

Vergaderjaar 2013–2014

32 889

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

Nr. 13

NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET NADER VERSLAG

Ontvangen 17 oktober 2013

De indieners van het wetsontwerp hebben met belangstelling kennis genomen van de nadere vragen en opmerkingen van de leden van de VVD, de PvdA en D66, zoals verwoord in het nader verslag van 24 september 2013 (Kamerstuk 32 889, nr.12).

De leden van de VVD merken op dat afspraken over flexibel werken inherent zijn aan goed werkgeverschap en geregeld moeten worden tussen werknemer en werkgever op de werkvloer. Als daarvoor een cultuuromslag nodig is, zien zij daar allereerst een taak voor de sociale partners. Zij verwijzen hierbij naar een in dit najaar te houden Top over Arbeid en Zorg en vragen of het niet beter is te wachten met de plenaire behandeling van deze wet, zodat de wet kan aansluiten bij de behoefte uit het veld.

De indieners zijn het met de leden van de VVD eens dat het maken van afspraken over flexibel werken in de eerste plaats een zaak is van werknemers en werkgevers. Dit wetsvoorstel hanteert dit gegeven dan ook als uitgangspunt. Het is aan sociale partners om hier afspraken over te maken. Het wettelijk recht van een werknemer om een verzoek te kunnen doen tot aanpassing van werktijden en thuiswerken, geldt alleen in de situatie dat er geen cao-afspraken zijn gemaakt. Het primaat van sociale partners blijft dus behouden. De indieners beogen met deze wet vooral dat er meer cao's komen waarin maatwerk-afspraken worden gemaakt over flexibele arbeidstijden en thuiswerken.

Op de vraag waarom niet gewacht wordt op de nog te houden Top over Arbeid en Zorg, antwoorden de indieners dat deze Top breed van opzet is en niet specifiek gericht is op de behoefte aan flexibel werk. Bovendien is, zoals in de nota van het verslag reeds is aangegeven, inmiddels uit diverse onderzoeken (Taskforce DeeltijdPlus, Werkgevers Enquête Arbeiders TNO, Radboud Universiteit 2011, Peters & v.d. Heyden) gebleken dat de behoefte naar flexibel werk groot is. De indieners juichen het toe wanneer deze Top afspraken oplevert die flexibel werken vergemakkelijken en werknemers meer steun in de rug geven in het aankarten

van hun wens tot flexibel werken. Daarom is de Top ook voor de indieners van belang. Echter willen zij niet wachten met de plenaire behandeling van deze wet, aangezien dit traject al langer loopt en de indieners dit voor werknemers geregeld willen zien.

De leden van de VVD vragen in hoeveel gevallen een huidig verzoek tot flexibel werken tot problemen leidt. Op deze vraag kan geen cijfermatig antwoord worden gegeven, omdat dit soort gegevens niet worden geregistreerd. Wel is duidelijk dat er een grote behoefte bestaat aan flexibel werk onder werknemers. Als werknemers de kans krijgen hun agenda zelf in te delen, zijn zij bereid om tot maar liefst 35% meer per week te werken (Radboud Universiteit 2011, Peters & v.d. Heyden)

De leden van de VVD-fractie vragen of de indieners met werkgevers over de wet gesproken hebben. Voor het indienen van dit wetsvoorstel is door de toenmalige indieners een expertmeeting over dit wetsvoorstel georganiseerd, waarbij ook werkgevers vertegenwoordigd waren. Daarnaast hebben de indieners het wetsvoorstel en de bijbehorende Memorie van Toelichting aan vertegenwoordigers van werkgevers voorgelegd. Om aan de bezwaren van de werkgevers tegemoet te komen is er in dit voorstel sprake van driekwartdwingend recht en worden de kleine werkgevers uitgezonderd.

Op de vraag van de leden van de VVD wat er gebeurt als de werkgever een verzoek weigert en de werknemer het hier niet mee eens is en op de vraag van de PvdA-fractie hoe in de wet geregeld wordt dat de werkgever het verzoek serieus neemt, verwijzen de indieners naar de regelgeving zoals die thans volgens de Wet Aanpassing Arbeidsuur (Waa) geldt. De werkgever kan een verzoek tot aangepaste werktijden of thuiswerken weigeren op het moment dat zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. Indien de werkgever het verzoek niet inwilligt, wordt dit onder schriftelijke opgave van redenen meegedeeld. Als de werknemer het hier niet mee eens is kan hij naar de rechter.

De leden van de PvdA-fractie constateren dat de indieners met dit wetsvoorstel een «cultuuromslag» willen bewerkstelligen en vragen in hoeverre deze wet in de huidige vorm het geschikte middel is om de gewenste cultuuromslag te realiseren. De indieners verwijzen hierbij naar de huidige Wet Aanpassing Arbeidsduur (Waa), die in 2000 is ingevoerd. Deze wet is heel geschikt gebleken om deeltijd werk te stimuleren, zoals ook blijkt uit de evaluatie van de Waa in 2003. In deze evaluatie geeft 45% van de werkgevers aan dat het aantal verzoeken om arbeidsduuraanpassing toegenomen is na invoering van de Waa. Ook uit andere cijfers (CBS) blijkt de positieve invloed van de Waa. Zo is de arbeidsparticipatie van de bevolking van 15 tot 65 jaar in het eerste decennium van deze eeuw gestegen van 64 naar ruim 67 procent. Deze groei komt vooral doordat meer vrouwen in deeltijdbanen van 20 tot 35 uur per week zijn gaan werken. In 2011 had bijna een derde van alle vrouwen van 15 tot 65 jaar zo'n grote deeltijd baan. Tien jaar eerder was dat nog een kwart.

Met dit voorbeeld voor ogen denken de indieners, dat de onderhavige door hen voorgestelde wijziging van wet, waardoor de Waa ook van toepassing zal zijn op verzoeken tot het aanpassen van werktijden en thuiswerken, de gewenste cultuuromslag kan realiseren.

De leden van de PvdA-fractie vragen het getal van 490.000 verzoeken om flexibeler te gaan werken toe te lichten. In de Nota naar aanleiding van het Verslag hebben de indieners voorgerekend hoe zij op het verwachte aantal van 490.000 verzoeken per jaar uitkomen. De verwachting dat 10% van de werknemers die in een sector werken die zich leent voor flexibel

werken mogelijk een beroep kan doen op de wet, is gebaseerd op een aanname van de indieners. Deze aanname wordt ondersteund door onderzoek in 2003 ten behoeve van de evaluatie van de Waa en de Woa, waaruit blijkt dat voor 8% van de werknemers die een verzoek deed de WAA doorslaggevend was. De leden van de PvdA-fractie vragen naar het gevaar van grenzeloze flexibiliteit. Zij zijn er niet van overtuigd dat deze gevaren worden ondervangen. De indieners zijn niet bang voor grenzeloze flexibiliteit als gevolg van dit wetsvoorstel, omdat het de werknemers zelf zijn die het recht krijgen om een verzoek te doen tot aanpassing van werktijden of thuiswerk. Zij bepalen zelf of ze hier behoefte aan hebben, niet de werkgever.

De leden van de D66-fractie vragen om een nadere onderbouwing met betrekking tot het voorstel om alle werknemers, dus niet alleen aan werknemers met een vast contract, het recht te geven om een verzoek te doen tot flexibel werken. Deze leden vragen of dit in de praktijk ook daadwerkelijk zo gaat werken. De indieners zijn van mening dat alle werknemers recht hebben om het verzoek tot flexibel werk te doen. Een cultuuromslag kan zich niet alleen beperken tot werknemers met een vast contract. Of in de praktijk ook werknemers met een tijdelijk contract er een beroep op zullen doen, zal moeten worden afgewacht. De indieners achten de kans wel groot dat meer werknemers gebruik kunnen maken van flexibel werk, omdat door dit wetsvoorstel in meer cao's afspraken over flexibel werk gemaakt zullen gaan worden.

De leden van de VVD-fractie horen graag waarom de indieners denken dat tekorten op de arbeidsmarkt worden opgelost met flexibel werken. Uit diverse al eerder aangehaalde onderzoeken in de nota naar aanleiding van het verslag is gebleken dat mensen die (mantel)zorg voor kinderen willen combineren met werk, dit makkelijker kunnen doen als zij hun werktijden of werkplaats kunnen aanpassen. Dit geldt uiteraard in algemene zin en is niet voor alle sectoren in even grote mate van toepassing.

De leden van de PvdA-fractie en de D66-fractie vragen of de relatie tussen het wetsvoorstel en de maatschappelijke baten nader kunnen worden toegelicht en gespecificeerd. De leden van de D66 vragen hierbij nog eens in te gaan op het onderzoek van Price Waterhouse Coopers uit 2011, omdat de productiviteitswinst en de maatschappelijke baten hen erg optimistisch voorkomen.

De indieners verwachten dat de maatschappelijke baten groot kunnen zijn, omdat meer mensen de gelegenheid krijgen om hun (mantel)zorgtaken en betaalde arbeid te combineren. De productiviteitswinst die door Price Waterhouse Coopers op basis van onderzoek is voorspeld, wordt door een in 2012 gehouden onderzoek door Regus bevestigd. Uit dit onderzoek onder 16.000 bedrijven in 88 landen blijkt dat flexibel werken zorgt voor een hogere productiviteit en omzet. Volgens dit onderzoek geeft 73% van de Nederlandse ondernemingen aan dat de productiviteit hoger is.

De leden van de PvdA-fractie vragen naar de mogelijkheden van leraren, winkelmedewerkers en verpleegsters om flexibel te kunnen werken. De indieners erkennen dat er functies kunnen zijn die zich minder lenen voor flexibel werken. Maar, dat deze mogelijkheid er niet voor alle functies gelijkmatig is, is geen reden om van het recht tot het in kunnen dienen van een verzoek tot flexibel werken af te zien. De indieners verwachten dat bijvoorbeeld functies waarbij ook administratieve handelingen moeten worden verricht, zich ook kunnen lenen voor flexibel werken. Zo gebeurt het al vaak dat leraren het voorbereiden van lessen of het nakijken thuis doen of op een ander tijdstip dan tijdens kantooruren. Maar ook administratieve handelingen die bij de functie van verpleegkundigen horen,

hoeven niet noodzakelijkerwijs op de werkvloer plaats te vinden. Verder wijzen de indieners erop dat er in de zorg praktijkvoorbeelden zijn waarbij werkroosters op interactieve wijze, door bijvoorbeeld »zelfroosteren», worden opgesteld, waardoor maximaal rekening kan worden gehouden met wensen van medewerkers. Ook in sectoren waar flexibel werken niet vanzelfsprekend lijkt, zijn er functies die zich wel degelijk lenen voor flexibel werken. Bijvoorbeeld functies in de bouw waarbij (een deel) van de werkzaamheden op kantoor plaatsvinden zoals de planning of afhandeling van klantcontacten.

Tevens vragen zij hoe de risico's tot misbruik moeten worden beoordeeld. De indieners beoordelen het risico tot misbruik van dit wetsvoorstel gering, omdat de werkgever een verzoek kan weigeren als bedrijfs- of dienstbelangen zich hiertegen verzetten. Daarnaast wijzen zij erop dat dit wetsvoorstel regelt dat de werknemer een verzoekrecht krijgt en niet dat de werkgever flexibel werken kan afdwingen. Werknemers krijgen een steun in de rug bij het aankaarten van de wens tot flexibel werken. Omdat dit wetsvoorstel gericht is op verzoekrecht van de werknemer, verwachten de indieners niet dat dit wetsvoorstel an sich zal leiden tot misbruik bij werkgevers.

De leden van de PvdA-fractie constateren dat de indieners hun wetsvoorstel hebben vergeleken met wetgeving die van kracht is in Groot-Britannië. Zij vragen hoe dit wetsvoorstel zich verhoudt tot regelgeving die elders in Europa van kracht is. Hoewel flexibel werken in veel landen op de agenda staat, is – voor zover de indieners dit hebben kunnen achterhalen – in Groot-Brittannië het meest wettelijk geregeld wanneer het gaat om flexibel werken. In landen als Slovenië en Italië zijn de afgelopen jaren wetten aangenomen rondom telewerken, thuiswerken en flexibele werktijden. In Italië betekent dit dat werkgevers hiertoe het initiatief kunnen nemen.

De leden van de VVD-fractie ontvangen graag cijfers van het aantal collectieve arbeidsovereenkomsten in de sectoren techniek, zorg en overheid waarin afspraken zijn gemaakt over flexibel werken en zij vragen wat de reden is dat er niet in alle cao's afspraken zijn gemaakt. De indieners beschikken niet over deze cijfers, omdat ze niet gespecificeerd zijn. Het laatst gehouden onderzoek van het Ministerie van Sociale Zaken naar cao-afspraken met betrekking tot arbeid en zorgfaciliteiten is gehouden in 2010. Hieruit blijkt dat het aantal cao's waarin afspraken worden gemaakt iets toeneemt: in 2009 was voor 15% van de werknemers een cao-afpraak gemaakt met de mogelijkheid om thuis te werken.

Op de vraag van de leden van de VVD-fractie of de indieners een streefgetal voor ogen hebben van cao's waarin afspraken worden gemaakt over flexibel werken, antwoorden de indieners dat zij niet met streefgetallen werken. Het zou natuurlijk wel mooi zijn, als deze wet ertoe zou leiden, dat zij overbodig wordt, omdat in alle cao's afspraken worden gemaakt over flexibel werken. Zolang dat niet het geval is en er in een CAO geen afspraken worden gemaakt, geldt de wet. Doel van de wetgeving is om werknemers die daar behoefte aan hebben, de mogelijkheid te geven flexibel te werken, zodat zij hun werk en zorgtaken goed kunnen verrichten.

De leden van de PvdA-fractie vragen om een uitleg waarom hetgeen in de memorie van toelichting staat over kleine werkgevers niet meer geldt. De indieners hebben op een vraag van het CDA in het verslag moeten erkennen dat het voor kleine werkgevers veel ingrijpender is om op verzoeken tot flexibel werk in te gaan dan voor grotere werkgevers, vandaar dat de indieners bij nota van wijziging voorstellen om voor kleine

werkgevers met minder dan 10 werknemers een uitzondering te maken. Daarnaast wordt hiermee uitzonderingsregel binnen de huidige Waa gevolgd.

Op een vraag van de leden van VVD-fractie waarom er niet voor gekozen is om een kleine onderneming te markeren als een onderneming met 25 werknemers, antwoorden de indieners dat het wetsvoorstel op dit punt aansluiting heeft gezocht bij de huidige Waa, waarin reeds een uitzondering bestaat voor een onderneming met minder dan 10 werknemers.

De leden van de VVD-fractie vragen om een reactie op de aanbevelingen van Actal en op het eindadvies om het wetsvoorstel aan te houden tot rekening is gehouden met drie mogelijke alternatieven (voorlichtingscampagne, een onderzoek naar de obstakels om tot afspraken in cao's te komen en het initiëren van een tripartite overleg tussen werkgevers, werknemers en kabinet). De indieners hebben dit in overweging genomen, maar hebben besloten de behandeling van voorliggend wetsvoorstel wel door te zetten. Zij zien hierin op dit moment de enige mogelijkheid om een verzoekrecht voor werknemers te regelen en daarmee een stok achter de deur te bieden voor werknemers die werken in functies waar nog geen afspraken zijn over flexibel werken of waar de bedrijfscultuur hier nog te weinig mogelijkheden voor biedt. In tegenstelling tot bijvoorbeeld een voorlichtingscampagne, betekent het recht op het overwegen van het verzoek van de werknemer wel een onmiddellijk middel voor werknemers om het gesprek over flexibel werken af te dwingen. Natuurlijk juichen de indieners het toe dat in overleg tussen werkgevers, werknemers en kabinet nadere afspraken gemaakt worden, maar zij willen hier niet op wachten. De uitkomsten van een dergelijk overleg zijn onzeker.

De VVD vraagt ten slotte naar de mate waarin de kosten additioneel zijn aan die in het kader van de Waa worden gemaakt. De indieners verwachten dat een deel van deze kosten ook in het kader van de Waa wordt gemaakt, of dat de kosten lager uitvallen dan wanneer de Waa nog niet had gegolden. Bijvoorbeeld wanneer het gaat om het opstellen en bespreken van het reglement en voorlichting, dit zijn handelingen en kosten die ook in het kader van de Waa gemaakt zullen worden. Daarnaast is het niet uit te sluiten dat een verzoek tot flexibel werken ook een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur inhoudt. De kosten kunnen naar de inschatting van de indieners daarom niet eenduidig gescheiden worden en zullen voor een deel dus additioneel zijn.

Voortman
Van Hijum