reactie van het Nederlands Instituut voor Psychologen (NIP). De NIP wijst erop dat er breder moet worden gekeken naar de oorzaken van stress en burn-outklachten. Zij wijzen erop dat een goed gesprek tussen werkgever en werknemer eigenlijk over dit alles zou moeten gaan, eventueel met tussenkomst van een psycholoog of bedrijfsarts. Zou de initiatiefnemer nader in kunnen gaan op de noodzaak van dit bredere gesprek, en het nut van een gesprek als er maar één element in naar voren komt?

De leden van de **CDA-fractie** hebben voorts kennisgenomen van het interessante voorstel van de werkgevers, in reactie op dit initiatiefvoorstel, om een handreiking te ontwikkelen over bereikbaarheid samen met werknemers in de Stichting van de Arbeid. Wat vindt de initiatiefnemer van dit voorstel? Is de initiatiefnemer het met deze leden eens dat dit voorstel effectiever zou kunnen uitpakken dan een wettelijke verplichting tot een gesprek?

De leden van de **SP-fractie** lezen dat de initiatiefnemer in de memorie van toelichting als reactie op de consultatie schrijft dat de initiatiefnemer er niet voor heeft gekozen om een verregaander voorstel in te dienen omdat dit een te grote inmenging zou betekenen in de arbeidsrelatie. Toch kiest de initiatiefnemer ervoor om wel een voorstel in te dienen die werknemer en werkgever verplicht om met elkaar in gesprek te gaan over bereikbaarheid. De leden van de SP-fractie zijn benieuwd welke andere wetsvoorstellen of -wijzigingen de initiatiefnemer heeft verkend voor de initiatiefnemer tot dit voorstel kwam. Waarom vielen verregaandere ideeën, indien door de initiatiefnemer verkend, af? In hoeverre zouden deze voorstellen dit tot meer inmenging zorgen dan voorliggend voorstel?

9. Uitvoerings- en handhavingstoets Inspectie SZW

De leden van de **D66-fractie** vragen waarom de initiatiefnemer ervoor heeft gekozen om geen advies in te winnen van het Adviescollege toetsing regeldruk.

De fungerend voorzitter van de commissie,
Peters

De adjunct-griffier van de commissie,
Blom