

Vergaderjaar 2011–2012

25 883

Arbeidsomstandigheden

Nr. 198

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 10 oktober 2011

Het Nieuwe Werken is een arbeidsvorm in opkomst. Deze arbeidsvorm helpt mensen arbeid en zorg beter met elkaar te combineren en vermindert het probleem van de verkeersmobiliteit. Daarnaast bevordert het de arbeidsparticipatie en duurzame inzetbaarheid van mensen. Het Nieuwe Werken levert daarmee een bijdrage aan de economische ontwikkeling van Nederland. Het kabinet wil Het Nieuwe Werken verder ondersteunen.

In het regeerakkoord is afgesproken eventuele belemmeringen voor thuis- en telewerken tegen te gaan en stringente regels voor thuiswerkplekken op te heffen. Ik heb hiervoor de Universiteit van Amsterdam laten onderzoeken of de arbeidsrechtelijke regelgeving, met name de Arbowet en de Arbeidstijdenwet, belemmeringen opwerpt voor Het Nieuwe Werken. Hierbij bied ik u het rapport «Het Nieuwe Werken en de Arbeidsrechtelijke Regelgeving» aan¹.

Ruimere Wettelijke definitie thuiswerken

De conclusie van het rapport is dat de Arbowet en de Arbeidstijdenwet nauwelijks belemmeringen bevatten voor de ontwikkeling van Het Nieuwe Werken. Beide wetten hoeven derhalve niet fundamenteel gewijzigd te worden. De belemmeringen die het onderzoek constateert, zijn op te lossen met beperkte aanpassingen van de regels en nadere interpretatie van enkele wetsartikelen.

Ik heb over het rapport en de voorgenomen aanpassingen van de regelgeving de Stichting van de Arbeid (STAR) om advies gevraagd. De STAR geeft in reactie op de rapportage «Het Nieuwe Werken» aan¹, ook geen aanleiding te zien voor fundamentele wijzigingen in de arbeidsrechtelijke wet- en regelgeving.

¹ Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

Op grond van het rapport en het advies van de Stichting van de Arbeid heb ik besloten het Arbobesluit op twee punten te wijzigen:

- Plaats- en tijdongebonden arbeid valt op dit moment onder het volledige arboregime. Dat betekent dat ook als de werknemer arbeid verricht buiten de reguliere arbeidsplaats, bijvoorbeeld in een internetcafé, de werkgever volledig verantwoordelijk is voor de arbeidsomstandigheden. Dat is voor de ontwikkeling van Het Nieuwe Werken geen goede zaak. Voor arbeid verricht in een woning, thuiswerk, geldt nu reeds een beperkt arboregime. Ik ga de definitie van thuiswerk in het Arbobesluit gelijk trekken met de ruimere definitie van het ILO-verdrag 177, Thuiswerk. Daardoor valt straks ook plaats- en tijdongebonden arbeid op andere plaatsen dan «in een woning» onder de definitie van thuiswerk en daarmee onder een beperkter arboregime. De werkgever hoeft dan voor plaats- en tijdongebonden arbeid onder andere niet langer te voldoen aan concrete eisen in hoofdstuk 3 van het Arbobesluit, Inrichting arbeidsplaatsen.
- Onduidelijke bepalingen en begrippen in het Arbobesluit over telewerken worden in lijn gebracht met de huidige stand van zaken op ICT-gebied.

De genoemde wijzigingen in het Arbobesluit gaan op 1 juli 2012 in. Met deze wijzigingen is met betrekking tot thuis- en telewerken de nationale kop uit de regelgeving verwijderd. De Nederlandse arboregelgeving voor thuis- en telewerken is dan gelijk aan de Europese verplichtingen.

Het Nieuwe Werken en andere nieuwe arbeidsvormen zijn nog steeds in ontwikkeling. Dit kan leiden tot nadere inzichten over zowel nationale als Europese/internationale regelgeving. Ik zal daar nauw op toezien en u zodra daar aanleiding voor is, van nieuwe stappen op de hoogte stellen. Het is mijn voornemen om ook verouderde en Europese regels aan te pakken, zoals bijvoorbeeld de gedateerde beeldschermrichtlijn.

Geen wetswijzigingen zorgplicht en registratie werk- en rusttijden

De zorgplicht van de werkgever voor zijn/haar werknemer is zowel verankerd in Europese regelgeving als in de Nederlandse regelgeving (Arbowet, Arbeidstijdenwet, Burgerlijk Wetboek). Het bedrijfsleven ervaart de wettelijke zorgplicht en de daarmee samenhangende aansprakelijkheid in de praktijk als onvoldoende duidelijk. Om hieraan tegemoet te komen heeft de werkgroep «Het Nieuwe Werken en Arbeidsomstandigheden», bestaande uit vertegenwoordigers van bedrijven, sociale partners en ministeries, in oktober 2010 een handreiking gemaakt. Die biedt bedrijven praktische aanwijzingen om de zorgplicht in te vullen.

Ik zie deze handreiking als een startpunt, niet als een statisch document. De handreiking zal bij een verdere ontwikkeling van nieuwe arbeidsvormen of nieuwe technologische ontwikkelingen in overleg tussen partijen worden aangepast. De handreiking is als bijlage toegevoegd en is ook online beschikbaar op www.werkenvervoer.nl.

Op grond van de Arbeidstijdenwet (Atw) is de werkgever verplicht een deugdelijke registratie te voeren van de werk- en rusttijden van zijn werknemers. In geval van thuis- en telewerken kan hij dit niet zelf doen. Dit probleem kan echter goed worden opgelost doordat de werkgever met zijn werknemers afsprekt zelf hun werk- en rusttijden te registreren, zoals dat nu ook al gebeurt in het wegvervoer. Een wijziging van de Atw is hier niet voor nodig.

De staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
P. de Krom