

Amsterdam, 17 december 2020

Aan: dhr. W. Koolmees, minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Onderwerp: Internetconsultatie Wet werken waar je wilt

Geachte Minister Koolmees,

Atria, Kennisinstituut voor Emancipatie en Vrouwengeschiedenis heeft met blijdschap kennisgenomen van de gewijzigde Wet flexibel werken waarin het recht op het kiezen van een alternatieve werkplek sterker wordt verankerd.

Inleiding

Thuiswerken of werken op alternatieve werkplekken is niet alleen belangrijk tijdens de COVID-19 pandemie. Telewerken biedt ook mogelijkheden om de arbeidsparticipatie van vrouwen te verhogen. Veel vrouwen willen wel meer uur werken, maar doen dit niet vanwege de zorg voor kinderen, mantelzorg of bijvoorbeeld huishoudelijke werkzaamheden.¹ Hierdoor blijft een groot arbeidspotentieel onbenut², bovendien belemmert dit het streven naar meer economische zelfstandigheid of financiële onafhankelijk van vrouwen.³ De mogelijkheid van alternatieve werkplekken zoals thuiswerken kan een stimulans zijn voor deze vrouwen om toch meer te werken. Bovendien kan het ook tegemoetkomen aan mannen die meer thuis willen werken om zo meer tijd in het huishouden/zorgtaken te steken (bijv. door afwezigheid van reistijd).

Aanbevelingen

1) Atria wil de minister wijzen op een goed internationaal voorbeeld uit onze brochure [Hoe verkleinen we de loonkloof in Nederland](#), namelijk de Nieuw-Zeelandse *Employment Relations Act 2000* en de bijbehorende *Employment Relations Amendment Act 2014* waarin werknemers onafhankelijk van omvang van bedrijf, duur van dienstverband of de aanwezigheid van zorgtaken een aanvraag kunnen indienen voor flexibel werken. Deze aanvraag moet binnen een maand beoordeeld worden en er zijn maar een zeer beperkt aantal redenen om een aanvraag te weigeren. Atria wil de minister adviseren om dit voorbeeld te volgen en een aanvraag mogelijk te maken onafhankelijk van omvang van het bedrijf en duur van het dienstverband.

2) Om de beoogde doelen van deze wetswijziging effectiever te realiseren, zijn ook informatievoorziening en promotie nodig: De overheid van Nieuw-Zeeland speelt een actieve rol in het promoten van flexibel werken (in al haar vormen). Zo hebben ze een [website](#) ontwikkeld over flexibel werken met informatie voor werkgevers en werknemers (inclusief aandachtspunten voor alternatieve werkplekken) en een toolbox voor het MBK. Deze [toolbox](#) bevat o.a. de rechten en plichten van bedrijven en werknemers, een stappenplan voor het aanvragen van flexibel werken en het beoordelen hiervan, een FAQ en richtlijnen voor thuiswerken/telewerken. Atria wil de minister

¹ Van den Brakel, M., Portegijs, W., & Hermans, B. (2020). Emancipatiemonitor 2020. Den Haag: CBS & SCP.

² McKinsey (2018). Het potentieel pakken: De waarde van meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen op de Nederlandse arbeidsmarkt.

³ IBO Deeltijdwerk (2020). De(el) tijd zal het leren

graag vragen om deze website en toolbox goed te bestuderen en soortgelijke initiatieven te nemen om flexibel werken in Nederland aantrekkelijker te maken.

Tot slot is Atria ervan overtuigd dat bovenstaande wetgeving – gecombineerd met het actief promoten van flexibel werken door heldere informatievoorziening voor werkgevers en werknemers en eenvoudige stappenplannen voor aanvraag en beoordeling – het laagdrempeliger en makkelijker maakt voor werknemers om een aanvraag te doen en voor een werkgever om een aanvraag te beoordelen. Meer flexibiliteit qua werkplek (in aanvulling op werkzame uren en werktijden) kan ons inziens een substantiële bijdrage leveren aan de arbeidsparticipatie van vrouwen (en mannen), hun economische zelfstandigheid en financiële onafhankelijkheid, en een gebalanceerde verdeling tussen betaalde arbeid en onbetaalde zorgtaken.

Hoogachtend,

Dr. Kaouthar Darmoni,

Algemeen Directeur Atria, Kennisinstituut voor Emancipatie en Vrouwengeschiedenis

Voor vragen of opmerkingen, kan contact worden opgenomen met:

Froukje Gaasterland (Coördinator Beleidsadviesing)

E: f.gaasterland@atria.nl

T: 020 30 31 587