De opkomst van telewerken: gevolgen voor arbeidsomstandigheden en regelgeving

Inleiding

Ook na het einde van de COVID-19-beperkingen in de EU-lidstaten blijven veel werknemers in een of andere vorm telewerken. Werkgevers en werknemers hebben zich aan de telewerkregelingen aangepast, wat voornamelijk toe te schrijven is aan de vermindering van culturele, technologische en sociale belemmeringen. Telewerken is inmiddels ingeburgerd en beïnvloedt de algehele organisatie van werk en de arbeidsomstandigheden, evenals het evenwicht tussen werk en privéleven en het welzijn van werknemers. Nieuwe regelgeving inzake telewerk in de EU-lidstaten, overeenkomsten tussen werknemers en werkgevers en praktijken op ondernemingsniveau geven vorm aan de toekomst van werken op afstand.

Dit verslag onderzoekt recente trends in de gangbaarheid van telewerken, de arbeidsomstandigheden van werknemers die telewerkten tijdens de pandemie en de regelgeving inzake telewerken in de EU. In dit verslag worden ook uitdagingen en kansen voor de toekomst in kaart gebracht.

Het verslag is voornamelijk gebaseerd op bijdragen van het netwerk van Eurofound-correspondenten en op analyses van de EU-arbeidskrachtenenquête van 2020 en de telefonische Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden van 2021. Deze worden aangevuld met literatuuronderzoek en resultaten van de e-enquête van Eurofound *Leven en werken in tijden van COVID-19*.

Beleidscontext

De uitvoering van de kaderovereenkomst inzake telewerken van de Europese sociale partners van 2002 heeft ertoe geleid dat er in alle EU-lidstaten behalve Ierland en Cyprus regelgeving op nationaal niveau tot stand is gekomen. De grote toename van telewerk tijdens de pandemie heeft ertoe geleid dat sommige landen nieuwe regels voor telewerken hebben vastgesteld en dat er een discussie op gang is gebracht over de beste manier om met zowel de uitdagingen als de mogelijkheden van telewerken om te gaan.

Op EU-niveau heeft het Europees Parlement op 21 januari 2021 een resolutie goedgekeurd over het recht om offline te zijn. De Raad van de Europese Unie heeft op 3 juni 2021 conclusies over telewerken gepubliceerd waarin de sociale partners worden uitgenodigd om, met volledige eerbiediging van hun rol en autonomie, op alle niveaus een sociale dialoog te blijven voeren over de toekomst van werk, en met name over digitalisering en telewerken. Parallel aan deze initiatieven hebben de Europese sociale partners gesprekken gevoerd die hebben geleid tot een besluit om onderhandelingen op te starten over de evaluatie en actualisering van de kaderovereenkomst van 2002 over telewerken, met als doel dit document goed te keuren als een juridisch bindende overeenkomst in de vorm van een EU-richtlijn.

Belangrijkste bevindingen

- De pandemie en de toename van telewerken hebben geleid tot veranderende arbeidsomstandigheden en -praktijken, wat de invoering of herziening van regels en praktijken op het gebied van telewerken tot gevolg heeft gehad. Gezien de technologische ontwikkelingen, de nettotoename van het aantal banen waarbij telewerken mogelijk is en de voorkeuren van werknemers en werkgevers is het waarschijnlijk dat telewerken, ondanks een stabilisatie begin 2022, op de lange termijn steeds gangbaarder zal worden.
- De pandemie heeft het enorme potentieel van telewerken onthuld. In deze periode nam het aantal mensen dat telewerkt snel toe, ook onder groepen werknemers die deze vorm van werk voorheen nauwelijks hadden verricht. Als gevolg hiervan werd telewerk in sommige landen, bijvoorbeeld in Ierland, een zeer wijdverbreid fenomeen. Over het geheel genomen blijven de categorieën werknemers met het hoogste aandeel telewerkers echter dezelfde: zij omvatten hooggekwalificeerde werknemers, iets meer vrouwen dan mannen, werknemers uit voornamelijk stedelijke gebieden en werknemers die in de dienstensector werken.
- De arbeidsomstandigheden van telewerkende werknemers zijn slechts gedeeltelijk veranderd. Er is aangetoond dat telewerken de druk op werknemers om “permanent” beschikbaar te zijn of gedurende hun vrije tijd te werken, kan verhogen. Sommige telewerkers hebben te maken gehad met isolatie en problemen in verband met het evenwicht tussen werk en privéleven als gevolg van de vervaging van de grenzen tussen de twee. Over het algemeen verbetert telewerken echter het evenwicht tussen werk en privéleven, omdat het werknemers kan helpen bij het organiseren van de kinderopvang, de reistijd naar het werk aanzienlijk kan inkorten en kan leiden tot meer autonomie op het werk en een betere benutting van de werktijd.

- De prevalentie van telewerken is niet noodzakelijkerwijs afhankelijk van geslacht. Er zijn echter verschillen tussen mannen en vrouwen wat betreft het evenwicht tussen werk en privéleven. Vrouwen vonden het over het algemeen moeilijker dan mannen om telewerken tijdens de pandemie te combineren met hun privéleven omdat zij, als gevolg van reeds bestaande ongelijkheden en genderrollen, vaker het extra onbetaalde werk (zorgtaken, huishoudelijk werk en thuisonderwijs) op zich moesten nemen.
- Werknemers, en tot op zekere hoogte ook werkgevers, geven de voorkeur aan het hybride model van telewerken (gedeeltelijk telewerken of deeltijds telewerken). Het is bewezen dat hybride werken een besparing in reistijd oplevert, de balans tussen werk en privéleven verbetert, gevoelens van isolatie vermindert en zorgt voor een efficiënter tijdsbeheer. Er zijn echter ook enkele nadelen: telewerkende werknemers meldden dat ze in een werkcultuur waarin “altijd aan staan” de norm is in hun vrije tijd werkten, wat gevolgen kan hebben voor hun gezondheid en welzijn, onder andere op het gebied van het voorkomen van stress, angst en burn-out. Daarnaast hebben sommige managers melding gemaakt van moeilijkheden bij de communicatie met werknemers, het uitvoeren van managementtaken en het ondersteunen van hun werknemers.
- Occasioneel telewerken, dat verwijst naar “zelden” of “soms” thuiswerken, werd minder vaak gemeld door werknemers dan regelmatig telewerken (voltijds en hybride telewerken). Occasioneel telewerken kan de arbeidsomstandigheden echter ook verbeteren en is aantrekkelijk voor zowel werknemers als werkgevers.
- Iets minder dan de helft van de EU-lidstaten heeft tijdens de pandemie wijzigingen aangebracht in de regelgeving met betrekking tot telewerken. Sommige van deze wijzigingen hebben betrekking op alle aspecten van telewerken, terwijl andere specifieker zijn. Overeenkomsten en beleidsmaatregelen op ondernemingsniveau komen vaker voor in landen waar de sociale dialoog een belangrijke rol speelt, zoals Frankrijk. In landen met een zwakke sociale dialoog, zoals Bulgarije, zijn overeenkomsten op ondernemingsniveau uiterst zeldzaam of onbestaand.
- Ondanks enkele algemene patronen bestaan er op alle in het verslag onderzochte gebieden verschillen tussen landen: de gangbaarheid van telewerken, de arbeidsomstandigheden en de regelgeving inzake telewerken. Verwacht wordt dat deze verschillen in de toekomst de bovenhand zullen krijgen.

Beleidsadviezen

- Telewerk is een essentieel onderdeel van de wereld van werk in de 21e eeuw. Met inachtneming van de nationale praktijken en de rol en autonomie van de sociale partners, moeten de regelgevingskaders in de EU-lidstaten worden aangepast om ervoor te zorgen dat ze een oplossing bieden voor de onopgeloste problemen die deze nieuwe manier van werken met zich meebrengt, onder meer met betrekking tot het recht om telewerk aan te vragen, het recht om offline te zijn, de geografische locatie van telewerk, de dekking van de kosten van telewerken en de psychosociale risico’s.
- Om werknemers te beschermen en er tegelijkertijd voor te zorgen dat telewerken gunstig is voor bedrijven, moet toekomstige EU-wetgeving de ontwikkeling van passende regelgeving voor telewerken op nationaal niveau vergemakkelijken, waarbij rekening moet worden gehouden met de bestaande verschillen tussen landen wat betreft de gangbaarheid van telewerken, de gevolgen voor de arbeidsomstandigheden, de stelsels van arbeidsverhoudingen en de bredere werkcultuur.
- Telewerk heeft het potentieel om het evenwicht tussen werk en privéleven te verbeteren, en kan derhalve worden gebruikt als een instrument om de arbeidsparticipatie van vrouwen te verhogen. Tegelijkertijd moeten beleidsmakers de sociale, economische en culturele ongelijkheden aanpakken die ertoe leiden dat vrouwen minder voordeel halen uit telewerken dan mannen.
- De meeste nieuwe regels inzake telewerken omvatten “voltijds telewerken” en “gedeeltelijk telewerken” (met inbegrip van hybride werk) om de uitdagingen die voortvloeien uit deze nieuwe werkregeling aan te pakken. Occasioneel telewerken kan echter ook de gendergelijkheid, het evenwicht tussen werk en privéleven en het welzijn verbeteren en de participatie aanmoedigen van werknemers in de beroepsgeschikte leeftijd die het risico lopen de arbeidsmarkt te verlaten.
- Inspanningen om telewerk te bevorderen moeten ook gericht zijn op potentiële problematische gebieden, zoals werken tijdens de vrije tijd en permanent online zijn, waarbij ervoor moet worden gezorgd dat alle telewerkende werknemers over de juiste apparatuur beschikken en dat hun welzijn wordt beschermd, met name met betrekking tot psychosociale risico’s. Een goede organisatie en een goed beheer van telewerk is noodzakelijk om dergelijke risico’s te vermijden.
- De uitbreiding van telewerk kan leiden tot verdere ongelijkheid in de Europese beroepsbevolking. Nu al hebben, om verschillende redenen, slechts bepaalde werknemers toegang tot telewerken. Vanuit structureel oogpunt hebben werknemers met telewerkbare banen vaker een “goede baan”, d.w.z. een baan die goed betaald wordt en die meer werkzekerheid biedt. Vanuit microperspectief zal dit leiden tot grotere verschillen in het evenwicht tussen werk en privéleven en de kwaliteit van het werk. Daarom moeten beleidsmakers zorgen voor een gelijk speelveld tussen telewerkende werknemers en werknemers die niet kunnen telewerken.

Aanvullende informatie

Het verslag *De opkomst van telewerken: gevolgen voor arbeidsomstandigheden en regelgeving* is beschikbaar op https://eurofound.link/ef22005

Onderzoeksleider: Oscar Vargas Llave

information@eurofound.europa.eu