

Vergaderjaar 2012–2013

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. 10

NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG

Ontvangen 15 augustus 2013

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid, belast met het voorbereidend onderzoek van bovenstaand wetsvoorstel, heeft de eer als volgt verslag uit te brengen van haar bevindingen. Onder het voorbehoud dat de initiatiefnemers de vragen en opmerkingen in dit verslag afdoende zal beantwoorden, acht de commissie hiermee de openbare behandeling van het voorstel van wet voldoende voorbereid.

I. ALGEMEEN

1. Inleiding

De leden van de VVD-fractie hebben kennis genomen van het voorstel van wet van de leden Van Gent en Van Hijum tot wijziging van de Wet aanpassing arbeidsduur teneinde flexibel werken te bevorderen. Ze complimenteren de leden Van Gent en Van Hijum met het maken van de initiatiefwet, daar dit een zeer tijdrovend en arbeidsintensief proces is. Bovendien is het een belangrijk instrument van de Kamer. Inhoudelijk zijn leden van de VVD-fractie minder enthousiast. Zij zien wel degelijk voordelen van meer flexibel werken, zoals thuis- en telewerken, maar zien geen noodzaak voor een nieuwe wet. Ze zien meer in afspraken tussen werkgevers en werknemers. Zij hebben het primaat over arbeidsvoorwaarden. De leden van de VVD-fractie hebben enkele vragen aan de indieners. De leden van de VVD-fractie constateren dat volgens de indieners uit onderzoeken keer op keer blijkt dat moderne werknemers het meest behoefte hebben aan mogelijkheden om hun arbeidsuren flexibel in te kunnen richten. Kunnen de indieners toelichten in hoeverre uit deze onderzoeken blijkt dat wet- en regelgeving hierbij een belemmerende factor is?

De leden van de PvdA-fractie hebben kennis genomen van het onderhavige wetsvoorstel. Deze leden delen de doelstelling om werknemers in de gelegenheid te stellen een goede balans tussen werk, zorg en scholing te kiezen. De leden van de PvdA-fractie hebben nog enkele vragen en opmerkingen, die hieronder in het verslag zijn opgenomen.

De leden van de PVV-fractie hebben kennisgenomen van het onderhavige wetsvoorstel en willen de initiatiefnemers enkele vragen voorleggen. Deze zijn hieronder opgenomen in het verslag.

De leden van de CDA-fractie hebben met belangstelling kennis genomen van onderhavig wetsvoorstel. Zij ondersteunen het doel van de indieners om het met dit wetsvoorstel voor werknemers gemakkelijker te maken om werk te combineren met zorgtaken voor kinderen of andere naaste familieleden. Zij ondersteunen tevens het streven van de indieners om met deze wet te bevorderen dat het voor werknemers die in kleine deeltijdbanen werken, mogelijk gemaakt wordt om meer uren per week te gaan werken. Zij hebben nog wel een aantal vragen, die hieronder in het verslag zijn opgenomen.

De leden van de SP-fractie hebben het wetsvoorstel van de indieners bestudeerd en hebben hierover enkele vragen. De leden van de SP-fractie constateren dat in de inleiding wordt gesproken over onderzoeken waaruit blijkt dat moderne werknemers behoefte hebben aan mogelijkheden om hun arbeidsuren flexibel in te richten. Kunnen de indieners toelichten welke onderzoeken dit betreft en wat de precieze uitkomsten van deze onderzoeken zijn?

De leden van de D66-fractie hebben kennis genomen van het wetsvoorstel en onderkennen het belang van flexibel werken. Het biedt de mogelijkheid om arbeid en zorg te combineren, zodat mensen beter in staat zijn om (fulltime) te werken. Hogere arbeidsparticipatie is belangrijk met het oog op de vergrijzing en de verwachte tekorten op de arbeidsmarkt. Ook kan flexibel werken een bijdrage leveren aan het verminderen van de fileproblematiek. Deze leden zijn echter van mening dat flexibel werken vooral een cultuuromslag vereist, wat vaak moeilijk te bewerkstelligen is door middel van een wetsvoorstel. In dat kader vragen deze leden of het wetsvoorstel voldoende effect sorteert om op te wegen tegen de administratieve lasten van 22 miljoen.

De leden van de ChristenUnie-fractie hebben kennis genomen van het onderhavige wetsvoorstel. Deze leden willen graag enkele vragen voorleggen aan de initiatiefnemers. Deze vragen zijn hieronder opgenomen in het verslag.

De indieners van het wetsontwerp hebben met belangstelling kennis genomen van de reacties van de leden van de VVD, de PvdA, het CDA, de SP, D66 en de ChristenUnie, zoals verwoord in het verslag van 6 april 2012. De reacties tonen aan dat veel fracties het belang van flexibel werken erkennen, maar dat verschillende fracties ook vragen stellen over nut en noodzaak van wetgeving op dit terrein. De indieners zullen in deze nota naar aanleiding van het verslag het belang van wetgeving trachten duidelijk te maken.

De indieners delen het uitgangspunt van de leden van de VVD dat het primaat van de arbeidsvoorwaarden bij de werkgevers en de werknemers ligt. Ook zijn de indieners het eens met de stelling dat een grotere flexibiliteit in arbeidspatronen in de eerste plaats vraagt om een cultuuromslag. Dat zij toch zijn gekomen met dit initiatiefwetsvoorstel heeft meerdere redenen. Ten eerste blijkt uit onderzoek dat veel werknemers behoefte hebben aan meer mogelijkheden tot flexibel werken (Taskforce DeeltijdPlus), maar dat lang niet alle werkgevers daarvoor ook ruimte bieden. Uit de Werkgevers Enquête Arbeiders van TNO blijkt dat 34% van de werknemers aangeeft dat in hun bedrijf de mogelijkheid tot flexibele werktijden bestaat en dat 10% van hen aangeeft dat zij thuis kunnen werken. Uit de monitor van cao-afspraken blijkt dat het aantal cao's waarin

afspraken wordt gemaakt over flexibel werken maar langzaam toeneemt. In 2007 was voor 6% van de werknemers vastgelegd in een cao dat zij de mogelijkheid hebben om thuis te werken, in 2009 was dit nog slechts 15%¹. Tegelijkertijd verwacht de overheid wel in toenemende mate van gezins- en familieleden dat zij de zorg voor elkaar op zich nemen. Een grotere flexibiliteit in arbeidspatronen dient derhalve breder maatschappelijk belang. Daarnaast blijkt uit onderzoek onder vaders dat er ook culturele belemmeringen zijn (Ministerie Jeugd en Gezin: Werkende vaders). Zo willen veel vaders wel in deeltijd werken, maar vragen het niet uit angst voor de reacties van hun collega's en mogelijke gevolgen voor hun carrièrekansen. Het introduceren van een wettelijk recht om te kunnen verzoeken tot aangepaste werktijden of thuiswerken kan voor werknemers een drempel wegnemen om dit verzoek ook daadwerkelijk te doen en kan zo bijdragen aan de gewenste cultuuromslag. De indieners wijzen er op dat zij in de eerste plaats beogen dat er meer cao's komen waarin maatwerk-afspraken worden gemaakt over flexibele arbeidstijden en thuiswerken. Het wettelijk recht geldt alleen in de situatie dat er geen cao-afspraken zijn gemaakt. Richting de leden van de SP wijzen de indieners graag op dezelfde onderzoeken.

Ook de leden van D66 vragen zich af of wetgeving de aangewezen weg is om een cultuuromslag te bewerkstelligen, mede gezien de administratieve lasten van 22 miljoen euro. Wat betreft dat laatste punt wijzen de indieners graag op het advies van ACTAL, waaruit blijkt dat de geschatte administratieve lasten aan de hoge kant zijn. Daar tegenover staan bovendien omvangrijke maatschappelijke baten, bijvoorbeeld doordat werknemers die thuis werken productiever zijn, zorg aan anderen kunnen verlenen en de filedruk vermindert. Wat betreft de meer fundamentele vraag zijn de indieners er inderdaad van overtuigd dat wetgeving kan bijdragen aan een cultuuromslag, zoals ook de Wet Aanpassing Arbeidsduur heeft bijgedragen aan de normalisering van een verzoek tot deeltijd werk. Met wetgeving stelt de overheid immers een norm die ook indirect van invloed is op de staande praktijk.

1.1. Nut en noodzaak: cultuuromslag nodig

De leden van de VVD-fractie constateren dat de indieners betogen dat het vooral de bedoeling is een cultuuromslag te maken. In hoeverre denken de indieners dat extra wetgeving een passend instrument is om een cultuuromslag te bewerkstelligen?

De leden van de VVD-fractie stellen dat uit een publicatie van het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) blijkt, dat het afgelopen jaar een forse groei heeft plaats gevonden van het aantal afspraken dat wordt gemaakt over thuis- en telewerken. Daarnaast blijkt het aantal werkgevers met de mogelijkheden voor telewerken een spectaculaire groei te hebben doorgemaakt. Zoals de indieners ook al zelf aangeven behoort flexibel werken tot de primaire verantwoordelijkheid van de sociale partners. Verder blijkt (uit een evaluatie door de toenmalige regering in 2004) dat een verzoek van werknemers tot aanpassing van de arbeidsduur meestal onderling geregeld wordt, zonder dat een beroep op de Wet aanpassing arbeidsduur (Waa) wordt gedaan. De leden van de VVD-fractie vragen daarom voor welk probleem dit wetsvoorstel een oplossing biedt en ontvangen dan ook graag een uitgebreide toelichting hierop. De leden van de VVD-fractie zijn het met de indieners eens dat de combinatie van arbeid en zorg van belang is om de arbeidsparticipatie te bevorderen. Zij vragen wel of de indieners een idee hebben van de motieven, in het

¹ Faciliteiten arbeid en zorg 2009 – Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (februari 2010).

bijzonder van vrouwen, om deeltijd te werken. Komt dit omdat er op dit moment te weinig wettelijke mogelijkheden zijn?

De indieners zijn van mening dat meer flexibiliteit in de arbeidspatronen maatschappelijk gewenst is en kan bijdragen aan een betere combinatie van arbeid en zorg en het verminderen van de congestie. Gelukkig zijn er werkgevers die vooroplopen. Werkgevers die inspelen op de groeiende behoefte aan flexibiliteit vanuit werknemers en hun verantwoordelijkheid nemen voor hun aandeel in de fileproblematiek, en de daarmee samenhangende druk op de leefbaarheid en het milieu. Uit het onderzoek van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid naar cao-afspraken met betrekking tot arbeid-en-zorgfaciliteiten blijkt dat het aantal cao's waarin afspraken wordt gemaakt wel toeneemt, maar ook dat het nog steeds gaat om een minderheid, in 2009 gold voor 15% van de werknemers een cao-afpraak met de mogelijkheid om thuis te werken. Een wettelijk recht dat werknemers het recht geeft om een verzoek te doen voor meer flexibiliteit, kan het gesprek hierover op de werkvloer bevorderen en leiden tot meer afspraken. Maar omdat de toename van het aantal afspraken en daarmee het aantal medewerkers dat op basis van afspraken flexibel kan werken maar langzaam toeneemt, achten de indieners een wettelijk recht hiertoe nodig. Niet alleen zijn werknemers door dit wettelijk recht er niet meer van afhankelijk of er voor hen afspraken zijn gemaakt, het wetsvoorstel bevat een prikkel om te komen tot cao-afspraken, die voorrang hebben boven het wettelijk verzoekrecht van de werknemer.

Wat betreft de motieven van vrouwen om in deeltijd te werken, denken de indieners met de VVD niet dat die te maken hebben met te weinig wettelijke mogelijkheden. De wettelijke mogelijkheden zijn er immers door de Wet Aanpassing Arbeidsduur. Het klopt dat er in de dagelijkse praktijk niet vaak met deze wet in de hand wordt verzocht om meer of minder uren te mogen werken. De indieners zijn er echter van overtuigd dat de wet ook indirect van invloed is, namelijk door de norm te stellen dat een verzoek om in deeltijd te werken een heel gewoon verzoek is. Zij voelen zich in deze overtuiging gesterkt door de evaluatie van de WAA in 2003 (Mu Consult, Amersfoort 2003). In deze evaluatie geeft 45% van de werkgevers aan dat het aantal verzoeken om arbeidsduuraanpassing is toegenomen sinds invoering van de WAA. Bovendien is de regeling een wettelijke basis voor werknemers waar ze op terug kunnen vallen om indien er, in zijn of haar ogen, niet redelijk met het verzoek wordt omgegaan, een gefundeerd antwoord te krijgen.

De leden van de VVD-fractie constateren dat de indieners opmerken dat veel vrouwen minder gaan werken als er kinderen komen. Uit onderzoek van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) blijkt juist dat liefst 90% van de vrouwen blijft werken en dat het aantal vrouwen dat minder uren gaat werken na het krijgen van kinderen steeds kleiner wordt. Het aantal vrouwen dat een gelijk aantal uren blijft werken is juist flink gestegen de afgelopen jaren. De leden van de VVD-fractie vragen dan ook om een toelichting van de indieners waarom zij van mening zijn dat dit wetsvoorstel bijdraagt aan het blijven werken van vrouwen na de zwangerschap. De leden van de VVD-fractie constateren dat de indieners aangeven dat werknemers vaak geen gebruik maken van flexibele werktijden, omdat werknemers denken geen toestemming te krijgen. Deze leden vinden dat hier juist de eigen verantwoordelijkheid voorop staat. De huidige regelgeving biedt mogelijkheden om flexibel te werken en de werknemers dienen dit zelf te vragen. Waarom zijn de indieners van mening dat werknemers dit wel durven te vragen na inwerkingtreding van het onderhavige wetsvoorstel?

De leden van de VVD-fractie vragen de indieners in te gaan op het rapport van het CBS waarin staat dat inkomen een belangrijke reden voor alleenstaande vrouwen is om meer te gaan werken, en niet de beperkingen in wet- en regelgeving.

De indieners zien met de leden van de VVD dat steeds meer vrouwen participeren op de arbeidsmarkt en dat zij na de komst van kinderen steeds vaker een gelijk aantal uren blijven werken. Dat neemt niet weg dat vrouwen gemiddeld nog altijd 9,6 uur minder per week werken dan mannen (CBS 2011). Dat is de belangrijkste reden waarom meer dan 50% van de vrouwen niet economisch zelfstandig is. De indieners zijn het eens met deze leden dat de eigen verantwoordelijkheid voorop staat, maar wijzen ook op het algemeen belang dat met dit wetsvoorstel wordt gediend. Er komen grote tekorten aan op de arbeidsmarkt; in de zorg, de techniek, het onderwijs, bij de overheid. De indieners zijn er van overtuigd dat het flexibel kunnen inzetten van arbeidsuren en de mogelijkheid om thuis te werken nodig is op een arbeidsmarkt waar de verhouding tussen werkenden en niet-werkenden uit balans raakt. Nu staat tegenover elke werkende nog gemiddeld 1,1 niet-werkende. In 2050 zal echter tegenover iedere werkende gemiddeld 2 niet-werkenden staan [onderzoek pbl en universiteit Leeds in maart 2011]. Voor het behoud van de continuïteit op de arbeidsmarkt is het meer dan ooit nodig dat er wordt ingespeeld op de behoeften van werknemers. En die behoefte aan flexibele mogelijkheden groeit. Uit onderzoek blijkt, dat als er meer ruimte is voor flexibel werk, maar liefst 35% van de werknemers bereid is om meer uren per week te werken (Radboud Universiteit 2011, Peters & v.d Heyden)]. Dit alles staat los van het feit dat inkomen de belangrijkste reden voor alleenstaande vrouwen is om meer te gaan werken. Het klopt dat het inkomen voor mannen en vrouwen de belangrijkste reden is om te werken. Maar het is natuurlijk niet de enige reden en dus ook de niet de enige knop om aan te draaien.

De leden van de PvdA-fractie begrijpen het argument van de Raad van State dat bedrijven vaker personeel voor kortere periode in dienst zou kunnen gaan nemen, om te voorkomen dat zij geconfronteerd wordt met onwelgevallige verzoeken om flexibel te werken. De indieners spreken enkel zonder enige onderbouwing de verwachting uit dat dit niet gaat gebeuren. Welke onderbouwing kunnen de indieners geven voor hun verwachting dat werkgevers niet zullen overstappen op kortere tijdelijke contracten? Bestaat er geen reële mogelijkheid dat werknemers met een tijdelijk contract nooit een verzoek tot flexibel werken zullen indienen, omdat zij weten dat hun kans op een vast contract hiermee zou verminderen?

Dit is een goed voorbeeld van waarom wat betreft de indieners de initiatiefwet gepaard moet gaan met een cultuuromslag. De indieners wijzen erop dat werkgevers waarvoor zwaarwegende bedrijfsbelangen de mogelijkheid tot flexibel werken in de weg staat, het verzoek van een medewerker kunnen afwijzen. Bij de opstelling van de initiatiefwet hebben de initiatiefnemers er bewust voor gekozen om het recht op een verzoek voor thuiswerk of het flexibel kunnen inzetten van arbeidsuren voor een zo breed mogelijke groep werknemers mogelijk te maken, ook voor werknemers met een contract van een jaar. De initiatiefnemers zijn van mening dat voor alle medewerkers met een behoefte aan flexibel werken ook geregeld moet worden dat de werkgever hun verzoek serieus in overweging neemt en een beargumenteerde beslissing neemt. Het wetsvoorstel biedt deze medewerkers een stok achter de deur. Dat neemt niet weg dat, zoals gezegd, werkgevers het verzoek kunnen afwijzen. Een werkgever die geen mogelijkheid kan geven tot flexibel werken en dat goed kan beargumenteren, zal geen constructies hoeven bedenken om

onder deze wet uit te komen Voorts zijn de indieners van mening dat alle spelers op de arbeidsmarkt uiteindelijk baat hebben bij het flexibel kunnen inzetten van werk. Zoals gezegd is stimulans nodig om het vorm te laten krijgen in de praktijk.

De leden van de PVV-fractie verwijzen naar een rapport van de sociaaleconomische Raad (SER), waaruit blijkt dat veel mensen in deeltijd werken, omdat de openingstijden van maatschappelijke diensten slecht aansluiten bij de werktijden van een fulltime baan, hoewel deze diensten zich steeds meer aanpassen aan de veranderende omstandigheden. Volgens een recent SCP-rapport zijn er sinds 2007 meer deeltijdbanen (ca. 4.1 mln.) dan voltijdbanen (ca. 3.8 mln.). De deeltijdbanen bedragen gemiddeld 51,6% van een voltijdbaan. Deze leden wijzen erop dat veel werknemers kennelijk hun privéleven aan hun werk aanpassen. In een week zitten 168 uur. Als er 20 uur wordt gewerkt, blijven er 148 uur over voor privé zaken, zorg voor kinderen en om andere zaken te regelen. De leden van de PVV-fractie stellen de verantwoordelijkheid van het individu voor de invulling van zijn of haar leven voorop. Kunnen de initiatiefnemers toelichten waarom het noodzakelijk is binnen de bestaande mogelijkheden nog een verzoekrecht voor de werknemer te creëren?

De indieners verwijzen naar de antwoorden op gelijksoortige vragen van de leden van de VVD en D66. De voorbeelden die de PVV aanhaalt zijn juist reden voor het wetsvoorstel. De indieners zijn van mening dat aanpassing van het aantal uren dat mensen werken niet het enige middel is om werk en privé te kunnen combineren. Wanneer meer werknemers de mogelijkheid krijgen hun werk flexibel in te richten, zal het voor minder mensen noodzakelijk zijn om minder uren te gaan werken.

De leden van de PVV-fractie constateren dat uit het onderzoek van het voormalige Ministerie van Jeugd en Gezin blijkt dat driekwart van de werkende vaders met jonge kinderen gebruik wil maken van flexibele werktijden. De conclusie van dit onderzoek is dat het belangrijkste motief voor minder/flexibel willen werken «de behoefte aan meer vrije tijd» is. Daarna volgt pas de zorg voor kinderen. Kunnen de initiatiefnemers dit rijmen met flexibilisering van werk voor het verrichten van zorgtaken?

De indieners wijzen erop dat zij in het initiatiefwetsvoorstel geen wijzigingen voorstellen in de aanpassing van de arbeidsuren. Het initiatiefwetsvoorstel zal niet leiden tot meer of minder vrije tijd. Wel geeft het ochtendmensen de mogelijkheid om eerder te beginnen en avondmensen juist later. De indieners treden niet in de redenen van een verzoek, zoals bijvoorbeeld met de Employment Act in Groot Brittannië wel het geval is. Daar hebben zij doelbewust voor gekozen. De behoefte aan flexibilisering is voor iedereen anders en zal voor de één gelegen zijn in het naar school willen brengen van de kinderen, voor de ander om als vrijwilliger één middag in de week huiswerkbegeleiding te geven en voor weer een ander de mogelijkheid om zorg te verlenen aan een ziek familielid.

De leden van de SP-fractie constateren dat één van de doelen van het wetsvoorstel is om de arbeidsparticipatie te verhogen. Kunnen de indieners onderbouwen wat de effecten van onderliggend initiatiefvoorstel op de arbeidsparticipatie zijn? Kunnen de indieners toelichten waarom het onderhavige wetsvoorstel geen papieren exercitie en een slapende wet wordt, maar – in tegenstelling tot de Waa – wel daadwerkelijk door werknemers wordt gebruikt als instrument? De leden van de SP-fractie vragen waarop de verwachting is gebaseerd dat door aanpassing van de wet, werknemers en werkgevers vaker in cao's concrete aanvullende afspraken zullen maken over flexibel werken en

nader invulling zullen geven aan de mogelijkheden die deze wet biedt. Zijn er nog andere voorbeelden te noemen (naast de wet aanpassing arbeidsduur) die deze verwachting illustreren? Erkennen de initiatiefnemers dat de Waa niet zozeer tot een vergroting van het aantal deeltijdbanen heeft geleid, omdat de grootste groei van deeltijdwerk heeft plaatsgevonden voor invoering van de Waa en de groei van dit type banen vanaf 2003 in zijn geheel gestopt is? Zo nee, waarom niet? Hoe vaak is er in 2011 een beroep gedaan op de Waa? Hoeveel verzoeken zijn in 2011 toegewezen? De leden van de SP-fractie constateren dat de memorie van toelichting stelt dat er ook voor bouwvakkers (of andere beroepen zoals leraren, winkelmedewerkers en verpleegsters) mogelijkheden zijn om de werktijden minder rigide in te vullen. Kunnen de indieners deze stelling toelichten voor een aantal van deze beroepen? Zijn er ook beroepen die de indieners bij voorbaat uitsluiten van dit wetsvoorstel? De leden van de SP-fractie vragen of de indieners nader kunnen toelichten en onderbouwen waarom bedrijven met het onderhavige wetsvoorstel niet worden gemotiveerd om personeel vooral in korte periode in dienst te nemen, om zo te voorkomen dat zij geconfronteerd worden met verzoeken tot flexibel werken. De leden van de SP-fractie vragen of de indieners kunnen toelichten welke alternatieve beleidsinstrumenten zijn overwogen en in hoeverre deze alternatieven ook het beoogde effect tot gevolg zullen hebben. Voorts vragen deze leden op welke gronden de indieners niet voor deze alternatieven hebben gekozen.

De SP vraagt naar de effecten van de wet. Zoals de indieners al aangaven verwachten zij naast het directe beroep dat er op de wet gedaan zal worden en het meer vastleggen van afspraken in bijvoorbeeld cao's, ook een indirect effect, namelijk dat het letterlijk «normaler» wordt om de werkgever te verzoeken om flexibeler of thuis te mogen werken. Het is lastig om die verwachte effecten te kwantificeren.

De SP vraagt zich af waar de indieners zich op baseren als zij aangeven te verwachten dat de initiatiefwet zal leiden tot aanpassing van de cao's. De indieners zijn van mening dat de initiatiefwet een aanmoediging en basis is voor verdere uitrol in de verschillende cao's. Uit de evaluatie van de huidige Wet Aanpassing Arbeidsduur blijkt dat deze er in de praktijk voor heeft gezorgd dat aanpassing van arbeidsduur een bespreekbaar onderdeel werd tijdens onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden. In een later stadium heeft het werkgevers en werknemers zelfs aangezet om zaken op het gebied van aanpassing van de arbeidsduur te willen regelen en vastleggen in cao's. De indieners hebben de verwachting dat zij met de initiatiefwet eenzelfde soort proces inwerking zullen zetten. Het flexibel kunnen inzetten van arbeidsuren en de mogelijkheid om thuis te kunnen werken moeten onderwerp worden van gesprekken over arbeidsvoorwaarden om vervolgens onderdeel te worden van de afgesproken arbeidsvoorwaarden in de verschillende cao's.

De fractie van de SP vraagt om toelichting op de manier waarop deze wet van toepassing kan zijn voor werknemers die werkzaam zijn in een beroep zoals leraren, winkelmedewerkers en verpleegsters. De indieners van dit voorstel zien ook voor deze groepen werknemers wel mogelijkheden tot flexibel werken, zoals bijvoorbeeld flexibel omgaan met de arbeidstijden. De indieners vinden dat het voor werknemers in dergelijke beroepen ook mogelijk moet zijn om een verzoek tot flexibel werken in te dienen, bijvoorbeeld door een andere indeling van de arbeidsuren. De indieners willen geen beroepen uitsluiten van dit wetsvoorstel, omdat zij vinden dat het voor alle werknemers mogelijk moet kunnen zijn om een verzoek bij de werkgever in te dienen en een beargumenteerd antwoord te krijgen op dit verzoek.

De leden van de D66-fractie constateren dat de Raad van State in haar advies met betrekking tot het onderhavige wetsvoorstel het gevaar van «grenzeloze flexibiliteit» noemt. De Raad doelt hiermee op het risico dat er onvoldoende tijd overblijft voor de andere domeinen van het leven. Deze leden vragen hoe de indieners misbruik van de thuiswerksituatie en gezondheidsrisikerende praktijken willen voorkomen. Hoe willen de indieners overschrijding van de maximale arbeidsduur zoals vermeld in de arbeidstijdenwet en in Europese richtlijn 2003/88/EG controleren en voorkomen?

De indieners zien het gevaar van grenzeloze flexibiliteit. Dat heeft in hun ogen met name te maken met de permanente beschikbaarheid die tegenwoordig mogelijk is en daarom soms ook verwacht wordt. Veel hangt af van de cultuur in een organisatie en de mogelijkheid om het één en ander bespreekbaar te maken en afspraken te maken. En juist daarin kan het initiatiefwetsvoorstel kansen bieden. De initiatiefwet beoogt werknemers meer eigen regie te geven over hun arbeidsuren of thuiswerk, in goed overleg met de werkgever.

De leden van D66 vragen zich verder af hoe wet- en regelgeving nagekomen zal worden. De indieners delen het standpunt dat regelgeving als de arbeidstijdenwet of de Europese richtlijnen nagekomen moeten worden. Daar doet deze initiatiefwet geen afbreuk aan. De systemen van handhaving kunnen dan ook gewoon gehanteerd blijven. Voor thuiswerkers en telewerkers zijn op dit moment al ruimere arboregels van kracht. Daarbij geldt voor werkgevers wel de verplichting om de werknemer te wijzen op risico's die aan het werk verbonden zijn en hoe deze risico's vermeden kunnen worden. Thuis en telewerk moet ook onderdeel zijn van de risico-inventarisatie en evaluatie. De Inspectie kan op dit moment al op bezoek komen om de arbeidsomstandigheden van thuis- en telewerkers te controleren.

De leden van de D66-fractie constateren dat in de reactie van de indieners op het advies van de Raad van State wordt gesteld dat de door de Raad van State verwachte afname van vaste contracten als gevolg van het onderhavige wetsvoorstel slechts een beperkt risico vormt. De wet is namelijk ook van toepassing op al lopende contracten en contracten van korte duur. De leden van de D66-fractie vragen hoe groot de kansen zijn dat een werknemer die voor kortere tijd in dienst is bij een werkgever een verzoek tot thuiswerken indient. Ook vragen zij of de kans dat een werknemer met een vast contract een verzoek tot thuiswerken indient groter is dan de kans dat een werknemer met een contract voor korte duur een verzoek tot thuiswerken indient.

De indieners hebben er bewust voor gekozen om een zo breed mogelijke groep werknemers het recht op een verzoek te geven. Ook mensen met korte contracten voor de duur van 1 jaar vallen onder de reikwijdte van dit wetsvoorstel en kunnen een verzoek indienen. In 2012 was 16% van de werkzame beroepsbevolking flexwerker, 8% was werkzaam in een contract van 1 jaar of meer of had uitzicht op een vast contract. De kans bestaat inderdaad dat werknemers met een tijdelijk contract minder snel een verzoek indienen, bijvoorbeeld vanwege het feit dat zij al afspraken gemaakt hebben of omdat zij zich zorgen maken over de gevolgen voor een eventuele vaste aanstelling. Dat laatste is voor de indieners juist een reden om werknemers met een tijdelijk contract ook onder de reikwijdte van dit wetsvoorstel te laten vallen. De indieners zijn van mening dat alle werknemers recht hebben om het verzoek te doen tot flexibel werken en die cultuuromslag moet zich niet alleen beperken tot werknemers met een vast contract.

De leden van de ChristenUnie-fractie stellen vast dat de indieners met het wetsvoorstel de combinatie van arbeid en privé effectief willen ondersteunen. Wat is de concrete doelstelling van de indieners in bijvoorbeeld een bepaald aantal (toegewezen) verzoeken of in de toename van het aantal (gewerkte uren in) deeltijdbanen? De leden van de ChristenUnie-fractie constateren dat de indieners toelichten dat binnen het gezin de partners zelf in overleg moeten kunnen bepalen hoe zij arbeid- en zorgtaken combineren, maar tegelijk dat de overheid de arbeidsparticipatie van met name vrouwen verder wil bevorderen. De leden van de ChristenUnie-fractie vragen hoe deze twee uitgangspunten zich volgens de indieners tot elkaar verhouden.

Zoals al eerder aangegeven beogen de indieners met het wetsvoorstel ook een cultuuromslag. Dat laat zich lastig rechtstreeks vertalen in een concrete doelstelling voor het aantal toegewezen verzoeken. Zoals gezegd in de schatting van de nalevingskosten, gaan de indieners uit van 490.000 verzoeken.

De indieners zijn van mening dat het uitgangspunt bevorderen van arbeidsparticipatie zich goed verhoudt tot het uitgangspunt dat het uiteindelijk aan gezinnen zelf is hoe zij de taken verdelen. Zowel flexibiliteit in de arbeidstijden als thuiswerken bieden juist meer mogelijkheden om arbeid en zorg te combineren en hierover «aan de keukentafel» passende afspraken te maken. Wat de overheid doet met ook allerlei andere maatregelen, denk aan kinderopvang, ouderschapsverlof, mogelijkheid tot deeltijdwerk, is de mogelijkheden om te participeren op de arbeidsmarkt vergroten.

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen wat volgens de indieners de reden is dat er op dit moment slechts in 17% van de cao's wordt gesproken over de mogelijkheid van flexibel werken. Ook vragen zij in hoeverre de indieners zicht hebben op de mate waarin er binnen de geboden mogelijkheid van de cao ook gebruikt wordt gemaakt van flexibel werken. Waarop is de verwachting gebaseerd dat door aanpassing van de wet werknemers en werkgevers vaker in cao's aanvullende afspraken zullen maken? Deze leden vragen of volgens de indieners cao-afspraken voor moeten gaan op het wetsvoorstel. Is het wetsvoorstel ondergeschikt aan de cao-afspraken? De leden van de ChristenUnie-fractie constateren dat de indieners de conclusie trekken dat de Waa de groei van deeltijdbanen heeft gestimuleerd. Kunnen de indieners met cijfers onderbouwen waarop deze conclusie is gebaseerd en zo aantonen dat de groei van deeltijdbanen na de inwerkingtreding van de Waa sterker is gegroeid? De leden van de ChristenUnie-fractie vragen om een nadere onderbouwing over de wijze waarop het onderhavige wetsvoorstel een bijdrage levert aan de gewenste cultuuromslag.

De ChristenUnie vraagt zich af waarom er in slechts 17% van de cao's wordt gesproken over mogelijkheid van flexibel werken. Daar kunnen verschillende redenen aan ten grondslag liggen, zoals dat het in een bepaalde sector nog niet gebruikelijk is om het werk flexibel in te delen of dat het nog weinig onderwerp van gesprek tussen werkgevers en vakbonden is geweest. De indieners verwachten dat wanneer het wettelijk geregeld is dat werknemers een verzoek kunnen doen tot flexibel werken, dit voor werkgevers een stimulans is om dit in de cao nader in te vullen en toepasbaar te maken voor de eigen omstandigheden. Door het ontbreken van wetgeving bestaat die stimulans nu niet.

De ChristenUnie vraagt zich af of het wetsvoorstel ondergeschikt is aan cao-afspraken. De indieners hebben voor driekwart dwingend recht gekozen en daarmee kan op deze wetgeving terug worden gevallen als andere afspraken nietig zijn. In cao-afspraken kan ten voordele van de werknemer worden afgeweken van deze wetgeving. De indieners achten

het wenselijk dat er bij cao afgeweken kan worden van deze wetgeving omdat zij van mening zijn dat dergelijke regelingen in de verschillende cao's beter op de praktijk kunnen worden afgestemd.

1.2. Voordelen van flexibel werken voor werknemers en werkgevers

De leden van de VVD-fractie constateren dat de indieners aangeven dat uit onderzoeken blijkt dat telewerkers 15 tot 25% productiever zijn. Uit zeer recente gegevens van TNO blijkt dat thuiswerken een optimum kent en dat thuiswerken op korte termijn gunstig lijkt te zijn, maar dat de productiviteit na enige tijd weer kan afnemen. Graag ontvangen de leden van de VVD-fractie een reactie van de indieners op dit gegeven.

Thuiswerken geeft werknemers de kans om te werken aan klussen die rust en concentratie vergen. Zo liet onderzoek onder het MKB zien dat flexibel werken een productiviteitsstijging van 18% liet zien (bron: Werken Nieuwe Stijl, 2010) Het onderzoek van TNO waar de VVD naar verwijst, spreekt alleen over verminderde productiviteit bij werknemers die fulltime thuiswerken. Dit wetsvoorstel heeft nadrukkelijk niet tot doel om fulltime thuis werken te bevorderen, maar om werknemers de gelegenheid te geven om hun werk naar plaats en tijd flexibel in te richten, zodat zij meer rekening kunnen houden met hun privé situatie.

De leden van de SP-fractie constateren dat in de memorie van toelichting op het wetsvoorstel wordt aangegeven dat flexibele werkers gezonder zijn dan niet-flexibele werkers. Kunnen de indieners toelichten welk effect het wetsvoorstel heeft op de zorgkosten in Nederland?

De beperkte mogelijkheden die werknemers hebben om privé en werk te combineren zorgt voor druk en stress die uiteindelijk kunnen leiden tot gezondheidsklachten. Het ontbreekt aan kwantitatief onderzoek om deze verwachte positieve effecten te kunnen omzetten in een schatting van de verminderde zorgkosten.

De leden van de SP-fractie vragen welke voordelen het wetsvoorstel heeft voor mensen die fulltime werken. Zijn er ook nadelen te noemen van flexibel werken?

Voor werknemers die fulltime werken, geeft flexibel werken meer mogelijkheden tot het combineren van werk en privé. Wanneer zij hun uren flexibeler in kunnen zetten, kan dat ertoe bijdragen dat zij zich minder snel gedwongen voelen om minder uren te gaan werken, wanneer de privésituatie daarom vraagt. Natuurlijk zijn er ook nadelen te noemen van flexibel werken, bijvoorbeeld het gevaar van grenzeloze flexibiliteit. Dat heeft in de ogen van de indieners met name te maken met de permanente beschikbaarheid die tegenwoordig mogelijk is en daarom soms ook verwacht wordt. Veel hangt af van de cultuur in een organisatie en de mogelijkheid om het één en ander bespreekbaar te maken en afspraken te maken. En juist daarin kan het initiatiefwetsvoorstel kansen bieden. De initiatiefwet beoogt werknemers meer eigen regie te geven over hun arbeidsuren of thuiswerk, in goed overleg met de werkgever.

1.3. Wetgeving in Groot Brittannië: Employment Act

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen of de vergelijking die de initiatiefnemers met de «Employment Act» maken wel op gaat, aangezien het effect in het Verenigd Koninkrijk groot was vanwege het ontbreken van cao's. Waarom verwachten de initiatiefnemers in Nederland, waar wel cao's bestaan, dan ook een positief effect? Deze leden stellen vast dat het regime van het wetsvoorstel zwaarder is dan het principe van «a right to

ask, a duty to consider» uit de «Employment Act». Waarom hebben de initiatiefnemers gekozen voor een sterker regime?

De leden van de ChristenUnie vragen zich af waarom de indieners een positief effect verwachten. De indieners hebben de Employment Act als goed voorbeeld aangehaald. De indieners delen de mening dat de situatie in Engeland niet één op één met die van Nederland te vergelijken is. In Nederland worden op collectief niveau in de vorm van cao's afspraken gemaakt. Het is niet de bedoeling van de indieners om die wet één op één naar de Nederlandse situatie te vertalen, maar het is wel een voorbeeld van hoe wetgeving een cultuuromslag kan bewerkstelligen. In slechts 17% van de cao's wordt gesproken over de mogelijkheid van flexibel werken. De Waa heeft een cultuuromslag met zich meegebracht die uiteindelijk ook vorm heeft gekregen in de inhoud van cao's. De indieners beogen met deze initiatiefwet precies dat zelfde. Verder vragen de leden van de ChristenUnie zich af waarom is gekozen voor een sterker regime. De indieners beogen een zelfde cultuuromslag als destijds met de wijziging van de Waa en daarom hebben zij ervoor gekozen om bij de systematiek van deze wet aan te sluiten. Dit betekent dat de werknemer het recht heeft om een verzoek in te dienen, waarvan de werkgever slechts gemotiveerd kan afwijken.

2. De huidige wetgeving in Nederland

De leden van de VVD-fractie constateren dat de indieners (op basis van de evaluatie van de Waa) benadrukken dat, meestal in onderling overleg, de arbeidsduur aangepast kan worden. In de aangepaste Memorie van Toelichting staat opeens te lezen dat dit goede overleg niet altijd vanzelfsprekend is. Hoe komen de indieners tot deze conclusie? Hoe verhoudt dit zich tot de eerdere evaluatie van de regering, waarnaar de indieners zelf ook verwijzen? In hoeveel gevallen leidt een dergelijk verzoek op dit moment tot problemen? Kunnen de indieners aan de leden van de VVD-fractie toelichten in hoeverre deze wet (zeker nu er ook voor gekozen is om werknemers met minder dan tien werknemers er onder te laten vallen) tot meer lasten en/of problemen leidt bij werkgevers en bij kleine werkgevers in het bijzonder? In hoeverre zullen kleine werkgevers, voor zover de indieners dat kunnen voorzien, eerder gebruik kunnen maken van zwaarwegende belangen?

De leden van de VVD fractie wijzen erop dat in de Memorie van Toelichting staat aangegeven dat goed overleg niet altijd vanzelfsprekend is. Zij geven aan dit in tegenspraak zou zijn met de uitspraken uit de evaluatie van de Waa dat goed overleg wel degelijk mogelijk is. De indieners betwisten niet dat verzoeken meestal in goed overleg worden besproken. Toch blijft het aantal cao's waarin afspraken wordt gemaakt beperkt. Bovendien spoort het wetsvoorstel ook werkgevers die achterblijven aan om werk te maken van flexibel werken, het betekent een stok achter de deur voor werknemers van werkgevers die het gesprek niet aan willen en wel het recht hebben om het verzoek serieus overwogen te zien en een beargumenteerd antwoord daarop te krijgen.

De VVD vraagt verder naar de extra lasten voor werkgevers en in het bijzonder voor kleine werkgevers.

De indieners erkennen dat verzoeken tot flexibel werken voor kleine werkgevers met minder dan 10 werknemers ingrijpender kunnen zijn dan voor grotere werkgevers. Bij nota van wijziging wordt daarom voorgesteld om het uitzonderingsartikel, dat in de huidige Waa bestaat voor kleine werkgevers ook van toepassing te verklaren voor verzoeken tot flexwerken.

3. Wetsvoorstel flexibel werken

3.1. Wettelijk recht en de rol van sociale partners

De leden van de VVD-fractie constateren dat de indieners kiezen voor een uitbreiding van arbeidsvoorwaarden. Zij vragen of de indieners inzicht hebben in het belangrijkste element voor de werknemer (plaats, arbeidstijden of tijden). Daarnaast vragen deze leden of het aanpassen van de uren enkel geldt in de standaard arbeidsuren. Of kan dit ook bijvoorbeeld op een zondag, dat in het algemeen geen normale werkdag is?

De VVD fractie vraagt of het aanpassen van de arbeidsuren alleen kan op de standaard arbeidsuren of ook op een zondag. De initiatiefwet beoogt meer flexibiliteit te brengen in het inzetten van de arbeidsuren binnen het afgesproken weekvenster en de arbeidsplaats. De arbeidstijden en het weekvenster worden door middel van dit initiatiefwetsvoorstel niet aangepast. De situatie voor werken op zondag wordt hiermee dus niet aangepast.

De leden van de PvdA-fractie constateren dat het wetsvoorstel werknemers het recht geeft hun werkgever te verzoeken om een wijziging in de arbeidsuren, werktijden en werkplek én het recht op een beargumenteerd antwoord van de werkgever. Als opvolger van de Waa geeft de nieuwe Wet flexibel werken (Wfw) dus geen recht op flexibel werken, werkgevers kunnen het verzoek weigeren. Waarom hebben de indieners niet gekozen voor een recht op flexibel werken? Deze leden vragen hoe wordt beoordeeld of een werkgever een correct beargumenteerd antwoord geeft op het verzoek tot flexibel werken van een werknemer. Wie ziet hierop toe? Wat zijn de gevolgen voor een werkgever als hij een verzoek met onvoldoende argumentatie of zelfs zonder argumentatie naast zich neerlegt? Het initiatief van de leden Van Gent en Van Hijum geeft geen mogelijkheid een tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur te vragen, net zomin een regeling voor bijzondere omstandigheden, terwijl beide situaties wel in de memorie van toelichting van het wetsvoorstel worden genoemd. Waarom is dit niet het geval? De leden van de PvdA-fractie zouden voor deze twee scenario's graag regelingen in het wetsvoorstel opgenomen zien.

De PvdA vraagt zich af waarom de indieners niet hebben gekozen voor een recht op flexibel werken, maar alleen voor de mogelijkheid om een verzoek in te dienen. De indieners hebben met dit initiatief wetsvoorstel zoveel mogelijk willen aansluiten bij de Waa. Ook hier wordt werknemers de mogelijkheid geboden een verzoek in te dienen. Bovendien vinden de indieners het niet verstandig om een absoluut recht toe te kennen. De onderneming dient altijd in de gelegenheid te worden gesteld om tegen de achtergrond van de drie in de wet opgesomde zwaarwegende belangen (veiligheid, rooster technische aard of organisatorische aard) een afweging te maken. De PvdA vraagt ook naar de gevolgen als een werkgever een verzoek met onvoldoende argumentatie naast zich neerlegt. In dat geval staan alle wettelijke mogelijkheden voor de werknemer open om zijn of haar verzoek op correcte wijze te laten behandelen, zoals dat nu geldt in het kader van de Waa. De PvdA vraagt naar de mogelijkheid om een tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur te vragen. Ook zou deze fractie graag een regeling voor bijzondere omstandigheden zien opgenomen. De indieners erkennen dat beide situaties zich voor kunnen doen. Zij vinden het echter niet verstandig om dit apart te regelen. Ook binnen het huidige wetsvoorstel wordt namelijk al de mogelijkheid geboden om dit op die manier te regelen. Het staat de werkgever en werknemer uiteraard vrij om zelf

afspraken te maken. De indieners zien dus geen noodzaak om hierover aanvullende bepalingen op te nemen.

De leden van de CDA-fractie vinden dat er een afweging gemaakt dient te worden tussen zelfregulering en wetgeving. Zoals blijkt uit het huidige aantal cao's waarin hierover afspraken zijn gemaakt, lijkt zelfregulering onvoldoende. Het doel moet juist zijn om middels wetgeving een cultuurverandering te stimuleren. De leden van de CDA-fractie constateren dan ook met genoegen dat de initiatiefnemers het zogenaamde «driekwart dwingend recht» handhaven om werkgevers en werknemers te stimuleren om in cao's concrete afspraken op maat te maken over flexibel werken.

De indieners delen de mening van de leden van het CDA dat op dit moment zelfregulering onvoldoende lijkt te werken. Het doel van het initiatiefwetsvoorstel is inderdaad om middels wetgeving een cultuurverandering te stimuleren.

De leden van de SP-fractie vragen of de indieners kunnen toelichten hoeveel van de huidige werknemers in Nederland regelmatig (wekelijks) thuis werken. Hoeveel procent van de werknemers kunnen op dit moment zelf de arbeidstijden en arbeidsplaats bepalen? Kunnen de indieners toelichten hoeveel meer werknemers door invoering van het initiatiefvoorstel de arbeidstijden en arbeidsplaats zelf kunnen gaan bepalen?

Op dit moment is voor ongeveer 10% van de werknemers waarvoor een CAO is afgesloten flexibel werken toegestaan. Voor bijna 90% van de niet-flexibele werkers is flexibel werken niet toegestaan. Als dit wel zou zijn toegestaan, zou 60% van deze groep waarschijnlijk of zelfs zeker flexibel gaan werken (bron onderzoek TNS/NIPO, oktober 2010).

De leden van de D66-fractie constateren dat het wetsvoorstel geen verplichting tot flexibel werken bevat maar een verplichting om een afwijzing van een verzoek tot flexibel werken goed te motiveren. Zij vragen wat «goed motiveren» inhoudt en wat de consequenties zijn wanneer een verzoek wordt afgewezen zonder goede motivering. Wat zijn de consequenties als de werkgever helemaal niet reageert op het verzoek?

D66 vraagt naar de goede motivatie waarop een verzoek tot flexibel werken eventueel kan worden afgewezen. De indieners verwijzen hierbij naar het wetsvoorstel waarin is aangegeven dat een verzoek alleen vanwege zwaarwegende bedrijfsbelangen eventueel kan worden geweigerd. Dit betekent dat een werkgever zal moeten reageren op een verzoek. Indien de werkgever helemaal niet reageert zal hiermee op dezelfde wijze worden omgegaan als nu ook het geval is binnen de Waa.

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen of de initiatiefnemers ook andere instrumenten hebben overwogen om het doel van het effectief ondersteunen van de combinatie van arbeid en privéleven te bereiken. Welke mogelijkheden hebben de initiatiefnemers dan overwogen en waarom hebben zij hier niet voor gekozen? De leden van de ChristenUnie-fractie vragen hoe de gezamenlijke verantwoordelijkheid van de werkgever en de werknemer, voor een goede arbeidsrelatie met de bijbehorende gesprekken, een plaats in het wetsvoorstel krijgt. Deze leden vragen op welke wijze er rekening mee wordt gehouden dat de vaardigheden en competenties van leidinggevend en werknemers ook van groot belang zijn om flexibel werken mogelijk te maken. Hoe wordt door de initiatiefnemers er bovendien rekening mee gehouden dat de meeste werknemers, volgens onderzoek van Kluwer, structuur willen en niet zitten te wachten op thuiswerken?

De ChristenUnie vraagt naar andere instrumenten die de indieners eventueel zouden hebben overwogen om het doel van flexibel werken te bereiken. Zoals ook nadrukkelijk aangegeven in paragraaf 1.1 van de memorie van toelichting zijn de huidige instrumenten, zoals de Waa en de CAO afspraken, onvoldoende geweest om flexibel werken echt te stimuleren. De indieners beogen bij te dragen aan een cultuuromslag. Dit kan deels gebeuren door betere voorlichting over de bestaande mogelijkheden. De indieners verwachten echter meer effect van een wettelijk verzoekrecht, omdat werknemers meer houvast geeft om het verzoek ook te laten overwegen. Ook wordt daarmee aangesloten bij het al bestaande instrumentarium van de Waa. De indieners zijn van mening dat dit wetsvoorstel daarmee meer bijdraagt aan de echte cultuuromslag dan bijvoorbeeld voorlichting. Hierbij is nadrukkelijk ook de mogelijkheid opengelaten om binnen de cao afspraken te maken voor flexibel werken. Er is dan ook sprake van driekwart dwingend recht. Indien hierover cao afspraken zijn gemaakt is voldaan aan de wettelijke verplichting.

De leden van de ChristenUnie vragen naar de wijze waarop de gezamenlijke relatie tussen werknemer en werkgever is vormgegeven. Hierbij verwijzen de indieners naar de mogelijkheid om binnen de cao afspraken te maken voor flexibel werken. Indien er tussen de sociale partners overeenstemming is getroffen, is reeds voldaan aan de wettelijke verplichting.

De leden van de ChristenUnie constateren dat de vaardigheden en competenties van leidinggevenden ook een belangrijke rol vervullen. Zij vragen naar de wijze waarop dit een plaats in het wetsvoorstel zou moeten krijgen. De indieners delen deze constatering. Dit zou eventueel onderdeel kunnen uitmaken van flankerend beleid. Dit wetsvoorstel beoogt echter vooral een cultuuromslag te bewerkstelligen. Het is vervolgens de bedoeling dat leidinggevenden zich binnen de bestaande wettelijke kaders daaraan gaan aanpassen. Op dit moment zijn hier nog geen wettelijke belemmeringen te verwachten. Indien zich dit blijkt voor te doen kan daar op het moment van evaluatie van de wet wel rekening mee worden gehouden.

De ChristenUnie wijst er in haar reactie ook op dat de meeste werknemers structuur willen en niet zitten te wachten op thuiswerken. In reactie hierop stellen de indieners dat dit in eerste instantie ook een keuze moet zijn van de werknemer zelf. Het staat hem of haar vrij om een verzoek in te dienen bij de werkgever. In de praktijk zal dit verzoek waarschijnlijk slechts een beperkt aantal dagen of dagdelen betreffen. Dit neemt niet weg dat uit verschillende onderzoeken, zoals bijvoorbeeld dat van de SER, blijkt dat een toenemend aantal werkenden grote tijdsdruk en tijdsgebrek ervaart. Dit wetsvoorstel hoopt een bijdrage te leveren aan het oplossen van deze problematiek.

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen om een toelichting waarom de initiatiefnemers in het wetsvoorstel zelf niet hebben voorzien in de mogelijkheid om een tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur te vragen en in het opnemen van een regeling voor bijzondere omstandigheden, terwijl dit wel in de memorie van toelichting wordt genoemd. Deze leden vragen in hoeverre het wetsvoorstel ook bijdraagt aan het realiseren van schooltijdbanen. De leden van de ChristenUnie-fractie vragen om een nadere uitleg waarom voor een verzoek met betrekking tot de arbeidsplaats dezelfde eisen worden gesteld als bij het verzoek om de arbeidsduur en werktijd te wijzigen. Hoe wordt ermee rekening gehouden dat de randvoorwaarden groter en ingewikkelder zijn bij thuiswerken?

De leden van de ChristenUnie vragen waarom in het wetsvoorstel niet is voorzien in de mogelijkheid van een tijdelijke aanpassing van de arbeidsduur. De indieners verwachten dat dit niet nodig is. Met dit wetsvoorstel krijgen werknemers de mogelijkheid een verzoek voor flexibel werken bij hun werkgever in te dienen. Zij zullen naar aanleiding van dit onderzoek nadere afspraken moeten maken over de invulling van dat flexibel werken, waaronder ook de duur van deze afspraken. Daarnaast sluiten de indieners met dit voorstel aan bij het al bestaande instrumentarium van de Waa, waar dit onderscheid niet gemaakt wordt. Verder vragen de leden van de ChristenUnie zich af of dit wetsvoorstel bijdraagt aan de creatie van schooltijdbanen. Schooltijdbanen zijn banen die door de werkgever op maat zijn gesneden. Feitelijk wordt hetzelfde beoogd, namelijk zorgen dat mensen hun baan kunnen combineren met zorgtaken. Het wetsvoorstel biedt meer mogelijkheden voor deze combinatie door ruimte te bieden voor het werk op andere plaatsen of tijdstippen

De leden van de ChristenUnie vragen ook waarom voor verschillende verzoeken dezelfde eisen worden gesteld. De indieners hebben ervoor gekozen om zoveel mogelijk aan te sluiten bij al bestaand instrumentarium en de regelingen zo eenvoudig mogelijk te houden. Het stellen van verschillende eisen voor verschillende verzoeken draagt niet bij aan het zo eenvoudig mogelijk houden van het instrumentarium.

3.2. Van twee naar één jaar

De leden van de VVD-fractie vragen of de indieners kunnen toelichten wat de relatie is met het wetsvoorstel Modernisering voor verlof en arbeidstijden. Daarin wordt bijvoorbeeld ook al geregeld dat de termijn waarbinnen een werknemer een aanvraag mag doen verkort wordt van één naar twee jaar. Waarom wordt dit dan ook in het onderhavige wetsvoorstel geregeld?

De Leden van de VVD fractie wijzen erop dat de Minister met voorstellen is gekomen om de termijn voor een aanvraag te verkorten van twee naar een jaar. De indieners sluiten wat deze verkorte termijn betreft aan bij de voorstellen van de Minister van SZW die hij in het voorjaar van 2012 naar de Kamer heeft gestuurd. Bovendien blijven er belangrijke verschillen bestaan. Zo regelt dit wetsvoorstel dat iedere werknemer een verzoek mag indienen voor flexibel werken. Dit regelt het wetsvoorstel van de Minister niet.

3.3. Kleine werkgevers

De leden van de CDA-fractie constateren dat in de huidige Waa er nog een uitzonderingsartikel voor werkgevers met minder dan tien werknemers bestaat. De initiatiefnemers constateren dat uit jurisprudentie blijkt dat dit artikel veel onduidelijkheid met zich meebrengt en stellen daarom voor om in het onderhavige wetsvoorstel geen uitzondering te maken voor kleine werkgevers met minder dan tien werknemers. Het probleem voor kleine werkgevers is hiermee echter niet verdwenen, zo oordelen deze leden. Voor kleine werkgevers zijn verzoeken tot flexibel werken veel ingrijpende en verregaander dan voor grotere werkgevers. Waarom is er dan toch voor gekozen om dit wetsvoorstel ook te laten gelden voor kleine werkgevers, in plaats van te kiezen voor verduidelijking van de huidige Waa, samen met – zo nodig – betere voorlichting aan de kleine werkgevers op dit punt? Deze leden ontvangen hierop graag een toelichting. Wat zijn de consequenties van het wetsvoorstel voor het midden- en kleinbedrijf (MKB)?

De indieners erkennen dat het voor kleine werkgevers veel ingrijpender is om op verzoeken tot flexibel werk in te gaan dan voor grotere werkgevers, vandaar dat bij nota van wijziging wordt voorgesteld om voor kleine werkgevers met minder dan 10 werknemers een uitzondering te maken.

3.4. Financiële en administratieve lasten

De leden van de VVD-fractie vragen om een wat uitgebreidere toelichting op de verwachte kosten en op de aanname dat de investeringen zich op termijn terugverdienen. Daarnaast vragen deze leden waarom de indieners van mening zijn dat door de cultuuromslag de kosten van de afhandeling op den duur lager zouden worden. Kan een cultuuromslag bovendien niet leiden tot extra aanvragen en daarmee extra kosten? De leden van de VVD-fractie vragen of de indieners de onderbouwing van de 22 mln. aan administratieve lasten kunnen specificeren. Van welke criteria gaan de indieners uit? Kunnen de indieners ook ingaan op het uitgebreide advies van de Raad van State hierover?

De leden van de VVD fractie vragen een uitgebreidere toelichting op de verwachte kosten en op de aanname dat de investeringen zich op termijn terug zullen verdienen. De indieners verwijzen hierbij naar de brief van Actal van 4 april 2012. Actal geeft aan dat de administratieve lasten, verplichtingen naar de overheid, die voortvloeien uit dit wetsvoorstel nihil zullen zijn. Er worden namelijk alleen verplichtingen geïntroduceerd in de relatie tussen werkgevers en werknemers. Wel is sprake van inhoudelijke nalevingskosten van burgers en bedrijven. In de bijlage van het Actal advies is een overzicht gegeven van de verschillende kostenposten. Deze kosten dienen echter niet alleen te worden afgewogen tegen de verwachte baten van het wetsvoorstel, maar ook tegen de kosten die in de huidige situatie al worden gemaakt. Er bestaat nu in de Waa immers ook al de mogelijkheid om een verzoek in te dienen. Mede op grond van de ervaring met de Waa verwachten de indieners dat het wetsvoorstel vooral zal leiden tot meer afspraken op de werkvloer over arbeidstijden en plaats, maar niet tot een verdergaande juridisering van de arbeidsverhoudingen met bijbehorende nalevingskosten.

De leden van de VVD wijzen er ook op dat een cultuuromslag tot extra kosten zou kunnen leiden. Dit is waar, gelet op de mogelijk hogere nalevingskosten. Deze nalevingskosten worden echter na verloop van tijd minder doordat de afwikkeling van een verzoek steeds sneller kan plaatsvinden. Bovendien staan er tegenover een toename van het flexibel werken ook nadrukkelijk meer maatschappelijke baten, zoals uitgebreid uiteengezet in de MvT.

De leden van de VVD-fractie vragen hoe het onderhavige wetsvoorstel zich verhoudt tot de afspraken in het regeer- en gedoogakkoord waarin staat dat de druk van administratieve lasten en regels voor bedrijven en burgers omlaag gaat. De leden van de PVV-fractie wijzen erop dat in het regeer- en gedoogakkoord is afgesproken om te komen tot minder administratieve lasten en minder regeldruk. De leden van de PVV-fractie stellen dat de administratieve lasten van het wetsvoorstel zich niet zo eenvoudig laten becijferen, doordat onzeker is hoeveel werknemers een verzoek zullen indienen. Uitgaande van een aantal veronderstellingen zijn de administratieve lasten becijferd op 22 mln. De indieners gaan ervan uit dat ongeveer 4,9 miljoen mensen (75% van 6,5 miljoen werknemers in Nederland) mogelijk een beroep gaan doen op de toekomstige wet. Kunnen de initiatiefnemers toelichten waarop dit is gebaseerd?

De leden van de VVD fractie vragen naar de relatie van het wetsvoorstel met het regeer -en gedoogakkoord. De indieners wijzen er op dat de

politieke situatie inmiddels gewijzigd is en het regeer -en gedoogakkoord niet meer van kracht is. Op het punt van de administratieve lasten is hierboven reeds ingegaan. Er zijn geen administratieve lasten aan dit wetsvoorstel verbonden, alleen de nalevingskosten nemen toe. De leden van de PVV fractie vragen waarop de aannahme is gebaseerd dat 4,9 miljoen mensen een beroep gaan doen op de toekomstige wet. In de Memorie van Toelichting hebben de indieners aangegeven dat zij veronderstellen dat 75% van de werknemers in een sector werkt die zich leent voor flexibel werken en dat niet alle taken zich lenen voor flexibele arbeidstijden. Dit betekent dat 75% van de 6,5 miljoen werknemers in Nederland de mogelijkheid krijgt om een beroep te doen op deze wet, wat neer komt op circa 4,9 miljoen werknemers. De indieners verwachten dat ongeveer 10% van hen een beroep zal doen op de wet. Dit betreft 490.000 verzoeken per jaar.

De leden van de VVD-fractie vragen de indieners uitgebreid in te gaan op de adviezen van Actal. Zij vragen per adviespunt van Actal om een reactie van de indieners.

Actal gaat volgens de indieners ten onrechte uit van de huidige situatie, waarbij er nog maar weinig cao's zijn waarin afspraken zijn gemaakt over flexibel werken. De kosten die Actal voor ogen heeft zijn vooral de nalevingskosten (administratieve kosten) die gemoeid zijn met het afhandelen van een aanvraag en eventueel van een juridisch conflict. De indieners gaan er van uit dat er steeds meer cao's zullen komen, en de naleving daarvan zal ook moeten worden verzekerd. De extra kosten als gevolg van dit voorstel betreffen dan de sectoren en bedrijven die niet onder een cao vallen; daar zullen snel werkwijzen ontwikkeld worden die beperkte kosten met zich meebrengen. Juridische geschillen vallen slechts op zeer beperkte schaal te verwachten, zoals ook bij de Waa is gebleken.

De leden van de SP-fractie vragen of de indieners kunnen toelichten hoe de 22 mln. aan administratieve lasten zijn opgebouwd. Kunnen de indieners toelichten hoe deze lasten zijn verdeeld?

Raming nalevingskosten

Overzicht van de inhoudelijke nalevingskosten:

De indieners gaan in lijn hiermee uit van de volgende aannames

Hoeveel werknemers kunnen flexibel werken?

- *Nederland heeft circa 6,5 mln werknemers op vast of flexibel contract.*
- *Hiervan veronderstellen we dat circa 75% een plek heeft waarbij naar de aard van het werk flexibel werken mogelijk is: hieronder wordt verstaan flexibel in tijd of plaats (werkplek).*

Hoeveel werknemers wensen flexibel werken?

- *Aangenomen is dat 32% (gebaseerd op Synnovate onderzoek) van de werknemers een wens heeft tot flexibel werken en dat elk jaar circa 1/6 deel daarvan een verzoek tot aanpassing van tijd of plaats indient.*

Hoeveel werknemers doen een beroep op de wet?

- *Verondersteld is dat in 20% van de verzoeken een beroep wordt gedaan op de wet. In totaal zullen dan jaarlijks afgerond 50.000 werknemers een beroep doen op de wet.*

Hoeveel bezwaar wordt gemaakt?

- *Verondersteld wordt dat 55% het verzoek schriftelijk indient en 45% mondeling. In alle gevallen (50.000) vindt bespreking plaats.*
- *De werkgever wijst 25% van de verzoeken af, 75% wordt gehonoreerd.*

- Van deze 25% tekent 15% van de werknemers bezwaar aan bij de werkgever. Uiteindelijk gaat 1% hierna nog naar de rechter.

Hoeveel tijd is gemoeid met het opstellen en bespreken van een reglement?

- Aangenomen is dat het opstellen door de werkgever en bespreken met een OR vertegenwoordiging ongeveer 2 uur kost. Het aantal bedrijven dat een OR heeft bedraagt ongeveer 13.000.

Hoeveel bedragen de kosten van nieuwe/aanpassing werkplekken en overige nalevingskosten?

- De kosten nieuwe/aanpassing bestaande werkplek en overige nalevingskosten is een schatting van het gemiddelde bedrag per plek (€ 400) per werknemer (toewijzingen: 75% van 50.000) en bevat de kosten die gemaakt worden voor thuiswerken, aanpassen processen in het bedrijf, ICT, etcetera. De kosten die het gevolg zijn van vervroegde afschrijvingen van bestaande werkplekken/kantoorruimtes zijn niet in de raming meegenomen.

Acta geeft aan dat in de berekening van de inhoudelijke nalevingskosten als gevolg van het wetsvoorstel moeten de volgende kosten van het behandeling van het verzoek worden betrokken:

1. de kosten van opstellen van reglementen voor beoordeling van de verzoeken (werkgever en medezeggenschap);
2. de kosten van aanpassing in de administratieve organisatie in het bedrijf (werkgever);
3. de kosten van voorlichting over de verzoekprocedure (werkgever);
4. de uren noodzakelijk om het verzoek op te stellen (werknemer);
5. de kosten en uren van het bespreken van het verzoek (werkgever en werknemer);
6. de kosten van opstellen van de beslissing op het verzoek (werkgever/adviseur);
7. de kosten en tijd voor indienen van bezwaar/beroep (werkgever/werknemer/adviseur);
8. de kosten van een reactie op het bezwaar/beroep (werkgever/werknemer/adviseur)
9. de kosten en uren van een juridische procedure (en eventueel de kosten van inschakeling van een advocaat)
10. de kosten van de gesprekken en eventuele juridische procedures over de verdeling van de kosten voor het treffen en in standhouden van de (werkplek)voorzieningen;
11. de kosten van de administratieve verwerking en afwikkeling van de hierover gemaakte afspraken (bruikleen/huurcontracten, facturen, etc.);
12. de kosten van het maken van afspraken over (mogelijke) controles door de werkgever op de arbeidsomstandigheden op de nieuwe werkplek thuis en over de mogelijke aansprakelijkheden bij arbeidsongeschiktheid/ uitval/ongelukken/misstanden.

Tot de inhoudelijke nalevingskosten moeten ook worden gerekend:

13. de kosten van aanpassing van de werkplek, zoals de kosten van telefonie, beveiliging dataverkeer, aanpassing werkplek e.d., voor zover die voortvloeien uit het verzoek. Het gaat hierbij niet uitsluitend om de kosten van de nieuwe werkplek, maar ook om de kosten die het gevolg zijn van vervroegde afschrijving van bestaande werkplekken en werkruimten;
14. de kosten van aanpassing van de werkroosters, die voortvloeien uit het honoreren van het verzoek

<i>Globale activiteiten conform bijlage</i>	<i>Kosten per jaar</i>
<i>Dit betreft:</i>	
<i>Reglement</i>	<i>€ 2,2 mln</i>
1. <i>Opstellen en bespreken reglement</i>	
2. <i>Aanpassing administratieve organisatie: zie onder 14</i>	
3. <i>Voorlichting</i>	
<i>Individuele behandeling</i>	<i>– 5,9 mln</i>
4. <i>Opstellen verzoek werknemer</i>	
5. <i>Bespreken verzoek werkgever-werknemer</i>	
6. <i>Beslissing werkgever, inclusief verwerking</i>	
7-8-9. <i>Bezwaar/beroep procedure (incl rechter)</i>	
10. <i>Verdeling kosten werkgever-werknemer: De activiteiten lopen mee onder 1 t/m 9</i>	
11. <i>Verwerken afspraken: loopt mee onder 6</i>	
<i>Werkplek</i>	<i>– 15 mln</i>
12–13. <i>Kosten nieuwe/aanpassing werkplek, overige nalevingskosten</i>	
14. <i>Aanpassing werkrooster: loopt mee onder 12–13</i>	
<i>Totaal</i>	<i>€ 23,1 mln</i>

Tot slot zij nadrukkelijk opgemerkt dat Actal aangeeft dat deze nalevingskosten voor een belangrijk deel in het kader van de huidige Waa ook al gemaakt worden.

De leden van de PVV-fractie stellen dat de regering van mening is dat het bevorderen van meer flexibele arbeidspatronen primair de verantwoordelijkheid van de sociale partners is, omdat zij weten wat op het niveau van sector en bedrijf de mogelijkheden zijn. Daarbij stellen deze leden dat niet alle arbeid zich laat lenen voor flexibilisering. De leden van de PVV-fractie vinden dit initiatiefwetsvoorstel dan ook een typische «white-collar-wetgeving».

De indieners zijn het met de leden van de PVV eens dat niet alle arbeid zich leent voor thuiswerken. Hoewel er, zoals de indieners ook in de Memorie van Toelichting hebben aangegeven, met betrekking tot flexibel inrichten van de arbeidsuren vaak meer mogelijk is dan aanvankelijk wordt gedacht. Maar ook binnen de sectoren is wel degelijk flexibel werken mogelijk, zoals bijvoorbeeld voor de secretaresse in een bouwbedrijf. Een zekere flexibilisering is bovendien vaak ook mogelijk in productiebedrijven en organisaties waar in ploegen wordt gewerkt, via het systeem van «zelfroosteren». Dat niet alle arbeid zich leent voor flexibel werken is voor de indieners geen reden om niet een norm te willen stellen. Bovendien is het juist in de huidige praktijk zo dat hoger opgeleiden meer kans krijgen om flexibel te werken dan lageropgeleiden. 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 procent². Zij krijgen minder vaak toestemming. Die ongelijkheid wordt met het initiatiefwetsvoorstel rechtgetrokken

² Prof. dr. Joop Schippers: Telewerken: tegen de files en voor meer uren van vrouwen. Op www.uvt.nl/osa, december 2008.

De leden van de PVV-fractie constateren dat Actal adviseert om de administratieve lasten en inhoudelijke nalevingskosten van het wetsvoorstel in beeld te (laten) brengen en daarbij gebruik te maken van de gangbare definities en berekenmethodieken. Actal adviseert om genoemde reden de behandeling van het wetsvoorstel aan te houden gezien het voorstel niet volledig is onderbouwd.

De leden van de SP-fractie vragen of de indieners kunnen toelichten hoe de 22 mln. aan administratieve lasten zijn opgebouwd. Kunnen de indieners toelichten hoe deze lasten zijn verdeeld?

De leden van de SP-, de CDA- en de PVV-fractie vragen of de indieners de veronderstelling dat 75% van de werknemers onder deze wet valt kunnen onderbouwen en beargumenteren. De leden van de SP-fractie vragen bovendien of de de indieners de veronderstelling dat 10% van de werknemers een verzoek zullen indienen nader kunnen onderbouwen en beargumenteren? Kunnen de indieners toelichten in welke mate de kosten voor huisvesting zullen dalen?

Een deel van de beroepsbevolking heeft een baan waar flexibel werken minder goed mogelijk is, zoals in de bouw of in de zorg. De leden verwachten dat dit ca. 25% van het totaal aantal werknemers betreft, die geen verzoek tot flexibel werken zal indienen, omdat deze op grond van de zwaarwegende belangen van de werkgever zal worden geweigerd. De leden van de SP fractie vragen daarnaast om een toelichting voor wat betreft de mogelijke daling van de kosten voor huisvesting. De huisvestingskosten zullen dalen omdat flexibeler inzet van de bedrijfsruimte mogelijk is. Hoeveel hiermee bespaard kan worden, is afhankelijk van de mate waarin de arbeidstijd flexibel ingericht wordt of thuis wordt gewerkt en van de keuzes van werkgevers. Zo blijkt uit onderzoek van Twynstra Gudde dat de huisvestingskosten voor bedrijven die overgaan tot een vergaande variant van flexibel werken als Het Nieuwe Werken, tussen de 1.500 en 1.900 euro aan huisvestingskosten per medewerker per jaar kunnen besparen (Het nieuwe werken werkt, Facility Management, augustus 2010)

De leden van de D66-fractie constateren dat de indieners verwachten dat het wetsvoorstel leidt tot 22 miljoen aan extra administratieve lasten. Zij zijn van mening dat dit alleen te rechtvaardigen is als daartegenover duidelijke baten staan. Ze vragen de indieners om nader in te gaan op de baten en de effectiviteit van het wetsvoorstel en om dit zoveel mogelijk te kwantificeren.

In de Memorie van Toelichting is uitgebreid ingegaan op de verwachte baten van dit voorstel. Zo kan worden gedacht aan een stijging van de arbeidsproductiviteit met 1%. In totaal zijn de waarden van de baten in 2015 becijferd op een bedrag tussen de EUR 1,9 en EUR 2,9 mld.

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen om onderbouwde reactie op de bezwaren van Actal en het advies om de behandeling van het wetsvoorstel aan te houden totdat met de door Actal ingebrachte opmerkingen is rekening gehouden. Zijn de indieners van plan om de opmerkingen van Actal over te nemen? Deze leden vragen welke aspecten de indieners dan willen wijzigen aan het huidige wetsvoorstel. Zo nee, waarom kiezen de indieners hier dan niet voor?

Zie reactie op Actal

4. Voorlichting

De leden van de VVD-fractie constateren dat de werkgevers zich er voldoende van moeten vergewissen dat de thuiswerker voldoende voorzorgsmaatregelen in acht neemt. Zijn de indieners van mening dat een werknemer hier ook zelf een verantwoordelijkheid kent, aangezien de werknemer zelf het initiatief neemt om thuis te gaan werken? Kunnen de indieners aan de leden van de VVD-fractie toelichten wat de kosten zullen zijn van de voorlichting en hoe de voorlichting aangepast kan worden via het al bestaande arboportaal?

De indieners delen met de leden van de VVD de veronderstelling dat de werknemer ook zelf een verantwoordelijkheid heeft. Op dit moment gelden al ruimere arboregels voor thuiswerkers en telewerkers. Werknemers hebben hierin een eigen verantwoordelijkheid, maar werkgevers hebben wel de verplichting om werknemers te wijzen op de risico's die aan het werk verbonden zijn en hoe deze risico's vermeden kunnen worden. Ook moeten thuis- en telewerk al onderdeel zijn van de risico-inventarisatie en evaluatie en kan de Inspectie al op bezoek komen om de arbeidsomstandigheden van thuis- en telewerkers te controleren. De indieners verwachten geen wezenlijke toename van de voorlichtingskosten of verandering van het arboportaal, omdat deze instrumenten nu al openstaan.

De leden van de PvdA-fractie stellen dat er problemen kunnen worden verwacht met de arbeidsomstandighedenwet en de vertrouwelijkheid van gegevens van burgers en bedrijven. Deze leden hebben daarom enkele concrete vragen. Wie controleert of de thuiswerker zich aan de regels gesteld in de Arbowet houdt? Is er een uitbreiding van de Inspectie SZW nodig? Zo nee, waarom niet? Voorzien de indieners een toename van het aantal juridische geschillen tussen werkgever en werknemer aangezien het aantal arbeid gerelateerde ongelukken op een flexplek (al dan niet thuis) zal toenemen? Zo nee, waarom niet? Wie controleert of er voldoende voorzorgsmaatregelen worden genomen waardoor de vertrouwelijkheid van gegevens niet wordt geschonden door werken vanuit huis?

De leden van de PvdA fractie hebben vragen over de arbeidsomstandighedenwet. Zoals in antwoord op vragen van andere fracties al is aangegeven, hebben werkgevers nu al de verplichting om werknemers te wijzen op de risico's en kunnen zij de werknemer verzoeken om de werkplek thuis te mogen zien. Ook ziet de Inspectie nu al toe op thuis en telewerk. Omdat dit op dit moment al gebeurt, verwachten de indieners dat een uitbreiding van de Inspectie nu niet aan de orde is.

De leden van de CDA-fractie constateren dat het onderhavige wetsvoorstel een sterke zeggenschap van werknemers introduceert in geval werknemers een aanpassing van arbeidstijdpatronen willen. Zij stellen dat er echter niets geregeld is voor wat betreft de handhaving van het overeengekomen arbeidstijdenpatroon. Waarom is dit niet geregeld? Het wetsvoorstel bevat zelfs geen regeling voor de vraag gedurende welke termijn het, krachtens het verzoek van de werknemer, opnieuw vastgestelde arbeidstijdenpatroon moet worden gehandhaafd. Waarom wordt hier niet aangesloten bij het wetsvoorstel ter implementatie van de ouderschapsrichtlijn, waarin voor de periode van een jaar is gekozen, tenzij anders overeen is gekomen?

De leden van de CDA fractie vragen naar de handhaving van de arbeidspatronen. De indieners beogen met het wetsvoorstel te regelen dat werknemers een verzoek kunnen doen tot het flexibel inrichten van hun

werk. De voorstellen van de indieners hebben dan ook alleen betrekking op dat verzoek en de behandeling van dat verzoek door de werkgever. Daarbij hebben de indieners willen aansluiten bij het instrumentarium van de Waa. Vandaar dat er geen bepalingen zijn opgenomen over de termijn waarvoor het verzoek geldt en over de handhaving. De indieners willen zoveel mogelijk aansluiten bij het al bestaande instrumentarium. Het verzoek tot het flexibeler inrichten van het werk heeft op een bredere doelgroep betrekking dan alleen mensen die onder de ouderschapsrichtlijn vallen, de doelgroep van voorliggend wetsvoorstel komt meer overeen met die van de Waa. Vandaar dat aansluiten bij de ouderschapsrichtlijn minder voor de hand ligt.

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen om een toelichting van de indieners waarom er expliciet wordt gesproken over een ministeriële regeling om afspraken over de voorzieningen die nodig zijn voor een werkplek thuis te regelen. Welke aanpassingen zouden bij ministeriële regeling geregeld kunnen worden? Deze leden vragen waarom de indieners van mening zijn dat dit niet via de cao kan worden geregeld.

De leden van de ChristenUnie vragen waarom aanpassingen van de voorzieningen van de Arbowet via ministeriële regeling zouden kunnen worden geregeld. De indieners willen benadrukken dat dit conform de Arbowet is. Uiteraard bestaan er ook mogelijkheden om dit via de cao te regelen.

5. Overig

De leden van de SP-fractie vragen of de indieners kunnen toelichten of er, en zo ja welke, samenhang bestaat met Europese wet- en regelgeving.

De leden van de SP fractie vragen naar de samenhang met Europese wet- en regelgeving. Er zijn verschillende richtlijnen die het onderwerp raken, voorliggend initiatiefwetsvoorstel is daar een aanvulling op. Een opsomming van de richtlijnen die raken aan voorliggend initiatief wetsvoorstel:

- Richtlijn 2003/88/EG betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd*
- Richtlijn 92/85/EEG inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie*
- Richtlijn 89/391/EEG betreft de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van werknemers op het werk*
- Richtlijn 90/270/EEG betreffende minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid met betrekking tot het werken met beeldschermapparatuur*

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen of de indieners kunnen toelichten op basis van welke criteria en doelstellingen de wet geëvalueerd dient te worden. Deze leden willen weten of daarbij naast aspecten zoals het aantal (gewerkte uren in) deeltijdbanen ook de verwachte stijging van de productiviteit en tevredenheid van werknemers wordt meegenomen.

De leden van de ChristenUnie vragen naar de criteria waarop de wet geëvalueerd zal worden. Deze leden suggereren om hierbij ook aspecten als het aantal deeltijdbanen en de verwachte stijging van de productiviteit en tevredenheid van werknemers mee te nemen. De indieners zijn van mening dat deze aspecten onderdeel kunnen uitmaken van de evaluatie. Hierbij moet wel voor ogen worden gehouden dat het doel van de

evaluatie zal moeten zijn om te kijken in hoeverre er meer gebruik wordt gemaakt van het verzoek tot flexibel werken.

II. ARTIKELSGEWIJS

ARTIKEL I, artikel 7, 10e lid

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen of de initiatiefnemers met voorbeelden kunnen concretiseren wanneer er sprake is van ernstige problemen op het gebied van veiligheid, roostertechnische problemen of problemen van financiële en organisatorische aard. Hoe wordt hierbij rekening gehouden met de omvang van het bedrijf en ander specifieke bedrijfskenmerken? Deze leden vragen of het voorgestelde regime anders (voor bijvoorbeeld het MKB) niet te grote nadelige effecten heeft.

Werkgevers kunnen wegens zwaarwegende bedrijfsbelangen van het verzoek tot flexibel werken afzien. Daarvoor zijn in het initiatiefwetsvoorstel drie criteria opgenomen. Het criterium veiligheid kan bijvoorbeeld betrekking hebben op het werken met gevaarlijke stoffen. Problemen van roostertechnische aard kunnen zich voordoen bij bijvoorbeeld beroepen waarbij in ploegen of roosterdiensten gewerkt wordt (al zijn daarbinnen wel mogelijkheden tot flexibilisering). Problemen van financiële of organisatorische aard zijn aan de orde wanneer de aanwezigheid van de werknemer op de werkplek tijdens de arbeidsuren gewenst is, zoals bijvoorbeeld bij winkelmedewerkers. De indieners willen erop wijzen dat bij al deze voorbeelden geldt dat het van de situatie afhankelijk is of dat criterium zo zwaar weegt dat er ook echt sprake is van een zwaarwegend belang. Dit komt mede doordat flexibel werken om bijvoorbeeld zowel flexibel indelen van de arbeidsuren gaat, als de plaats waar het werk gedaan wordt. Of het gaat om een zwaarwegend belang, is dan ook afhankelijk van de aard van het beroep en van het bedrijf, zoals bijvoorbeeld de omvang van het bedrijf en andere bedrijfskenmerken.