

Aan:

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
De heer H.G.J. Kamp
Postbus 90801
2509 LV Den Haag

H.L. Kokshoorn **inlichtingen**
070 - 376 57 33 **telefoon**
h.kokshoorn@caop.nl **e-mail**

- **bijlage(n)**
ROP/11.00076 **briefnummer**
G.1.11 **zaaknummer**
15 december 2011 **datum**

Onderwerp:

**ROP-advies inzake wijziging van de Wet aanpassing
arbeidsduur ten einde flexibel werken te bevorderen**
(n.a.v. adviesaanvraag d.d. 13 oktober 2011, ref.
AV/AR/2011/18388)

Geachte heer Kamp,

Met uw bovenvermelde brief heeft u de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid (ROP) om advies verzocht met betrekking tot de wijziging van de Wet aanpassing arbeidsduur ten einde flexibel werken te bevorderen. Een vergelijkbaar verzoek heeft u gericht aan de Stichting van de Arbeid.

De ROP heeft kennisgenomen van het commentaar van de Stichting van de Arbeid ter zake (d.d. 23 november 2011) en geeft onderstaand het navolgende advies.

Algemeen

De vergaande digitalisering maakt het mogelijk om steeds meer plaats- en tijdongebonden te werken. Dit heeft zowel voordelen voor de werkgever als voor de werknemer. Voor de werkgever betekent dit bijvoorbeeld een hogere productiviteit en/of klanttevredenheid omdat werknemers flexibeler kunnen worden ingezet. Voor de werknemer kan het betekenen dat hij meer zeggenschap krijgt over zijn werktijden en deze beter kan afstemmen op zijn privé- en/of zorgtaken. Flexibel werken dient dus een gezamenlijk belang.

De ROP is van mening dat regels met betrekking tot de wijziging van arbeidsplaats en/of werktijd primair op CAO-niveau en in het onderling overleg tussen werkgever en werknemer afgesproken dienen te worden om maatwerk en draagvlak te verkrijgen en om als 'aanjager' te dienen. Hierbij kan worden opgemerkt, dat de effecten van de Wet aanpassing arbeidsduur tot heden beperkt zijn gebleken en dat deze wet kennelijk de 'aanjaagfunctie' mist.

Een wettelijke regeling kan echter wel dienen als vangnetbepaling (het recht van de werknemer om te vragen, de verplichting van de werkgever tot overwegen). Om het flexibel werken goed te regelen is meer nodig dan een wettelijke bepaling, zo blijkt uit de praktijk van de Wet aanpassing arbeidsduur.

De ROP is het eens met de indieners dat flexibel werken gepaard gaat met een cultuuromslag. Dit proces is gaande en dient van onderaf plaats te vinden. Het van bovenop opleggen van regels werkt onnodige juridisering in de hand en zal zijn doel voorbijschieten.

In de publieke sector is reeds sprake van een substantieel percentage als het gaat om het werken in deeltijd (zie bijvoorbeeld de Trendnota Arbeidszaken Overheid 2011, pagina 54, tabel 2.6, Openbaar Bestuur gemiddeld 34%, Onderwijs en Wetenschap 56%).

Specifiek

Niettegenstaande het voorgaande hecht de ROP eraan, vanuit de optiek van de publieke sector, de hiernavolgende opmerkingen te plaatsen, indien er wordt gekozen voor een wettelijke regeling.

- De ROP merkt op, dat in de Memorie van toelichting op het wetsvoorstel de begrippen 'flexibel werken', 'thuiswerken' en 'het nieuwe werken' goed onderscheiden moeten worden, omdat zij ieder voor een ander (afgebakend) aspect staan.

- Voor een aantal specifieke functiegroepen/beroepsgroepen zoals loketmedewerkers, medewerkers in de (patiënten)zorg, gevangenenbewaarders en mensen in het onderwijs zal aanwezigheid (op bepaalde tijdstippen) een vereiste blijven. Dit is inherent aan de functie die men uitoefent.
Het is de vraag of deze groepen medewerkers geholpen zijn door dit wetsvoorstel als middel om ze te ondersteunen bij het flexibel inrichten van hun werk(tijden), wanneer men daar behoefte aan zou hebben. Uiteraard dienen deze beroepsgroepen niet op voorhand te worden uitgesloten van de mogelijkheden van flexibel werken. Er zal op organisatieniveau in onderling overleg gezocht moeten worden naar maatwerkoplossingen.
Het onderhavig wetsvoorstel zou daarom een extra meerwaarde hebben, indien het innovatieve manieren zou bevorderen en ondersteunen, om ook voor de 'moeilijke' functie-/beroepsgroepen flexibel werken mogelijk te maken. In dit verband wordt –bij voorbeeld- aandacht gevraagd voor de sector onderwijs. Naast de lesgebonden taken (die aanwezigheid vereisen), zou in onderling overleg kunnen worden bepaald welke niet-lesgebonden taken zich eventueel lenen voor telewerk.

- De ROP wijst erop, dat het wetsvoorstel juist kan leiden tot een beperking van de flexibiliteit wanneer de momenten van wijziging van arbeidsplaats en/of werktijd te eng worden vastgelegd. De invulling van het plaats- en tijdonafhankelijk werken is slechts zinvol als dit op een open manier gebeurt.
Flexibel werken of 'het nieuwe werken' betekent in de praktijk ook activiteitgericht te werk gaan, hetgeen inhoudt dat de medewerker afhankelijk van zijn werkzaamheden bekijkt op welke tijd en plaats deze het meest efficiënt kunnen worden uitgevoerd. Deze 'dynamische' vormgeving van werktijden en -plaatsen, kan teniet worden gedaan door een te formele aanvraag en aanpassing van werktijd en/of arbeidsplaats.

- De ROP benadrukt, dat met betrekking tot de voorgestelde tekst van artikel 2, lid 10 nieuw (het beoordelingscriterium) de werkgevers- en de werknemersvertegenwoordiging in de ROP identieke posities innemen als de onderscheidenlijke delegaties bij de Stichting van de Arbeid. Hieruit volgt dat de werkgevers een verruiming beogen van de overwegingen die kunnen leiden tot afwijzing van een verzoek tot aanpassing van de arbeidsplaats of het arbeidstijdpatroon, omdat een gevraagde aanpassing van het arbeidstijdpatroon en/of arbeidsplaats verregaande consequenties voor de organisatie kan hebben.

Daarnaast pleiten werkgevers ook voor een verruiming om in de persoon gelegen factoren mee te kunnen nemen in een eventuele afwijzing van een verzoek.

De werknemers stellen voor, om ten aanzien van de aanpassing van de arbeidsplaats een minder vergaande verplichting in de wet op te nemen.

Daarnaast merkt de werkgeversdelegatie in de ROP op, dat in de Memorie van toelichting de indieners geen absoluut recht voorstellen op flexibel werken maar een recht op het doen van een verzoek (pagina 6, eerste alinea). Dit uitgangspunt komt vervolgens niet terug in het wetsvoorstel. Daar is wel degelijk sprake van een recht op aanpassing, tenzij er sprake is van een zwaarwegend dienstbelang etc.

De werkgeversdelegatie stelt voor het uitgangspunt uit de Memorie van toelichting te handhaven in het wetsvoorstel.

- Voorts constateert de ROP, dat de Memorie van toelichting (blz. 3 onderaan) stelt, dat het flexibel werken (o.a.) tot een hogere productiviteit van medewerkers en lagere kantoorkosten leidt.

De werknemersvertegenwoordiging in de ROP constateert hierbij een samenhang tussen het flexibel werken en het ARBO-beleid, en de aanpassing van de ARBO-wet hierop. In het kader van het flexibel werken dient -in deze visie- tegelijkertijd een discussie te worden gevoerd over de reële verwachting van de arbeidsproductiviteit/prestatiedrang en de invloed van het flexibel werken hierop; hierbij is het van belang een goede balans te vinden.

- De ROP erkent dat structureel thuiswerken in een organisatie veelal leidt tot een lagere werkplek-ratio in een organisatie (verlaging kantoorkosten), omdat wordt uitgegaan van een bepaalde constante externe bezigheid van medewerkers. De ROP merkt –als afgeleide van het wetsontwerp en voor zover vereist- op, dat indien een medewerker op zijn werklocatie aanwezig dient te zijn (bijv. vanwege bijwonen overleg o.i.d.), deze ook dient te beschikken over een volwaardige werkplek; dit vergt van de werkgever dat het werkproces hierop dient te zijn ingericht.

- Ook stelt de ROP voor, om het mogelijk te maken om verzoeken in te dienen voor aanpassing van arbeidsduur, arbeidsplaats en/of werktijd voor een bepaalde periode (tijdelijk) en/of bij wijze van proef.

- Voorts merkt de ROP op, dat het gebruik van de term 'arbeidsvoorwaarden' in de Memorie van toelichting en in het wetsvoorstel niet voldoende is afgebakend, hierdoor kan deze voor meerdere interpretaties vatbaar zijn. Het wetsvoorstel betreft de arbeidsvoorwaarden die betrekking hebben op de arbeidsduur, arbeidsplaats en/of werktijd en dit dient ook als zodanig te worden aangegeven in het wetsvoorstel.
- Ten slotte dient te worden gezien hoe de inhoud zich verhoudt tot het wetsvoorstel inzake 'modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden'.

Uiteraard is de Raad voor het Overheidspersoneelbeleid bereid dit advies nader toe te lichten.

Met vriendelijke groet,

namens de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid (ROP),

H.L. Kokshoorn
ambt. secretaris