



Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet en de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs in verband met de invoering van een recht voor de werknemer op onbereikbaarheid (Wet op het recht op onbereikbaarheid).

Reactie op de internetconsultatie over deze wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet en de Wet allocatie arbeidskrachten.

Algemeen

Met de wet wordt beoogd dat werknemers en werkgevers het recht op onbereikbaarheid regelen. Het gesprek hierover wordt middels deze wet gestimuleerd en moet leiden tot gezamenlijk overeengekomen maatregelen om de grens tussen arbeidstijd en privé-tijd te waarborgen en zo het risico van uitval door de druk om continu bereikbaar te zijn te voorkomen.

We leven en werken in een steeds hoger tempo, in een snellere wereld met voortschrijdende techniek. Door laptops, tablets en smartphones kan er ook een continue connectie met het werk zijn. Hierdoor is het makkelijker ook tijdens privé-tijd te reageren op werkberichten, de grens tussen werk en privé wordt overschreden, wat nadelige gevolgen kan hebben.

Vanuit de FNV ondersteunen wij de gedachte dat 'het continu bereikbaar zijn' niet de 'standaard norm' zou moeten zijn. Het gebeurt steeds vaker dat werknemers in hun vrije tijd bezig zijn met werk door te reageren op telefonische oproepen, mails of apps. Het werk dringt onze privé-tijd binnen, de autonomie over de invulling van onze vrije tijd verdwijnt. Dat lijkt maatschappelijk steeds meer aanvaard. Werknemers hebben echter recht op echte vrije tijd, zonder dat werkgevers of collega's mogen of kunnen verwachten direct een antwoord te krijgen op hun verzonden bericht. Werkgever en werknemer hebben een contract dat regelt dat er uren zijn waarop arbeid wordt verricht en uren die we duiden als rusttijd, waarop de werknemer vrijgesteld is van arbeid en zijn eigen invulling aan de tijd kan geven. (Uiteraard is dit anders als over het beschikbaar zijn voor arbeid buiten arbeidstijd al uitdrukkelijk afspraken zijn gemaakt, die al dan niet functie gerelateerd zijn.)

De FNV vindt de scheiding tussen werk en privé nodig. Werknemers behoren geen druk te voelen om hun mobiele telefoon of laptop tijdens privé-tijd in de gaten te hoeven houden, omdat er mogelijk nog een bericht van een collega of leidinggevende kan komen. Zonder begrenzing van werk kan een werknemer privé continu met het werk bezig zijn, terwijl een mens rust en hersteltijd nodig heeft. Onvoldoende hersteltijd van werk kan gezondheidsklachten veroorzaken, het kan onder andere leiden tot stress en burn-out. Daarnaast is het kunnen uitrusten na het werk ook belangrijk om het werk en de zorg voor kinderen en naasten te kunnen combineren, om tijd voor jezelf te hebben, om een goede balans tussen werk en privé te krijgen.

Memorie van Toelichting

In de Memorie van Toelichting wordt gesteld dat de regelgeving aangepast moet worden, omdat deze niet meer actueel is. De regelgeving is, nu het digitale verkeer volop in beweging is, niet meer helemaal van deze tijd. Hoewel de rusttijd tussen arbeidstijd wordt gewaarborgd in de huidige Arbeidstijdenwetgeving, is men door de digitale communicatiemiddelen steeds makkelijker bereikbaar tijdens privé-tijd voor werkgevers. Werkgever en werknemer moeten in gesprek gaan over de (eventuele) bereikbaarheid van de werknemer buiten de werktijd.

De FNV vindt het een goede zaak dat de (on)bereikbaarheid van werknemers bespreekbaar wordt gemaakt in het kader van de RI&E. Per organisatie kunnen zo de risico's goed in kaart worden gebracht en kan een op maat gesneden aanpak worden vastgesteld. De FNV merkt daarbij op dat dit plan van aanpak er niet alleen aan moet bijdragen dat de vrije tijd ook echt vrij is van werk, maar dat er daarnaast maatregelen nodig zijn om de werkdruk zodanig te verminderen dat ook de gevoelde druk of verwachting van een acute reactie wordt beperkt.

Huidig wettelijk kader in Nederland



In de Arbeidstijdenwet zijn de grenzen omtrent werktijden en rusttijden opgenomen. Deze wet beschermt werknemers tegen té lange werkdagen/ -weken en té weinig rust. Het biedt daarmee ook bepaalde kaders om werknemers te beschermen tegen grenzeloze beschikbaarheid en bereikbaarheid. De FNV vindt dit wetsvoorstel een goed initiatief, omdat met dit voorstel werknemers bescherming krijgen voor hun privétijd, en niet alleen de bescherming van de minimale dagelijkse rusttijd die de Arbeidstijdenwet biedt.

De druk of de verwachting van zowel werknemer als werkgever om altijd bereikbaar te moeten zijn, voert de werkdruk hoog op. Afspraken in de cao en in Arbo catalogi kunnen bijdragen aan een verlaging van de werkdruk.

De FNV wil deze gelegenheid ook aangrijpen om aan te geven dat het gebruik van moderne communicatiemiddelen een grote rol speelt bij de flexibilisering van de arbeidsmarkt. Een groeiende groep werknemers moet zich permanent beschikbaar houden voor arbeid, maar weet vaak pas op het laatste moment dat ze inderdaad verwacht worden op de werkplek. Denk aan 'flexwerkers' zoals uitzendkrachten of oproep- en invalkrachten die werken op 0-uren-, en min-max-contracten. Deze mensen zijn voor hun werk en inkomen volledig afhankelijk van het telefoontje van de werkgever en zijn daarom nooit echt vrij. Dat geldt ook voor mensen die wacht-, consignatie- of bereikbaarheidsdiensten draaien. Het zou goed zijn als de wetgeving ook voor deze groepen werknemers heldere grenzen stelt aan de beschikbaarheidseisen waar zij van werkgevers aan moeten voldoen.

Arbeidsomstandighedenwet

Sinds 1994 geldt voor werkgevers de verplichting een RI&E op te stellen. Onderwerpen als psychosociale arbeidsbelasting, waaronder ook werkdruk valt, moeten eveneens in kaart worden gebracht door de werkgever, omdat hier ook veiligheids- en gezondheidsrisico's aan kleven. Het wetsvoorstel borduurt voort op deze verplichting door ook de risico's van het continu bereikbaar te zijn in kaart te brengen. Wij achten deze uitbreiding ook om die reden positief, omdat daarmee het belang van een RI&E nog verder wordt vergroot en werkdruk een verplicht gespreksonderwerp wordt. Wij steunen dan ook de maatregelen van de staatssecretaris om de naleving van de verplichting een RI&E met plan van aanpak op te stellen, te bevorderen.

Hoofdpijnen van het wetsvoorstel

De FNV is het er mee eens dat het recht op onbereikbaarheid één van de oplossingen is om werkstress te verminderen en om de combinatie van werk en privé te verbeteren. Werkdruk wordt bespreekbaar gemaakt en kan niet meer onder de tafel worden geschoven. Dit brengt veel naar boven waar werknemers mee te kampen hebben, mits werknemers hier eerlijk voor uit durven te komen. In ieder geval kan collectief, zonder angst, worden uitgesproken dat werknemers onbereikbaar willen en kunnen zijn.

Conclusie

Al met al ziet de FNV voordelen in dit wetsvoorstel. Het recht op onbereikbaarheid levert een positieve bijdrage aan de werk en privé balans, aan het meer bespreekbaar maken van werkdruk en om maatwerk maatregelen af te spreken om zo de gezondheidsrisico's van het continu bereikbaar zijn te beperken. En de werknemer wordt weer baas over zijn eigen tijd!

Kitty Jong
Vicevoorzitter FNV