

# Het recht om offline te zijn: implementatie en impact op bedrijfsniveau

## Inleiding

Ondanks de EU-wetgeving die arbeidstijden, gezondheid en veiligheid op het werk en het evenwicht tussen werk en privéleven reguleert, blijkt uit gegevens van nationale en Europese onderzoeken dat een groot deel van de werknemers die op afstand en flexibel kunnen werken met behulp van digitale hulpmiddelen, lange dagen maakt en te kampen heeft met gezondheidsproblemen in verband met werkgerelateerde stress en burn-out. De toename van telewerken en de flexibel werken tijdens de pandemie en het toenemende gebruik van mobiele digitale hulpmiddelen, waardoor werknemers beter bereikbaar zijn, hebben de discussie versneld over de vraag of de bestaande wetgeving nog wel geschikt is om de risico's van de cultuur van 'altijd bereikbaar zijn' op de werkplek aan te pakken.

Eerder onderzoek van Eurofound heeft aangetoond dat er weinig informatie beschikbaar is over de implementatie en impact op bedrijfsniveau van het recht om offline te zijn. Op basis van een enquête onder werknemers en een vragenlijst ingevuld door HR-managers in vier landen (België, Frankrijk, Italië en Spanje) werpt dit rapport licht op de manier waarop het recht op digitale onbereikbaarheid wordt geïmplementeerd op bedrijfsniveau. Door de reacties te analyseren van werknemers in bedrijven met en zonder een beleid voor het recht om offline te zijn, wordt nagegaan hoe zij het vinden om werkgerelateerde berichten te ontvangen en hierop te reageren buiten de contractueel vastgelegde werkuren, hoeveel extra uren ze werken en wat de redenen hiervoor zijn, evenals hun evenwicht tussen werk en privéleven, gezondheid en welzijn, en algehele tevredenheid over de werkplek.

## Beleidscontext

In het voorjaar van 2023 was er op EU-niveau nog geen specifieke wetgeving over het recht om offline te zijn. Een aantal bestaande EU-richtlijnen bevat echter relevante bepalingen, waarvan de arbeidstijdenrichtlijn (Richtlijn 2003/88/EG) de belangrijkste is. Deze richtlijn stelt grenzen aan de arbeidstijd en regelt de rusttijden voor alle werknemers. In zijn resolutie van januari 2021 (2019/2181 (INL)) riep het Europees Parlement de Europese Commissie op om met wetgeving te komen die specifiek betrekking heeft op het recht op digitale onbereikbaarheid, waarbij de sleutelrol van de sociale partners in de onderhandelingen

over kwesties met betrekking tot de werkplek wordt erkend. In 2022 startten de Europese bedrijfstakoverkoepelende sociale partners onderhandelingen over een mogelijke kaderovereenkomst over telewerken en het recht om offline te zijn, die op het moment van schrijven (juni 2023) nog gaande waren.

## Belangrijkste bevindingen

- Ongeveer 45 % van de respondenten op een enquête onder werknemers in bedrijfstakken die zijn geselecteerd vanwege het hoge percentage banen dat geschikt is voor werken op afstand en in landen waar wetgeving inzake het recht op digitale onbereikbaarheid via de sociale dialoog wordt geïmplementeerd, verklaarde dat er in hun bedrijf een beleid is voor het recht om offline te zijn. Van deze respondenten is 80 % van mening dat het beleid op hen van toepassing is. Slechts de helft van de respondenten in bedrijven met een beleid inzake het recht om offline te zijn is zich er echter bewust van dat er actie is ondernomen om dit beleid te implementeren.
- Werknemers merkten op dat de meest voorkomende maatregelen ter ondersteuning van het offline zijn van werkgerelateerde digitale hulpmiddelen bestaan uit het automatisch verwijderen van e-mails die tijdens vakanties worden ontvangen. Afspraken om te voorkomen dat e-mails voor werk op bepaalde tijden worden afgeleverd, zijn ook heel gebruikelijk. Zogeheten "zachte maatregelen", zoals opleiding en bewustmakingsmaatregelen, werden door de werknemers als minder gangbaar beschouwd, terwijl de ondervraagde werkgevers deze maatregelen het belangrijkste vonden.
- Meer dan 80 % van de ondervraagde werknemers verklaarde tijdens een normale werkweek werkgerelateerde communicatie te ontvangen buiten hun contractuele arbeidstijden. Bijna driekwart van de respondenten gaf aan dagelijks of op sommige dagen buiten de normale werktijden door collega's te worden gecontacteerd; 67 % werd door lijnmanagers benaderd. De overgrote meerderheid (bijna 9 op de 10) van de respondenten reageerde op dergelijke berichten, waarbij een op de vier respondenten alle telefoontjes en berichten die buiten werktijd binnenkwamen beantwoordde.

- De meest genoemde redenen voor het beantwoorden van berichten buiten de werktijd om waren: zich verantwoordelijk voelen voor toegewezen taken (82 %), op de hoogte willen blijven (75 %), omdat het wordt verwacht (75 %), angst voor een negatieve impact als er niet wordt gereageerd (61 %) en de hoop op een betere loopbaanontwikkeling (50 %).
- Bijna de helft van de ondervraagden werkt regelmatig meer uren dan in hun contract staat. Deze overuren worden meestal gebruikt om taken te voltooien die ze niet konden afronden tijdens de contractuele werkuren (37 %). Meer dan een derde van de werknemers werkt extra uren op uitdrukkelijk verzoek van hun managers en minder dan een vijfde (17 %) doet dit voornamelijk omdat er buiten werktijd contact met hen wordt opgenomen. Extra uren die werknemers maken omdat ze buiten werktijd gecontacteerd worden door managers, collega's of klanten is het soort overuren waarvoor werknemers het minst waarschijnlijk financieel gecompenseerd worden.
- Het recht om offline te zijn lijkt de kans dat werknemers buiten de werktijd om worden gecontacteerd of op dergelijke berichten reageren niet te verkleinen. Een groter deel van de respondenten van bedrijven zonder het recht om offline te zijn meldt echter extra uren te werken omdat er buiten werktijd contact met hen wordt opgenomen dan respondenten van bedrijven met een dergelijk beleid (19 % tegenover 14 %). In de laatstgenoemde bedrijven worden overuren voornamelijk gemaakt op basis van overeengekomen overwerkregelingen en worden werknemers eerder gecompenseerd door middel van overwerkvergoeding of vrije tijd. Dit geldt met name voor overuren die worden veroorzaakt door contact met werknemers buiten de werktijd om.
- Een groter deel van de werknemers in bedrijven met een beleid inzake het recht op digitale onbereikbaarheid dat volgens henzelf op hen van toepassing is, geeft aan een grote mate van autonomie te hebben bij het bepalen van hun werktijden, wat erop wijst dat het hebben van een recht om offline te zijn de gewenste flexibiliteit in werktijden niet beperkt.
- De tevredenheid over het evenwicht tussen werk en privéleven was over het algemeen hoog onder alle ondervraagden, waarbij 85 % van de werknemers aangaf dat hun werktijden zeer goed (25 %) of redelijk goed (60 %) pasten bij hun gezins- en andere verplichtingen. Werknemers in bedrijven met een beleid voor het recht om offline te zijn gaven echter aan een beter evenwicht tussen werk en privéleven te hebben dan werknemers in bedrijven zonder een dergelijk beleid (92 % tegenover 80 %).
- Ongeveer 45 % van de ondervraagden was van mening dat contact buiten de werktijd om invloed heeft op het evenwicht tussen werk en privéleven en op hun gezondheid en welzijn. Dit werd door meer door vrouwen gemeld dan door mannen. Een groter deel van de 25- tot 39-jarigen rapporteert negatieve invloeden, waarschijnlijk omdat velen in deze groep jonge kinderen hebben. Bovendien hebben werknemers die vanuit huis werken er meer last van dan werknemers die uitsluitend vanuit de bedrijfsruimten van hun werkgever werken. De meest gemelde gezondheidsproblemen zijn hoofdpijn (41 %), gevolgd door rugpijn (35 %), algemene vermoeidheid (34 %) en angst/stress (33 %). Gezondheidsproblemen komen vaker voor bij werknemers die extra uren moeten werken. Een kleiner deel van de werknemers in bedrijven die het recht om offline te zijn toepassen, meldt gezondheidsklachten. Zo gaf 38 % van de werknemers in bedrijven zonder het recht om offline te zijn aan last te hebben gehad van stress of angst in de 12 maanden voorafgaand aan het onderzoek, tegenover slechts 28 % van de werknemers in bedrijven met een recht op digitale onbereikbaarheid.
- Ongeveer 8 op de 10 respondenten waren zeer tevreden over hun arbeidsomstandigheden. Meer werknemers met een recht om offline te zijn waren zeer tevreden dan werknemers zonder dit recht (29 % tegenover 15 %).
- Meer dan 70% van de werknemers in bedrijven met een beleid voor het recht om offline te zijn is van mening dat het een zeer positieve of enigszins positieve impact heeft; 26 % is van mening dat er tot nu toe geen impact is.

## Beleidsadviezen

- Het is aangetoond dat de cultuur van het 'altijd bereikbaar zijn' en het werken van extra uren, die vaak leiden tot onvoldoende rustperiodes, schadelijk zijn voor het evenwicht tussen werk en privéleven, voor de gezondheid en het welzijn en voor de tevredenheid op het werk. Het bestaande juridische acquis en de handhaving ervan lijken ontoereikend te zijn om deze problemen aan te pakken.
- Uit de gegevens blijkt dat waar het recht om offline te zijn is ingevoerd, zeer positieve gevolgen kunnen worden waargenomen in termen van evenwicht tussen werk en privéleven, de gezondheid en het welzijn en de algemene tevredenheid over het werk.
- De bevindingen op bedrijfsniveau laten zien dat de implementatie van een beleid voor het recht op digitale onbereikbaarheid alleen niet voldoende is om culturele veranderingen op de werkplek teweeg te brengen. Het beleid moet gepaard gaan met voorlichting, opleiding en doeltreffende maatregelen om de verbondenheid buiten het aantal uren te beperken op manieren die zijn afgestemd op specifieke werkomgevingen.
- Daarnaast moet er een beoordeling worden gemaakt van de andere redenen voor overmatig online zijn (zoals hoge werkbelasting, gebrek aan opleiding en inefficiënte werkprocessen), en moeten er maatregelen worden getroffen om deze redenen tegen te gaan. Dit moet worden versterkt door doeltreffende monitoringsystemen.

### Aanvullende informatie

Het verslag "Right to disconnect: Implementation and impact at company level" is beschikbaar op <https://eurofound.link/ef23002>

Onderzoeksleider: Tina Weber

information@eurofound.europa.eu