

Vergaderjaar 2011–2012

32 889

Voorstel van wet van de leden Van Gent en van Hijum tot wijziging van de Wet aanpassing arbeidsduur ten einde flexibel werken te bevorderen

Nr. 4 HERDRUK ¹

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE EN REACTIE VAN DE INDIENERS

Hieronder zijn opgenomen het advies van de Afdeling advisering van de Raad van State, d.d. 10 november 2011 en de reactie van de indieners d.d. 16 februari 2012, aangeboden aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal. Het advies van de Afdeling is cursief afgedrukt. De Afdeling maakt een aantal opmerkingen bij het initiatiefvoorstel, waarop hierna zal worden ingegaan.

Bij brief van de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal van 9 september 2011 heeft de Tweede Kamer, bij de Afdeling advisering van de Raad van State ter overweging aanhangig gemaakt het voorstel van wet van de leden Van Gent en Van Hijum tot wijziging van de Wet aanpassing arbeidsduur ten einde flexibel werken te bevorderen, met memorie van toelichting.

Het voorstel beoogt flexibel werken te bevorderen door de Wet aanpassing arbeidsduur (hierna: de Waa) om te vormen tot een Wet flexibel werken (hierna: Wfw). Deze wet moet bevorderen dat werknemers meer mogelijkheden krijgen om te telewerken en op voor hen gunstige tijden te werken. Werknemers kunnen bij hun werkgever een verzoek doen om de arbeidstijden en de arbeidplaats aan te passen. Thans kunnen werknemers alleen een verzoek doen om het aantal uren aan te passen. Voorts wordt de termijn waarbinnen een werknemer een dergelijke aanvraag kan doen verkort van een jaar naar een half jaar na aanvang van het dienstverband. Na afwijzing of inwilliging van het verzoek moet de werknemer twee jaar wachten voordat hij een nieuw verzoek mag doen. Het voorstel bekort deze termijn tot één jaar. Ook komt de uitzondering voor werkgevers met minder dan tien werknemers te vervallen. De Afdeling maakt opmerkingen over de probleemanalyse, het nut en de noodzaak van het voorstel, de wederkerige flexibiliteit van werkgevers en werknemers, de arbeidsomstandigheden bij flexibel werken, de beveiliging van vertrouwelijke gegevens en de financiële en administratieve lasten.

¹ I.v.m. het toevoegen van de bijlage bij het advies van de Afdeling advisering van de Raad van State.

1. Inleiding

Werknemers hebben ingevolge artikel 2, eerste lid, van de Waa, het recht hun werkgever te verzoeken hun arbeidsovereenkomst of aanstelling te wijzigen, zodat zij meer dan wel minder uren kunnen gaan werken. De werkgever kan een dergelijk verzoek slechts weigeren op grond van zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.¹ Hieronder vallen in ieder geval problemen van financiële en organisatorische aard, alsmede problemen op het gebied van veiligheid. De indieners beogen de werking van de Waa uit te breiden tot verzoeken over aanpassing van de arbeidstijden en de arbeidsplaats. Dit moet ertoe leiden dat werknemers gemakkelijker verzoeken kunnen doen om buiten de normale werktijden te werken (hierna: flexibele werktijden) of om een deel van het werk buiten de normale plaats van de arbeid te verrichten (hierna: thuiswerken). Volgens de toelichting hebben werknemers die arbeid en zorg combineren grote behoefte aan flexibel werken. Het voorstel moet zorgen voor een cultuuromslag, waardoor flexibel werken vanzelfsprekender wordt. De indieners verwachten dat het voorstel eenzelfde effect heeft voor flexibel werken als de Waa en de Britse Employment Act voor het werken in deeltijd.

2. Probleemanalyse

De indieners voeren twee redenen aan voor het invoeren van een wettelijke regeling van flexibel werken. In de eerste plaats ervaart een toenemend aantal werknemers tijdsdruk en tijdsgebrek bij het combineren van arbeid en privétaken. Daarbij gaat het in het bijzonder om werknemers die de zorgen voor kinderen of andere naaste familieleden. Flexibel werken moet de combinatie van deze taken vergemakkelijken. De indieners sluiten daarmee aan bij het SER-rapport «Tijden van de samenleving» uit april 2011.²

In de tweede plaats moet flexibel werken ertoe leiden dat werknemers - en met name vrouwen- die in deeltijd werken, meer uren per week gaan werken. Dit is nodig, omdat Nederland als gevolg van de vergrijzing met grote arbeidstekorten in het onderwijs en de zorg te maken krijgt. De arbeidsparticipatie van vrouwen in Nederland is met 60% relatief hoog, maar het gemiddelde aantal uren dat vrouwen per week werken ligt met 24 uur relatief laag, aldus de toelichting. De Wfw beoogt de combinatie van arbeid en zorg te ondersteunen, zodat deeltijdwerkers meer uren kunnen gaan werken.

De Afdeling onderkent de door de indieners geschetste problemen. Zo is in een aanbeveling van de Raad van de Europese Unie al eerder gewezen op het zeer grote aantal werknemers in Nederland dat in deeltijd werkt.³ Ook in de beleidsverkenning modernisering verlofregelingen en arbeidstijden wordt opgemerkt dat een betere afstemming van arbeid en privéleven ertoe kan leiden dat het gemiddelde aantal arbeidsuren van vrouwen met een kleine deeltijdbaan kan toenemen van 12 naar 20 uur per week.⁴

De Afdeling erkent in het licht van het vorenstaande, met de indieners, het belang van de vergroting van het gemiddelde aantal arbeidsuren van deeltijdwerkers. De Afdeling constateert dat de toelichting nauwelijks aandacht besteedt aan de voordelen die de Wfw zou kunnen hebben voor werknemers die fulltime werken. Ook deze categorie werknemers heeft volgens de Afdeling baat bij flexibel werken. Volgens «Tijden van de samenleving» werken veel mensen in deeltijd omdat de openingstijden van maatschappelijke diensten slecht aansluiten bij de werktijden van een fulltime baan.⁵

¹ Waa, artikel 2, vijfde, achtste en negende lid.

² Sociaal Economische Raad, «Tijden van de samenleving. Slimmer organiseren van tijd en plaats van arbeid en dienstverlening», april 2011.

³ De Raad van de Europese Unie signaleert in zijn aanbeveling over het hervormings- en stabiliteitsprogramma dat als gevolg van het grote aantal personen dat in deeltijd werkt, het gemiddelde aantal gewerkte uren in Nederland het laagste is van heel Europa. Aanbeveling van de Raad van 12 juli 2011 over het nationale hervormingsprogramma 2011 van Nederland en met een advies van de Raad over het geactualiseerde stabiliteitsprogramma van Nederland voor de periode 2011–2015 (PbEU 2011, C 212–214).

⁴ Kamerstukken II 2008/09, 26 447, nr. 42, blz. 3–4.

⁵ «Tijden van de samenleving», blz. 15.

De indieners sluiten aan bij de conclusies in «Tijden van de samenleving». De SER adviseert vijf strategieën in onderlinge samenhang te bezien en creatief te combineren. Het voorstel combineert hiervan drie strategieën, namelijk arbeid of dienstverlening tijd- en plaatsafhankelijk aanbieden door middel van nieuwe technologie, het optimaal gebruik maken van de mogelijkheden om arbeid en dienstverlening te plannen en het aanpassen van arbeidsuren. Volgens dit rapport zal het succes van deze maatregelen mede afhangen van de inzet om tot een andere organisatie van tijd en plaats van maatschappelijke voorzieningen te komen. De SER denkt daarbij aan verschuiving en verruiming van openingstijden van maatschappelijke voorzieningen, zoals scholen, medische instellingen en overheidsinstanties, en aan het inzetten van verlof.¹

Gelet op de hiervoor geschetste samenhang van problemen en voorzieningen is de Afdeling niet overtuigd dat alleen door invoering van de Wfw de arbeidsparticipatie zal verbeteren. De Afdeling adviseert in de toelichting op het voorgaande nader in te gaan en daarbij ook aandacht te besteden aan de betekenis van het wetsvoorstel voor werknemers met een fulltime baan.

2. De indieners nemen deze suggestie van de Afdeling over en hebben de memorie van toelichting op dit punt aangepast.

3. Nut en noodzaak

Volgens de indieners is een wettelijke regeling noodzakelijk, omdat de behoefte aan meer flexibiliteit in de combinatie van arbeid en zorg nog onvoldoende in CAO-afspraken wordt geregeld. Bovendien moet de Wfw leiden tot een cultuuromslag bij werkgevers en werknemers. De Afdeling merkt in dit verband het volgende op.

a. Flexibel werken

De komende jaren zal een structureel tekort aan arbeidskrachten ontstaan. Werknemers zullen, gezien vanuit de werking van de arbeidsmarkt, naar verwachting steeds meer invloed kunnen uitoefenen op hun arbeidstijden en -plaatsen. Uit de Arbobalans 2010 blijkt dat Nederland een van de koplopers in Europa is op het gebied van thuiswerken: ruim 18% van de werknemers werkt (voor een deel) thuis. Op het gebied van flexibele werktijden scoort Nederland op Europees niveau gemiddeld, maar het percentage neemt snel toe. Ongeveer 60% van de bedrijven biedt enige vorm van flexibele werktijden aan en in 42% van de bedrijven zijn deze van toepassing op alle medewerkers.² De kans is aanzienlijk dat de door de indieners gewenste cultuuromslag in de samenleving zich ook zonder ingrijpen van de overheid zal voltrekken.

De Afdeling adviseert in de toelichting te motiveren waarom bevordering van flexibel werken door middel van een wettelijke regeling nodig is, gezien tegen de achtergrond van de hiervoor geschetste ontwikkelingen.

3a. De indieners nemen deze suggestie van de Afdeling over en hebben de memorie van toelichting op dit punt aangepast.

b. Flexibel werken in CAO's

In paragraaf 3.1 van de toelichting wordt vermeld dat de initiatiefnemers het zogenoemde «driekwart dwingend recht» handhaven om werkgevers en werknemers te stimuleren om in CAO's concrete afspraken op maat te maken over flexibel werken. De Wfw moet ervoor zorgen dat CAO's dergelijke afspraken bevatten. Verwezen wordt naar het Rapport Faciliteiten Arbeid en Zorg uit 2009. Hoewel in 80% van de CAO's flexibel werken en thuiswerken wordt genoemd, worden in slechts 16% van de

¹ Sociaal Economische Raad, «Tijden van de samenleving», blz. 42–44 en 66–67. De overige strategieën zijn verschuiving en verruiming van openingstijden, en het inzetten van verlof.

² TNO «Arbobalans 2010», blz. 70 en 73.

CAO's concrete afspraken gemaakt over flexibele werktijden en wordt slechts in 4% van de CAO's rekening gehouden met persoonlijke omstandigheden van de werknemer, aldus de toelichting.¹

Uit genoemd onderzoek blijkt tevens dat 67% van de cao's die gelden voor 60% van de werknemers bepalingen bevatten over flexibele werktijden. Hieronder vallen ook dagvensters, bestaande uit tijden waarop op zijn vroegst begonnen en op zijn laatst geëindigd kan worden. Het gemiddelde dagvenster bedraagt 13 uur. Voorts hebben in 41% van de cao's die gelden voor 40% van de werknemers, de werknemers invloed op het rooster. In 22% van de cao's die gelden voor 15% van de werknemers zijn regelingen gevonden over de mogelijkheid om thuis te werken.² Het valt de Afdeling op dat veel CAO's weliswaar regelingen bevatten over flexibele werktijden, maar dat regelingen over thuiswerken slechts beperkt voorkomen.

De Afdeling mist in de toelichting een analyse van het achterblijven van concrete afspraken ter uitvoering van regelingen en algemene intenties in CAO's. Zij adviseert de veronderstelling dat een wettelijke regeling van flexibel werken leidt tot meer concrete afspraken in CAO's, nader te onderbouwen.

3b. De indieners nemen deze suggestie van de Afdeling over en hebben de memorie van toelichting op dit punt aangepast.

c. Regeling in de Arbeidstijdenwet

De Afdeling wijst erop dat ingevolge de artikelen 4:1 en 4:1a van de Arbeidstijdenwet (hierna: de ATW) de werkgever verplicht is bij de organisatie van de arbeids- en rusttijden rekening te houden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemers, waaronder zorgtaken. Ingevolge het derde lid van artikel 4:1 moet de werkgever rekening houden met nieuwe ontwikkelingen op dit gebied en zijn beleid zo nodig bijstellen. Deze verplichtingen gelden als er geen CAO-bepalingen zijn. Ook op grond van deze verplichtingen is het mogelijk om een regeling te treffen over flexibele werktijden en thuiswerken.

De Afdeling adviseert in de toelichting op deze mogelijkheid in te gaan.

3c. In het huidige voorstel worden de begrippen arbeidsduur, arbeidsplaats en werktijd gehanteerd. De definitie arbeidsplaats komt overeen met de definitie hiervan in de Arbeidsomstandighedenwet. De indieners hebben er voor gekozen niet het begrip arbeidstijden te hanteren maar het begrip werktijd, omdat arbeidstijden mogelijk verwarrend is. In de Arbeidstijdenwet gaat het begrip arbeidstijd over het aantal uren dat je werkt op een dag. Het verzoek van de werknemer, dat de indieners met dit wetsvoorstel beogen, kan over meer gaan dan dan alleen het aantal uren dat een werknemer werkt op een dag. Het kan ook gaan over de tijdstippen waarop dat werk wordt verricht.

Artikel 4:1 en 4:1a stellen dat de werkgever verplicht is bij de organisatie van de arbeids- en rusttijden rekening te houden met de persoonlijke omstandigheden. Met het onderhavig wetsvoorstel wordt deze verplichting versterkt, omdat werkgevers een verzoek van werknemers om rekening te houden met persoonlijke omstandigheden alleen met zwaarwegende motieven kan afwijzen.

¹ Volgens het «Rapport Faciliteiten Arbeid en Zorg 2009», blz. 32, is de tekst van de cao op dit punt een bevestiging van de inhoud van Arbeidstijdenwet.

² Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid «Faciliteiten Arbeid en Zorg 2009. Een onderzoek naar cao-afspraken met betrekking tot arbeid en zorg-faciliteiten», februari 2010, blz 30–34.

De indieners hebben de memorie van toelichting aangescherpt op dit punt.

d. Opportuniteit

Op middellange termijn zullen op de Nederlandse arbeidsmarkt grote tekorten aan personeel ontstaan. Op korte termijn wordt echter rekening gehouden met een vertraging van de economische groei. Met betrekking tot Nederland wordt voor 2012 een lage economische groei van 1% verwacht. Verwacht wordt wel dat de werkloosheid niet daalt.¹ De kans is niet uitgesloten dat de Wfw in werking treedt in een economisch minder gunstige periode, waarin bedrijven onvoldoende (financiële) mogelijkheden hebben om aan verzoeken tot flexibel werken te voldoen. Daardoor kan bij werkgevers en werknemers een negatief beeld van de Wfw ontstaan. In de toelichting wordt geen aandacht besteed aan de mogelijke invloed van economische ontwikkelingen op de effectiviteit van de Wfw. De Afdeling adviseert in de toelichting aandacht te besteden aan de gevolgen van een mogelijke vertraging van de economische groei voor de werking van de Wfw en daarbij tevens het tijdstip van inwerkingtreding van de Wfw te betrekken.

3d. De indieners nemen deze suggestie van de Afdeling over en hebben de memorie van toelichting op dit punt aangepast.

4. Wederkerige flexibiliteit werkgever en werknemer

In het SER-rapport «Tijden van de samenleving» wordt het begrip wederkerige flexibiliteit besproken. De SER verstaat hieronder een wederzijdse bereidheid om behoeften ten aanzien van tijd, plaats en organisatie van het werk op elkaar af te stemmen, met oog voor de wensen en de mogelijkheden over en weer. Een werknemer die om flexibiliteit van zijn werkgever vraagt, kan een aan hem gerichte vraag om flexibiliteit terugverwachten. Wederkerige flexibiliteit betekent overigens niet dat alles en iedereen onbepaald flexibel, beschikbaar en bereikbaar moet worden. Een «grenzeloze» flexibiliteit heeft als risico dat er onvoldoende ruimte is voor verschillende domeinen van het leven, zoals zorg, studie, ontspanning en maatschappelijke verplichtingen.² Daarom is het ook van belang de grenzen van die flexibiliteit aan te geven. De toelichting legt de nadruk op verplichtingen van de werkgevers en de voordelen die flexibel werken biedt voor werknemers. De voordelen voor werkgevers komen alleen in paragraaf 1.2 kort aan bod. Aan eventuele verplichtingen van de kant van de werknemer wordt geen aandacht besteed. De Afdeling adviseert in de toelichting ook in te gaan op de mogelijke nadelen van flexibel werken en de grotere verantwoordelijkheden die flexibel werken bij de werknemer legt. Ter illustratie wijst de Afdeling op het feit dat het voorstel het mogelijk maakt dat een werknemer vanaf een half jaar na zijn indiensttreding ieder jaar een verzoek kan doen om flexibel te mogen werken. Het steeds halfjaarlijks, met redenen omkleed, moeten afwijzen van een verzoek om flexibel werken door de werkgever kan nadelige gevolgen hebben voor de arbeidsverhouding met diens werknemer. Voorstelbaar is dat bedrijven vaker personeel voor een kortere periode in dienst gaan nemen, om te voorkomen dat zij geconfronteerd worden met verzoeken om flexibel te werken. De Afdeling adviseert in de toelichting in te gaan op de wederkerige flexibiliteit van werkgever en werknemer en daarbij tevens ook de mogelijke nadelen van flexibel werken te betrekken.

4. De indieners nemen deze suggestie van de Afdeling over en hebben de memorie van toelichting op dit punt aangepast (paragraaf 1.1)

¹ Centraal Planbureau «Macro-Economische Verkenning 2012», blz. 10–13.

² «Tijden van de samenleving», blz. 16–17. Wederkerige flexibiliteit speelt ook een rol in andere relaties, zoals tussen dienstverleners en hun klanten, of tussen publieke voorzieningen en burgers.

5. Arbeidsomstandigheden

In hoofdstuk 4 van de toelichting wordt over thuiswerken opgemerkt dat er thuis een fatsoenlijke werkplek moet komen en dat afspraken over de voorzieningen die nodig zijn voor thuiswerken later in een ministeriële regeling kunnen worden opgenomen. Voorts wordt verwezen naar het voornemen in het regeerakkoord om de arboregels voor thuiswerkplekken te versoepelen.¹ De toelichting laat zich er niet over uit wie de thuiswerkplek moet financieren, en of de werkgever dan wel de werknemer hiervoor verantwoordelijk is.

De Afdeling maakt hierover de volgende opmerkingen.

a. Zorgplicht werkgever voor arbobeleid

De Afdeling wijst erop dat ingevolge artikel 3, eerste lid, aanhef en onder c, van de Arbeidsomstandighedenwet (hierna: Arbowet), de werkgever een zorgplicht heeft voor de gezondheid en veiligheid van de werknemers, waaronder de inrichting van de arbeidsplaatsen en de arbeidsmiddelen. De eisen waaraan deze plaatsen en middelen moeten voldoen, zijn nader geregeld in onder meer het Arbeidsomstandighedenbesluit (hierna: Arbobesluit) en in de Arbeidsomstandighedenregeling (hierna: Arboregeling). Voor beeldschermwerk worden ingevolge afdeling 5.1 van de Arboregeling eisen gesteld aan onder meer het beeldscherm en aan de verlichting van de werkplek. Ingevolge artikel 5.15 van het Arbobesluit dient de werkgever een doelmatige zitgelegenheid en een doelmatig werkblad of doelmatige werktafel ter beschikking te stellen. Uit een arrest van het Hof Amsterdam blijkt dat de werkgever ook bij structureel thuiswerken verantwoordelijk blijft voor de naleving van de Arbowet, en aansprakelijk kan worden gesteld voor schade als gevolg van rsi, die is ontstaan door het niet naleven van deze regels.² Op het voorgaande wordt in de toelichting niet ingegaan evenmin als op de kosten van het inrichten van een thuiswerkplek volgens de arboregels³.

De Afdeling adviseert in de toelichting op deze aspecten in te gaan en het voorstel zo nodig aan te passen.

5a. De indieners nemen deze suggestie van de Afdeling over en hebben de memorie van toelichting op dit punt aangepast (hoofdstuk 4)

b. Delegatie naar ministeriële regeling

Met betrekking tot het voornemen de afspraken over thuiswerkplekken in een ministeriële regeling op te nemen, wijst de Afdeling vanwege het primaat van de wetgever op de uitgangspunten dat de hoofdelementen van een regeling zoveel mogelijk in de wet worden opgenomen, de nadere uitwerking in een algemene maatregel van bestuur plaatsvindt en dat delegatie aan de minister beperkt dient te blijven tot voorschriften van administratieve aard, uitwerking van de details van een regeling, voorschriften die dikwijls wijziging behoeven en voorschriften waarvan te voorzien is dat zij mogelijk met grote spoed moeten worden vastgesteld.⁴ De Afdeling adviseert de regeling van de voorzieningen voor thuiswerken zoveel mogelijk volgens bovenstaande uitgangspunten in de wetgeving op te nemen en de toelichting op dit onderdeel aan te passen.

5b. De indiener nemen deze suggestie van de Afdeling over en hebben de memorie van toelichting op dit punt aangepast (hoofdstuk 4). Zie ook de vorige aanbeveling van de Afdeling.

¹ Zie «Vrijheid en verantwoordelijkheid. Regeerakkoord VVD-CDA», blz. 44.

² Gerechtshof Amsterdam, 536/05, 7 september 2006, LJN AZ5431, r.o. 2.11 en 2.12.

³ Zie verder onder 7.

⁴ Zie aanwijzing 22 en 26, eerste lid, van de Aanwijzingen voor de regelgeving.

6. Vertrouwelijke gegevens

Invoering van de Wfw moet ertoe leiden dat meer werknemers een substantieel deel van hun werkzaamheden thuis kunnen verrichten, of op een andere plaats dan in de organisatie van de werkgever. Voor dat werk zullen soms ook vertrouwelijke gegevens van burgers en bedrijven worden gebruikt.¹

De Afdeling wijst erop dat deze werkzaamheden in zoverre kunnen vallen onder de verwerking van persoonsgegevens in de zin van de Wet bescherming persoonsgegevens (hierna: de Wbp). Ingevolge artikel 1, onder d, juncto artikel 15, van de Wbp, is de werkgever verantwoordelijk voor de naleving van deze wet. Dat verandert niet als zijn werknemers deze persoonsgegevens thuis verwerken. Bij telewerken zal de werkgever zich er voldoende van moeten vergewissen dat de computer en de netwerkverbinding die de werknemer gebruikt voldoende veilig zijn. Dat geldt vanzelfsprekend ook voor die vertrouwelijke gegevens die niet onder de Wbp vallen. Denkbaar is dat de werkgever zorgt voor faciliteiten die veilig thuiswerken mogelijk maken, zoals een beveiligde netwerkverbinding of een kluis om vertrouwelijke documenten in op te bergen. Anderzijds zal een werkgever de beveiliging van persoonsgegevens en de kosten daarvan moeten kunnen betrekken bij de beoordeling van een verzoek tot flexibel werken. De Afdeling adviseert in de toelichting op de beveiliging van vertrouwelijke gegevens in te gaan.

6. De indieners nemen deze suggestie van de Afdeling over en hebben de memorie van toelichting op dit punt aangepast (hoofdstuk 4)

7. Financiële en administratieve lasten

In de toelichting wordt ervan uitgegaan dat het grootste deel van de werknemers in Nederland met succes een verzoek kan doen tot wijziging van de arbeidsplaats of de arbeidstijden. In paragraaf 3.5 stellen de indieners dat 75% van de werknemers in Nederland in een sector werkt die zich leent voor flexibel werken. Dit zijn 4,9 miljoen werknemers op 6,5 miljoen werknemers in Nederland. De initiatiefnemers schatten vervolgens dat 10% van deze werknemers jaarlijks een beroep zullen doen op de Wfw. Dat zijn ongeveer 490 000 verzoeken per jaar. De indieners schatten de administratieve lasten op € 22 miljoen. Als dit de administratieve lasten per jaar zijn, zouden de administratieve lasten per verzoek ongeveer € 45 bedragen. De initiatiefnemers verwachten dat door de cultuurverandering de afhandeling minder tijd in beslag zal nemen; de indieners nemen waarschijnlijk aan dat daardoor ook de kosten van de behandeling van een verzoek omlaag gaan. Verder dalen de kosten, omdat de kosten voor huisvesting zullen dalen. De Afdeling begrijpt hieruit dat de werkgever minder kantoorruimte nodig heeft, omdat een groot deel van zijn personeel thuis werkt.

De Afdeling acht het wenselijk dat deze schattingen worden onderbouwd, met name nu het percentage aanvragen per jaar erg hoog lijkt. Zij wijst erop dat de mogelijkheid tot flexibel werken ook binnen sectoren zal verschillen. Zo zijn verpleegkundigen grotendeels gebonden aan roosters en de werkplek, maar kunnen administratief medewerkers binnen dezelfde sector een groter deel van hun taken tijd- en plaatsafhankelijk verrichten. Datzelfde geldt voor het onderscheid tussen flexibele werktijden en thuiswerken.²

De Afdeling adviseert de geschatte financiële en administratieve lasten nader te onderbouwen.

7. De indieners nemen deze suggestie van de Afdeling over en hebben de memorie van toelichting op dit punt aangepast (hoofdstuk 3.5)

¹ Te denken valt aan gegevens over inkomens bij bankmedewerkers, vertrouwelijke rapportages over cliënten bij medewerkers van de reclassering of gegevens over financiën en orderportefeuilles van bedrijven.

² Zo zijn bijvoorbeeld leraren gebonden aan het lesrooster, maar kunnen ze een groot deel van hun taken (lessen voorbereiden en nakijken) plaatsafhankelijk verrichten. In de horecasector zijn flexibele werktijden regel, maar zijn vrijwel alle werkzaamheden plaatsgebonden. Zie TNO «Arbobalans 2010; kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland», blz. 73–80 en 86.

8. Voor redactionele kanttekeningen verwijst de Afdeling naar de bij het advies behorende bijlage.

Aan de opmerkingen van de Afdeling is aandacht besteed.

*De waarnemend vice-president van de Raad van State,
Van Dijk*

De indieners,
Van Gent
Van Hijum

bij het advies van de Afdeling advisering van de Raad van State betreffende no. W12.11.0375/III met redactionele kanttekeningen die de Afdeling in overweging geeft.

- Paragraaf 3.3 van de toelichting aanpassen, aan de tekst van artikel 2, eerste lid, van de Wfw, omdat de aanvraag al mag worden gedaan na 26 weken dienstverband.
- De toelichting bij artikel I, onderdeel A, aanpassen, omdat in artikel 1 van de Wfw geen nieuwe definitie van arbeidsvoorwaarden, maar nieuwe definities van arbeidsduur, arbeidsplaats en werktijd worden opgenomen.