

## **Reactie op hoofdlijnen van de Stichting van de Arbeid op het rapport ‘Het Nieuwe Werken’ en de arbeidsrechtelijke regelgeving van het Hugo Sinzheimer Instituut, maart 2011**

1. De Stichting van de Arbeid beschouwt Het Nieuwe Werken (HNW) als een concept dat mogelijkheden biedt aan zowel werkgevers als werknemers. Dit uiteraard onder de premisse dat het type werk het de facto toestaat, dit zal per sector verschillen.  
Het is raadzaam dat werkgever en werknemer nagaan - voordat zij overgaan op HNW (en ook na de introductie ervan) - of en zo ja onder welke voorwaarden dit concept geschikt is voor de betreffende werknemer en het soort werkzaamheden dat hij uitvoert.
2. De Stichting stelt vast dat HNW zich in de praktijk nog deels moet bewijzen. De conclusies van HSI over de wijze van verankering van HNW in wet- en regelgeving worden door de Stichting onderschreven. Op dit moment is er, zoals ook de staatssecretaris aangeeft in zijn eerste reactie, geen aanleiding voor fundamentele wijzigingen in de arbeidsrechtelijke wet- en regelgeving.  
De Stichting van de Arbeid heeft er goede nota van genomen dat, door de definitie van thuiswerk in het Arbobesluit in overeenstemming te brengen met ILO-Verdrag 177, er sprake zal zijn van een beperkter arboregime voor plaats- en tijdongebonden arbeid op andere plaatsen dan “in een woning”. De werkgever hoeft op plaatsen waar hij niet kan “toezien” niet langer te voldoen aan concrete eisen met betrekking tot de inrichting van de arbeidsplaats. Doel van ILO-Verdrag 177 is overigens dat thuiswerkers zoveel mogelijk dezelfde bescherming genieten als de overige werknemers. Als HNW als werkvorm zich in de loop van de tijd verder ontwikkelt en zich daarbij knelpunten voordoen die HNW belemmeren, zal de Stichting opnieuw bezien of aanpassingen in wet- en regelgeving wenselijk zijn.
3. De Stichting onderkent dat voor een adequate toepassing en goede acceptatie van HNW randvoorwaarde is dat sprake is van een evenwichtige verantwoordelijkheidsverdeling tussen werkgever en werknemer. Na verloop van tijd kan aanpassing van de wet- en regelgeving op dit punt aan de orde zijn aangezien HNW mogelijk tot zodanige nieuwe werkvormen en arbeidsverhoudingen leidt dat de huidige wet- en regelgeving niet meer volstaat.  
De zorgplicht van de werkgever en de gezagsverhouding wijzigen niet bij HNW. Voor de werknemer nemen bij HNW wel de regelmogelijkheden toe om arbeid en andere verplichtingen beter op elkaar af te stemmen. Dit zal praktische gevolgen hebben voor het toepassen van verloffaciliteiten.  
Alle tijd wordt potentieel zowel werk- als privétijd, hetgeen niet alleen mogelijkheden, maar ook risico's met zich mee kan brengen.
4. De Stichting stelt vast dat de werkgever voldoende sturingsmogelijkheden heeft om de arbeidsrisico's beheersbaar te houden ervan uitgaande dat HNW in veel gevallen gepaard gaat met het door de werkgever beschikbaar stellen van faciliteiten en een adequate werkinstructie.  
Verder is van belang dat er een afspraak komt over ‘workload’ en deadlines die in redelijke verhouding dienen te staan tot de overeengekomen arbeidsduur en beloning van de werknemer. Ook wordt aanbevolen om verwachtingen over de beschikbaarheid en bereikbaarheid voor het werk te bespreken. Wat benutting van faciliteiten betreft en het bewaken van ondermeer de workload heeft de werknemer zelf een belangrijke verantwoordelijkheid daarbij om arbeidsrisico's te voorkomen, in ieder geval als gevolg van opzet en/of roekeloosheid.
5. Werkgever en werknemer wordt aanbevolen zodanige afspraken te maken dat eventuele arbeidsrisico's zoveel mogelijk worden voorkomen. Hierbij past het om in deze HNW-overeenkomst op te nemen dat regelmatig terugkoppeling plaatsvindt van

werknemer naar werkgever zodat tijdig kan worden geanticipeerd als mogelijk sprake zal zijn van een niet beheersbaar arbeidsrisico.

- 6 De Stichting wil de ontwikkelingen in de praktijk ten aanzien van HNW volgen. Dit geldt met name ten aanzien van de beheersbaarheid van de arbeidsrisico's en de jurisprudentie ten aanzien van HNW.