

Telewerken en op ICT gebaseerde mobiele werkzaamheden: flexibel werken in het digitale tijdperk

Inleiding

Telewerken en op ICT gebaseerde mobiele werkzaamheden ('telework and ICT-based mobile work' – TICTM) zijn alle vormen van werk waarbij werknemers werken op afstand, buiten de bedrijfsruimten van de werkgever of een vaste locatie en met behulp van digitale technologieën zoals netwerken, laptops, mobiele telefoons en internet. Het biedt werknemers een ongekende flexibiliteit in waar en wanneer ze werken. TICTM is ontstaan in de context van ontwikkelingen in de arbeidswereld en de economie, waaronder digitalisering, flexibilisering van de arbeidsmarkt, toenemende arbeidsparticipatie van vrouwen en mondiale concurrentie.

In dit verslag worden de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden van werknemers met TICTM-regelingen geanalyseerd. De nadruk ligt hierbij op hoe de werkomgeving en de organisatie van het werk in verband met TICTM invloed hebben op het evenwicht tussen werk en privéleven, de gezondheid, prestaties en vooruitzichten van werknemers. Omdat het evenwicht tussen werk en privéleven zowel een doel als een uitdaging van TICTM is en een kernpunt van het sociaal beleid van de EU, bevat het verslag een hoofdstuk waarin de EU-regelgeving in kaart wordt gebracht, die rechtstreeks verband houdt met het evenwicht tussen werk en privéleven en TICTM.

Beleidscontext

De Europese kaderovereenkomst inzake telewerken (2002) is de belangrijkste Europese tekst die dit onderwerp bestrijkt en behandelt enkele arbeidsvoorwaarden van TICTM. De arbeidstijdenrichtlijn (2003/88/EG) is ook relevant aangezien deze de werktijden per week beperkt en minimale dagelijkse rusttijden reguleert. Twee nieuwe EU-regelgevingsinitiatieven zullen ook gevolgen hebben:

- de richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven (COM/2017/0253 final), die het bestaande recht op flexibele arbeidsregelingen (met inbegrip van telewerkregelingen en flexibele werkroosters) uitbreidt naar alle werkende ouders en verzorgers;
- de richtlijn inzake transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden (COM/2017/0797 final), die bepalingen bevat betreffende arbeidsplaats en arbeidspatronen.

Beide richtlijnen maken deel uit van de uitvoering van de Europese pijler van sociale rechten.

Flexibel werken met behulp van ICT is in veel landen in Europa een belangrijk onderwerp geworden in de debatten over sociaal beleid. Sommige landen hebben bepalingen inzake het recht om offline te zijn vastgesteld om werknemers te beschermen tegen de negatieve effecten van dergelijke regelingen.

Voornaamste bevindingen

- TICTM-regelingen zijn op veel manieren voordelig voor werknemers in vergelijking met de traditionele regeling om op één werkplek buitenshuis te werken. Werknemers met een TICTM-regeling noemen een grotere autonomie, een beter evenwicht tussen werk en privéleven, een hogere productiviteit en minder reistijd. Er zijn echter ook nadelen: TICTM kan leiden tot langere werktijden, overlapping van werk en privéleven en een hogere werkdruk. Over het algemeen ervaren werknemers betere arbeidsomstandigheden en resultaten wanneer zij incidenteel telewerken of op ICT gebaseerde mobiele werkzaamheden verrichten.
- TICTM biedt werknemers meer autonomie, wat een pluspunt is. Autonomie kan echter ook leiden tot een intensivering van werk wanneer zij gecombineerd wordt met een zware werklust en een werkcultuur die gedomineerd wordt door concurrentie, zelfbestuur of mechanismen om prestaties af te dwingen. Dit is de 'autonomieparadox' van dergelijke regelingen.
- Afhankelijk van hoe het wordt uitgevoerd kan TICTM het evenwicht tussen werk en privéleven ondersteunen of ondermijnen. Binnen de zeer mobiele TICTM-groep is het aandeel werknemers met een slecht evenwicht tussen werk en privéleven aanzienlijk groter onder werknemers met kinderen vergeleken met werknemers zonder kinderen. Een slecht evenwicht tussen werk en privéleven komt daarentegen vaker voor bij reguliere thuistelewerkers zonder kinderen dan bij thuistelewerkers met kinderen.

- TICTM brengt risico's met zich mee voor het geestelijk en lichamelijk welzijn van werknemers. Ze hebben niet alleen meer kans om stress en andere psychosociale en fysieke problemen te melden, maar zijn ook eerder geneigd om deel te nemen aan een nieuw verschijnsel dat door de digitalisering mogelijk wordt gemaakt: virtueel presenteïsme. Dit is werken vanuit huis wanneer de werknemer ziek is, maar niet ziek genoeg om niet te kunnen werken.
- Telewerken lijkt deelname aan opleidingen niet te beperken, hoewel telewerkers bepaalde vormen van informeel leren op de werkplek kunnen mislopen. Bovendien hebben werknemers met TICTM-regelingen over het algemeen betere carrièrevooruitzichten, wat deels te danken is aan de langere werkuren, hun mate van betrokkenheid, de steun die zij van managers krijgen en hun beroepsniveau. Dit carrièredividend wordt vooral ervaren door middelhoog opgeleide en hoogopgeleide werknemers.
- Niet alle werknemers profiteren in gelijke mate van TICTM. Zo kan TICTM de toegang tot arbeid voor kwetsbare groepen vergemakkelijken, maar bestaat het risico dat telewerkers die regelmatig thuiswerken door collega's en managers als minder betrokken worden gezien. In combinatie met een gebrek aan zichtbaarheid kan dit hun kansen op het gebied van loopbaanontwikkeling in gevaar brengen. Vanuit een breder perspectief bevindt ongeveer een kwart van de werknemers met dit soort regelingen zich in een onzekere arbeidssituatie.
- De uitvoering van de regelgeving ter verbetering van het evenwicht tussen werk en privéleven in het kader van flexibel werken met behulp van ICT varieert binnen Europa. Slechts enkele landen hebben wetgeving aangenomen die betrekking heeft op het recht om offline te zijn.
- Verbeteringen in de organisatie van arbeid zijn noodzakelijk om de met TICTM verbonden risico's aan te pakken. Initiatieven op de werkplek kunnen dit vergemakkelijken. Er moeten systemen voor controle en toezicht worden ontworpen om TICTM-werknemers echte autonomie te geven, te verzekeren dat gegevens over hen op geschikte wijze worden gebruikt en te voorkomen dat arbeidstijdpatronen hun gezondheid en welzijn schaden. Collectieve onderhandelingen en de sociale dialoog moeten een rol spelen bij het ontwerpen en uitvoeren van dergelijke initiatieven.
- TICTM moet worden gepromoot als een manier om het evenwicht tussen werk en privéleven te verbeteren (bijvoorbeeld door de omzetting van de richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven). Dit moet worden gedaan met dien verstande dat al deze initiatieven gevolgen kunnen hebben voor gendergelijkheid. Werknemersvriendelijke werkroosters en maximumwerktijden moeten hierbij gerespecteerd worden.
- De richtlijn inzake transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden moet bijdragen aan het verbeteren van een aantal voorwaarden voor werknemers met TICTM-regelingen. Er moet echter ook worden bekeken of de huidige arbeidstijdenrichtlijn en de Europese kaderovereenkomst inzake telewerken voldoende zijn voor de uitvoering van de bepalingen voor deze werknemers (en hun bescherming), met inbegrip van maatregelen om hun arbeidstijden te registreren, monitoren en controleren.
- De regelgeving van TICTM – net als het recht om offline te zijn – is mogelijk de enige manier om de tendens tot een werkcultuur te beperken die wordt gekenmerkt door zelfopgelegde arbeidsintensiteit, projectmatig en prestatiegerelateerd werk en continue beschikbaarheid. Deze regelgeving vereist een effectieve sociale dialoog op bedrijfs- en sectoraal niveau om een effectieve uitvoering en handhaving te waarborgen.
- De gezondheidseffecten van TICTM kunnen worden verbeterd door het verduidelijken van de verantwoordelijkheden van werknemers met betrekking tot hun werkorganisatie en werkplek wanneer zij op afstand werken, en wat er van hen wat prestaties betreft wordt verwacht. Het ontwikkelen en uitvoeren van psychosociale risicoanalyses en -beheer op bedrijfsniveau is ook een essentieel onderdeel van het identificeren en beperken van mogelijke gezondheidsrisico's voor telewerkers. Naast de traditionele zorgen zoals hoge stressniveaus moeten nieuwe verschijnselen als virtueel presenteïsme in overweging worden genomen.

Beleidsadviezen

- Er zijn verschillen in de wijze waarop TICTM in de praktijk plaatsvindt. Hiermee moet rekening worden gehouden bij de beleidsvorming. Zo moet intensief TICTM worden beperkt, omdat het een negatief effect op werknemers heeft. Bovendien moet het algemene beleid betreffende minimumnormen in arbeidsvoorwaarden ook TICTM en werknemers in een onzekere arbeidssituatie omvatten onder dergelijke regelingen.
- De gezondheidseffecten van TICTM kunnen worden verbeterd door het verduidelijken van de verantwoordelijkheden van werknemers met betrekking tot hun werkorganisatie en werkplek wanneer zij op afstand werken, en wat er van hen wat prestaties betreft wordt verwacht. Het ontwikkelen en uitvoeren van psychosociale risicoanalyses en -beheer op bedrijfsniveau is ook een essentieel onderdeel van het identificeren en beperken van mogelijke gezondheidsrisico's voor telewerkers. Naast de traditionele zorgen zoals hoge stressniveaus moeten nieuwe verschijnselen als virtueel presenteïsme in overweging worden genomen.

Aanvullende informatie

Het verslag *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age* is beschikbaar op <http://eurofound.link/ef19032>

Onderzoeksleider: Oscar Vargas-Llave

information@eurofound.europa.eu