

# Het nieuwe werken

Opeens was het er. 'Het nieuwe werken'. Als een begrip waar iedereen wel ongeveer van begreep wat er mee bedoeld werd, zonder dat het duidelijk omschreven werd. Werken zonder aan plaats en tijd gebonden te zijn. Loskomen van een traditioneel arbeidspatroon. Dat is waar het op neer komt.

Een wetsvoorstel geeft werknemers een geclausuleerd recht op thuiswerk.

---

Door: mr. Joop van Zijl

---

'Het nieuwe werken' breekt met de traditie waarbij werknemers zich 's morgens naar een centrale werklocatie begeven, om daar op een min of meer vast tijdstip hun werk aan te vangen en dat werk te doen tot een min of meer vast eindtijdstip, waarna zij weer naar huis gaan. Met voor elke werknemer een eigen werkplek. Alle werknemers op ongeveer dezelfde tijd op weg naar werk of naar huis, aldus allemaal een bijdrage leverend aan de congestie op het toch al zo druk bezette Nederlandse wegennet.

## Traditionele setting

Hoe anders is 'het nieuwe werken'. Bedrijven bevorderen dat werknemers vaker thuis werken, omdat dat de productiviteit bevordert of omdat het bespaart op kantoorruimte. 'Thuis' hoeft daarbij niet eens thuis te zijn: in het park op een bank in de zon mag ook. Kantorenruimtes krijgen een ander karakter, met een diversiteit aan werkplekken waar werknemers geen eigen plaats hebben, maar een plaats zoeken die past bij de activiteit die zij gaan verrichten: een plaats die geschikt is voor overleg of een plaats waar juist rust en stilte gevonden wordt. Dossiers bestaan niet meer uit papier, maar zijn digitaal. 'Gewoon' af en toe een beetje thuiswerken kan natuurlijk ook, maar wie het nieuwe werken echt invoert, heeft ook een heel andere set arbeidsrechtelijke regels nodig dan de werkgever die er een meer traditionele werksetting op na houdt. In die traditionele setting speelt de gezagsverhouding een prominente rol. De werkgever geeft opdrachten, die de werknemer uitvoert. De werkgever geeft leiding en houdt toezicht op de juiste uitvoering van de werkzaamheden. Waar nodig, grijpt de werkgever in. De werknemer krijgt betaald voor de uren die hij werkt. Als dat er meer zijn dan normaal, wordt oververkt betaald. En als die overuren moeten worden gemaakt op

'inconveniënte' dagen of uren, dan wordt voor die uren meestal meer betaald dan voor andere uren.

Wie echt 'nieuw' wil werken moet met de werknemer heel andere afspraken zien te maken. De gezagsverhouding van de werkgever verdwijnt veel meer naar de achtergrond. De werknemer wordt niet gedurende een bepaald contingent aan uren te werk gesteld, maar krijgt een taak. Die taak moet hij volbrengen, waarbij de daarvoor benodigde tijd hooguit vooraf gebudgetteerd wordt, maar niet achteraf afgerekend.

## 'Thuis' hoeft niet eens thuis te zijn: in het park op een bank in de zon mag ook

De werknemer wordt afgerekend op zijn output, die dus meetbaar moet worden gemaakt. Om uitwassen te voorkomen worden bepaalde randvoorwaarden afgesproken, zoals bijvoorbeeld een bepaalde mate van kwaliteit en cliënttevredenheid (dat alles eveneens meetbaar). Targets nemen aldus de plaats in van werktijden. De werknemer lijkt meer op een zzp'er, maar dan één met een vast inkomen.

## Evenwicht

Het nieuwe werken is natuurlijk niet voor iedereen weggelegd. De onderwijzer, de verpleegster, de politieagent, brandweerman of ambulancebroeder zullen er niet van kunnen profiteren. De metselaar en schilder evenmin. Maar de stand van de wetenschap op het gebied van

de informatie- en communicatietechniek brengen werken zonder aan plaats of tijd gebonden te zijn binnen bereik voor vrijwel iedereen die op een kantoor werkt. Het nieuwe werken is ook aan onze politici in Den Haag niet voorbij gegaan. Het nieuwe werken kan niet alleen een bijdrage leveren aan een moeilijk op te lossen probleem als het fileprobleem, maar kan ook werknemers helpen die zoeken naar een goed evenwicht tussen taken die zij hebben op hun werk en zorgtaken die zij thuis hebben. Op dat laatste punt proberen politici werknemers te bedienen. Op dit moment zijn maar liefst vier wetsvoorstellen aanhangig die allemaal ten doel hebben om de verschillende vormen van verlof die voor werknemers thans al bestaan, ruimer opneembaar te maken. Gesteld wordt dat daarbij het evenwicht tussen belangen van de werkgever en belangen van de werknemer niet uit het oog wordt verloren, omdat het opnemen van de verschillende verlofvormen doorgaans afhankelijk wordt gesteld van zwaarwegende bedrijfsbelangen, die zich niet tegen het opnemen van het betreffende verlof mogen verzetten. Dat uit de jurisprudentie tot nu toe volgt dat werkgevers maar hoogst zelden met succes een beroep kunnen doen op de aanwezigheid van zwaarwegende bedrijfsbelangen, wordt er niet bij verteld. En waar werknemers meer rechten krijgen, is het toch onvermijdelijk zo dat werkgevers in diezelfde mate rechten verliezen. Ondertussen lijken zowel het kabinet als leden van de Tweede Kamer (twee van de vier wetsvoorstellen zijn niet afkomstig van het kabinet maar van leden van de Tweede Kamer) over elkaar te struikelen in hun haast om voor werknemers nog wat meer recht op verlof te regelen.

Nu is er weinig mis mee dat werknemers mogelijkheden krijgen om hun zorgtaken beter te combineren met de taken in hun werk. Rationeel denkende werkgevers zullen dit, alleen al uit puur eigenbelang, toch wel mogelijk maken voor zover zij daarvoor de mogelijkheid denken te hebben. Maar door van al die verlofvormen harde rechten te maken, die slechts zeer zelden door werkgevers kunnen worden geweigerd, verliezen ondernemers op een essentieel punt de mogelijkheid om hun onderneming in te richten en uit te oefenen op de wijze waarop zij dat het beste vinden. En dat zouden wij niet moeten willen.

Eén van de vier wetsvoorstellen geeft werknemers een geclausuleerd recht op thuiswerk. Ook hier geldt dat er niets mis is met thuiswerken, maar des te meer met het toekennen van een afdwingbaar recht op thuiswerk.

Hierboven heb ik betoogd dat het nieuwe werken vraagt om een heel andere set arbeidsrechtelijke regels. Het past eenvoudig niet om een recht op thuiswerk toe te kennen zonder de werkgever de mogelijkheid te geven om bijvoorbeeld afspraken over overwerk te herzien. En tenslotte: zou diezelfde overheid, die het nieuwe werken zo wil promoten, niet ook moeten zorgen dat bij toepassing van de fiscale werkkostenregeling de 80% eindheffing wordt afgeschaft voor verstrekkingen van computers en printers die op een thuiswerkplek worden gebruikt? ■



Fotografie: Guido Koppes