

Reactie VNO-NCW/MKB-Nederland bij internetconsultatie op het initiatief wetsvoorstel van het lid van de Tweede Kamer, de heer G. Van Dijk

Beoogd doel van het wetsvoorstel

Het initiatief wetsvoorstel heeft tot doel het aantal mensen met een burn-out klacht te verminderen door middel van het bij wet toekennen van het recht op onbereikbaarheid. Om het recht op onbereikbaarheid te realiseren moet bereikbaarheid buiten werktijd bij alle bedrijven onderdeel van het gesprek zijn tussen werkgever en werknemers. Via het door het bedrijf te voeren arbeidsomstandighedenbeleid en de risico-inventarisatie en – evaluatie (RI&E) moeten bedrijven worden verplicht de risico's in beeld te brengen van continue bereikbaar te zijn en maatregelen daartegen te nemen.

Realisatie van het doel door middel van wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet

Concreet leidt het initiatief wetsvoorstel tot wijziging van de Arbeidsomstandigheden- wet op twee punten:

- toevoeging aan artikel 3, tweede lid: de invulling van het recht op onbereikbaarheid van de werknemer buiten werktijd in het arbobeleid van het bedrijf;
- toevoeging van artikel 5: in de RI&E moet worden vastgelegd hoe de voorgeschreven rusttijd voor jeugdige en volwassen werknemers wordt gewaarborgd.

Onze reactie

Digitalisering heeft het werken in veel bedrijven veranderd. Daar waar dat kan zijn bijvoorbeeld digitale werkomgevingen gecreëerd die tijd- en plaatsonafhankelijk werken mogelijk maken. Dat biedt werknemers meer autonomie over werktijden en meer mogelijkheden om arbeid en andere activiteiten te combineren. Deze nieuwe manieren van werken kennen ook een andere kant, zoals het gevoel van continue bereikbaar te zijn. En dat kan weer een van de oorzaken zijn van uitval door stress of burn out.

VNO-NCW en MKB-Nederland zijn het eens dat continue bereikbaarheid en andere aspecten van nieuwe manieren van werken onderwerp van gesprek moeten zijn tussen werkgever en werknemers.

We zien dat stress en burn-out toenemen in onze samenleving, ook en wellicht met name onder jongeren. Dat is een zorgelijke ontwikkeling. De oorzaken van stress en burn-out zijn complex met een veelheid van factoren. Lang niet altijd is het rechtstreeks terug te voeren op het werk. Het gevoel hebben continue bereikbaar te zijn kan daarbij een rol spelen, maar is zeker niet het enige.

Het is van belang dat we als maatschappij serieus de brede oorzaken van stress en burn-out benoemen en aanpakken. Werkgevers hebben een rechtstreeks belang bij voorkomen van verzuim door stress en burn-out vanwege de verplichting om twee jaar het loon door betalen,

ongeacht de oorzaak ervan. En ze hebben belangrijke verplichtingen en verantwoordelijkheden om psychosociale belasting terug te dringen.

Het gaat erom dat in bedrijven het gesprek gevoerd wordt om het bredere thema van burn out en stress, waaronder bereikbaarheid. Wettelijk is dat al geregeld in artikel 3 van de Arbeidsomstandighedenwet (over psychosociale arbeidsbelasting). Het specifiek regelen van een van de maatregelen die genomen kunnen worden in het arbobeleid past niet bij het kaderstellend karakter van de Arbowet die juist ruimte laat voor maatwerk.

Het is bovendien een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer: oorzaken van burn out en stress zijn niet alleen werk gerelateerd en zien ook niet alleen op bereikbaarheid. Een recht van de werknemer op onbereikbaarheid past daar niet bij.

Het is daarom positief dat met dit wetsvoorstel het onderwerp van stress en burn out opnieuw geagendeerd wordt. Overigens is bereikbaarheid ook één van de thema's in het werkprogramma van de Europese Sociale Dialoog. VNO-NCW en MKB-Nederland stellen echter vraagtekens of (deze) concrete nieuwe wetgeving daadwerkelijk een bijdrage zal leveren aan het verder brengen van een aanpak. Wij stellen voor om samen met werknemers in de Stichting van de Arbeid een handreiking te ontwikkelen over bereikbaarheid waarbij ook een aanpak voor het midden-en kleinbedrijf wordt ontwikkeld.

Toelichting

Balans en maatwerk in onderling overleg

Het is van belang dat de eisen, die aan het werk worden gesteld, de uitvoering ervan en de relatie met andere –door de werknemer gekozen– activiteiten met elkaar in balans zijn. De werkgever moet de ruimte daarvoor bieden en de werknemer heeft een belangrijke signalerende taak ook om het gesprek daarover aan te gaan.

In die balans kan onbegrensde bereikbaarheid, in de zin dat van de werknemer op ieder moment onmiddellijk reactie nodig zou zijn, een issue zijn. Het is zeker niet het enige én afhankelijk van de omstandigheden privé en in de onderneming. Het waarborgen van die balans laat zich niet vangen in een algemeen wettelijk recht op onbereikbaarheid. Het vraagt juist maatwerk.

Er zijn immers specifieke omstandigheden in sectoren als transport, (gezondheids)zorg, hulpdiensten, handhavende instanties en beveiliging. Zoals de noodzaak van bereikbaarheid indien er zich in het bedrijf calamiteiten voordoen. Of specifieke situaties bij bedrijven, die vanwege hun aard opereren op wereldniveau in verschillende tijdzones.

Ook de specifieke omstandigheden bij de werknemer zelf zijn relevant. Het al dan niet onbeperkt bereikbaar kan een onderdeel zijn van het voorkomen van burn-out en stress gerelateerde klachten. Maar daaraan liggen vaak meer oorzaken ten grondslag, zowel in het werk als privé. Ook de werknemer zelf heeft een belangrijke rol in signalering en eventueel aanpassing van afspraken en gedrag.

Het gesprek over de bereikbaarheid van de werknemers buiten werktijd staat wat ons betreft centraal. Het vraagt onderling overleg en maatwerk passend bij de omstandigheden. Allereerst op het niveau van het bedrijf of de organisatie, bijvoorbeeld tussen werkgever en ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging kunnen werkgever en werknemers samen afspraken maken over bereikbaarheid en onbereikbaarheid. Vervolgens tussen leidinggevende en medewerker over het belang, nut en noodzaak van (on)bereikbaar te zijn. Dit vergt maatwerk in relatie tot functie en bijpassende werkzaamheden en verantwoordelijkheden.

Generieke wet- en regelgeving kunnen juist die maatwerkoplossingen verhinderen.

Daarbij vragen we ook aandacht voor het midden- en kleinbedrijf. Invulling geven aan een recht op onbereikbaarheid en opnemen in de RI&E zullen ervaren worden als extra administratieve verplichtingen, terwijl ondertussen de afspraken over bereikbaarheid veelal in goed overleg al gemaakt zijn.

Arbeidsomstandigheden- en Arbeidstijdenwetgeving

De Arbeidsomstandighedenwet stelt een aantal algemene doelvoorschriften en werkgevers en werknemers bepalen zelf hoe ze die bereiken via het door het bedrijf te voeren arbobeleid en de RI&E. Het opnemen van een specifieke concrete maatregelen in de Arbeidsomstandighedenwet doet afbreuk aan dat karakter.

De Arbeidsomstandigheden- en de Arbeidstijdenwetgeving zijn van elkaar te onderscheiden wetgevingsregimes. In het initiatiefwetsvoorstel lopen deze regimes door elkaar heen. Uit een oogpunt van goed functionerende wetgeving is het van belang dit onderscheid te houden.

Op basis van de EU-Arbeidstijdenrichtlijn zijn er grenzen gesteld aan de werktijd. De Arbeidstijdenwet schrijft een minimum rusttijd van 11 aaneengesloten uren voor met als doel het bevorderen van veiligheid en gezondheid op de werkplek. De werkingssfeer van de Arbeidstijdenwet betreft een inkomensgrens en een grens, die is gerelateerd aan het soort functie (leidinggevende functies).

De Arbeidsomstandighedenwet biedt een ondersteunend kader voor de verplichting van de werkgever om te zorgen voor een gezonde en veilige werkplek. De werkingssfeer van de Arbeidsomstandighedenwet betreft ook de toepassing van deze wet op niet-werknemers.