

Technologie, thuiswerken en wet



Remco Pouw (links) en Ruben Houweling.

Een callcentermedewerker aan het werk zetten, dat kan tegenwoordig zonder handtekening en zonder kantoor. De agent is steeds vaker een zzp'er die vanuit huis werkt. Dat leidt tot nieuwe vraagstukken. Twee experts over de aansluiting tussen arbeidswetgeving en technologie.

Smartphones, internet, apps en een platte wereld waarbij iedereen altijd met een ander verbonden kan zijn. Dat beeld staat in schril contrast met onze arbeidswetgeving: die is meer dan honderd jaar oud, legt Ruben Houweling, hoogleraar arbeidsrecht aan de Erasmus Universiteit uit. Toch is het arbeidsrecht “een relatief jong rechtsgebied”, stelt Houweling. “Het is ontstaan in het eind van de negentiende eeuw. In die periode veranderde Nederland van een agrarische samenleving naar een industriële. Die omschakeling zorgde voor nieuwe vragen: we vonden het belangrijk dat grootschalige productie plaatsvond, maar het kapitaal was in handen van ‘weinig’ en de arbeiders waren daarvan afhankelijk. Maatschappelijke problemen hebben geleid tot bijvoorbeeld het kinderwetje van Van Houten.” Het eindresultaat is wet- en regelgeving die in de kern dateert van 1907 maar die nog steeds de basis vormt voor bijvoorbeeld het huidige ontslagrecht. Centraal in het arbeidsrecht staat het ongelijkheidsprincipe, aldus Houweling: de werknemer is afhankelijk van de werkgever. Dat geeft die werkgever een uitstekende onderhandelingspositie, de wet zorgt voor meer balans in die ongelijke verhouding door bijvoorbeeld regels rondom contracten. Houweling: “Op dit moment is er discussie: past die wetgeving nog bij de huidige situatie? Zitten we nu niet in een nieuwe realiteit?”

Omkering Remco Pouw, directeur SUSA Studenten Uitzendbureau, wijst er op dat dat verschil in positie – met een beperkte hoeveelheid banen en een overschot aan arbeidskrachten – inmiddels veranderd is. “Ik zie nu een omkering op ons afkomen: er zijn te weinig mensen voor teveel werk. Gaat dat leiden tot veranderingen in het arbeidsrecht?”

Houweling reageert: “Op een gegeven moment ontstaat er een tegenreactie op bestaande wet- en regelgeving. De Flexwet bijvoorbeeld is in 1999 ingevoerd als reactie op maatschappelijke veranderingen: werkverschaffers vonden de contractvormen te dwingend en gingen op zoek naar een uitweg. Daardoor ontstond in eerste instantie het uitzendwerk. Dat was een uitdaging voor de wetgever,

want bij uitzendwerk worden werk en werknemers met elkaar verbonden, maar de werkverschaffer heeft geen contract met de werknemers. En de uitzender is 'slechts een soort intermediair' die niet bepaalt hoe het werk moet worden gedaan. Dat paste allemaal niet binnen de definities, waardoor de uitzendovereenkomst is ontstaan. Nu zien we een volgende stap: denk aan het alloceren van zzp'ers."

Pouw vindt dat het huidige arbeidsrecht met name recht doet aan grote organisaties: "Een MKB-onderneming met een handvol werknemers kan bij een ontslaanvraag wegens reorganisatie weinig met het afspiegelingsbeginsel."

Nieuwe arbeidswetgeving?

Prof. mr. dr. Ruben Houweling (1980) promoveerde in 2009 in Rotterdam en is op dit moment bijzonder hoogleraar arbeidsrecht aan de EUR. In zijn inaugurele rede, uitgesproken op 24 mei 2012, stelt Houweling de vraag centraal wat de aard en het object van een modern arbeidsrecht is. Deze vraag is uiterst actueel omdat de roep om modernisering van het arbeidsrecht toeneemt, onder meer door versoepeling van het ontslagrecht, hervorming van de WW en de ZW, flexibilisering van het cao-recht en de democratisering van de vakbeweging. Het arbeidsrecht moet opnieuw worden vormgegeven, wellicht met eigen wetboek en rechter. De nadruk in het arbeidsrecht verschuift namelijk steeds meer van de arbeidsovereenkomst naar de arbeidsverhouding. Ook wordt dit recht steeds materiëler.

Houweling sluit zich daarbij aan: "Het arbeidsrecht is gebaseerd op ongelijkheidscompensatie.

Inmiddels hebben we met een andere populatie en met andere beroepsgroepen te maken. We zijn op bepaalde terreinen doorgeslagen. De wijze waarop het ontslagrecht wordt toegepast, wordt als star ervaren. Daardoor kunnen werkgevers minder goed reageren op nieuwe omstandigheden. Grote werkgevers kunnen goed omgaan met de wet- en regelgeving rondom ziekte en arbeidsongeschiktheid, maar voor kleine ondernemingen is dat aanzienlijk lastiger."

Businessmodellen Het gedrag van mensen verandert, er ontstaan nieuwe mogelijkheden om werk te organiseren en er ontstaan, al dan niet als resultaat van technologie, nieuwe businessmodellen. Pouw geeft van dat laatste een voorbeeld: "Als SUSa zoeken we naar een coöperatief model, waarin ook ruimte is voor de zzp'er. De student maakt tegenwoordig deel uit van een mondige groep. Maak van die groep een studentencoöperatie, die ook eigendom is van de studenten. SUSa voert uit en krijgt daarmee een heel andere rol dan die van werkgever. De rol van intermediair blijft, maar het eigendom komt dan bij de mensen zelf te liggen. In zo'n model zou je ook op andere verzekeringsvormen kunnen overstappen." Ook op dat laatste vlak zou er wat Pouw betreft wel het nodige veranderd kunnen worden: nu draait de werkgever nog op voor risicovol gedrag wanneer de werknemer bijvoorbeeld aan *extreme sports* doet – al is Pouw wel voorstander van borging van basale risico's 'aan de onderkant'.

Houweling is het wel eens met Pouw dat mensen mondiger zijn geworden, maar ziet ook nog groepen die gebaat zouden kunnen zijn bij een

gedifferentieerde vorm van rechtsbescherming: allochtonen, vrouwen, arbeidsongeschikten en ouderen. “Die groepen, zo blijkt uit de statistieken, hebben minder doorgroeimogelijkheden als gevolg van vooroordelen en stigma’s. Die zou je extra bescherming kunnen geven. Aan de andere kant zijn er groepen die wellicht in het geheel geen of in mindere mate bescherming nodig hebben. In sommige landen wordt bijvoorbeeld gewerkt met minder bescherming vanaf een inkomen van tweemaal modaal. Het is natuurlijk lastig en soms arbitrair die groepen te definiëren.”

Werkgever organiseert werk Het teruggeven van verantwoordelijkheden aan de werknemer – en daarbij het terugschroeven van de bescherming – heeft ook zijn risico’s, zo onderschrijft Pouw. In de Thuiszorg heeft het tot problemen geleid waarvoor zelfs termen als uitbuiting worden gehanteerd, aldus Pouw. Het gedifferentieerde maatwerk zou je kunnen oplossen door middel van coöperatieve modellen voor specifieke groepen. “Zo’n coöperatie zou met de sociale partners kunnen onderhandelen, zodat de wetgever een ondergeschikte rol speelt. Als je student-af bent, kun je in een andere coöperatie terecht.

Houweling ziet dat de bereidheid om belangen collectief te regelen afneemt. De vakbeweging is niet meer representatief als het gaat om brede collectieve regelingen en let vooral op de belangen van hun achterban die doorgaans bestaat uit ouderen. “Een tweede ontwikkeling is dat de klassieke indeling tussen blue en white collar workers grotendeels verdwenen is. Werkgevers leggen steeds minder tot in detail uit hoe werk



Percentage thuiswerkenden per sector.

moet gebeuren. De werkgever wordt steeds meer een *facilitator*, zaken als risicodeling en samenwerking worden steeds belangrijker.” Dat betekent ook dat verantwoordelijkheden steeds meer uit elkaar worden getrokken: ieder zijn eigen verantwoordelijkheidsgebieden.

Nu de financiering van de verzorgingsstaat onder grote druk staat, verplaatst de overheid de laatste jaren steeds meer verantwoordelijkheden en taken naar de werkgever. Gaan werkgevers dat doorschuiven naar werknemers? Pouw: “De werkgever is verantwoordelijk voor veel, maar mag weinig. Bij de ziektewet heb je al snel te maken met privacywetgeving. Dat is goed, maar laat de werknemer dan ook meer betalen bij risicovol gedrag.”

Wel of geen handtekening? Voor de contactcentersector staan drie arbeidsmarktverschijnselen in de actualiteit: nieuwe arbeidsrelaties, het Nieuwe Werken (of 'work from home') en het papierloos inschrijven. Over dat laatste zegt Pouw: "De wetgever wil een fysieke handtekening op een papieren document. Het risico wat SUSAs met papierloos inschrijven loopt, is gering en nemen we voor lief. De wetgeving schiet te kort: digitale autorisatie is een heikel punt."

De wetgever sluit altijd als laatste aan in de rij, zo erkent Houweling. Maar veel zaken in het arbeidsrecht vereisen geen schriftelijke overeenkomst, een arbeidsovereenkomst kun je zelfs mondeling sluiten. "Schriftelijke overeenkomsten zijn vooral bedoeld om later gezeur te voorkomen." Er zijn ook uitzonderingen: een concurrentiebeding mag alleen schriftelijk worden vastgelegd en daar is dus *wel* een handtekening voor nodig, legt Houweling uit. Een akkoord per e-mail is dus niet voldoende – je weet niet wie er aan de andere kant van de pc heeft gezeten. "Bewijsvoering blijft altijd belangrijk. Je zou dat kunnen ondervangen met een digitale handtekening of met unieke inlogcodes. Het is echter de vraag of daar wet- en regelgeving voor nodig zijn, of dat je het overlaat aan de rechtspraak." Daar is wel oog voor de digitale werkelijkheid, aldus Houweling; de eerste uitspraken over de geldigheid van afspraken die per e-mail overeen zijn gekomen, zijn er al.

Nieuwe arbeidsrelaties *Lifetime employment* bij een werkgever bestaat bijna niet meer – het andere uiterste is een **marktplaats** voor vraag en aanbod van skills en werkzaamhe-

Ruim een kwart werkt thuis – In 2010 werkte iets meer dan 27 procent van alle werknemers minstens 1 uur per week thuis. In 2005 was dat ruim 25 procent. Per thuiswerker werd in 2010 gemiddeld 6,2 uur per week thuisgewerkt, tegen 5,5 uur vijf jaar eerder (cijfers van CBS). Uit onderzoek van CBS, TNO, UWV Kenniscentrum en SCP blijkt dat tussen 2007 en 2010 het percentage van thuiswerkers gestegen is van 12 procent naar 15 procent. Volgens het rapport daalde het ziekteverzuim van 7 procent in 1990 naar 4,2 procent in 2010. Thuiswerken komt vooral voor bij werknemers met een hoge opleiding. In 2010 werkte bijna de helft van de hoogopgeleide werknemers thuis. Bij de werknemers met een middelbare opleiding was dat een op de vijf en bij de laagopgeleiden een op de acht.

Zelf bepalen – 65 procent van de werknemers bepaalt graag zelf wanneer hij of zij werkt. Daarnaast vindt 48 procent het belangrijk om zelf de werkplek te bepalen. Veel bedrijven vullen Het Nieuwe Werken in als plaatsonafhankelijk werken met onder meer flexibele werkplekken. Maar flexibele werktijden zijn dus minstens zo belangrijk. 60 procent van de werknemers verwacht hierdoor werk en privé beter te combineren. Dat blijkt uit onderzoek van het Kenniscentrum Werk & Vervoer – een samenwerkingsverband van FNV, CNV en MHP – en Qidos onder ruim 10.000 werknemers uit profit en non-profit-bedrijven.

Soepeler regels – Binnen de Arbowet zijn regels opgenomen die betrekking hebben op Het Nieuwe Werken. Voor thuiswerken en plaats- en tijdonafhankelijk

werk geldt een soepeler regime dan voor arbeid op de werkplek. Toch behoudt de werkgever de zorgplicht voor het personeel. De werkgever moet zorgen voor een verantwoorde beeldschermwerkplek voor thuiswerkers, wanneer zij structureel meer dan twee uur per week thuiswerken.

Dat is in maart 2012 vastgesteld in een onderzoek in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken. Het proberen na te leven van de Arboret leidt tot nieuwe praktische oplossingen, zoals binnen een flexovereenkomst de medewerker laten verklaren dat hij alleen aan een verantwoorde werkplek zal werken, ook buiten de deur; of medewerkers de vrije keuze geven voor de werkplek, waarbij de medewerker tekent voor het hebben ontvangen van goede en uitgebreide voorlichting.

Fiscale voetangels - De thuiswerkplek valt onder veel regels en uitzonderingen. Onder de nieuwe **Werkkostenregeling** - een regeling die vanaf 1 januari 2014 bindend is - wordt thuiswerken niet gestimuleerd. Het huis van de werknemer is volgens de wet per definitie geen werkplek, en alles wat de werkgever ter beschikking stelt om thuis te werken dat niet volgt uit het Arboplan, is loon. De werkgever die een desktop vergoedt waar een werknemer uitsluitend thuis op werkt, moet die desktop bijvoorbeeld aanmerken als loon. Neemt de werknemer de laptop van het werk mee naar huis, dan neemt dat geen forfaitaire ruimte in; wanneer de werknemer de laptop zelf aanschafft en declareert moet de computer als belastbaar loon worden aangemerkt.

den of projecten. De factor tijd speelt daarbij een andere rol: je kunt een agent op afstand voor enkele uren inhuren. Kun je dan een lossere overeenkomst aangaan? En wie is dan verantwoordelijk voor de thuiswerkplek - de medewerker zelf? Pouw: "Ook in de thuiswerksituatie ben je als werkgever nog steeds verantwoordelijk voor bijvoorbeeld arbeidsongeschiktheid."

Houweling: "Er is inmiddels al jurisprudentie rondom Het Nieuwe Werken, bijvoorbeeld over de situatie als de werknemer uitvalt door RSI-klachten als gevolg van slechte Arbo-voorzieningen. De werkgever is verantwoordelijk en heeft de plicht de werknemer goed voor te lichten. Maar misschien moet je toe naar een ander model wanneer de werkgever meer een *facilitator* wordt." Het 'sociale risico' rust nu nog bij de werkgever, in de toekomst zou dat meer een 'professioneel risico' kunnen zijn waarbij risico's beter gespreid worden, stelt Houweling. Wanneer de werkgever de werknemer overlaadt met werk, waardoor een burn-out ontstaat, is dat wat anders dan wanneer de werknemer een been breekt omdat hij struikelt over de troep in huis. Bovendien zal een rechter meenemen dat het ondoenlijk is voor een werkgever om iedere dag de werkplek van een medewerker te controleren, aldus Houweling.

Partnership Pouw is voorstander van meer differentiatie: "De ene job kent meer regelvrijheid dan de andere. In een coöperatief model zou je dat kunnen oplossen. Het ongelijkheidsprincipe, dat aan de basis ligt van de arbeidswetgeving, gaat uit van het gegeven dat je tegenover elkaar staat. Ik denk dat dat er anders uit komt te zien: we staan niet tegenover elkaar, we

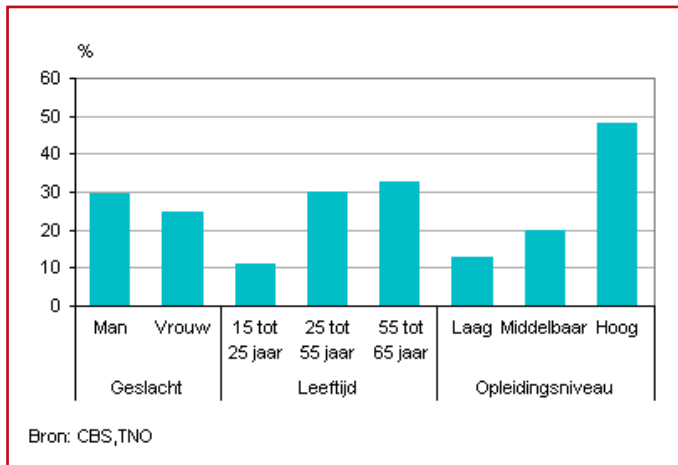
moeten er samen voor zorgen dat het werk wordt gedaan.”

“Dat klopt,” antwoordt Houweling, “in toenemende mate wordt gesproken over *arbeidsrelaties*. Past daar het contract nog wel in, dat uitgaat van rechten en plichten? In Frankrijk probeert men momenteel te komen tot de opzet van een soort universeel raamcontract met alleen de hoogstnodige basiselementen – **le contrat unique** – waarbij de verdere uitwerking aan de partners wordt overgelaten.”

zonder het ondernemersrisico te lopen – ongeacht of de boel mislukt of een daverend succes wordt. In die situatie levert de werknemer zich over aan de werkgever en dat zorgt er voor dat de werkgever een belangrijke verantwoordelijkheid heeft richting werknemer.”

De toekomst Ziet Pouw de veranderende opvattingen over werknemerschap al bij de studenten waar hij mee werkt? “Ik zie wel steeds meer consumentisme: de student weet dat hij

straks schaars is. Het worden consumenten van arbeid, ze willen vrijheid en weinig gebondenheid. Ze gaan niet meer voor de zekerheid - dat is iets van de afgelopen eeuw - maar voor zelfrealisatie. Zekerheden kunnen ze straks zelf regelen of kopen als looncomponent. Werkgevers moeten dan ontwikkelingsmogelijkheden en plezier bieden.”



Percentage thuiswerkenden per geslacht, leeftijd en opleidingsniveau.

Met andere woorden, mensen lijken steeds meer voorkeur te krijgen voor een andere vorm van collectivisering. “Meer op lokaal niveau”, aldus Houweling. “Samenwerken binnen een project of aan een product, bijna als een soort mini-ondernemers. Aan de andere kant is het hele idee van de ‘werknemer’ dat de werkgever zowel de risico’s loopt als ook de vruchten van succes plukt; de werknemer verbindt zich tegen een bepaald loon

“In de vragende arbeidsmarkt gaan we wellicht geleidelijk terug naar het gildensysteem van de middeleeuwen. Dat leidt wel tot de vraag hoe je omgaat met sociale zekerheid. Maar er zal ook een categorie mensen blijven die kiest voor de klassieke arbeidsrelatie. Voor sommige beroepen is thuiswerken of outsourcing gewoon niet aan de orde. Voor die groepen blijft het arbeidsrecht van waarde.” &

Doe de Essentials test

Ja Nee n.v.t.

- | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Schrijven is mijn hobby |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Communicatie is mijn vak |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ik weet precies wie mijn klanten zijn |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Een CMS heeft geen geheimen voor mij |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Grafische vormgeving is één van mijn talenten |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Ik organiseer alles van kinderpartijtjes tot de Olympische Spelen |

Scoort u ten minste éénmaal een nee? Dan kunnen we wat voor elkaar betekenen. Want behalve dat uitgeverij Essentials in vakbladen, boeken, workshops en congressen 'doet', biedt zij onder de naam Essentials Projects haar diensten aan derden aan. Zo levert ze content voor websites, vaktijdschriften en opleidingsinstituten, organiseert ze ronde tafels, webinars en klantendagen, en geeft ze media- en communicatieadvies.

Bel ons - 010 2053479 - of mail ons - info@essentials-media.nl - en vraag naar Erik Bouwer of Henk Verbooy.

netgemak

alles online

Een goed ontwerp is noodzakelijk, gevonden worden een must en de techniek moet foutloos werken. Dat zijn onze uitgangspunten, dat is de basis, daarna begint het pas. Hoe kunt u het maximale halen uit online mogelijkheden? Dat is onze uitdaging. Dat is al jaren ons vak.

Wij halen eruit wat er internet zit. www.netgemak.nl