

Werknemers hechten steeds meer belang aan een goede balans van werken, zorgen en scholing. De arbeidsmarkt van negen tot vijf, inflexibele roostertijden, verplichte aanwezigheid op kantoor en lange files in de spits, belemmeren werknemers daarin. Uit onderzoeken blijkt keer op keer dat moderne werknemers het meest behoefte hebben aan mogelijkheden om hun arbeidsuren flexibel in te kunnen richten. Door bijvoorbeeld later te beginnen, om de kinderen naar school te kunnen brengen. Of juist eerder om aan het eind van de dag nog even de boodschappen te kunnen doen voor een zieke ouder, vriend of buurvrouw.

Met dit wetsvoorstel willen de indieners de combinatie van arbeid en privé effectief ondersteunen. Zij stellen voor om de Wet Aanpassing Arbeidsduur (WAA) om te vormen tot een Wet Flexibel Werken. Werknemers krijgen het recht hun werkgever te verzoeken om een wijziging in arbeidsuren, werktijden en werkplek.

Cultuuromslag nodig

Voor de samenleving worden grote arbeidsmarkttekorten verwacht in onder andere de zorg en het onderwijs. Om de kosten van de vergrijzing te kunnen opvangen is het van belang dat iedereen die kan werken, ook werkt.

De arbeidsparticipatie van vrouwen in Nederland is met 61% relatief hoog. Daar staat tegenover dat het verschil tussen het aantal uren dat vrouwen werken en het aantal uren dat mannen werken het grootst van alle landen in Europa is. Met tot gevolg dat slechts 47% van de vrouwen economisch zelfstandig is. Om de sociaal-economische positie van vrouwen te verbeteren is het van belang dat meer vrouwen meer uren gaan werken. Met het aantal gewerkte uren door vrouwen, gemiddeld 24 uur per week, staat Nederland binnen Europa op een grote achterstand. Uit onderzoek van de Taskforce DeeltijdPlus blijkt dat meer flexibiliteit in het werk een cruciale voorwaarde voor vrouwen is om meer uren te gaan werken.

Ook Nederlandse mannen werken relatief vaak in deeltijd, 16% in 2009. Maar dit betreft vooral mannen die aan het begin of juist aan het eind van hun loopbaan staan. Veel vrouwen gaan minder uren werken als er kinderen komen. Voor mannen geldt dit over het algemeen niet. In tegendeel: vaders met jonge kinderen werken relatief veel uren.¹ De mannen met jonge kinderen die wel in deeltijd werken geven aan dat zij het moeilijk vonden om dit bij hun werkgever te regelen. Bovendien ervaren ze druk vanuit omgeving en hun leidinggevenden en collega's om weer fulltime te gaan werken.²

Van de werkende vaders met jonge kinderen wil driekwart gebruikmaken van flexibele werktijden, blijkt uit onderzoek van het ministerie van Jeugd en Gezin.³ Ook dit kaarten zij echter niet vaak aan, omdat zij denken toch geen toestemming te krijgen. Ook uit onderzoek van de Visitatiecommissie Emancipatie blijkt dat vrouwen en mannen flexibele arbeidstijden als een belangrijk middel zien om de emancipatie te bevorderen. Uit onderzoeken blijkt dat er bijvoorbeeld in de bouw en de metaalsector behoefte is aan meer zeggenschap over de eigen werktijden.

¹ Emancipatiemonitor 2008

² Ministerie voor Jeugd en Gezin: Werkende vaders. Strategieën voor vaders die werk en gezin willen combineren, april 2010

³ Ministerie voor Jeugd en Gezin: Werkende vaders. Strategieën voor vaders die werk en gezin willen combineren, april 2010.

Alhoewel de behoefte om flexibel te kunnen werken duidelijk aanwezig is, vertaalt dit zich nog onvoldoende in CAO-afspraken. Zo is in nog maar 16% van de CAO's afspraken gemaakt over flexibele werktijden. Waarbij in slechts 4% van de CAO's bij het inroosteren rekening gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemers zoals zorgtaken. Voor 90% van de werknemers die nu nog niet flexibel werkt, geldt dat dit niet is toegestaan. Omdat CAO's niet geleid hebben tot voldoende afspraken over flexibel werken, zijn de indieners van mening dat een cultuuromslag nodig is.

De indieners zijn van mening dat de Wel Flexibel Werken kan leiden tot deze cultuuromslag. Door aanpassing van de wet zullen werknemers en werkgevers vaker in CAO's aanvullende afspraken maken over flexibel werken en nader invulling geven aan de mogelijkheden die de Wet Flexibel Werken biedt. Het kabinet constateerde in 2004 naar aanleiding van de evaluatie van de Wet Aanpassing Arbeidsduur dat door de WAA deeltijdarbeid in de samenleving en in arbeidsorganisaties meer vanzelfsprekend wordt.⁴ Eenzelfde vanzelfsprekendheid willen de indieners ook realiseren voor flexibel werken.

Voordelen van flexibel werken voor werknemers en werkgevers

Mensen die flexibel werken zijn meer tevreden over hun baan. Daarnaast heeft het ook andere voordelen. Flexibele werkers kunnen meer werk aan (38%), hun bereidheid tot overwerken is toegenomen (46%). Ook is 30% als gevolg van het flexibel kunnen werken, meer uren gaan werken.⁵ Onderzoek van het Wolfson Research Institute laat zien dat werknemers die zelf hun werktijden kunnen indelen over het algemeen gezonder zijn. Doordat ze hun tijden zelf kunnen indelen zijn ze minder gestrest en krijgen ze meer rust waardoor ze fysiek en mentaal gezonder zijn.

Als werknemers thuis kunnen werken en daar zelf de werktijden kunnen indelen heeft dat een positief effect op het aantal uren dat ze kunnen werken. Om te beginnen bespaart de werknemer dankzij telewerken reistijd, gemiddeld een uur per dag.⁶ Daarnaast kan de werknemer zijn tijd flexibeler indelen en daardoor het werk beter combineren met zorgtaken.

Uit onderzoek van de Universiteit Tilburg blijkt dat bedrijven die graag willen dat hun werknemers op afwijkende tijden werken, aantrekkelijker worden als ze daar zelf inspraak in hebben. Dat geldt met name voor vrouwen. De bedrijven die werknemers de kans geven om hun werktijden zelf flexibel in te delen hebben ook minder personeelsproblemen.

Bovendien kunnen bedrijven die de standaard werkweek durven los te laten ook beter insprijnen op de wensen van hun klanten die ook steeds meer op zoek zijn naar diensten buiten de standaard 'openingstijden' om. Een gemeente die nog na vijven bereikbaar is of een kapperszaak waar je je nog kunt laten knippen.

Ook telewerken biedt kansen voor werkgevers. Werknemers noemen als belangrijkste redenen om thuis te gaan werken het feit dat het thuis rustiger (64%) is en dat ze efficiënter (47%) kunnen werken. Time Magazine meldde dat werknemers op hun werk gemiddeld elke elf minuten gestoord worden door het een of ander. In totaal gaat hier gemiddeld per dag 2,1 uur aan verloren. Uit onderzoek blijkt dan ook dat telewerkers 15 tot 25 procent productiever zijn.⁷

⁴ Kabinetsstandpunt evaluatie Wet aanpassing arbeidsduur, 2 april 2004

⁵ TNS NIPO: Nederland klaar voor het Nieuwe Werken, oktober 2010

⁶ SCP: *Meer files door vrouwen*. In: M/V, januari 2009

⁷ Brochure VNO-NCW "Telewerken iets voor u?"

Het is dus niet verwonderlijk dat ook VNO-NCW pleitbezorger is van telewerken. Zij roept bedrijven actief op om telewerken te stimuleren. Het leidt, aldus de werkgeversorganisatie, tot tevredener en meer gemotiveerde werknemers, tot een hogere productiviteit en tot besparing op kantoorkosten.⁸

Flexibel werken en het milieu

Een kwart van het aantal afgelegde autokilometers in Nederland is toe te schrijven aan het woon-werkverkeer.⁹ Juist deze kilometers worden bovengemiddeld vaak in de ochtend- en avondspits afgelegd. Door op andere tijden te beginnen of vaker thuis te werken, neemt de druk op de meest belaste wegdelen af.

Verskillende onderzoeken tonen aan dat meer telewerk kan leiden tot een forse daling van het aantal files. Uit pilotstudies in binnen- en buitenland bleek dat telewerkers tot 19% minder autorijden. Ook melden werkgevers een daling van de kosten die zij kwijt zijn aan reistijd en reiskosten.¹⁰ Onderzoek van Motivaction in opdracht van IBM toont aan dat 74% van de Nederlanders telewerken ziet als een oplossing voor het fileprobleem.¹¹

Wetgeving in Groot-Brittannië: Employment Act

In Groot-Brittannië hebben ouders door een aanpassing van de Employment Act sinds 2003 het recht gekregen om een verzoek in te dienen bij hun werkgever. Uitgangspunt van de wet is: 'a right to ask, a duty to consider': werknemers hebben het recht om een verzoek tot flexibel werken in te dienen, de werkgever is eraan gehouden om het verzoek volgens een procedure te beoordelen.

In eerste instantie was dit recht beperkt tot ouders van kinderen tot 7 jaar en ouders van kinderen met een handicap tot 18 jaar. Uit onderzoek dat in 2006 onder deze groep werd uitgevoerd bleek dat 90% van de werkgevers de verzoeken toe kende¹². In totaal 76% van de werkgevers vond dat het nieuwe recht geen problemen voor de organisatie oplevert. Zij oordeelden dat het recht positief bijdraagt om werk-privé in balans te krijgen: 68% van de werkgevers was het eens met de stelling dat het recht een positieve tot zeer positieve invloed heeft op de houding van werknemer.

Na een evaluatie in 2010¹³ is besloten om de wet fors uit te breiden en inmiddels kunnen alle ouders met kinderen onder de 17 jaar een verzoek indienen. Vanaf april 2011 gaat de leeftijd omhoog van 17 naar 18 jaar. Hiertoe is besloten omdat het zo eenvoudiger wordt voor werkgevers om te bepalen wie wel of niet een verzoek mag indienen. Ook vanwege gelijkheidsbeginselen is besloten om alle ouders met kinderen onder de wetgeving te laten vallen.

Van 'Wet Aanpassing Arbeidsduur' naar 'Wet Flexibel Werken'

De Nederlandse wetgeving kent al een (beperkt) recht op flexibel werken: de Wet Aanpassing Arbeidsduur. Volgens deze wet kan een werknemer zijn werkgever vragen om een vermindering of vermeerdering van het aantal uren. De werkgever kent het verzoek toe, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. Voor een vermeerdering van de uren, kan in de CAO worden afgeweken van deze wetgeving.

⁸ Brochure VNO-NCW "Telewerken iets voor u?"

⁹ SCP-rapport: "Overwegend onderweg", juli 2008

¹⁰ Adviesdienst Verkeer en Vervoer "Effectiviteit van maatregelen op het gebied van Mobiliteitsmanagement – Feiten en cijfers", 27 september 2005.

¹¹ De Volkskrant, 12 september 2007.

¹² Work and families act 2006 evaluation report

¹³ Extending the right to request flexible working to parents of children aged 17 – Impact Assessment

De WAA is in 2004 positief geëvalueerd. Het kabinet was op basis van deze evaluatie overwegend positief over de werking van de wet. Het geeft werknemers die behoefte hebben aan een andere arbeidsduur een instrument in handen om dit te realiseren, aldus de toenmalig minister van Sociale Zaken. Voorts beoordeelde het kabinet het als positief dat met de WAA werknemers en werkgevers meer rechtzekerheid hebben gekregen en dat er meer eenduidigheid wordt geboden.¹⁴

In 2008 is er opnieuw gekeken naar de effectiviteit van de Wet aanpassing arbeidsduur. Ook toen bleek dat de wet effectief is. Wel werden er enkele voorstellen gedaan om de procedurele bepalingen in de Waa te flexibiliseren. Deze aanbevelingen nemen de indieners over (zie artikelsgewijs toelichting)¹⁵.

De indieners stellen verder voor om de Wet Aanpassing Arbeidsduur uit te breiden zodat werknemers een verzoek in kunnen dienen voor iedere vorm van flexibel werk. Het voordeel van een uitbreiding van de bestaande wet is dat ieder verzoek om flexibel werk op dezelfde manier wordt beoordeeld, ongeacht de vraag of het nu gaat om een verzoek tot aanpassing arbeidsduur, flexibele arbeidstijden of telewerken etc. Een bijkomend voordeel is dat het systeem eenvoudig blijft voor werkgevers en werknemers omdat voor ieder verzoek dezelfde regels gelden. Het verzoek moet verband houden met een wijziging in de uren, de tijden, plaats.

In de beleidsverkenning 'Modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden' (2008) heeft het kabinet destijds gereageerd op de suggestie om ook de werknemer het recht te geven om te verzoeken om specifieke arbeidstijden en arbeidsplaats. Hoewel het kabinet stelde dat zij het overleg tussen werkgever en werknemer blijvend wilde bevorderen, was zij geen voorstander van een regeling voor flexibel werken. Het kabinet vond het bevorderen van meer flexibele arbeidspatronen primair de verantwoordelijkheid van de sociale partners, omdat uitsluitend zij weten wat op het niveau van sector of bedrijf de mogelijkheden zijn.¹⁶ De indieners zijn het er mee eens dat flexibel werken primair tot de verantwoordelijkheid van de sociale partners behoort. Zij stellen daarom geen absoluut recht op flexibel werken voor, maar het recht op het doen van een verzoek. Werkgevers behouden het recht dat verzoek af te wijzen. Zij worden slechts verplicht die afwijzing goed te motiveren.

Ook zag het kabinet het 'nadeel van juridisering, waardoor het een belemmering kan vormen voor de aannahme van personeel, met name van vrouwen met jongere kinderen.' Indieners delen de angst van juridisering niet. Met het recht om te verzoeken om de arbeidsduur, werktijden en werkplek aan te passen wordt flexibel werken een vanzelfsprekend onderwerp van gesprek. Zij worden in deze opvatting gesterkt doordat uit onderzoek blijkt dat in Groot-Brittannië bij minder dan 1% van de werkgevers een werknemer een claim indient bij een arbeidsrechter¹⁷.

Ook uit de evaluatie Wet Aanpassing Arbeidsduur blijkt dat verzoeken nauwelijks leiden tot juridische stappen en meestal informeel worden afgehandeld. Werkgevers geven in dit onderzoek aan dat op een afwijzing van een verzoek door de werknemers over het algemeen met begrip wordt gereageerd. Bij ongeveer 6% van de werkgevers hebben werknemers uit onvrede met de beslissing (juridische) vervolgstappen genomen. Werknemers hebben de vakbond ingeschakeld of hebben een rechtszaak aangespannen.¹⁸

¹⁴ Kabinetsstandpunt evaluatie Wet aanpassing arbeidsduur, 2 april 2004

¹⁵ Effectiviteit van de Wet aanpassing arbeidsduur, 28 november 2008

¹⁶ Kamerstuknummer 29544, nr. 260

¹⁷ Work and families act 2006 evaluation report

¹⁸ Effectiviteit van de Wet Aanpassing Arbeidsduur, in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Amersfoort, 17 juli 2008

Potentieel voor flexibel werken

Natuurlijk lenen niet alle taken zich voor flexibele arbeidstijden: leraren, winkelmedewerkers en verpleegsters zijn vaak op gezette tijden nodig op de werkplek. Maar er zijn wel steeds meer mogelijkheden om flexibel te werken. De secretaresse van een bouwbedrijf valt onder dezelfde CAO als de bouwvakkers, maar er is geen dwingende reden om haar werktijden niet flexibel te kunnen invullen. Zelfs voor de bouwvakkers zelf zijn er mogelijkheden genoeg om de werktijden minder rigide in te vullen.

Ook zijn er steeds meer mogelijkheden om thuis te werken. Vooralsnog worden die meer benut door mannen dan door vrouwen. En telewerk is bij uitstek een zaak van hoger opgeleiden. Een derde van de werknemers met een opleiding op WO- of HBO-niveau werkt minstens één dag thuis. Bij lager opgeleiden is dat niet meer dan 10 procent.¹⁹

Om werkgevers en werknemers goed te informeren over de (on)mogelijkheden van flexibel werken, bepleiten de indieners dat het wetsvoorstel flexibel werken vergezeld gaat van een uitgebreide website. Op deze website kunnen werkgevers en werknemers informatie vinden over flexibel werken, voorbeeldbrieven om het verzoek te doen en voorwaarden die flexibel werken tot een succes maken.

Zo is het bijvoorbeeld belangrijk dat leidinggevenden zich realiseren dat telewerken een aanpassing vergt. Werknemers moeten afgerekend worden op wat ze presteren (in plaats van op aanwezigheid) en er moet thuis een fatsoenlijke werkplek komen. Overigens staan de indieners positief tegenover het voornemen van het kabinet om de arboregels voor thuiswerken kritisch tegen het licht te houden. Zeker als mensen het merendeel van hun arbeidstijd thuis werken, is het belangrijk dat de werkgever actief contact onderhoudt en ervoor zorgt dat collega's elkaar blijven ontmoeten. De afspraken over de voorzieningen die nodig zijn voor een werkplek thuis worden niet in het wetsvoorstel opgenomen. Wel wordt de mogelijkheid opengelaten dit later nog bij Ministeriële Regeling te regelen.

Van Gent (GroenLinks)
Van Hijum (CDA)

¹⁹ Prof. dr. Joop Schippers: *Telewerken: tegen de files en voor meer uren van vrouwen*. Op www.uvt.nl/osa, december 2008.

Vergaderjaar 2010-2011

Versie 3 dec 2010

**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. 2

VOORSTEL VAN WET

Wij Beatrix, bij de gratie Gods, Koningin der Nederlanden, Prinses van Oranje-Nassau,
enz. enz. enz.

Allen, die deze zullen zien of horen lezen, saluut! doen te weten:

Alzo Wij in overweging genomen hebben, dat het wenselijk is dat werknemers een verzoek
kunnen doen tot het flexibel inrichten van hun arbeidsvoorwaarden;

Zo is het, dat Wij, de Raad van State gehoord, en met gemeen overleg der Staten-Generaal,
hebben goedgevonden en verstaan, gelijk Wij goedvinden en verstaan bij deze:

ARTIKEL I

De Wet aanpassing arbeidsduur wordt gewijzigd als volgt:

A

Aan artikel 1 wordt een onderdeel toegevoegd, luidende:

c. arbeidsvoorwaarden: de uit een arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling
voortvloeiende arbeidsduur, arbeidstijden en plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht.

B

Artikel 2 wordt als volgt gewijzigd:

1. In het opschrift wordt “arbeidsduur” vervangen door: arbeidsvoorwaarden.

2. Het eerste lid komt te luiden:

1. De werknemer kan de werkgever verzoeken om aanpassing van zijn
arbeidsvoorwaarden, indien de werknemer ten minste 26 weken voorafgaand aan het beoogde
tijdstip van ingang van die aanpassing in dienst is bij die werkgever. Voor de berekening van
de termijn van 26 weken worden perioden waarin arbeid wordt verricht, die elkaar opvolgen
met een onderbreking van niet meer dan drie maanden samengeteld. De vorige volzin is van
overeenkomstige toepassing op perioden waarin voor verschillende werkgevers arbeid wordt
verricht die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden
elkanders opvolger te zijn.

3. In het tweede lid wordt “arbeidsduur” vervangen door: arbeidsvoorwaarden.

4. Het derde lid komt te luiden:

3. Het verzoek om aanpassing van de arbeidsvoorwaarden wordt ten minste twee maanden vóór het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing schriftelijk bij de werkgever ingediend onder opgave van het tijdstip van ingang, de omvang van de aanpassing van de arbeidsvoorwaarden en de gewenste spreiding van de uren over de week of het anderszins overeengekomen tijdvak. De werknemer kan ten hoogste eenmaal per jaar, een jaar nadat de werkgever een verzoek om aanpassing van de arbeidsvoorwaarden heeft ingewilligd of afgewezen, opnieuw een verzoek indienen.

5. In het vijfde lid wordt “arbeidsduur” vervangen door: arbeidsvoorwaarden.

6. In het zevende lid wordt “arbeidsduur” vervangen door: arbeidsvoorwaarden.

7. Het achtste lid komt te luiden:

8. Er is in ieder geval sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang als bedoeld in het vijfde lid, indien de aanpassing van de arbeidsvoorwaarden leidt tot ernstige problemen:

- a. voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van vrijgekomen uren;
- b. op het gebied van veiligheid;
- c. van roostertechnische aard; of
- d. van financiële of organisatorische aard.

8. Het negende lid vervalt, onder vernummering van het tiende en elfde lid tot negende en tiende lid.

9. In het tiende lid (nieuw) wordt “wordt de arbeidsduur” vervangen door: worden de arbeidsvoorwaarden.

10. In het elfde lid (nieuw) wordt “Voor de toepassing van het elfde lid” vervangen door: Voor de toepassing van het tiende lid.

11. Het twaalfde lid vervalt, onder vernummering van het dertiende lid tot twaalfde lid.

C

In artikel 3 wordt “arbeidsduur” vervangen door: arbeidsvoorwaarden.

D

In artikel 6 wordt “Wet aanpassing arbeidsduur” vervangen door: Wet flexibel werken.

ARTIKEL II

Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zendt binnen vijf jaar na de inwerkingtreding van deze wet aan de Staten-Generaal een verslag over de doeltreffendheid en de effecten van de Wet flexibel werken in de praktijk.

ARTIKEL III

Deze wet treedt in werking op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip.

Lasten en bevelen dat deze in het Staatsblad zal worden geplaatst en dat alle ministeries, autoriteiten, colleges en ambtenaren wie zulks aangaat, aan de nauwkeurige uitvoering de hand zullen houden.

Gegeven

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,