

Het flexibel werken; is de cultuuromslag in aantocht?

Begin september 2011 hebben het CDA en Groenlinks een initiatief wetsvoorstel ingediend tot wijziging van de Wet Aanpassing Arbeidsduur (hierna: 'WAA') om zo flexibel werken voor werknemers te bevorderen.

Cultuuromslag

Werknemers hechten steeds meer belang aan een goede balans tussen werk, zorg en scholing, maar ondervinden ook steeds meer problemen om dit te kunnen combineren. De initiatiefnemers willen met dit wetsvoorstel werknemers de mogelijkheid bieden om zorg en werk beter in te delen, waardoor ook de participatie op de arbeidsmarkt zal worden vergroot. Het is namelijk de verwachting dat er door de vergrijzing een tekort ontstaat op de arbeidsmarkt. Om de kosten van de vergrijzing te kunnen opvangen is het van belang dat iedereen die kan werken, naar vermogen bijdraagt. De initiatiefnemers hopen met dit wetsvoorstel een cultuuromslag te bereiken, waardoor de mogelijkheid om werk flexibel in te vullen, meer vanzelfsprekend wordt.

De Wet Flexibel Werken

De initiatiefnemers stellen voor dat de WAA wordt vervangen door de Wet Flexibel Werken. De huidige WAA kent werknemers slechts de mogelijkheid toe om eens per twee jaar een verzoek in te dienen tot aanpassing (vermindering/vermeerdering) van het aantal arbeidsuren. Dit geeft werknemers echter nog niet de mogelijkheid om hun arbeidsuren en werkplaats zelf in te delen.

De belangrijkste voorgestelde wijziging betreft de mogelijkheid voor werknemers om jaarlijks een verzoek in te dienen bij hun werkgever voor iedere vorm van flexibel werk. Zo kunnen werknemers hun werkgever verzoeken om flexibele arbeidsuren, tijden en standplaats. Uitgangspunt van de wet dient te zijn dat flexibel werken mogelijk moet zijn, tenzij er zwaarwegende belangen zijn die leiden tot ernstige problemen voor de werkgever. Ook kleine werkgevers (minder dan 10 werknemers), die thans zijn uitgezonderd van de WAA en een eigen regeling kunnen opstellen, gaan onder de Wet Flexibel Werken vallen.

Voordelen flexibel werken

Het flexibel werken lijkt zowel voor werknemers als werkgevers positief te werken. Zo blijkt uit een onderzoek van het Wolfson Research Institute dat werknemers die flexibel mogen werken, meer tevreden zijn over hun baan. Daarnaast zouden werknemers die flexibel werken over het algemeen gezonder zijn, aangezien ze minder gestrest zijn, hetgeen weer ten goede komt aan hun prestaties. Bovendien is uit onderzoek van de Universiteit Tilburg gebleken dat flexibel werken ook een positief

effect heeft voor werkgevers, aangezien zij aantrekkelijker worden indien werknemers inspraak hebben in de indeling van hun werktijden.

Hoewel het flexibel werken al aan terrein heeft gewonnen in bepaalde beroepsgroepen, kan het vastleggen van het recht op flexibel werken bijdragen aan die gewenste cultuuromslag. Uit onderzoek van het ministerie van Jeugd en Gezin is echter gebleken dat werkende vaders flexibel werken niet durven aan te kaarten bij hun werkgever aangezien zij denken hiervoor geen toestemming te zullen krijgen. Voorts blijkt uit onderzoek van het Taskforce Deeltijdplus dat meer flexibiliteit in het werk een cruciale voorwaarde is voor vrouwen om meer uren te gaan werken. Daarnaast hopen de initiatiefnemers met dit wetsvoorstel dat het recht op flexibel werken in CAO's nader en specifiek zal worden vastgelegd, zodat het ook voor collectieve groepen makkelijker wordt om dit recht in te zetten bij hun werkgever.

Tot slot

In hoeverre het wetsvoorstel daadwerkelijk zal worden aangenomen, is vooralsnog onduidelijk. Het wetsvoorstel dient allereerst te worden aangenomen door de Eerste en Tweede Kamer. Dit neemt echter niet weg dat u wellicht nu al te maken heeft met vragen die spelen in uw organisatie of persoonlijke arbeidssituatie ten aanzien van het flexibel werken. Immers, de praktijk laat zich niet altijd sturen door regelgeving.

Voor nadere informatie of advies over dit onderwerp kunt u contact opnemen met mr. A.J.M. Oonk, a.oonk@vandiepen.com (T + 31 23 542 42 92).