

Vergaderjaar 2021–2022

**35 536**

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

**Nr. 10**

### **NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG**

Ontvangen 24 juni 2022

<b>Inhoudsopgave</b>	<b>blz.</b>
I. Algemeen	1
1. Inleiding	2
2. Achtergrond	8
3. Arbeidsomstandighedenwet	11
4. Hoofdpijnen van het wetsvoorstel	13
5. Handhaving	18
6. Europese regelgeving	20
7. Financieel	21
8. Reacties internetconsultatie	22
9. Uitvoerings- en handhavingstoets Inspectie SZW	23

### **I. Algemeen**

Met veel interesse en belangstelling heeft de initiatiefnemer kennis genomen van alle vragen en opmerkingen van de verschillende fracties. De initiatiefnemer dankt de fracties voor de tijd en belangstelling die zij hebben genomen om dit wetsvoorstel te bestuderen en vragen te stellen. In deze nota naar aanleiding van het verslag wordt zo veel mogelijk de volgorde van het verslag aangehouden. Wanneer meerdere fracties eenzelfde vraag hebben gesteld wordt deze in één keer beantwoord. In deze gevallen is bij de oorspronkelijke vraag een verwijzing opgenomen naar de paragraaf waarin het antwoord is opgenomen.

De initiatiefnemer is optimistisch over het feit dat verschillende fracties, zoals die van de VVD, CDA, ChristenUnie en GroenLinks, het belang van een gezonde werkomgeving erkennen en de zorg delen dat werk en privé steeds verder in elkaar overloopt. Het is belangrijk dat er maatregelen worden genomen voor een gezonde werkomgeving. Stress op het werk is namelijk beroepsziekte nummer één in Nederland. Meer dan een miljoen werknemers ervaren stress of burn-outklachten. Veel mensen zitten

hierdoor langdurig ziek thuis. Dit ziekteverzuim levert bovendien forse kosten op voor werkgevers.

## 1. Inleiding

De leden van de VVD-fractie vragen de initiatiefnemer of de ervaren grotere werkdruk bij werknemers komt doordat werknemers zelf het gevoel te hebben altijd direct te moeten reageren op berichten of dat dit komt doordat werkgevers deze vergrote bereikbaarheid van werknemers verwachten en deze ook vastleggen. De initiatiefnemer deelt de constatering dat veel werknemers het gevoel hebben altijd direct te moeten reageren, terwijl dit wellicht niet noodzakelijk is. Dit kan ontstaan doordat er een bepaalde cultuur binnen een organisatie bestaat waarin werknemers, ook onderling, na werktijd nog werkberichten naar elkaar sturen. Deze cultuur kan als ongewenst worden beschouwd door werknemers, doordat zij hierdoor ook in privé tijd met hun werk bezig zijn en zodoende het werk minder goed kunnen loslaten. Terwijl het loslaten van werk en de batterij weer kunnen opladen van groot belang is om goed aan het werk te kunnen en om stress te voorkomen. Om die reden is de initiatiefnemer van mening dat het van belang is om deze cultuur dat gevoel van altijd direct te moeten reageren bij werknemers te doorbreken. Door deze cultuur te doorbreken is het van belang hier het gesprek onderling als werknemers en werkgever over aan te gaan en daarbij als leidinggevende het voortouw te nemen. Om dit gesprek te realiseren dient deze initiatiefwet. Door dit gesprek kan door de werkgever bewustzijn onder werknemers worden gecreëerd met betrekking tot de nadelige gevolgen van het altijd bereikbaar zijn en het niet kunnen loskomen van het werk. Daarnaast wordt het voor werknemers duidelijk wat van hen wordt verwacht buiten werktijd. Vaak is duidelijkheid vanuit de werkgever en creëren van bewustzijn al een eerste stap bij het aanpakken van werkdruk. Het resultaat van dit signaal kan zijn dat werknemers ook zelf bewuster worden van het benaderen van andere collega's buiten werktijd maar ook bewuster worden dat het niet altijd noodzakelijk is om een werkbericht binnen een bepaalde tijd te moeten beantwoorden. Daarnaast vragen de leden of deze wet de oplossing voor dit probleem is. Het antwoord op deze vraag, beantwoordt de initiatiefnemer in hoofdstuk 4.

Ook vragen de leden van de VVD-fractie in hoeverre het «bereikbaarheidsprobleem» een rol speelt bij beroepen, zoals in de zorg, horeca en onderwijs, waar ook de grootste risico's op een burn-out spelen. In zijn algemeenheid kan, op basis van onderzoek van Visma | Raet, worden gesteld dat 21 procent van de werkende Nederlanders de druk vanuit zijn werkgever voelt om ook buiten werktijd bereikbaar te zijn voor werkgerelateerde vragen. Daarnaast geeft bijna een kwart van de werknemers dat hun werkgever ook van hen verwacht te antwoorden op berichten buiten werktijd.<sup>1</sup>

Daarnaast laten verschillende onderzoeken onder werknemers zien dat altijd bereikbaar moeten zijn door hen als een probleem wordt ervaren. Zo laat een enquête van de Algemene Onderwijsbond (AOB) onder onderwijspersoneel (599 personen) zien dat een ruime meerderheid van bijna 60% van de respondenten aangeeft dat bereikbaarheid buiten werktijd een nadelige invloed heeft op de subjectieve beleving van werkstress.<sup>2</sup> In de

<sup>1</sup> Visma | Raet (2021) «Ruim twintig procent van werkend Nederland voelt druk om buiten werktijd bereikbaar te zijn». Geraadpleegd van: <https://www.vismaraet.nl/over-ons/nieuws/druk-buiten-werktijd-bereikbaar-te-zijn/>.

<sup>2</sup> Algemene Onderwijsbond (2021) PvdA wil recht op onbereikbaarheid in wet vastleggen». Geraadpleegd van: <https://www.aob.nl/nieuws/pvda-wil-recht-op-onbereikbaarheid-in-wet-vastleggen/>.

zorg wordt het «bereikbaarheidsprobleem» ook gesignaleerd en daar zijn werkgever en werknemers, specifiek in de sectoren Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg (VVT), jeugdgezondheidszorg en gehandicaptenzorg al in gesprek over bereikbaarheid buiten werktijd en zijn daar ook al maatregelen genomen. In de cao VVT is expliciet opgenomen dat op dagen dat een werknemer niet ingeroosterd is een werknemer het recht heeft om onbereikbaar te zijn.<sup>3</sup> Ook in de cao gehandicaptenzorg zijn cao-afspraken gemaakt dat een werknemer niet gestoord mag worden door de werkgever als de werknemer niet is ingeroosterd.<sup>4</sup> Voor specifiek artsen, buiten die onder de cao VVT of gehandicaptenzorg vallen, is er geen onderzoek bekend. Wel is bekend dat zij ook te maken hebben met bereikbaar zijn buiten werktijd, vanwege het overnemen van diensten. Ook geldt in de zorg consignatie of beschikbaarheidsdienst, waarbij bekend is dat werknemers dit vaak als negatief ervaren. Ondanks het feit dat zij hier een vergoeding voor kregen. Uit studie blijkt dat consignatie een negatief effect op het welzijn kan hebben. Zelfs zonder daadwerkelijk oproepen te ontvangen kan consignatie voor werknemers een ongunstige ervaring zijn die het welzijn aantast.<sup>5</sup>

Wat betreft bereikbaarheid buiten werktijd in de horeca, uit onderzoek van Quinyx onder bijna 1.200 Nederlanders met een niet-kantoorbaan, waaronder de horeca, blijkt dat meer dan 70% weleens door de werkgever, buiten werktijd, wordt benaderd om bij te springen bij werkzaamheden.<sup>6</sup> Dat hoeft volgens de initiatiefnemer geen probleem te zijn, mits er afspraken zijn gemaakt of en zo ja waarvoor een werknemer buiten werktijd kan worden benaderd.

Uit bovenstaande onderzoeken blijkt volgens de initiatiefnemer dat het thema bereikbaarheid buiten werktijd bij veel werknemers speelt. Specifiek wijst de initiatiefnemer naar de onderzoeken die betrekking hebben op de zorg en het onderwijs. In deze sectoren, met hoge werkdruk, is goed te zien dat daar al gesproken wordt en zelfs al afspraken zijn gemaakt over bereikbaarheid buiten werktijd. Vanwege deze positieve ontwikkelingen in de zorg en het onderwijs is de initiatiefnemer van mening dat het goed is als er in meer sectoren afspraken wordt gemaakt over bereikbaarheid buiten werktijd. Dit omdat veel werknemers graag duidelijkheid willen over bereikbaarheid buiten werktijd. De initiatiefnemer ziet dat een aantal sectoren zelf actie hebben ondernomen, maar constateert dat het overgrote deel dat nog niet heeft gedaan. Om die reden, zoals de leden van de VVD-fractie, vragen ziet de initiatiefnemer dit wetsvoorstel als een belangrijk instrument om er voor te zorgen dat in alle organisaties het gesprek wordt aangegaan over bereikbaarheid buiten werktijd. Werknemers geven aan dit te willen en bovendien kan het ook voordelen voor een werkgever opleveren door minder verzuim en dus ook lagere verzuimkosten. Als laatste wil de initiatiefnemer nog verduidelijken dat het niet gaat over de (on)wenselijkheid of werknemers worden benaderd door hun werkgever buiten werktijd, maar dat het de initiatiefnemer erom gaat dat er duidelijke afspraken worden gemaakt tussen werkgever en werknemers over bereikbaarheid buiten werktijd. Dus in het geval van de horeca dat bij mooi weer een werknemer wordt gevraagd

<sup>3</sup> FBZ, «Vernieuwing in Cao VVT» Geraadpleegd van: <https://www.fbz.nl/nieuws/2019/vernieuwing-in-cao-vvt/>.

<sup>4</sup> FNV (2020) «Onbereikbaar zijn voor de baas? Dankzij je nieuwe cao Gehandicaptenzorg mag dat nu». Geraadpleegd van: <https://www.fnv.nl/nieuwsbericht/sectornieuws/zorg-welzijn/2020/01/onbereikbaar-zijn-dankzij-nieuwe-cao-ghz-mag-dat>.

<sup>5</sup> Zeibert, C. M. (2020) «Call me maybe: A work-psychological perspective on on-call work and well-being», Radboud University, 27 november 2020, p. 139.

<sup>6</sup> PW. (2020) «Recht op onbereikbaarheid ver te zoeken voor werkende met niet-kantoorbaan». Geraadpleegd van: <https://www.pwnet.nl/38654/recht-op-onbereikbaarheid-ver-te-zoeken-voor-werkende-met-niet-kantoorbaan>.

om bij te springen, wil de initiatiefnemer dat het voor werknemers, maar ook voor de werkgever, duidelijk is wat gewenst is met betrekking tot bereikbaarheid.

Op de vraag van de leden van de SP-fractie waar afspraken zijn gemaakt over bereikbaarheid buiten werktijd geeft de initiatiefnemer aan dat er afspraken over bereikbaarheid zijn gemaakt in de cao gehandicaptenzorg, cao VVT, cao kinderopvang, cao Aegon en de cao Rijk. Ook in het onderwijs is men bezig met het onderwerp bereikbaarheid buiten werktijd. Met betrekking tot de effecten van de al gemaakte (cao-)afspraken over bereikbaarheid buiten werktijd op werkdruk en het aantal burn-out zijn, verwijst de initiatiefnemer naar kleinschalig onderzoek in de gehandicaptenzorg. Uit dit onderzoek komt naar voren dat werkdruk in de gehandicaptenzorg verschillende oorzaken heeft. Door de respondenten worden personeelwisselingen, psychische en emotionele druk, veel flexwerkers, hoge mate van verantwoordelijkheid naar cliënten en ook de invloed van moderne technologie genoemd als oorzaak van hoge werkdruk. Enkele werknemers uit het onderzoek geven daarbij specifiek aan moeite te hebben met de WhatsApp-groepen die gebruikt worden binnen het werk om vrijgekomen diensten over te nemen. Deze werknemers geven daarbij aan het lastig te vinden deze berichten te negeren als zij niet aan het werk zijn. De werknemers geven daarbij specifiek aan dat, naast het vervagen van de grens tussen werk en privé, binnenkomende berichten zorgen voor een negatieve invloed tijdens het herstellen van het werk op een vrije dag.<sup>7</sup> Voorzover bekend is dit het enige onderzoek dat tot op heden heeft plaatsgevonden. Een reden hiervoor zou kunnen zijn dat veel cao-afspraken nog maar recent zijn afgesproken en deze eerst nog geïmplementeerd dienen te worden binnen de organisaties. In de cao kinderopvang is opgenomen dat een werknemer niet bereikbaar hoeft te zijn voor werk op de dagen dat de werknemer vrij is. Daarbovenop staat in de cao dat bij een calamiteit een werkgever een medewerker mag bellen, maar dat de werknemer niet hoeft te reageren en dus het recht heeft om onbereikbaar te zijn. Voor medewerkers in een flexpool geldt dat zij wel bereikbaar moeten zijn op de afgesproken extra roosterdagen. Buiten deze afgesproken extra roosterdagen hoeft de werknemer niet te reageren.<sup>8</sup> Bij de cao-afpraak bij Aegon wordt aangegeven dat werknemers onbereikbaar kunnen zijn op vrije dagen. Daarbovenop wordt het onderwerp meegenomen in projecten rond duurzame inzetbaarheid. Bij de verschillende sectoren zijn geen directe cijfers bekend over het aantal burn-outs. Wel geven werknemers in de kinderopvang aan dat zij een hoge werkdruk in hun werk ervaren. Om die reden is aanpak van de werkdruk ook een belangrijk punt vanuit de vakbonden tijdens de cao-onderhandelingen kinderopvang en is het recht op onbereikbaarheid opgenomen in de cao.<sup>9</sup> In de andere gevallen is er nog sprake van studie-afspraken rondom dit onderwerp. De initiatiefnemer juicht deze afspraken van harte toe, maar wijst er vrijwel alleen afspraken over bereikbaarheid buiten werktijd zijn gemaakt in sectoren waar de

<sup>7</sup> Jansen, M. (2020) «The proposed «right to inaccessibility» A qualitative study among employees and trade union negotiators in the «gehandicaptenzorg», p. 24. Geraadpleegd van: <https://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=152016>.

<sup>8</sup> CAO Kinderopvang:

4.3 Recht op onbereikbaarheid

1. De medewerker hoeft niet bereikbaar te zijn voor werk op de dagen dat zij vrij is. Is er een calamiteit? Dan mag de werkgever de medewerker wel bellen. Maar dan hoeft de medewerker niet te reageren. Ze heeft ook dan het recht om onbereikbaar te zijn.

2. Werkt de medewerker in een flexpool? Dan moet zij wel bereikbaar zijn op de afgesproken extra roosterdagen. Buiten de afgesproken extra roosterdagen geldt lid 1.

Geraadpleegd van: <https://www.kinderopvang-werkt.nl/cao-kinderopvang-2021-2022/recht-op-onbereikbaarheid>.

<sup>9</sup> FNV (2021) «Kinderopvang in actie!». Geraadpleegd van: <https://www.fnv.nl/nieuwsbericht/sectornieuws/zorg-welzijn/2021/06/kinderopvang-in-actie>.

vakbonden sterk aanwezig zijn en waar bovendien dit onderwerp al een tijd speelt.

De leden van de D66, CDA-en de SGP-fractie stellen de vraag of wetgeving de meest effectieve manier is om werkstress te voorkomen. Een manier om werkstress te voorkomen is door vroegtijdig het gesprek over werkdruk en stress aan te gaan. Dit wetsvoorstel zorgt ervoor dat in een zeer vroeg stadium dit gesprek over bereikbaarheid buiten werktijd, wat vaak tot werkdruk en stress leidt, tussen werkgever en werknemers zal plaatsvinden. Omdat het probleem van werkstress en burn-out dermate groot is, is de initiatiefnemer van mening dat er dringend actie moet worden ondernomen hiertegen. Als er nu geen (preventieve) maatregelen worden genomen zal het aantal werknemers met stress- en burn-outklachten alleen maar toenemen. Veel werknemers ervaren bovendien het altijd bereikbaar moeten zijn als een probleem. FNV-onderzoek laat zien dat veel werknemers daarom ook graag een wettelijk recht op onbereikbaarheid willen.<sup>10</sup>

De initiatiefnemer stelt vast dat de aanpak van werkdruk en burn-outs de afgelopen jaren via zelfregulering en via actieplannen is gegaan. Daarbij constateert de initiatiefnemer dat die actieplannen en zelfregulering weinig effect hebben gehad op het daadwerkelijk verminderen van werkdruk en burn-outs. Dit wordt bevestigd door de beleidsdoorlichting van Artikel 1 Arbeidsmarkt van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, waarin zichtbaar is dat zelfregulering onvoldoende werkt. De onderzoekers concluderen dat «van de branches waarin zelfregulering is toegenomen niet bekend of de inspanningen die dit heeft gevegd in verhouding staan tot het resultaat. De branches waarin het de sociale partners niet lukt zelfregulering te bevorderen vergen extra controle door Arbeidsinspectie wat zelfregulering in de weg staat».<sup>11</sup> De initiatiefnemer constateert hiermee dat zelfregulering veelal niet van grond komt en in sectoren waar geen inspanningen worden gedaan juist meer controles nodig zijn van de Arbeidsinspectie. Daarbovenop is het aantal bedrijven dat een arbocatalogus heeft laag.<sup>12</sup> Dit zorgt ervoor dat niet alle werkgevers een beleid voeren dat gericht is op voorkoming en beperking van psychosociale arbeidsbelasting. Als laatste laat ook de Arbovisie 2040 van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zien dat zelfregulering een minder prominent uitgangspunt wordt in het arbobeleid.<sup>13</sup>

Om bovenstaande redenen is de initiatiefnemer van mening dat om het probleem van werkstress en burn-out aan te pakken verregaandere maatregelen, dan de huidige zelfregulering, noodzakelijk zijn. De Arbowedient, zoals de Arbovisie 2040 ook betoogt, een ander uitgangspunt, minder gebaseerd op zelfregulering, te krijgen. Vandaar dat de initiatiefnemer er ook voor kiest om de zelfregulering een handje te helpen door een gesprek over bereikbaarheid buiten werktijd te verplichten. Dit wetsvoorstel blijft echter in de traditie van maatwerk passen, want de eventuele uitkomsten van het gesprek blijven nog steeds aan werkgever

<sup>10</sup> FNV (2021)» Thuiswerken blijft, slechts één op tien werknemers wil helemaal terug naar kantoor». Geraadpleegd van: <https://www.fnv.nl/nieuwsbericht/algemeen-nieuws/2021/06/thuiswerken-blijft-slechts-een-op-tien-werknemers>.

<sup>11</sup> De Argumentenfabriek (2020) «Beleidsdoorlichting artikel 1 (Arbeidsmarkt) 2012–2019», p. 95. Geraadpleegd van: <https://www.argumentenfabriek.nl/media/3824/beleidsdoorlichting-artikel-1-arbeidsmarkt-2012-2019.pdf>.

<sup>12</sup> Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2019) «Tabellenboek Arbo in Bedrijf 2018», p. 113.

<sup>13</sup> Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2020) «Startnotitie Arbovisie 2040». Geraadpleegd van: <https://www.arboportaal.nl/campagnes/arbovisie-2040/documenten/brochure/2020/5/14/startnotitie-arbovisie-2040>.

en werknemers. Dit heeft de initiatiefnemer ook kenbaar gemaakt in zijn reactie op het advies van de Raad van State, zoals de leden van de CDA-fractie vragen. Op de vraag van de leden dan de D66-fractie of andere vormen zijn overwogen, verwijst de initiatiefnemer naar hoofdstuk 8.

Ook vragen de leden van de D66-fractie, maar ook die van de VVD-, ChristenUnie- en de SGP-fractie, naar de ervaringen van de Franse wet «droit à la déconnexion». Deze wet is op 1 januari 2017 in werking getreden en geldt voor alle werkgevers met meer dan 50 werknemers. Deze wet schrijft voor dat tijdens de jaarlijkse onderhandelingen, tussen werkgever en werknemers, de voorwaarden voor volledige uitoefening van het recht op «onbereikbaarheid» moet worden besproken. Tevens dient de werkgever maatregelen te nemen om het gebruik van digitale hulpmiddelen te reguleren, zodat werknemers voldoende rust hebben en tijd voor het gezinsleven hebben. Als een werkgever geen overeenstemming heeft met werknemers dan dient de werkgever een handvest op te stellen, waarmee bepalingen over het recht op onbereikbaarheid en implementatie van trainingen en bewustmakingcampagnes over het gebruik van digitale hulpmiddelen. Deze Franse wet gaat verder dan deze initiatiefwet. Deze initiatiefwet verplicht namelijk werkgevers niet, i.t.t. tot de Franse wet, om ook maatregelen te treffen om bereikbaarheid buiten werktijd aan banden te leggen. Als wordt gekeken naar de jaarlijkse cao-rapportage van het Franse Ministerie van Werk laat deze rapportage zien dat sinds 2017 er een enorme toename is van een aantal afspraken over het recht op onbereikbaarheid in cao's. In 2017 waren er in 932 overeenkomsten afspraken gemaakt over het recht op onbereikbaarheid, in 2018 waren dat er 1.141 en in 2019 1.737 overeenkomsten, een stijging van 86% in twee jaar.<sup>14</sup>

Op de vraag van de leden van de SP- en SGP-fractie of er, naast bovenstaande cijfers van het aantal afspraken over het recht op onbereikbaarheid, ook resultaten bekend zijn dat de Franse wet ook leidt tot een vermindering van stress- of burn-outklachten bij werknemers. Er is tot dusverre één onderzoek bekend waar naar de effecten van de Franse wet is gekeken. In dit kwalitatieve onderzoek is door middel van interviews en via een vragenlijst gekeken naar de effecten van de wet. Uit dit onderzoek blijkt dat veel werknemers druk voelen om direct te antwoorden op berichten buiten werktijd. Managers geven daarbij aan positief ten opzichte van deze wet te staan, dit omdat zij ook te maken hebben met het moeilijk los komen van het werk. Daarentegen blijven enkele managers passief en verzetten zich tegen het veranderen van de huidige manier van werken, omdat zij vrezen dat deze wet een belemmering vormt in het maken van een winst. Ook geven enkele managers toe dat bereikbaarheid buiten werktijd er juist voor zorgt dat werknemers meer gaan werken, zogenaamd «grijs werk». Uit de conclusies van het onderzoek blijkt dat werknemers van mening zijn dat deze wet kan bijdragen aan verbeteringen in het welzijn, minder stress en effectievere rusttijden. De resultaten tonen wel aan dat steeds meer werknemers zich bewust zijn van de problemen van het altijd bereikbaar zijn en nemen daarbij steeds meer het heft in eigen hand. Sommige managers moedigen hun werknemers bijvoorbeeld aan om op bepaalde momenten echt onbereikbaar te zijn van het werk.<sup>15</sup>

<sup>14</sup> Ministère du Travail (2020) «*La négociation collective en 2019. Édition 2020*», p. 374. Geraadpleegd van: [https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/bnc2019\\_web.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/bnc2019_web.pdf).

<sup>15</sup> Pansu, L. (2018) «Evaluation of «Right to Disconnect» Legislation and Its Impact on Employee's Productivity», *International Journal of Management and Applied Research*, Vol. 5, No. 3, pp. 99–119. <https://doi.org/10.18646/2056.53.18-008>.

Naast het kwalitatieve onderzoek van Pansu geeft ander onderzoek juist aan dat dit Franse wetsvoorstel heeft geleid tot een impuls van collectieve afspraken.<sup>16</sup> De cijfers van de Franse cao-rapportage geven dit ook aan. Ook in Nederland is het zichtbaar dat, na aankondiging van deze wet, koplopers, zoals de gehandicaptenzorg, het initiatief hebben genomen om afspraken te maken over bereikbaarheid buiten werktijd. Dit initiatiefwetsvoorstel zal de hoeveelheid afspraken, zoals ook in Frankrijk laat zien, alleen maar doen toenemen.

Op de vragen van de D66-, ChristenUnie- en SGP-fractie welke lessen kan worden getrokken uit de buitenlandse voorbeelden kan de initiatiefnemer aangeven dat het invoeren van een wet positieve effecten heeft op de bereidheid tot het maken van afspraken. Landen waar dit wettelijk is vastgelegd, lopen voorop in het aantal afspraken over bereikbaarheid buiten werktijd.<sup>17</sup> In Frankrijk zijn het aantal afspraken over bereikbaarheid, zoals eerder genoemd, met 86% gestegen. Ook in Italië en Spanje zijn, net zoals Frankrijk, dit soort verplichtingen in de wet aanwezig. In België is het aantal afspraken over bereikbaarheid buiten werktijd aantal lager. Dit komt omdat de wetgeving alleen de suggestie bevat dat gezondheids- en veiligheidscomités in bedrijven met meer dan 50 werknemers dit probleem zouden moeten aanpakken, maar er geen terugval-optie als werkgevers niets doen.<sup>18</sup> Als er verder naar bijvoorbeeld naar Duitsland wordt gekeken, waar geen wettelijke afspraken zijn, ziet de initiatiefnemer dat met name bedrijven die het onderwerp belangrijk genoeg vinden afspraken over bereikbaarheid buiten werktijd maken. Bedrijven die hier geen noodzaak in zien, maken om die reden minder snel afspraken over bereikbaarheid buiten werktijd. Immers deze bedrijven (h)erkennen het probleem in mindere mate.

De leden van de D66- en SGP-fractie vragen nog specifiek naar de Duitse voorbeelden van bedrijven die via innovatieve manieren afspraken maken om de bereikbaarheid buiten werktijd in te perken. Dit zijn voornamelijk bedrijven met veel werknemers die maatregelen nemen die zo goed mogelijk aan sluiten bij de werkzaamheden van het bedrijf. Zo schakelt Volkswagen, al sinds 2011, de e-mailserver een half uur na het einde van de werkdag uit en schakelt vervolgens een half uur voor het begin van de werkdag deze weer in op bedrijfstelefoons.<sup>19</sup> Daimler heeft de functie van «work on holiday» geïnstalleerd, waarmee binnenkomende e-mails tijdens een vakantie van een werknemer automatisch worden vernietigd en waarbij de afzender een automatisch antwoord krijgt waarin staat dat die persoon niet aanwezig is.<sup>20</sup>

Deze voorbeelden zouden, wat de initiatiefnemer betreft, ook door Nederlandse bedrijven kunnen worden overgenomen. Dat juicht de initiatiefnemer alleen maar toe. De initiatiefnemer constateert daarom met tevredenheid dat verschillende sectoren in de cao afspraken hebben gemaakt over bereikbaarheid buiten werktijd. Echter, zoals de leden van de SGP-fractie vragen, zijn deze cao-afspraken nog maar een begin en alleen in sectoren waar vakbonden aanwezig. Een initiatiefwet, zoals in Frankrijk, Italië en Spanje, laat zien dat ook organisaties die het probleem niet (willen) zien of die gewoonweg niet willen ook in gesprek gaan met werknemers over bereikbaarheid buiten werktijd. Om ook deze organi-

<sup>16</sup> Vargas Llave, O. & T. Weber (2020) «Telework and the «right to disconnect»». Geraadpleegd van: <https://socialeurope.eu/telework-and-the-right-to-disconnect>.

<sup>17</sup> Eurofound (2021), *Right to disconnect: Exploring company practices*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

<sup>18</sup> Eurofound (2021), *Right to disconnect: Exploring company practices*.

<sup>19</sup> Van Baardwijk, I. (2019) «Uitchecken na werktijd?!», p. 42–43. Geraadpleegd van: <https://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=151007>.

<sup>20</sup> Van Baardwijk, I. (2019) «Uitchecken na werktijd?!», p. 41–42.

aties te bereiken is wat betreft de initiatiefnemer wetgeving nodig. Op de vraag van de leden van D66-fractie welke elementen van de Duitse voorbeelden voor deze wet zijn gebruikt, kan de initiatiefnemer aangeven dat deze voorbeelden allereerst laten zien dat wetgeving noodzakelijk is omdat te zien is dat alleen enkele (grote) bedrijven het gesprek over bereikbaarheid buiten werktijd aangaan. En aan de andere kant laat het ook zien dat het voor grote bedrijven met veel internationale klanten geen probleem hoeft te vormen om het gesprek over bereikbaarheid buiten werktijd aan te gaan.

De leden van de SGP-fractie vragen naar de relatie tussen artikel 31 lid 2 van het Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie en dit initiatiefwetsvoorstel. Artikel 31 lid 2 heeft betrekking op de maximumarbeidsduur en de rusttijden van werknemers. Het Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie is in Nederland uitgewerkt in de Arbeidstijdenwet. Deze Arbeidstijdenwet, en dus ook de regels rond de maximumarbeidsduur en de rusttijd, gelden niet voor alle werknemers. Voor werknemers die driemaal het minimumloon of meer verdienen geldt de Arbeidstijdenwet grotendeels niet. De Arbeidstijdenwet geldt voor deze werknemers als zij nachtdiensten draaien of risicovol werk doen. Daarnaast zijn er uitzonderingen voor specifieke beroepen in de Arbeidstijdenwet. Om die reden heeft de initiatiefnemer ervoor gekozen om dit gesprek via de Arbeidsomstandighedenwet te laten verlopen en is de toegevoegde waarde van deze wet dat ook werknemers die meer dan driemaal het minimumloon verdienen ook onderdeel van het gesprek tussen werkgever en werknemers over bereikbaarheid buiten werktijd zijn.

## 2. Achtergrond

De leden van de VVD- en D66-fractie vragen naar de onderliggende oorzaken van burn-outs. Zoals de leden van beide fracties ook aangeven kunnen de oorzaken van een burn-out door het werk komen, maar ook door persoonlijke omstandigheden. Echter als wordt gekeken naar de voornaamste oorzaken van burn-out onderscheidt, volgens TNO, een burn-out zich per definitie door zijn «werkgerelateerdheid» van andere psychische klachten en aandoeningen. TNO geeft daarbij dat met name hoge taakeisen en weinig regelmogelijkheden in het werk voornaamste redenen zijn op het krijgen van een burn-out.<sup>21</sup> Ook de WHO heeft in haar herziene richtlijn, ICD-11, in de lijst van «International Classification of Diseases» burn-out gerelateerd aan werk. De WHO-definitie luidt nu als volgt: «*Burn-out is a syndrome conceptualized as resulting from chronic workplace stress that has not been successfully managed*».<sup>22</sup> In Nederland is de relatie met werk al sinds 2011 opgenomen in de richtlijn van bedrijfsartsen, huisartsen en psychologen en het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten in de definitie van burn-out. Echter zoals in de richtlijn ook vermeld staat is werkgerelateerdheid geen noodzakelijk kenmerk van burn-out is. Een burn-out kan bijvoorbeeld ook optreden bij intensieve mantelzorgtaken of (chronisch) somatische aandoeningen.<sup>23</sup> Echter zoals uit de bovenstaande onderzoeken blijkt, is werk de voornaamste factor bij het ontstaan van een burn-out. Met andere woorden door de voornaamste reden, werk, aan te pakken voor het

<sup>21</sup> TNO (2020) «*Burn-out Oorzaken, gevolgen en risicogroepen*». Geraadpleegd van: <https://open.overheid.nl/repository/ronl-63905c2a-99e9-4a23-a696-2630e981545d/1/pdf/bijlage-rapport-trends-risicogroepen-oorzaken-en-gevolgen-burnouteindrapport.pdf>.

<sup>22</sup> World Health Organization (2019) «*Burn-out an «occupational phenomenon»: International Classification of Diseases*». Geraadpleegd van: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>.

<sup>23</sup> NHG (2018) «*NHG-richtlijn: Overspanning en burn-out*». Geraadpleegd van: <https://richtlijnen.nhg.org/standaarden/overspanning-en-burn-out#voldedige-tekst?tmp-no-mobile=1>.



tegengaan een burn-out zal dit positief effect hebben op het verminderen van een burn-out.

De leden van de SP- en SGP-fractie vragen naar het verband tussen voortdurende bereikbaarheid en het aantal burn-outs. Allereerst is er een verband aanwezig bij werknemers die veel telewerken en de hoeveelheid extra uren die deze werknemers werken. Verschillende studies hebben aangetoond dat telewerkers meer uren werken dan werknemers die op een vaste plek en op vaste tijden werken. In België waar telewerkers bijna 2 uur per week meer werken dan diegene die niet telewerken. En dit speelt ook in Nederland, Spanje, Zweden en Finland. Deze extra uren zijn vaak overwerk en worden niet betaald. De reden hiervoor is dat het werk niet op een plek gedaan en dus altijd op elke plaats en tijd gedaan worden. Fins onderzoek laat zien dat 65% van de telewerkers buiten werktijd via de mail wordt benaderd voor werkgerelateerde zaken. In Spanje is dat 68% en in Zweden wordt aangegeven dat 53% vrijwel dagelijks buiten werktijd aan het werk te zijn.<sup>24</sup> Dit telewerken heeft natuurlijk voordelen, maar het zorgt er ook voor dat werk en privé steeds vaker in elkaar overlopen en dat kan er voor zorgen dat het gezinsleven wordt verwaarloosd.<sup>25</sup> Deze overlap van werk en privé (blurring) zorgt voor meer werkdruk bij werknemers.

Naast de negatieve gevolgen van langer doorwerken door thuiswerken blijkt uit onderzoek van Eurofound over het recht op onbereikbaarheid dat altijd bereikbaarheid moeten zijn en zelfs het gevoel te bereikbaar te moeten zijn buiten werktijd tot gevolg hebben dat het voor werknemers lastiger is om van het werk los te koppelen en belemmert bovendien het herstel na een dag werken. Dit gebrek aan loskoppelen van werk en het niet kunnen herstellen van het werk kan leiden tot lichamelijke aandoeningen, waaronder hoofdpijn, en psychosociale gezondheidsklachten, zoals stress en burn-outs. Daarbovenop geeft het gevoel bereikbaar te moeten zijn buiten werktijd ook druk binnen gezinnen.<sup>26</sup> Ook TNO-onderzoek laat zien dat permanente bereikbaarheid een oorzaak kan zijn van een burn-out.<sup>27</sup>

Uit onderzoek over consignatie of beschikbaarheidsdienst is bekend dat dat werknemers dit vaak als negatief ervaren. Ondanks het feit dat zij hier een vergoeding voor kregen. Uit studie blijkt dat consignatie een negatief effect op het welzijn kan hebben. Zelfs zonder daadwerkelijk oproepen te ontvangen kan consignatie voor werknemers een ongunstige ervaring zijn die het welzijn aantast.<sup>28</sup>

Specifiek vragen de leden van de D66-fractie naar een reactie op het WRR-rapport «Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht» en het bredere vraagstuk omtrent het verminderen van de psychosociale arbeidsbelasting (PSA). De initiatiefnemer kan zich volledig vinden in de opmerking dat er meer moet worden gedaan om PSA te verminderen. De initiatiefnemer juicht plannen daarvoor van harte toe en de WRR heeft

---

<sup>24</sup> International Labour Organization (2017) «*Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*». Geraadpleegd van: [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_544138/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_544138/lang-en/index.htm).

<sup>25</sup> Eurofound (2020) «*Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, New forms of employment series*», Publications Office of the European Union, Luxembourg, p. 54.

<sup>26</sup> Eurofound (2021), *Right to disconnect: Exploring company practices*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

<sup>27</sup> TNO (2020) «*Burn-out Oorzaken, gevolgen en risicogroepen*».

<sup>28</sup> Zeibertz, C. M. (2020) «*Call me maybe: A work-psychological perspective on on-call work and well-being*», Radboud University, 27 november 2020, p. 139. Geraadpleegd van: <https://repository.ubn.ru.nl/handle/2066/226303>.

daar in haar rapport een goede aanzet toe gegeven. Bereikbaarheid buiten werktijd is daarbij een van de aspecten die er aan kan bijdragen om werkdruk en burn-outs te verminderen en daarmee de kwaliteit van werk te verhogen. De initiatiefnemer constateert daarbij dat de WRR in haar rapport de vervaging van de grenzen tussen werk en privé benoemt en daarbij specifiek benoemt dat werknemers ook op vakantie en in het weekend geroepen kunnen voelen om even de mail te controleren.<sup>29</sup> Zij geven daarbij verder aan dat deze vervagende grenzen tussen werk en privé ervoor zorgen dat werknemers niet meer goed herstellen van het werk. Daarbij pleit de WRR ervoor dat «Voor de werkorganisatie en voor de gezondheid van werkenden [het daarom] nodig [is] overwerk te begrenzen en werk en privé af te bakenen, ook in arbeidscontracten en cao's.» Zij merken daarbij op dat dit met namen van belang is voor werknemers die alleen onvoldoende onderhandelingsmacht hebben. Zij verwijzen daarbij overigens expliciet naar de cao-afpraak recht op onbereikbaarheid in de cao gehandicaptenzorg.<sup>30</sup> De initiatiefnemer ziet dit WRR-rapport als een bevestiging dat het van groot belang is om voor werknemers, met weinig onderhandelingsmacht of waar geen vakbond aanwezig is, een wettelijke verplichting in te stellen om het gesprek over bereikbaarheid buiten werktijd te starten.

Verder vragen de leden van de VVD-fractie naar de door de initiatiefnemer verwachte resultaten van deze wet. De initiatiefnemer verwacht dat allereerst er meer afspraken tussen werkgever en werknemers komen over bereikbaarheid buiten werktijd en dat er zodoende meer duidelijkheid komt voor werknemers over wanneer zij bereikbaar moeten zijn. Deze duidelijkheid zal voor een grote groep werknemers tot een duidelijkere scheiding van werk en privé leiden, waarmee het werknemers in staat stelt bij te komen, recupereren, van het werk. Doordat werknemers meer duidelijkheid krijgen, kan dit, volgens de initiatiefnemer, ook leiden tot lager verzuim en minder uitval van werknemers door bijvoorbeeld een burn-out. Voor werkgevers heeft dit als positief effect dat zij minder verzuimkosten zullen hebben. Op welke termijn dit mogelijk zal plaatsvinden kan de initiatiefnemer moeilijk een indicatie op geven. Naar de mening van de initiatiefnemer is elke stap die kan worden gezet om het aantal burn-outs te verminderen gewenst. Maar om de precieze effecten van deze wet te meten, bevat dit wetsvoorstel ook evaluatiebepaling om zodoende de wet te toetsen.

De leden van de VVD-fractie vragen verder naar de resultaten uit Frankrijk en Duitsland. De initiatiefnemer verwijst voor het antwoord daarop naar paragraaf 1. Op de vraag de daling van kosten van de leden van VVD-fractie verwijst de initiatiefnemer naar paragraaf 7.

De leden van de D66-fractie vragen naar het stijgende aantal burn-outs vanwege het verplichte thuiswerken. Voor sommige werknemers kan thuiswerken, of «Het Nieuwe Werken» juist een oplossing zijn tegen burn-out, maar voor andere groep werknemers kan dit juist leiden tot extra stress en burn-out. Dit vanwege de gebrekkige scheiding werk en privé en meer overwerken.<sup>31</sup> Dit laat ook de, door het CNV gehouden, enquête over thuiswerken en burn-out zien. Uit deze enquête blijkt dat

<sup>29</sup> Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2020) «*Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht*», WRR-Rapport 102, Den Haag, p. 30.

<sup>30</sup> WRR, *Het betere werk*, p. 241.

<sup>31</sup> Echtelt, P. van (2014) «*Burnout: verbanden tussen emotionele uitputting, arbeidsmarktpositie en het nieuwe werken*» Den Haag: SCP. Geraadpleegd van: <https://www.arbeidsdeskundigen.nl/cms/public/files/2015-09/burn-out-verbanden-tussen-emotionele-uitputting-arbeidsmarktpositie-en-het-nieuwe-werken.pdf>.

veel werknemers, vanwege het thuiswerken, het gevoel hebben altijd aan het werk te zijn.<sup>32</sup>

De leden van de SGP-fractie vragen hoe vaak het gesprek over bereikbaarheid buiten werktijd al wordt gevoerd en of dit ook al in cao's is vastgelegd. Exacte cijfers zijn er niet, maar zijn wel al enkele bedrijven en sectoren bekend gestart met het voeren van het gesprek over bereikbaarheid buiten werktijd. Daarnaast is het ook al in enkele cao's vastgelegd zoals de cao gehandicaptenzorg, cao VVT, cao kinderopvang, cao Aegon en de cao Rijk. Ook in het onderwijs is men bezig met het onderwerp bereikbaarheid buiten werktijd. Dat het onderwerp in korte tijd al op vele cao-tafels wordt besproken, laat volgens de initiatiefnemer zien dat het onderwerp speelt onder werknemers. Verder noemen werknemers zelf in TNO-onderzoek dat permanent bereikbaar meten zijn een van de oorzaken is van een burn-outklachten.<sup>33</sup> Ook vragen de leden van de SGP-fractie hoe groot het probleem is van altijd bereikbaar moeten zijn voor werknemers. Hiervoor verwijst de initiatiefnemer naar de eerder genoemde enquêtes onder werknemers over bereikbaarheid buiten werktijd waaruit blijkt dat bereikbaarheid buiten werktijd tot stress leidt. Daarbovenop laat het hoge aantal van mensen dat stress en burn-outklachten ervaart zien dat het een belangrijk onderwerp dat om aandacht vraagt. Op de vraag of een gesprek tussen werknemer en werkgever, de meest geschikte oplossing is om het probleem de meest geschikte oplossing is, is de initiatiefnemer van mening dat het voeren van een gesprek een goede start is om bewustzijn onder werkgevers en werknemers te creëren. De aanpak van stress en burn-out begint bij bewustwording en daarvoor is een gesprek een goede start. Daarbovenop past deze gespreksverplichting bij de al bestaande RI&E-verplichting voor werkgevers, waarbij zij de arbeidsrisico's van werknemers in kaart moeten brengen en daar ook het gesprek met werknemers over dienen aan te gaan.

### 3. Arbeidsomstandighedenwet

De leden van de VVD-fractie geven aan dat veel, met name kleine, werkgevers de Risico-Inventarisatie & -Evaluatie (RI&E) niet altijd goed kunnen vastleggen en vragen hoe werkgevers aan deze eis wel kunnen voldoen. De initiatiefnemer deelt de zorg van de leden van de VVD-fractie over het feit dat kleine werkgevers veelal geen RI&E hebben of dit in ieder geval lastig te vinden om de risico's van de arbeid in een RI&E vast te leggen. De initiatiefnemer vindt dat kleine werkgevers geholpen dienen te worden met het vastleggen van de risico's die de arbeid met zich meebrengen. Cao-partijen, zoals ook in het wetsvoorstel benoemd, kunnen, indien zij dit wenselijk achten, afspraken maken over een gehele sector waarbij individuele werkgevers deze afspraak kunnen overnemen. Dat is ook al te zien bij in de sector gehandicaptenzorg, kinderopvang en de VVT. Daar zijn op sectoraal niveau afspraken gemaakt. Daarbovenop kunnen brancheorganisaties of O&O-fondsen hierbij natuurlijk ook een rol in vervullen. Dit wetsvoorstel sluit dit soort afspraken niet uit.

De leden van de D66-fractie vragen waarom de initiatiefnemer ervoor kiest om het maken van afspraken over bereikbaarheid buiten werktijd via de Arbowet te regelen en niet via de Arbeidstijdenwet. De initiatiefnemer

<sup>32</sup> EenVandaag (2020) *Meer stress- en burn-outklachten door coronacrisis: «Ik houd mijn hart vast voor het najaar»*. Geraadpleegd van: <https://eenvandaag.avrotros.nl/item/meer-stress-en-burn-outklachten-door-coronacrisis-ik-houd-mijn-hart-vast-voor-het-najaar/>.

<sup>33</sup> TNO (2020) *«Burn-out Oorzaken, gevolgen en risicogroepen»*. Geraadpleegd van: <https://open.overheid.nl/repository/ronl-63905c2a-99e9-4a23-a696-2630e981545d/1/pdf/bijlage-rapport-trends-risicogroepen-oorzaken-en-gevolgen-burnouteindrapport.pdf>.

heeft de mogelijkheid om afspraken te maken over bereikbaarheid buiten werktijd via de Arbeidstijdenwet onderzocht. Vanwege twee redenen heeft de initiatiefnemer gekozen om deze afspraken over bereikbaarheid buiten werktijd via de Arbowet te realiseren. Allereerst vanwege het feit dat uit literatuur blijkt dat het altijd «aan» staan kan leiden tot stress en burn-out. Omdat stress en burn-out onder psychosociale arbeidsbelasting (PSA) vallen en de aanpak van PSA, indien een risico op de werkvloer, ook onder de Arbowet valt, vindt de initiatiefnemer het logisch om dit voorstel ook onder de Arbowet te laten vallen. Een andere reden om niet te kiezen voor de Arbeidstijdenwet is vanwege de vele uitzonderingen die de Arbeidstijdenwet kent.<sup>34</sup> Een van de voornaamste uitzondering in die wet is dat werknemers die driemaal het minimumloon verdienen niet onder de Arbeidstijdenwet vallen. Het zou wat betreft de initiatiefnemer ongewenst zijn als werknemers die driemaal het minimumloon verdienen uitgesloten zijn van afspraken over bereikbaarheid buiten werktijd. Dit zou namelijk betekenen dat voor bijvoorbeeld een groep leraren in het voortgezet onderwijs er een uitzondering komt, waardoor er geen afspraken voor hen hoeven gemaakt te worden over bereikbaarheid buiten werktijd. Daarbovenop zou dit ook voor werkgevers lastig zijn, want dat zou betekenen dat bij bepaalde functies wel afspraken met starters (met een lager salaris) moeten worden gemaakt, maar niet met werknemers die bovenin hun salarisschaal bevinden, wanneer zij boven driemaal het minimumloon uitkomen.

Verder vragen de leden van de D66-fractie of de initiatiefnemer de conclusie deelt dat sociale partners een belangrijke rol vervullen in het beperken en voorkomen van burn-out. De initiatiefnemer deelt deze conclusies en ziet ook dat sociale partners, waar vakbonden sterk genoeg zijn, goede afspraken kunnen maken. Echter zoals ook de onderzoekers van de beleidsdoorlichting artikel 1 hebben geconcludeerd is dat als zelfregulering, door sociale partner, is toegenomen het niet bekend is of de inspanningen die dit hebben gevergd in verhouding staan tot het resultaat. Daarbovenop geven ook nog eens aan dat in branches waarin het de sociale partners niet lukt zelfregulering te bevorderen vergen extra controle door Arbeidsinspectie wat zelfregulering in de weg staat.<sup>35</sup>

Daarbovenop vragen de leden van de D66-fractie of de cao niet de plek zou zijn om hier afspraken over te maken. De initiatiefnemer ziet geen problemen als afspraken over bereikbaarheid buiten werktijd in een cao of arbeidsvoorwaardenreglement worden gemaakt, in tegendeel, dat zou volgens de initiatiefnemer een goede manier zijn. Maar zoals de leden van de D66-fractie suggereren om het vanwege die reden het niet wettelijk te regelen is volgens de initiatiefnemer onverstandig. Werkgevers die namelijk niet doordrongen zijn van nut en noodzaak van het gesprek aangaan over bereikbaarheid buiten werktijd zullen naar alle waarschijnlijkheid zelfstandig geen afspraken met hun werknemers maken mochten zij problemen ondervinden met het altijd bereikbaar moeten zijn. Daarbovenop laat het Eurofound onderzoek naar buitenlandse voorbeelden zien dat wetgeving er toe leidt dat er meer afspraken over bereikbaarheid buiten werktijd worden gemaakt.<sup>36</sup> Deze wet is juist een hulpmiddel voor werknemers om dit gesprek over bereikbaarheid buiten werktijd te voeren.

<sup>34</sup> Rijksoverheid «Wanneer geldt de Arbeidstijdenwet niet (of gedeeltelijk) voor mij?». Geraadpleegd van: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werktijden/vraag-en-antwoord/voor-welke-werknemers-of-beroepen-geldt-de-arbeidstijdenwet-gedeeltelijk-niet>.

<sup>35</sup> De Argumentenfabriek (2020) «Beleidsdoorlichting artikel 1 (Arbeidsmarkt) 2012–2019», p. 95. Geraadpleegd van: <https://www.argumentenfabriek.nl/media/3824/beleidsdoorlichting-artikel-1-arbeidsmarkt-2012-2019.pdf>.

<sup>36</sup> Eurofound (2021), *Right to disconnect: Exploring company practices*.

De leden van de SGP-fractie vragen naar de overlap van deze wet met bestaande wetgeving. Deze initiatiefwet wijzigt de Arbeidsomstandighedenwet. Echter zoals de leden van de SGP-fractie suggereren raakt deze wet indirect ook de Arbeidstijdenwet zoals bij het verbod op werken op zondag. Door deze initiatiefwet kan het mogelijk zijn dat de wettelijke arbeidstijden beter worden nageleefd. Dit omdat het gesprek over bereikbaarheid buiten werktijd er ook toe kan leiden dat de arbeidstijden onderdeel van dat gesprek kunnen worden. Dit omdat werknemers die, na een dag werken, ook 's avonds of in het weekend doorwerken, werken in sommige gevallen meer werken dan wettelijk is toegestaan volgens de Arbeidstijdenwet. Deze initiatiefwet kan er voor zorgen dat dit wordt beperkt. Daarnaast vergroot deze wet de mogelijkheid om het werken op zondag terug te dringen. Indien werknemers bijvoorbeeld aangeven dat zij zich aan de zondagsrust wensen te houden, kan dit via dit gesprek eenvoudiger met de werkgever worden besproken. Deze mogelijkheid om ook over zondagsrust het gesprek aan te gaan is van belang omdat de initiatiefnemer constateert dat er steeds vaker druk op werknemers wordt gelegd om toch ook op zondag te werken.<sup>37</sup> Het voordeel van deze wet is dat werkgevers het gesprek over bereikbaarheid zullen initiëren, waardoor het voor werknemers mogelijk eenvoudiger is om tijdens het gesprek ook arbeidstijden of de zondagsrust aan de orde te stellen.

Naast de Arbeidstijdenwet heeft deze wet ook mogelijke effecten op de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) die verplicht is gesteld in de Arbeidsomstandighedenwet. Immers als werknemers aangeven dat bereikbaar moeten zijn buiten werktijd werkdruk of stress oplevert, is dat een arbeidsrisico en zodoende is de werkgever dan verplicht om via de RI&E met een plan van aanpak te komen om werkdruk en stress te verminderen en zo veel als mogelijk te voorkomen.

#### **4. Hoofdlijnen van het wetsvoorstel**

De leden van de VVD-fractie vragen naar beroepen waar werktijden onregelmatig zijn of waar juist flexibiliteit noodzakelijk is. De initiatiefnemer erkent dat de verscheidenheid tussen beroepen, zelfs binnen een bedrijf, verschillend zijn. Denk aan de werknemer die verantwoordelijk is voor de contacten in Azië of de Verenigde Staten of de servicemonteur die 's avonds ook bereikbaar moet zijn. Juist vanwege die verscheidenheid van beroepen, en dus ook werktijden, kiest de initiatiefnemer ervoor om het gesprek tussen werkgever en werknemers te laten. In dat gesprek kunnen werkgever en werknemers bespreken wat voor beide partijen gewenst is en wat haalbaar is met betrekking tot de werkzaamheden. De initiatiefnemer laat de inhoud van dit gesprek, net zoals hoe bereikbaarheid tijdens werktijd moet worden afgestemd, volledig aan werkgever en werknemers. Verder laten de voorbeelden van Duitse multinationals zien, met klanten over de hele wereld, dat het mogelijk is om afspraken te maken over bereikbaarheid buiten werktijd.

De leden van de SP-fractie vragen juist naar de andere kant van de medaille, een cultuur van overwerk en altijd bereikbaar zijn. Voor het antwoord hierop verwijst de initiatiefnemer naar het antwoord hierop in hoofdstuk 1. Ook vragen de leden van de SP-fractie naar bereikbaarheid tijdens werktijd. Dit wetsvoorstel gaat niet over bereikbaarheid tijdens werktijd en deze wet heeft daar dus geen effect op. De leden van de ChristenUnie-fractie vragen of een gesprek tussen werkgever en werknemers afdoende is. De initiatiefnemer is het eens met de leden van de ChristenUnie-fractie dat het aan de werkgever (en werknemers) is om

<sup>37</sup> CIP (2016) «Wat als je baas wil dat jij op zondag gaat werken?». Geraadpleegd van: <https://cip.nl/54444-wat-als-je-baas-wil-dat-jij-op-zondag-gaat-werken>.

afspraken te maken over bereikbaarheid buiten werktijd. De intrinsieke motivatie voor een werkgever om met werknemers een afspraak te maken, kan simpelweg bestaan uit het voorkomen van uitval van werknemers en dus schadelastbeheersing. Immers altijd bereikbaar zijn heeft nadelen voor een werknemer en kan leiden tot stress en burn-out. Ook kan de motivatie voor werkgevers zijn, zoals de leden van de ChristenUnie-fractie aangeven dat werkgevers van mening zijn dat er meer is in het leven dan werk. De initiatiefnemer is optimistisch over het effect en de effectiviteit van deze wet, zoals ook de leden van de D66-fractie vragen. Allereerst vanwege het feit dat als gevolg van de aankondiging van de wet er organisaties en sectoren met elkaar het gesprek zijn aangegaan over bereikbaarheid buiten werktijd. Daarbovenop heeft de introductie van de Franse wet «droit à la déconnexion» laten zien dat het aantal afspraken over bereikbaarheid buiten werktijd een impuls geeft in het aantal afspraken.<sup>38</sup> De initiatiefnemer verwacht daarom dat na inwerkingtreding van deze wet veel organisaties het gesprek zullen starten over bereikbaarheid buiten werktijd. Ook werkgevers die het onderwerp minder van belang vinden of het onderkennen, terwijl het onderwerp wel speelt onder het personeel, zullen hierdoor zich ook open moeten stellen voor dit probleem. Alhoewel erkennen steeds meer werkgevers inmiddels ook dat het altijd aan staan een probleem kan vormen voor de gezondheid van werknemers.<sup>39</sup> De initiatiefnemer verwacht, nu ook werkgeversvereniging AWWN het probleem van technostress onderkent, dat het belang van afspraken te maken over bereikbaarheid buiten werktijd zal toenemen. Om die reden verwacht de initiatiefnemer niet dat werkgevers deze wettelijk bepaling als een «moetje» zullen ervaren, zoals de leden van de ChristenUnie-fractie suggereren. Naast de steeds luider wordende vraag vanuit werknemers heeft het voeren van een gesprek ook positieve effecten voor werkgevers, namelijk het mogelijk voorkomen van een burn-out en alle daaruit volgende nadelige gevolgen voor werknemer en werkgever van dien. Omdat ook werkgevers inzien dat altijd bereikbaar zijn een probleem vormt, en de initiatiefnemer van mening is dat het per organisatie verschilt welke maatregelen genomen dienen te worden, vindt de initiatiefnemer de wettelijke verplichting voor het voeren van een gesprek over bereikbaarheid over werktijd voldoende. Andere mogelijkheden die de initiatiefnemer heeft overwogen, zoals de leden van de SGP- en de ChristenUnie-fractie vragen, zoals de al eerder genoemde Franse wet, is wat betreft de initiatiefnemer te vergaand. Een hand handreiking of zelfregulering zou juist weer te vrijblijvendheid zijn. Verdere toelichting hierover is te vinden in hoofdstuk 8.

De leden van de VVD- en CDA-fractie vragen naar de administratieve gevolgen van het wetsvoorstel voor het MKB en dan met name organisaties zonder een Human Resource (HR)-afdeling. Ook vragen de leden van de VVD-fractie of de initiatiefnemer heeft gesproken met het MKB. Er is met verschillende ondernemers, waaronder ook met VNO-NCW/MKB-Nederland, gesproken. Deze ondernemers gaven onder andere aan dat zij het belangrijk vinden om te voorkomen dat werknemers met een burn-out thuis komen te zitten. Het voeren van een gesprek over bereikbaarheid buiten werktijd werd door hen niet als problematisch ervaren. Daarbovenop heeft het wetsvoorstel opengestaan ter internetconsultatie waarop verschillende reacties vanuit werkgevers zijn gekomen. Naar aanleiding van deze gesprekken en de reacties op de consultatie heeft de initiatiefnemer gekozen voor een niet-vrijblijvende, maar lichtere variant.

<sup>38</sup> Ministère du Travail (2020) «*La négociation collective en 2019. Édition 2020*», p. 374. Geraadpleegd van: [https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/bnc2019\\_web.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/bnc2019_web.pdf).

<sup>39</sup> NOS (2016) «*Continu bereikbaar, ook werkgevers zien het nu als probleem*». Geraadpleegd van: <https://nos.nl/artikel/2106290-continu-bereikbaar-ook-werkgevers-zien-het-nu-als-probleem>.

Inmiddels heeft ook de SER, waar ook MKB-Nederland zitting heeft, in haar advies *Hybride werken* het recht op onbereikbaarheid genoemd. Zij stellen dat «afspraken over onbereikbaarheid werkenden en werkgevers [kunnen] helpen om bij een toename van plaats- en tijdsonafhankelijk werk toch een heldere scheidslijn te creëren tussen werk en privé».<sup>40</sup> Ook is de initiatiefnemer in de reactie op de internetconsultatie uitgebreid ingegaan op de reactie van werkgevers met klanten in verschillende tijdzones. Op de vraag van de leden van de VVD-fractie of een HR-afdeling nodig is voor het voeren van een gesprek tussen werkgever en werknemers is de initiatiefnemer van mening dat een HR-afdeling niet noodzakelijk is. Immers een gesprek tussen werkgever en werknemers kan ook zonder HR-afdeling gevoerd worden. In de paragraaf financieel wordt nader ingegaan op de administratieve kosten van dit wetsvoorstel.

De leden van de D66- en GroenLinks-fractie vragen naar de reactie van de Arbeidsinspectie over de stand der wetenschap waarop de Arbeidsinspectie kan oordelen. De Arbeidsinspectie doet hiermee op dat zij op dit moment, vanwege de stand der wetenschap, (nog) niet kunnen oordelen over of de door werkgevers genomen maatregelen effect gaan hebben. Dit omdat er nog onvoldoende concrete maatregelen door bedrijven genomen zijn. Echter deze wet vraagt ook niet om concrete maatregelen, maar vraagt slechts om in gesprek te gaan over bereikbaarheid buiten werktijd. Het is namelijk bekend dat afspraken maken over bereikbaarheid buiten werktijd een positief effect hebben op de gezondheid van werknemers. Indien werkgever en werknemers concrete maatregelen willen is dat aan hen en kan een uitkomst zijn van het gesprek, maar wordt niet door dit wetsvoorstel verwacht.

Door de reactie van de Arbeidsinspectie heeft de initiatiefnemer ervoor gekozen om de Arbeidsinspectie alleen te laten controleren of er een gesprek heeft plaatsgevonden tussen werkgever en werknemers over bereikbaarheid buiten werktijd en dat deze afspraak schriftelijk is vastgelegd. De inhoud van mogelijke afspraken worden niet door de Arbeidsinspectie beoordeeld. Door de Arbeidsinspectie alleen te laten controleren of er een gesprek is geweest, laat de initiatiefnemer het aan werkgevers welke maatregelen het beste werken voor het bedrijf. De reden hiervoor is dat elk bedrijf anders is en daarbij op zoek zal gaan naar de meest geschikte maatregel. In sectoren en bedrijven worden nu al verschillende maatregelen genomen. Indien bedrijven ondersteuning hierbij nodig hebben, zo constateert de initiatiefnemer, heeft werkgeversorganisaties VNO-NCW/MKB-Nederland aangegeven bereid te zijn om, in overleg met de vakbeweging, een handreiking in de Stichting van de Arbeid te ontwikkelen.<sup>41</sup> De initiatiefnemer juicht de ontwikkeling van een handreiking natuurlijk toe.

De leden van de D66-fractie vragen verder naar het mogelijke risico dat werknemers zelf besluiten om bereikbaar te blijven. Omdat eventuele maatregelen over bereikbaarheid buiten werktijd een mogelijke uitkomst kan zijn van het verplichte gesprek tussen werkgever en werknemers, verwacht de initiatiefnemer dat werknemers hun stem laten horen bij eventuele maatregelen. Echter dit wetsvoorstel verbiedt werknemers niet om altijd bereikbaar te willen zijn. Dus als werknemers ervoor kiezen om altijd bereikbaar te blijven, is dat aan hen. De werkgever kan hier ook niet, op basis van deze wet, op worden aangesproken. Echter als altijd

<sup>40</sup> SER (2022) «*Hybride werken*», Advies 22/03. Geraadpleegd van: <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviezen/2022/hybride-werken.pdf>.

<sup>41</sup> Overheid.nl (2019) «Reactie VNO-NCW/MKB-Nederland Initiatiefwet Gijs van Dijk tot het recht op onbereikbaarheid». Geraadpleegd van: <https://www.internetconsultatie.nl/rechtoponbereikbaarheid/reactie/ace1efda-19bc-4270-945c-ab5eee3c5d6c>.

bereikbaar zijn als arbeidsrisico is aangemerkt, dient de werkgever hierop maatregelen te nemen volgens de RI&E. Dit staat echter los van deze initiatiefwet. Dit is al onderdeel van de Arbowet.

De leden van de CDA-fractie vragen naar de rol van arbocatalogi in relatie met bereikbaarheid buiten werktijd en daarbij ook naar het vergroten van het gebruik van deze arbocatalogi. De initiatiefnemer is het volledig eens dat het zinvol is om het gebruik van arbocatalogi te vergroten. Het is voor werkgevers en werknemers nuttig en verstandig om via een arbocatalogus invulling te geven aan een gezonde en veilige werkplek. Het vergroten van het gebruik van arbocatalogi juicht de initiatiefnemer dan ook van harte toe. Echter een arbocatalogus is niet verplicht en dat is direct te merken dat een groot deel van de bedrijven geen gebruik maakt van een arbocatalogus. Deze zelfregulering wordt door onderzoekers van de recente evaluatie arbobeleidsagenda 2012 ook aangemerkt als «ten dele ... gelukt». Dit onderzoek geeft aan dat de intentie van de arbobeleidsagenda was om de rol van sociale partners te versterken en de rol van de overheid waar mogelijk verder te beperken. Zij geven daarbij aan dat deze rolverdeling constant is gebleven en dat zelfregulering in sommige branches is toegenomen. Maar zij stellen ook vast dat «in andere branches sociale partners niet in staat [zijn] gebleken om adequaat te sturen op gezond en veilig werken. Dat betekent dat een zelfregulerend instrument zoals de arbocatalogus niet overal even goed werkt». Om die reden zien de onderzoekers dat het gevolg daarvan is dat de overheid een sterkere rol op zich neemt om het niveau van zelfregulering te waarborgen. Ook laten zij zien dat zelfregulering er toe leidt dat wanneer sociale partners het niet eens worden over een oplossing het proces vervolgens vastloopt.<sup>42</sup> In de eindconclusie van deze evaluatie geven de onderzoekers aan dat zelfreguleringsinstrumenten met name partijen bereiken die tóch al doordrongen zijn van het nut en noodzaak van arbeidsomstandighedenbeleid. Vanwege het feit dat zelfregulering onvoldoende succesvol is gebleken, is de initiatiefnemer van mening dat het belangrijk is om het voeren van een gesprek over bereikbaarheid buiten werktijd in de wet op te nemen. Hiermee worden alle werkgevers verplicht om dit belangrijke gesprek te voeren en dat is positief voor werknemers omdat er zodoende aandacht komt over de druk van het altijd bereikbaar moeten zijn. Werkgevers die niet doordrongen zijn van nut en noodzaak zullen namelijk naar alle waarschijnlijkheid niet zelfstandig afspraken maken met hun werknemers mochten zij problemen ondervinden met het altijd bereikbaar moeten zijn.

Op de vraag van de leden van de CDA-fractie over de rol van de ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging bij het gesprek over bereikbaarheid buiten werktijd heeft de initiatiefnemer in de memorie van toelichting aangegeven dat het gesprek over bereikbaarheid buiten werktijd met een OR, personeelsvertegenwoordiging, vakbonden of met individuele werknemers gevoerd kan worden. Dit is aan de organisatie. Immers elke organisatie is anders en het zo zijn dat er binnen een organisatie meerdere afspraken worden gemaakt met werknemers, vanwege verschillen in hun werkzaamheden. De ene groep werknemers dient bijvoorbeeld op bepaalde tijden beschikbaar te zijn en bij een andere groep werknemers speelt dit niet. De initiatiefnemer kan zich echter voorstellen dat in de praktijk een vakbond, de OR of personeelsvertegenwoordiging het gesprek zal voeren. Immers deze gesprekken vinden periodiek al plaats en het thema bereikbaarheid kan dan ook worden meegenomen in deze gesprekken.

---

<sup>42</sup> De Beleidsonderzoekers (2019) «Gezond en veilig werken. Onderzoek naar het stelsel voor gezond en veilig werken sinds de Beleidsagenda 2012», p. 32.



De leden van de SP-fractie vragen naar de inhoud van een gesprek tussen werkgever en werknemers over bereikbaarheid buiten werktijd en maken zich zorgen dat sommige werkgevers dit onderwerp niet serieus genoeg nemen. Allereerst wil de initiatiefnemer opmerken dat er op dit moment nauwelijks wordt gesproken over het onderwerp bereikbaarheid buiten werktijd. Elk extra gesprek dat gevoerd gaat worden, ziet de initiatiefnemer als winst. Daarnaast ziet de initiatiefnemer op basis van de resultaten van de Franse wet dat er een enorme toename is van afspraken over bereikbaarheid buiten werktijd. Om die reden is de initiatiefnemer hoopvol dat er veel gesprekken over dit onderwerpen zullen gaan plaatsvinden. Over op welke wijze dit gesprek wordt gevoerd en de uitkomst van dit gesprek geeft deze wet geen invulling. Dit is aan werkgever en werknemers zelf. De reden hiervoor is dat de initiatiefnemer van mening is dat als werknemers aangeven dat bereikbaarheid buiten werktijd een probleem is dat er per organisatie gekeken dient te worden wat de beste aanpak van dit probleem is. Wel geeft de initiatiefnemer, net zoals de leden van de GroenLinks-fractie vragen, aan dat als werknemers aangeven dat bereikbaarheid buiten werktijd een probleem is en dat dit kan leiden tot stress en burn-outs de werkgever verplicht is, in het kader van de RI&E, maatregelen tegen te nemen. De leden van de GroenLinks-fractie vragen daarbij nog om welke maatregelen dit zou kunnen gaan. De initiatiefnemer heeft er bewust voor gekozen om geen maatregelen op te nemen in dit wetsvoorstel. Het is namelijk per organisatie, en mogelijk zelfs binnen een organisatie, verschillend wat de beste maatregel zou kunnen zijn.

De leden van de SGP-fractie geven aan het belang van rust en de scheiding tussen werk en privé in deze jachtige tijd te onderschrijven. Maar zij vragen zich af of dit wetsvoorstel geen papieren rompslomp creëert en of een gesprek over bereikbaarheid buiten werktijd bij gaat dragen aan het tot rust komen of tijd voor familie te hebben na het werk. De initiatiefnemer is verheugd om te lezen dat de leden van de SGP-fractie het belang van rust en scheiding tussen werk en privé onderschrijven. De initiatiefnemer begrijpt bovendien de zorg van de leden of deze wetswijziging daarbij effect gaat hebben. Om dit te beantwoorden verwijst de initiatiefnemer graag naar de eerdere antwoorden bijvoorbeeld in de inleiding, over het effect van de Franse wet «droit à la déconnexion». Naar aanleiding van deze Franse wet zijn het aantal afspraken over bereikbaarheid buiten werktijd enorm toegenomen. De initiatiefnemer heeft daarbij de verwachting dat het aantal afspraken ook in Nederland zal toenemen indien deze wet wordt ingevoerd. Daarbovenop kan dit gesprek aansluiten bij het reeds verplichte gesprek met de OR of personeelsvertegenwoordiging over het periodiek aanpassen van de verplichte RI&E met een plan van aanpak. Om die reden gaat de initiatiefnemer ervan uit dat dit gesprek geen papieren rompslomp hoeft te worden.

Verder vragen de leden van de SGP-fractie naar zelfregulering en de rol van sociale partners of de OR hierin om het onderwerp voortdurende bereikbaarheid meer ter hand te nemen. De initiatiefnemer constateert, net zoals de leden van de SGP-fractie, dat in enkele sectoren de eerste stappen zijn gezet om afspraken te maken over bereikbaarheid buiten werktijd. Echter dit zijn nog maar enkele werkgevers. Daarbij zijn dit sectoren waar een sterke vakbondsvertegenwoordiging aanwezig is en het onderwerp werkdruk al langer op de agenda staat. De initiatiefnemer vreest dat als er enkel sprake is van zelfregulering dat werknemers met onvoldoende onderhandelingsmacht, zoals ook de WRR in haar rapport «Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht» aangeeft,

onvoldoende de mogelijkheid krijgen om overwerk te begrenzen en werk en privé af te bakenen.<sup>43</sup>

Dit voorbeeld waarbij zelfregulering onvoldoende werkt, is nu ook al zichtbaar in de recente evaluatie arbobeleidsagenda 2012. In deze evaluatie wordt geconcludeerd dat zelfregulering «ten dele [is] gelukt». De onderzoekers geven daarbij aan de intentie van de arbobeleidsagenda was om de rol van sociale partners te versterken en de rol van de overheid waar mogelijk verder te beperken. Zij concluderen daarbij dat deze rolverdeling door de jaren constant is gebleven en dat zelfregulering in sommige branches is toegenomen. Maar zij stellen ook vast dat «in andere branches sociale partners niet in staat [zijn] gebleken om adequaat te sturen op gezond en veilig werken. Dat betekent dat een zelfregulerend instrument zoals de arbocatalogus niet overal even goed werkt». Om die reden zien de onderzoekers dat het gevolg daarvan is dat de overheid een sterkere rol op zich neemt om het niveau van zelfregulering te waarborgen. Ook laten zij zien dat zelfregulering er toe leidt dat wanneer sociale partners het niet eens worden over een oplossing het proces vervolgens vastloopt.<sup>44</sup> Om die reden is de initiatiefnemer van mening dat een wetsvoorstel, waarbij alle werkgevers een gesprek aangaan over bereikbaarheid buiten werktijd, de meest geschikte manier is om een oplossing te bieden voor werknemers die altijd bereikbaar zijn als probleem beschouwen. De initiatiefnemer ziet met tevredenheid dat werknemers- en werkgeversorganisaties het onderwerp voortdurende bereikbaarheid al oppakken, maar geeft daarbij aan dat niet deze voorbeelden niet alle werkgevers en werknemers vertegenwoordigen. Om ook de werkgevers te bereiken die weinig zien in het gesprek over dit onderwerp aan te gaan. Als laatste maakt een wetsvoorstel, i.t.t. zelfregulering, de positie van werknemers sterker om bij een werkgever aan te geven dat zij, bijv. op een zondag, niet bereikbaar willen zijn.

## 5. Handhaving

De leden van de VVD-, D66-, CDA- en GroenLinks-fracties vragen om een verdere toelichting van het gesprek tussen werkgever en werknemers over bereikbaarheid buiten werktijd. Het wetsvoorstel beoogt enkel dat een gesprek dient plaats te vinden tussen werkgever en werknemers over bereikbaarheid buiten werktijd en dat schriftelijk wordt vastgelegd dat dit gesprek heeft plaatsgevonden. Het is verder aan werkgever en werknemers op welke manier dit gesprek en met wie binnen een organisatie dit gesprek wordt gevoerd. Dit kan dus op sectoraal niveau via de cao-tafel, met de OR of zelfs per functiegroep. De initiatiefnemer kan zich namelijk voorstellen dat bereikbaarheid buiten werktijd voor de ene functie relevanter is dan voor een andere functie. Op de vraag van de leden van de GroenLinks-fractie of dit gesprek eenmalig of terugkerend is, geeft de initiatiefnemer aan dat dit aan werkgever en werknemers. De initiatiefnemer kan zich indenken dat het nuttig kan zijn om het onderwerp bereikbaarheid structureel te bespreken rondom het thema's arbeidsrisico's. Ook bij veranderde werkomstandigheden kan het zinvol zijn om het gesprek opnieuw te voeren. Dit is echter aan werkgever en werknemers om die te doen en wordt dus niet verplicht via dit wetsvoorstel. De enige voorwaarde die dit wetsvoorstel legt aan dit gesprek over bereikbaarheid buiten werktijd is dat deze schriftelijk wordt vastgelegd. Op welke manier

<sup>43</sup> Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) (2020) «*Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht*». Geraadpleegd van: <https://www.wrr.nl/publicaties/rapporten/2020/01/15/het-betere-werk>.

<sup>44</sup> De Beleidsonderzoekers (2019) «*Gezond en veilig werken. Onderzoek naar het stelsel voor gezond en veilig werken sinds de Beleidsagenda 2012*», p. 32. Geraadpleegd van: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2019/12/31/gezond-en-veilig-werken>.

dit schriftelijk wordt vastgelegd, is ook aan werkgever en werknemers. Door het schriftelijk vast te leggen kan de Arbeidsinspectie controleren of het gesprek over bereikbaarheid buiten werktijd heeft plaatsgevonden. De Arbeidsinspectie kijkt daarbij niet naar de inhoud van het gesprek. Dit vanwege de mogelijke enorme variëteit aan afspraken die kunnen worden gemaakt. Wat werkbaar is per bedrijf, is een kwestie van maatwerk. Deze manier van handhaven past ook het beste bij de werkwijze van de Arbeidsinspectie en dus ook aan de andere verplichtingen die in de Arbwet zijn vastgelegd. Bovendien past dit ook in de al bestaande werkwijze van de (verplichte) RI&E voor alle werkgevers. Daarin moeten werkgevers alle risico's van de arbeid schriftelijk al vastleggen. Om die reden zijn de kosten voor de Arbeidsinspectie relatief laag. Dit omdat het handhaven van het controleren of er een gesprek heeft plaatsgevonden in de standaardcontroles van de RI&E binnen een organisatie past.

Op de vraag van de leden van de VVD-fractie in hoeverre de initiatiefnemer verwacht dat dit wetsvoorstel bijdraagt aan het daadwerkelijk doen afnemen van het gevoel bereikbaar te moeten zijn door werknemers, geeft de initiatiefnemer aan dat door dit gesprek te voeren er allereerst meer bewustzijn onder werknemers, maar ook binnen een organisatie, komt met betrekking tot het altijd bereikbaar moeten zijn. Bewustzijn kan er al toe leiden dat de ervaren druk onder werknemers minder wordt. Daarbovenop geeft dit gesprek aanleiding aan werknemers om het signaal van ervaren druk van het altijd bereikbaar moeten zijn kenbaar bij de werkgever te maken. Doordat dit signaal bij de werkgever bekend wordt, kan de werkgever hier dan ook op handelen met als mogelijke positieve uitkomst een verminderde werkdruk en verlaging van stress en burn-out op de werkvloer. Op verdere vragen van de leden van de VVD- en CDA-fractie of een gesprek bijdraagt aan het doen afnemen van het gevoel van bereikbaarheid, verwijst de initiatiefnemer naar de antwoorden in hoofdstuk 1 waar in wordt gegaan op de effecten van de al gemaakte afspraken in cao's over bereikbaarheid buiten werktijd en de voorbeelden in andere Europese landen. Ook voor het antwoord op de vraag over effectiviteit van dit wetsvoorstel van de leden van de CDA-fractie verwijst de initiatiefnemer naar hoofdstuk 1 waar verschillende Europese voorbeelden laten zien hoe effectief wetgeving kan zijn. Zo heeft de Franse wet er toe geleid dat het aantal afspraken over bereikbaarheid buiten werktijd met 86% is toegenomen.

De leden van de CDA- en SGP-fractie vragen naar de gevolgen voor een werkgever mocht die tijdens een controle van de Arbeidsinspectie niet kunnen voldoen aan de verplichting om schriftelijk te laten zien dat er een gesprek tussen werkgever en werknemers heeft plaatsgevonden. Omdat dit initiatiefwetsvoorstel artikel 3 lid 2 van de Arbwet wijzigt, heeft dit als effect dat dit, volgens het Arbobesluit, een overige overtreding (OO)<sup>45</sup> is. Bij een overige overtreding wordt eerst een waarschuwing of een kennisgeving van een eis tot naleving gegeven. Nadat eenzelfde overtreding opnieuw is geconstateerd, wordt overgegaan tot een boete. Met andere woorden een werkgever krijgt altijd de kans om, nadat die een eerste keer is gecontroleerd, het gesprek over bereikbaarheid buiten werktijd te voeren en deze schriftelijk vast te leggen zonder dat een boete wordt uitgedeeld. Mocht een werkgever tweemaal worden gecontroleerd en nog steeds geen gesprek over bereikbaarheid buiten werktijd, of deze

---

<sup>45</sup> OO: overige overtreding, waarvoor eerst een waarschuwing of een kennisgeving van een eis tot naleving wordt gegeven, of een eis tot naleving wordt gesteld, en pas nadat dezelfde of een soortgelijke overtreding opnieuw is geconstateerd, wordt overgegaan tot boeteoplegging.

schriftelijk niet te hebben vastgelegd, heeft gevoerd wordt overgegaan tot een boete. Het boetebedrag bedraagt hierbij 1.500 euro.<sup>46</sup>

## 6. Europese regelgeving

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen de initiatiefnemer om een reactie op de aangenomen resolutie van het Europees Parlement waarin zij de Europese Commissie verzoekt om het recht om offline te zijn vast te leggen in EU-wetgeving. Ook de leden van de SGP-fractie vragen naar de ontwikkelingen in de Europese Unie rondom het recht op onbereikbaarheid. Op 21 januari 2021 heeft het Europees Parlement een motie aangenomen waarbij zij de Europese Commissie verzoekt de risico's van het niet-beschermen van het recht om offline te zijn te beoordelen en aan te pakken. Naast de oproep aan de Europese Commissie verzoekt deze resolutie ook de lidstaten en werkgevers om ervoor te zorgen dat werknemers geïnformeerd worden over hun recht om offline te zijn en dat recht ook te kunnen uitoefenen.<sup>47</sup> De Europese Commissie is naar aanleiding van deze aangenomen resolutie van het Europees Parlement aan de slag gegaan en heeft op 26 januari 2022 een Europese verklaring over digitale rechten en beginselen voor het digitale decennium gepresenteerd. In deze verklaring wordt aangegeven dat iedereen in een digitale omgeving de mogelijkheid moet hebben om niet bereikbaar te zijn en een evenwicht tussen werk en privéleven te vinden.<sup>48</sup>

De initiatiefnemer is verheugd met de resolutie van het Europees Parlement en opname van het recht op onbereikbaarheid in de Europese verklaring over digitale rechten en beginselen voor het digitale decennium door de Europese Commissie. De initiatiefnemer ziet deze resolutie en de verklaring daarom ook als een aanmoediging om door te gaan met dit initiatiefwetsvoorstel. Dit laat zien dat het probleem van altijd bereikbaar zijn ook in andere Europese landen als probleem wordt ervaren. De resolutie en verklaring laten zien dat deze problematiek serieus worden genomen en dat daarmee ook mogelijk Europese wetgeving komt. Het is echter nog de vraag of deze verklaring leidt tot Europese maatregelen, zoals wetgeving. Deze resolutie en verklaring laten wel zien dat het altijd bereikbaar moeten zijn als een probleem wordt gezien. Om die reden ziet de initiatiefnemer deze verklaring en resolutie als aanmoediging om met de gekozen richting van dit wetsvoorstel door te gaan. De gekozen richting van deze initiatiefwet past volgens de initiatiefnemer bij de Nederlandse traditie om in gezamenlijkheid, tussen werkgever en werknemers, afspraken te maken over dit onderwerp. Op de vraag van de leden van de SGP-fractie hoe dit wetsvoorstel zich verhoudt tot de aangenomen resolutie ziet de initiatiefnemer dit wetsvoorstel als een logisch vervolg van de resolutie en de Europese verklaring. Het laat zien dat het probleem, en de risico's, van altijd bereikbaar moeten zijn breed wordt gedeeld en dat, zoals andere Europese landen laten zien, wetgeving van belang kan zijn in het aanpakken van werkstress en burn-out.

<sup>46</sup> Overheid.nl, Beleidsregel boeteoplegging arbeidsomstandighedenwetgeving, Geraadpleegd van: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0032326/2021-03-27#Bijlage>.

<sup>47</sup> Europees Parlement (2021) «Resolutie van het Europees Parlement van 21 januari 2021 met aanbevelingen aan de Commissie betreffende het recht om offline te zijn», 2019/2181(INL). Geraadpleegd van: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021\\_NL.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_NL.html).

<sup>48</sup> Europese Commissie (2022) «Declaration on European Digital Rights and Principles». Geraadpleegd van: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/declaration-european-digital-rights-and-principles>.

## 7. Financieel

De leden van VVD-, ChristenUnie en SGP-fractie vragen naar de genoemde baten van het wetsvoorstel. In het wetsvoorstel wordt aangegeven dat «het mogelijk is dat de kosten en baten tegen elkaar kunnen worden weggestreept». De initiatiefnemer wil daarbij aangeven dat er een mogelijkheid bestaat dat er flinke baten kunnen zijn als het gesprek wordt aangegaan over bereikbaarheid buiten werktijd. De initiatiefnemer spreekt daarbij niet van wegstrepen van kosten. Als argument dat de baten mogelijk hoger kunnen uitvallen dan de verzuimkosten (voor werkgevers) vanwege stress is omdat volgens TNO deze verzuimkosten oplopen tot 3,1 miljard euro per jaar.<sup>49</sup> Dit is een fors bedrag en zal door dit wetsvoorstel niet worden weggenomen. Echter omdat preventie, hetgeen dit wetsvoorstel ook beoogt, problemen van werkstress kan voorkomen, wil de initiatiefnemer aangeven dat de kans aanwezig is dat de administratiekosten van dit wetsvoorstel waarschijnlijk eenvoudig kunnen worden terugverdiend.

Daarnaast vragen de leden van de SGP-fractie naar het bedrag van 17,5 miljoen euro is gebaseerd. Dit is gebaseerd op het handboek *Meting Regeldrukkosten*, waarbij de benodigde tijd die een bepaalde handeling duurt en dat wordt vermenigvuldigt met het aantal bedrijven. Door dit wetsvoorstel zullen bedrijven kennis moeten nemen van het feit dat een gesprek moet worden gevoerd met werknemers over bereikbaarheid buiten werktijden om, het daadwerkelijk voeren van het gesprek en archiveren en het aanpassen van de RI&E als blijkt uit het gesprek dat dit noodzakelijk is. Uitgaande van 350.000 bedrijven komt dit, waarvan niet alle bedrijven de RI&E hoeven aan te passen, neer op 17,5 miljoen euro. Dit is dan ongeveer 50 euro per bedrijf.

De leden van de CDA-fractie geven aan dat zij net zoals de initiatiefnemer van mening zijn 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. De leden merken op dat dit gesprek dan wel daadwerkelijk gevoerd dient te worden. De leden van de CDA-fractie vragen daarbij of er meer dan een wettelijke verplichting nodig is om dit gesprek over bereikbaarheid buiten werktijd te voeren. Doordat er op dit moment nog maar bij een klein aantal werkgevers het gesprek over bereikbaarheid buiten werktijd wordt gevoerd, is de initiatiefnemer van mening dat het verplichten van dit gesprek al veel effect zal hebben. Dit omdat veel bedrijven door deze wet zich genoodzaakt voelen om dit gesprek aan te gaan met werknemers. Hiermee kunnen al grote stappen worden gezet in bewustwording en preventie binnen bedrijven. Het is bekend dat bewustwording en preventie leidt tot minder stress en burn-out en dus minder ziekteverzuim. De initiatiefnemer gaat daarbij uit dat alleen het voeren van een gesprek al positieve effecten zal opleveren. Op de vraag of er meer nodig is dan een wettelijke verplichting, zoals de leden van de CDA-fractie vragen, vindt de initiatiefnemer dat niet aan de orde. De initiatiefnemer gaat er vanuit dat werkgevers, als deze initiatiefwet in werking is getreden, zich aan deze wet houden en dat daardoor gesprekken gaan plaatsvinden. Daarnaast zijn werkgevers nu al wettelijk verplicht om in het kader van de RI&E in het geval van arbeidsrisico's, zoals PSA, maatregelen te nemen ter voorkoming van deze PSA. Aanvullende maatregelen zijn dus volgens de initiatiefnemer niet nodig. Mocht na inwerkingtreding blijken dat het noodzakelijk is om aanvullende maatregelen te nemen dan kan dit worden

<sup>49</sup> TNO (2020) «*Verzuimkosten door werkstress lopen op tot 3,1 miljard*». Geraadpleegd van: <https://www.monitorarbeid.tno.nl/nl-nl/news/verzuimkosten-door-werkstress-lopen-op-tot-31-miljard/>.

meegenomen bij de in deze opgenomen evaluatiebepaling waarmee de Minister wordt verplicht om binnen vijf jaar na inwerkingtreding een verslag over de doeltreffendheid en de effecten van de wet naar de Kamer te sturen.

Op de vraag van de leden van de GroenLinks-fractie over de mogelijke kosten die een werkgever zal moeten maken naar aanleiding van het gesprek over bereikbaarheid buiten werktijd kan de initiatiefnemer aangeven dat dit per werkgever verschillend is en per maatregel verschillend kan zijn. Het afsluiten van de mailserver na een bepaalde tijd zal kosten met zich meebrengen. Maar het aangeven vanuit een leidinggevende dat mails niet 's avonds beantwoord hoeven te worden, zal nauwelijks kosten met zich meebrengen. Met andere woorden de kosten voor gemaakte maatregelen is volledig afhankelijk van de keuzes die worden gemaakt naar aanleiding van het gesprek en zijn dus ook aan de werkgever.

## **8. Reacties internetconsultatie**

De leden van de VVD-fractie vragen naar de eigen verantwoordelijkheid van een werknemer om afspraken te maken over bereikbaarheid buiten werktijd. Dit initiatiefwetsvoorstel beoogt, naast het gesprek tussen werkgever en werknemers, om ook het gesprek aan te moedigen tussen werknemers onderling. Het kan gebeuren dat een leidinggevende niet op de hoogte is van het mail- of app-verkeer tussen collega's in het weekend of in de avonduren. Een gesprek over bereikbaarheid kan helpen om daar, indien nodig, duidelijkheid over te geven en wellicht ook afspraken over te maken. Het probleem bij het wijzen op de eigen verantwoordelijkheid van een werknemer is dat smartphonegebruik als verslavend wordt ervaren. Mensen willen graag hun telefoon uitzetten of negeren, maar als de werkcultuur zo is lukt dat werknemers gewoonweg niet. Een belangrijke kanttekening hierbij is dat, net zoals bij stress, dat dit per werknemer kan verschillen. Zo is voor de ene werknemer het prettig om 's avonds of in het weekend te kunnen werken maar voor de andere werknemer juist niet. Voor de werknemers voor wie het niet prettig is om altijd bereikbaar te zijn, is het daarom van belang om technostress het van groot belang dat er duidelijkheid komt over de verwachtingen binnen een organisatie over bereikbaarheid buiten werktijd. Door in gesprek te gaan met werknemers kan een werkgever maatregelen nemen om de aanwezige stress vanwege bereikbaarheid buiten werktijd weg te nemen. Dit kan bijvoorbeeld door middel van co-creatie binnen een organisatie. Uit focusgroepen door TNO blijkt dat werknemers openstaan voor een gesprek met de werkgever over de verwachtingen over werken buiten werktijd.<sup>50</sup> Dit wetsvoorstel zorgt ervoor dat dit gesprek ook daadwerkelijk op gang komt en niet alleen plaatsvindt bij organisaties die hier het nut van inzien.

De leden van de D66- en CDA-fractie vragen naar de suggestie van VNO-NCW/MKB-Nederland om een handreiking over bereikbaarheid buiten werktijd op te stellen. De initiatiefnemer juicht initiatieven tussen sociale partners over bereikbaarheid buiten werktijd van harte toe. Deze handreiking, zoals de leden D66-fractie ook terecht stellen, kan goed naast deze initiatiefwet bestaan. De reden dat de initiatiefnemer alleen een handreiking onvoldoende vindt, is vanwege de ervaringen in Frankrijk en Duitsland. In deze landen is goed te zien wat het verschil is tussen wettelijke regels en geen wettelijke regels. In Frankrijk stijgt het aantal afspraken over bereikbaarheid buiten werktijd enorm, terwijl in Duitsland slechts enkele bedrijven afspraken gemaakt over dit onderwerp. Daarbo-

<sup>50</sup> Kamsteeg ea (2017) «*Technostress reikt verder dan alleen technologie*». Geraadpleegd van: <http://resolver.tudelft.nl/uuid:00ca174e-a9fc-4794-a283-df2a9110fa77>.

venop hebben, naar de mening van de initiatiefnemer, eerdere handreikingen op het gebied van arbeidsomstandigheden weinig impact gehad. Het probleem bij handreikingen is dat deze te vrijblijvend zijn en er dus grote kans bestaat dat er uiteindelijk helemaal geen gesprekken worden gevoerd bij organisaties waar het probleem van bereikbaarheid buiten werktijd niet wordt onderkend. Om die reden is de initiatiefnemer dus niet van mening dat een handreiking alleen effectiever is dan wettelijke afspraken.

De leden van de D66-fractie vragen naar de suggestie van het Nederlands Instituut voor Psychologen (NIP) om breder te kijken naar oorzaken van stress en burn-outklachten. De initiatiefnemer is het hiermee eens, maar geeft daarbij dat dit sowieso al onderdeel dient te zijn van de RI&E die voor elke organisatie verplicht is. De initiatiefnemer vindt het goed als het gesprek breder gaat dan alleen bereikbaarheid buiten werktijd. De reden waarom de initiatiefnemer juist het punt van bereikbaarheid buiten werktijd eruit heeft gehaald, is vanwege het feit dat dit door veel werknemers als een steeds groter worden probleem wordt ervaren. Daarbovenop is te zien dat met de toename van het thuiswerken tijdens de coronacrisis werk en privé steeds meer in elkaar overlopen en het dus lastig is om een moment ook onbereikbaar te zijn.

De leden van de SP-fractie vragen om een verduidelijking van de opmerking van een «verregaander voorstel» van de initiatiefnemer op een reactie op de internetconsultatie. De initiatiefnemer doelde hier op de voorstellen, zoals in Frankrijk, waarbij werkgevers worden verplicht om ook daadwerkelijk direct maatregelen te laten nemen tegen bereikbaarheid buiten werktijd. Ook zou het mogelijk zijn om sneller met boetes te gaan werken, in plaats van de huidige werking van de Beleidsregel boeteoplegging arbeidsomstandighedenwetgeving waarbij eerst een waarschuwing wordt gegeven en pas nadat bij een tweede controle de werkgever nog steeds geen gesprek heeft gevoerd over te gaan op een boete. De initiatiefnemer is van mening dat het verplichten van het maken van afspraken over bereikbaarheid buiten werktijd en daarbij behorende boetes niet passen in de Nederlandse context. Om die reden heeft de initiatiefnemer ervoor gekozen om alleen een gesprek tussen werkgever en werknemer over bereikbaarheid buiten werktijd in dit wetsvoorstel op te nemen.

## **9. Uitvoerings- en handhavingstoets Inspectie SZW**

Op verzoek van de leden van de D66-fractie heeft de initiatiefnemer het Adviescollege toetsing regeldruk (hierna ATR) gevraagd om een advies over dit wetsvoorstel te geven (Kamerstuk 35 536, nr. 8). De ATR geeft aan dat het wetsvoorstel op punten extra onderbouwd dient te worden (Kamerstuk 35 536, nr. 11). De initiatiefnemer geeft hieronder een reactie op de door de ATR ingebrachte opmerkingen.

Allereerst geeft de ATR aan dat het hen niet duidelijk is of stress en burn-outklachten voortvloeien uit de toegenomen bereikbaarheid van werknemers. Daarnaast stellen zij de vraag of deze initiatiefwet ertoe gaat leiden dat stress en burn-outklachten kan worden voorkomen of worden beperkt. Het college adviseert daarbij vanuit het perspectief van doelbereik, handhaving en rechtsbescherming de initiatiefwet verder te onderbouwen. Als tweede adviseert de ATR de probleemanalyse aan te vullen met onderzoek dat een direct verband aantoonde tussen de toegenomen bereikbaarheid en de werkstress en burn-outklachten.

De relatie tussen werk en burn-out is evident, zoals ook door TNO wordt aangegeven dat een burn-out door zijn «werkgerelateerdheid» zich per definitie onderscheidt van andere psychische klachten en aandoeningen.<sup>51</sup> Ook is de relatie tussen werk en burn-out vastgelegd in de richtlijn van bedrijfsartsen. Met betrekking tot de relatie tussen toegenomen bereikbaarheid van werknemers en stress en burn-out wijst de initiatiefnemer op de publicatie vanuit werkgroep Jongwerkenden van de Alliantie Digitaal Samenleven.<sup>52</sup> In deze publicatie op de gevolgen van het gebruik van digitale communicatiemiddelen en altijd bereikbaar moeten zijn. Het is namelijk bekend dat toenemend gebruik van digitale communicatiemiddelen in een werkcontext kan leiden tot meer stressklachten. Dit verschijnsel wordt «technostress» genoemd. Als stressklachten aanhouden kan dit leiden tot een burn-out. Doordat veel werknemers een laptop, smartphone of tablet voor het werk gebruiken, zorgt dit ervoor dat het lastiger wordt om los te komen van het werk. Door het lastiger loskomen van het werk, verstoort dit de werk-privé balans. In verschillende enquêtes wordt bovendien duidelijk dat bereikbaarheid buiten werktijd als een van de redenen wordt genoemd van stress en burn-outklachten. Daarbovenop heeft onderzoek van de Universiteit van Amsterdam naar «workplace telepressure» laten zien dat werknemers de druk voelen om direct een bericht te antwoorden. Verder laat dit onderzoek het belang van het los komen van werk zien en worden werkgevers opgeroepen om het gesprek aan te gaan met werknemers over het reageren op berichten die buiten werktijd worden verstuurd. Een gedeelte van die druk komt voort uit angst voor consequenties wanneer berichten niet worden beantwoord. Daarbij benadrukt het onderzoek dat het belangrijk voor werknemers is om na werk niet aan werk te hoeven denken. Werknemers die in hun vrije tijd het werk loslaten, denken ook minder of niet aan werk en krijgen zo de tijd om te ontstressen en uit te rusten. Bezig zijn met werkgerelateerde berichten in de vrije tijd verstoort dit proces en kan zorgen voor een ophoping van stress die niet verwerkt kan worden. Door dit altijd «aan» staan vervaagt de grens tussen privé en werk en zijn er geen momenten van rust meer. Momenten van rust zijn hard nodig, want dat zorgt dat werknemers weer kunnen opladen na een dag werken. Daarbij zorgt de constante stroom van binnenkomende berichten, e-mails en meldingen tijdens het werk, maar ook na het werk, voor afleiding, overprikkeling, concentratieverlies en vermoeidheid.

Daaropvolgend vraagt de ATR nadere duiding welke effecten de initiatiefwet gaat hebben op het doen afnemen van de risico's op uitval wegens werkstress en burn-out. Voor een gedeelte van dit antwoord wijst de initiatiefnemer naar de beantwoording op de vragen van de leden van verschillende fracties waarin wordt ingegaan op de resultaten van de Franse wet «droit à la déconnexion». Na invoering van deze wet is het aantal afspraken over bereikbaarheid buiten werktijd enorm toegenomen. Daarbovenop hebben meerdere onderzoeken, zoals het SER-advies over een stelsel over gezond en veilig werk, maar ook het SER-advies Toekomst arbeidsgerelateerde zorg, laten zien dat preventie enorm kan bijdragen aan het verminderen van stress en burn-outklachten. De SER geeft hierbij aan dat werknemers en werkgevers baat hebben bij preventie, maar dat via preventie ook hoge maatschappelijke kosten kunnen worden vermeden.<sup>53</sup> De initiatiefnemer constateert dat preventie in de bedrijfsge-

<sup>51</sup> TNO (2020) «Burn-out Oorzaken, gevolgen en risicogroepen». Geraadpleegd van: <https://open.overheid.nl/repository/ronl-63905c2a-99e9-4a23-a696-2630e981545d/1/pdf/bijlage-rapport-trends-risicogroepen-oorzaken-en-gevolgen-burnouteindrapport.pdf>.

<sup>52</sup> Nederlandse Arbeidsinspectie «Voorkom technostress bij thuiswerkende jonge werknemers». Geraadpleegd van: <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/onderwerpen/voorkom-technostress>.

<sup>53</sup> SER (2014) «Betere zorg voor werkenden», Advies 14/07, p. 27. Geraadpleegd van: <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviezen/2014/toekomst-arbeidsgerelateerde-zorg.pdf>.



zondheidszorg niet altijd volwaardig wordt meegenomen in de aanpak van arbeidsrisico's. Een gesprek over bereikbaarheid buiten werktijd valt onder de noemer van preventie en zal dus, volgens de initiatiefnemer leiden tot minder werkstress en burn-out.

Daarbovenop heeft ook onderzoek van Eurofound laten zien dat altijd bereikbaarheid moeten zijn en zelfs het gevoel te bereikbaar te moeten zijn buiten werktijd tot gevolg heeft dat het voor werknemers lastiger is om van het werk los te koppelen en belemmert bovendien het herstel na een dag werken. Dit gebrek aan loskoppelen van werk en het niet kunnen herstellen van het werk kan leiden tot lichamelijke aandoeningen, waaronder hoofdpijn, en psychosociale gezondheidsklachten, zoals stress en burn-out.<sup>54</sup>

Ten derde vraagt de ATR op welke manier het evaluatieverslag inzicht gaat bieden in het doelbereik van de wet. De initiatiefnemer is van mening dat het van belang is om een nieuwe wet goed de vinger aan de pols te houden of de voorgestelde maatregel effect gaat hebben in het bereiken van het doel van de wet, het maken van afspraken over bereikbaarheid buiten werktijd. In deze evaluatie kan vervolgens worden gekeken wat voor afspraken er zijn gemaakt en welke effecten deze afspraken hebben op het welzijn van werknemers. Op basis van de gemaakte afspraken kan naar best practices worden gekeken om zo bijvoorbeeld kleinere organisaties te ondersteunen in beleid dat zij mogelijkwijs willen invoeren. Ook kan op basis van de evaluatie worden bepaald of aanvullende maatregelen dienen te worden genomen.

Als vierde adviseert de ATR om verder te onderbouwen waarom er niet is gekozen voor een risicogerichte inzet van het verplichte gesprek. De ATR suggereert om een meldpunt in te richten om de naleving van bestaande wettelijke verplichting van een extra impuls te voorzien. De initiatiefnemer is het eens dat bestaande wettelijke verplichtingen een extra impuls verdienen, maar constateert daarbij wel dat een meldpunt daarvoor geen adequate oplossing is. De initiatiefnemer constateert, gestaafd door conclusies uit evaluatie arbobeleidsagenda 2012, dat de huidige zelfregulering maar ten dele is gelukt. De onderzoekers van de evaluatie zien dat, doordat zelfregulering niet goed werkt, de overheid een sterkere rol op zich moet nemen om het niveau van zelfregulering te waarborgen. Ook laat dit onderzoek zien dat zelfregulering er toe leidt dat wanneer sociale partners het niet eens worden over een oplossing het proces vervolgens vastloopt. Met andere woorden door als ATR te suggereren dat een meldpunt arbeidsrisico's doet laten afnemen, is wat betreft de initiatiefnemer geen oplossing en gaat mee in het achterhaalde denken dat zelfregulering de oplossing bij het grote probleem van het oplossen van het probleem dat steeds meer mensen te maken hebben met stress- en burn-outverschijnselen.

Verder vraagt de ATR nadere onderbouwing waarom er is gekozen voor een verplichting voor alle bedrijven, ongeacht sector of type bedrijf. De reden hiervoor is dat het onmogelijk is om bedrijven waar het bereikbaarheid buiten werktijd een rol speelt en waar niet. Bovendien is het zo dat er zelfs binnen bedrijven verschillen zijn in bereikbaarheid buiten werktijd. Kantoorpersoneel bij een distributiecentrum kan bijvoorbeeld last hebben van altijd bereikbaar zijn, terwijl binnen datzelfde bedrijf werknemers aan de lopende band geen last ervaren van bereikbaarheid buiten werktijd. Ook de suggestie om bijvoorbeeld alleen bedrijven met meer dan 50 werknemers een gespreksverplichting op te leggen, brengt volgens de initiatiefnemer alleen maar meer administratieve lasten en

---

<sup>54</sup> Eurofound (2021), *Right to disconnect: Exploring company practices*.

onduidelijkheid met zich mee. Immers als een bedrijf opeens 51 werknemers heeft dan geldt de verplichting wel en volgens de initiatiefnemer maakt dit voor ondernemers alleen maar ingewikkelder. Daarbovenop zijn er genoeg bedrijven met minder dan 50 werknemers waarbij het probleem stress en burn-out vanwege het altijd bereikbaar moeten zijn, een grote spelen. Als laatste elk bedrijf in Nederland is verplicht om een RI&E te hebben, hiervoor dienen ook gesprekken over gevoerd te worden. Het gesprek over bereikbaarheid kan dus mee worden genomen in dit gesprek over de RI&E.

Ook adviseert de ATR om te kiezen voor andere beïnvloedingsinstrumenten dan wetgeving te kiezen om te bevorderen dat op de werkvloer een dialoog wordt gevoerd over de bereikbaarheid van werknemers. De initiatiefnemer begrijpt uit de toelichting dat de ATR wetgeving problematisch vindt doordat de wetgeving onvoldoende rekening houdt met de «complexe dynamiek van werkprocessen van bedrijven en instellingen en de interacties die daarbinnen plaatsvinden». De initiatiefnemer bestrijdt dat, want juist dit wetsvoorstel houdt rekening met de verschillen en dynamiek van werkprocessen van bedrijven en instellingen. Door alleen een gespreksverplichting op te leggen zijn werkgever en werknemers in staat om te bepalen of en zo ja welke maatregelen noodzakelijk zijn om bereikbaarheid buiten werktijd aan te pakken. Door, zoals de ATR suggereert, alleen te werken met voorlichting of bewustwordingscampagnes wordt allereerst een groot deel van de werknemers niet bereikt en bovendien legt dit het mogelijke probleem van bereikbaarheid buiten werktijd bij de werknemer om dit aan te kaarten. Bij de gespreksverplichting is de werkgever daarentegen aan zet om het gesprek over bereikbaarheid buiten werktijd te starten, waardoor het voor werknemers eenvoudiger is om eventuele problemen bij het altijd bereikbaar moeten zijn kenbaar te maken. Ook zorgt dit ervoor dat werkgevers die in de veronderstelling leven dat bereikbaarheid buiten werktijd geen probleem is voor de werknemers, en daardoor niet aangesproken voelen door bewustwordingscampagnes, toch tijdens het gesprek signalen kan ontvangen van werknemers dat dit wel een probleem voor werknemers is. hiervoor ook de reactie van de initiatiefnemer op de verschillende reacties van werkgevers uit de internetconsultatie.

Als laatste adviseert de ATR om de structurele regeldrukgevolgen voor bedrijven en de eenmalige en structurele regeldrukgevolgen voor werknemers te beschrijven en te berekenen en in de toelichting op te nemen. Met betrekking tot structurele regeldrukgevolgen voor bedrijven geeft de ATR aan dat regeldrukgevolgen voor bedrijven, zoals in het wetsvoorstel wordt beschreven, niet eenmalig maar structureel zijn en dat er daardoor hogere regeldrukgevolgen zijn. De initiatiefnemer bestrijdt dat er vanwege het structurele effect er hogere regeldrukgevolgen voor bedrijven zijn. Immers de periodieke gesprekken zullen samenvallen met de, zoals ook door de ATR opgemerkt, veranderde RI&E. Dus eventuele wijzigingen in het beleid rondom bereikbaarheid buiten werktijd kunnen dan meelopen bij het gesprek over aanpassingen in de RI&E. De regeldrukkosten voor werknemers, waar de ATR ook op wijst, zullen volgens de initiatiefnemer meevallen. Immers werknemers hoeven alleen maar kennis te nemen van deze wet indien deze gesprekken niet via het cao-overleg met vakbonden of de OR gaat. Daarbij ligt het initiatief voor dit gesprek bij de werkgever. De regeldrukkosten voor werknemers zullen er daarom nauwelijks zijn. De eventuele regeldrukkosten die werknemers zullen ervaren is het kennis nemen van het wetsvoorstel. Daarbovenop

ook voor werknemers zullen de baten, in die zin van minder uitval door stress of burn-out, hoger zijn dan de regeldrukkosten om kennis te nemen van dit wetsvoorstel.

Katmann