

Vergaderjaar 2014–2015

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

B

VOORLOPIG VERSLAG VAN DE VASTE COMMISSIE VOOR SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID¹

Vastgesteld 18 november 2014

Het voorbereidend onderzoek van dit wetsvoorstel geeft de commissie aanleiding tot het maken van de volgende opmerkingen en het stellen van de volgende vragen.

Inleiding

De leden van de **VVD**-fractie hebben kennis genomen van het initiatiefwetsvoorstel en willen van de gelegenheid gebruik maken enkele vragen te stellen.

De leden van de **PvdA**-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van Initiatiefwetsvoorstel-Voortman en Van Hijum Wet flexibel werken en maken graag gebruik van de gelegenheid de initiatiefnemers en de regering hierover enkele vragen te stellen.

De leden van de **CDA**-fractie hebben met grote belangstelling kennisgenomen van het Initiatief voorstel van de initiatiefnemers Voortman (GroenLinks) en Van Hijum (CDA). Deze leden waarderen de grote inzet van de indieners om een belangrijk probleem op te lossen zeer.

De leden van de **SP**-fractie hebben met belangstelling van het initiatiefwetsvoorstel kennisgenomen. Zij staan sympathiek tegenover het doel van het voorstel om werknemers meer mogelijkheden te geven om flexibele werktijden en werkplaats aan de werkgever te vragen. Deze leden zijn met de initiatiefnemers van mening dat daarvoor ook een cultuurverandering nodig is.

¹ Samenstelling:

Holdijk (SGP), Kneppers-Heijnert (VVD), Terpstra (CDA), Sylvester (PvdA) (*voorzitter*), Thissen (GL), Nagel (50PLUS), Ruers (SP), Elzinga (SP), Koffeman (PvdD), Strik (GL), Flierman (CDA), Hoekstra (CDA), Scholten (D66), Backer (D66), De Lange (OSF), Sent (PvdA), Postema (PvdA), Van Dijk (PVV) (*vicevoorzitter*), Sørensen (PVV), Ester (CU), De Grave (VVD), Beckers (VVD), Swagerman (VVD), Kok (PVV), Koning (PvdA), Van Zandbrink (PvdA)

De leden van de **D66**-fractie hebben met belangstelling kennis genomen van het wetsvoorstel dat werknemers het recht geeft hun werkgever te verzoeken om een wijziging in arbeidsuren, werktijden en werkplek en hen tevens een recht biedt op een beargumenteerd antwoord van de werkgever. Deze leden onderkennen het belang van flexibel werken maar zien flexibel werken primair als een verantwoordelijkheid van de sociale partners. Daarbij achten zij het van groot belang dat werknemers en werkgevers onderling in goed overleg tot afspraken komen over flexibel werken en daarmee het beter combineren van werk en privé. In dat opzicht begrijpen zij de vragen van verscheidene partijen over de noodzaak voor deze nieuwe wet en het te verwachten effect ervan. Tegelijkertijd, echter, lezen zij dat de initiatiefnemers geen absoluut recht op flexibel werken voorstellen, maar het recht op het doen van een verzoek en dat werkgevers het recht houden dat verzoek af te wijzen en slechts verplicht worden tot het goed motiveren van een (eventuele) afwijzing. Deze leden hebben nog enkele vragen.

De leden van de **ChristenUnie**-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van het initiatiefwetsvoorstel. Zij vinden daarin de nodige voorstellen die op sympathie van deze leden kunnen rekenen. Niettemin hebben deze leden ook een aantal vragen.

VVD-fractie

In artikel 2 moet na lid 3b WAA volgens de leden van de VVD-fractie staan: sub c) «de gewenste werktijd» waarna de andere sub-leden opschuiven. Het huidige sub-lid c) wordt dan sub-lid d) etc. Hoe denken de indieners hierover?

Artikel 2, lid 6 WAA luidt: «De werkgever overweegt het verzoek van de werknemer om aanpassing van de arbeidsplaats en pleegt overleg met de werknemer indien hij het verzoek afwijst». Waarover moet dit overleg gaan? Overleg heeft nut als het ergens toe kan leiden, maar waarover gaat overleg als de werkgever zijn beslissing (afwijzen) heeft genomen en de werkgever deze vervolgens op basis van lid 8 WAA schriftelijk mee moet delen, zo vragen deze leden.

De indieners spreken met betrekking tot een verzoek tot plaats onafhankelijk werken over «*a right to ask and a duty to consider*».² De leden van de VVD-fractie vinden dit een voorbeeld van overbodige regelgeving. Iedere werknemer heeft de mogelijkheid zijn werkgever iets te verzoeken (en niet alleen om plaats onafhankelijk te werken) en iedere werkgever heeft de plicht om een serieus verzoek te overwegen. Dat is een kwestie van goed werkgeverschap (zie artikel 7:611 BW). Deze leden ontvangen graag een reactie omtrent dit punt van de indieners.

Bij de plenaire behandeling in de Tweede Kamer³ is aan de orde geweest dat het op grond van dit wetsvoorstel mogelijk wordt dat een werknemer de mogelijkheid krijgt om vier keer tien uur te werken in plaats van vijf keer acht uur. Deze leden vernemen graag hoe deze regeling zich tot de Arbeidstijdenwet verhoudt. Zijn er grenzen aan deze mogelijkheden op grond van wet, cao of gebruik, bijvoorbeeld omdat de werkgever een achturige werkdag kent? En hoe zit dit bij bedrijven waarbij uit veiligheids-overwegingen altijd tenminste twee werknemers aanwezig moeten zijn, hetgeen bijvoorbeeld bij bankkantoren het geval is. Moet de werkgever dan een ander personeelslid zoeken die ook langer wil werken c.q. iemand een dienststopdracht geven?

² *Kamerstukken II, 2010–2011, 32 889, nr. 3, pagina 4.*

³ *Handelingen II, 2014–2015, nr. 12, items 4 en 7.*

De leden van de VVD-fractie zijn het met de indieners eens dat jurisprudentie over de Wet aanpassing arbeidsduur niet op grote schaal aanwezig is.⁴ De indieners vinden dit een geruststellende gedachte. Deze leden trekken een andere conclusie; werkgever en werknemer lossen het samen op en dus gaat het hier om overbodige regelgeving. Voor zo ver er wordt geprocedeerd gebeurt dat in verreweg de meeste gevallen niet op basis van de WAA, maar op basis van artikel 7:611 BW. Dit is overigens ook indertijd uit de evaluatie van de wet gebleken. Deze leden vernemen graag een reactie.

Alleen aan de werknemer komt op basis van dit wetsvoorstel het recht toe om de werkgever te verzoeken om flexibel te werken. De werkgever heeft niet het recht om de werknemer te verzoeken flexibel te werken als dat voor de bedrijfsvoering nodig is. Als reden wordt aangevoerd dat de keerzijde van flexibel werken is dat mensen altijd maar bereikbaar en flexibel moeten zijn. Dat is onwenselijk. Flexibel werken moet er niet toe leiden dat een te grote vermenging plaatsvindt van werk en privé, aldus de indieners. De leden van de VVD-fractie zien niet in dat vermenging van werk en privé alleen plaats zou kunnen vinden bij een verzoek door de werkgever. Die vermenging vindt ook plaats, dan wel kan ook plaatsvinden, als gevolg van het verzoek van de werknemer. Zij ontvangen hierop graag een reactie.

Zijn de indieners en de regering het met de leden van de VVD-fractie eens dat artikel 2, lid 16 WAA fout geformuleerd is en dat er zou moeten staan dat artikel 2, lid 1 tot en met 15 niet van toepassing is ten aanzien van de werkgever met minder dan tien werknemers. Zoals het nu geformuleerd is, is het hele artikel 2 WAA niet van toepassing op werkgevers met minder dan tien werknemers inclusief lid 16 zelf. Overigens geldt hetzelfde voor het huidige artikel 2, lid 12 WAA maar deze leden betreuren het dat deze slordige fout niet is hersteld.

PvdA-fractie

Door de juridisering van de Wet flexibel werken (hierna: Wfw) zou deze op korte termijn een belemmering kunnen vormen voor het aannemen van personeel, met name van vrouwen met jonge kinderen. De initiatiefnemers menen evenwel dat met het recht om te verzoeken om de arbeidsduur, werktijden en werkplek aan te passen, flexibel werken een vanzelfsprekend onderwerp van gesprek wordt. Voordat deze cultuuromslag is gemaakt, zou het naar de mening van de leden van de PvdA-fractie echter wel degelijk het geval kunnen zijn dat de Wfw een belemmering vormt voor het aannemen van vrouwen. Graag ontvangen zij een reactie van de initiatiefnemers op deze zorg. Delen zij deze zorg? Zo nee, waarom niet? Zo ja, welke consequenties verbinden zij daaraan?

Zowel aan betaald werk en huishouden doen vrouwen wat minder dan in andere landen, terwijl aan zorg voor kinderen juist meer tijd wordt besteed. Dit heeft mogelijk te maken met de specifiek Nederlandse context van het anderhalf-verdienersmodel, waarbij met name moeders de zorg voor hun kinderen deels zelf op zich nemen naast een deeltijdbaan. Het voordeel van het anderhalf-verdienersmodel is dat de arbeidsparticipatie in Nederland heel hoog is, maar dat het lastig is om vrouwen meer uren te laten werken. Alle initiatieven richting flexibel werken ten spijt, hoe kan het populaire anderhalf-verdienersmodel in Nederland doorbroken worden? En welke additionele mogelijkheden ziet de regering om de economische zelfstandigheid van vrouwen te bevor-

⁴ *Handelingen II*, 2014–2015, nr. 12, item 4, pagina 9.

deren? Graag ontvangen de leden van de fractie van de PvdA een reactie van de regering op deze vragen.

Uit onderzoek naar de verdeling van huishoudelijke en betaalde arbeid tussen partners in Australische gezinnen bleek dat indien de vrouw 1% meer van de betaalde arbeid voor haar rekening nam daar slechts een vermindering van huishoudelijke taken van 0.2–0.3% tegenover stond.⁵ Ook in Amerikaanse gezinnen bleek een dergelijke voor vrouwen ongunstige afruil te bestaan.⁶ In Nederland is dat niet anders.⁷ Hoe kan de overheid deze zogenaamde dubbele druk opvangen? Graag vernemen de leden van de PvdA-fractie van de regering welke initiatieven zij op dit terrein neemt en overweegt.

Omdat de meeste vrouwen in deeltijd werken, ontbreekt de noodzaak om publieke voorzieningen zoals scholen, kinderopvang en verlofregelingen aan te passen. Maar omgekeerd beletten schooltijden bijvoorbeeld moeders om meer uren te werken. Deze patstelling wordt deels doorbroken door flexibelere werktijden en werkplekken als voorgesteld in het voorliggende initiatiefwetsvoorstel. Tegelijkertijd is er flankerend beleid nodig zodat vrouwen niet gehinderd worden om te werken. Denk aan continuroosters op basisscholen, ruimere openingstijden van kinderopvang en publieke voorzieningen, brede scholen, etc. Graag vernemen deze leden van de regering of zij bereid is middels integraal beleid de economische zelfstandigheid van vrouwen écht te bevorderen. Zo ja, welke initiatieven neemt en overweegt de regering op dit terrein?

Het baart de leden van de PvdA-fractie zorgen dat het voorliggende wetsvoorstel potentieel weinig invloed heeft op de mogelijkheden van lager opgeleiden om flexibel te werken. Delen de initiatiefnemers deze zorg? Zo nee, waarom niet? Zo ja, welke mogelijkheden zien zij om flexibel werken voor lager opgeleiden te faciliteren? Deze laatste vraag leggen deze leden ook graag voor aan de regering.

Voorts baart het de leden van de fractie van de PvdA zorgen dat een wettelijke regeling van flexibel werken potentieel weinig invloed heeft op CAO's. Delen de initiatiefnemers deze zorg? Zo nee, waarom niet? Zo ja, welke mogelijkheden zien zij om deze invloed te vergroten? Deze laatste vraag leggen deze leden ook graag voor aan de regering.

CDA-fractie

Veel werknemers willen graag meer flexibel werken en ook meer thuis kunnen werken. Binnen de leden van de CDA-fractie bestaat een diepe overtuiging dat op dit punt de sociale partners een grote rol zouden moeten vervullen. Kunnen de indieners nog eens helder uiteen zetten waarom op dit punt toch is gekozen voor een wettelijke regeling?

SP-fractie

De leden van de SP-fractie vragen de initiatiefnemers of zij ook risico's zien aan het bevorderen van een cultuur van meer flexibele arbeidstijden, zeker als deze flexibele arbeidstijden ook in toenemende mate thuis worden ingezet.

⁵ Booth A., Van Ours J., (2009) «Hours of Work and Gender Identity: Does Part-time work make the family happier?», *Economica*, vol.76 (301), pp.176 – 196.

⁶ Akerlof G.A., Kranton R.E., (2000) «Economics and Identity», *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 115 (3), pp. 715–753.

⁷ Van Ours J., (2008) «De Nederlandse vrouw die meer wil werken staat onder dubbele druk», *Me Justice*, jaargang 1, 23 december 2008.

D66-fractie

De leden van de D66-fractie hebben meerdere malen gelezen dat de initiatiefnemers verwachten dat jaarlijks 10% van de werknemers in Nederland een beroep gaat doen op de wet. Deze leden hebben nog niet kunnen lezen hoe de initiatiefnemers tot deze schatting zijn gekomen. Kunnen de indieners hier alsnog een nadere toelichting op geven? Tevens geven de initiatiefnemers aan dat zij verwachten dat de wetgeving bij zal dragen aan een cultuurverandering. Op wat voor een termijn voorzien de initiatiefnemers een cultuurverandering? Verder horen deze leden ook graag van de initiatiefnemers of zij alternatieve beleidsinstrumenten hebben overwogen of onderzocht anders dan betere «voorlichting», zoals genoemd in de nota naar aanleiding van het verslag.⁸

Tenslotte merken de initiatiefnemers op dat op werkgevers -nu ook al- de plicht rust om de werknemer op risico's te wijzen die aan het werk verbonden zijn en hoe deze risico's kunnen worden vermeden en dat thuis en telewerk onderdeel dient te zijn van de risico-inventarisatie en evaluatie. Zijn werkgevers voldoende op de hoogte van deze verplichting, naar de mening van de indieners? Achten de indieners het van belang het bewustzijn van werkgevers op dit punt te vergroten, uitgaande van een (beoogde) groeiende groep thuis- en telewerkers? Zo ja, op welke manier willen de indieners dit bewerkstelligen?

ChristenUnie-fractie

De eerste vraag die de leden van de ChristenUnie-fractie hebben is hoe de indieners de relatie zien van dit initiatiefwetsvoorstel met het wetsvoorstel Modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden dat in gelijktijdige behandeling bij de Eerste Kamer is.⁹ Is er sprake van complementariteit of zijn er ook divergerende inzichten? Eenzelfde vraagstelling geldt voor de verhouding van dit wetsvoorstel met de eerder dit jaar aangenomen Wet Werk en Zekerheid¹⁰ en de Wet Hervorming Kindregelingen.¹¹ Beide wetsvoorstellen hebben direct en indirect van doen met arbeidsduur en flexibele arbeid. Is ook hier sprake van aanvullend en versterkend beleid of zijn er ook afwijkende gezichtspunten? Wat is de meerwaarde van het initiatiefwetsvoorstel?

De belangrijkste doelstelling van het wetsvoorstel, dat al weer dateert van meer dan drie jaar geleden, is het bevorderen van flexibiliteit. Juist in de afgelopen jaren is de arbeidsmarkt in hoog tempo (verder) geflexibiliseerd zo constateren deze leden. Vele waarnemers menen dat de top is bereikt. Hoe waarderen de initiatiefnemers deze arbeidsmarktontwikkelingen en zien zij überhaupt nog mogelijkheden voor verdere rek in flexibilisering? Is er geen sprake van een plafondeffect? Hoe zien de initiatiefnemers de sterke opkomst en doorgroei van het aantal ZZP'ers in ons land?

De initiatiefnemers argumenteren sterk vanuit een arbeidsmarktperspectief. Dit perspectief is dominant in hun analyse: meer mensen die flexibel werken is goed voor de arbeidsmarkt, zo merken deze leden op. Het beter combineren van arbeid en zorg komt maar mondjesmaat aan de orde. Deze leden vragen hoe, in de ogen van de initiatiefnemers, de belangen van arbeidsmarkt en zorg vanuit het gezichtspunt van de zorg met elkaar in verhouding staan. Gaat het hier om gelijkwaardige belangen?

⁸ *Kamerstukken II*, 2012–2013, 32 889, nr. 10, pagina 14.

⁹ *Kamerstukken I*, 2014–2015, 32 855, A.

¹⁰ *Kamerstukken I*, 2013–2014, 33 818, A.

¹¹ *Kamerstukken I*, 2013–2014, 33 716, A.

Kunnen de initiatiefnemers nog eens helder beargumenteren waarom een wettelijke maatregel nodig is om flexibel werken te bevorderen? Waarom niet veel meer inzetten op de CAO als het instrument dat ook op dit terrein de afspraken tussen werkgever en werknemer codificeert? Is het niet veel belangrijker dat werkgevers- en werknemersorganisaties elkaar op dit punt vinden? Wat is de meerwaarde van een wettelijke regeling?

De leden van de ChristenUnie-fractie zijn het met het advies van de Raad van State¹² eens dat het wetsvoorstel wat eenzijdig insteekt op deeltijders. Ook voltijds werkenden hebben baat bij het flexibel kunnen inrichten van hun arbeidsuren. De Initiatiefnemers gaan maar spaarzaam in op deze, in de ogen van deze leden terechte, kritiek van de afdeling advisering van de Raad van State. Zij verzoeken de initiatiefnemers om uitgebreider in te gaan op deze kritiek.

Uit de memorie van toelichting¹³ laat zich vooral opmaken dat de initiatiefnemers een verdere trend naar meer flexibilisering van arbeidsuren toejuichen. Sterker: dit is de basis van hun wetsvoorstel. Kunnen de initiatiefnemers ook een analyse geven van de ongewenste bijeffecten en negatieve gevolgen? Zo verschilt de mogelijkheid tot flexibilisering van arbeidsuren per bedrijfssector, is het voor hogere opleidingsgroepen vaak eenvoudiger dan voor beroepen waar laagopgeleiden emplooi vinden, en kan het voor het MKB forse uitvoeringsproblemen opleveren. Hoe wegen de initiatiefnemers deze verschillende mogelijkheden en gevolgen?

Deze leden vragen of er recent nog overleg is geweest tussen de initiatiefnemers en de sociale partners rond dit wetsvoorstel. Zo ja, hoe schatten de indieners het draagvlak onder werkgeversorganisaties en vakbonden voor het voorstel? Wat zijn daarbij de belangrijkste argumenten voor en tegen het initiatiefwetsvoorstel? Hoe verhoudt het voorstel zich tot het Sociaal Akkoord?

Het valt de leden van de ChristenUnie-fractie op dat het wetsvoorstel nauwelijks ingaat op toezicht, sancties en handhaafbaarheid. Kunnen de initiatiefnemers daar alsnog een korte beschouwing aan wijden?

Mocht het wetsvoorstel worden aangenomen dan is het van belang hier een professioneel communicatietraject aan te verbinden dat helder de verantwoordelijkheden, rechten en plichten van alle stakeholders definieert. Deze leden vragen of de initiatiefnemers hier gedachten over hebben.

De leden van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid zien de beantwoording van de initiatiefnemers en de regering met belangstelling tegemoet; zij ontvangen de reactie bij voorkeur binnen vier weken.

De voorzitter van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Sylvester

De griffier van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Van Dooren

¹² *Kamerstukken II*, 2011–2012, 32 889, nr. 4.

¹³ *Kamerstukken II*, 2010–2011, 32 889, nr. 3.