



Raad van de
Europese Unie

Brussel, 15 juni 2021
(OR. en)

9747/21

SOC 394
EMPL 291

RESULTAAT BESPREKINGEN

van:	het secretariaat-generaal van de Raad
aan:	de delegaties
nr. vorig doc.:	9131/21
Betreft:	Conclusies van de Raad over telewerken

Voor de delegaties gaan in bijlage dezes de conclusies van de Raad over telewerken, die de Raad (Epsco) tijdens zijn zitting op 14 juni 2021 heeft aangenomen.

Conclusies van de Raad over telewerken

DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

GELET OP HET VOLGENDE:

1. Artikel 151 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie bepaalt dat de Unie en de lidstaten zich, indachtig sociale grondrechten zoals vastgelegd in het op 18 oktober 1961 te Turijn ondertekende Europees Sociaal Handvest en in het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden van 1989, op de volgende doelstellingen richten: de bevordering van de werkgelegenheid, de gestage verbetering van de levensomstandigheden en de arbeidsvoorwaarden, zodat de onderlinge aanpassing daarvan op de weg van de vooruitgang wordt mogelijk gemaakt, alsmede een adequate sociale bescherming, de sociale dialoog, de ontwikkeling van de menselijke hulpbronnen om een duurzaam hoog werkgelegenheidsniveau te waarborgen, en de bestrijding van uitsluiting.

2. Het Europees Parlement, de Raad en de Commissie hebben hun gezamenlijke politieke wil bevestigd om de Europese pijler van sociale rechten ("de pijler"), waaronder beginselen inzake de grondrechten van werknemers en betere levens- en arbeidsomstandigheden, te verwezenlijken. Het in de praktijk omzetten van de Europese pijler van sociale rechten is een gedeelde politieke inzet en een gedeelde verantwoordelijkheid. De Europese pijler van sociale rechten moet zowel op het niveau van de Unie als op dat van de lidstaten worden uitgevoerd, binnen hun respectieve bevoegdheden, met inachtneming van de verschillende sociaal-economische contexten en de verschillen tussen nationale stelsels, bijvoorbeeld wat betreft de rol van de sociale partners, en in overeenstemming met het subsidiariteits- en evenredigheidsbeginsel. Beginsel 2 van de pijler benadrukt dat gelijke behandeling en gelijke kansen voor vrouwen en mannen op alle vlakken moeten worden gewaarborgd en bevorderd, en dat vrouwen en mannen recht hebben op gelijke beloning voor gelijkwaardige arbeid. Beginsel 3 betreft het recht op gelijke behandeling op het gebied van werkgelegenheid, ongeacht gender, ras of etnische afkomst, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele gerichtheid. Beginsel 4 betreft de actieve ondersteuning bij het vinden van werk. Beginsel 5 benadrukt dat werknemers, ongeacht de aard en de duur van hun arbeidsrelatie, recht hebben op een billijke en gelijke behandeling wat betreft arbeidsvoorwaarden, toegang tot sociale bescherming en opleiding. Beginsel 9 onderstreept het belang van het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mensen met zorgtaken. Beginsel 10 betreft de noodzaak van een gezonde, veilige en goed aangepaste werkomgeving, en beginsel 12 benadrukt dat werknemers en, onder vergelijkbare voorwaarden, zelfstandigen, ongeacht de aard en de duur van hun arbeidsrelatie, recht hebben op adequate sociale bescherming¹.
3. Het actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten, waarin de Commissie concrete initiatieven heeft opgenomen om de pijler in de praktijk om te zetten aan de hand van gezamenlijke inspanningen van de lidstaten en de EU, met nauwe betrokkenheid van de sociale partners en het maatschappelijk middenveld, en met kerndoelen voor werkgelegenheid, vaardigheden en sociale bescherming die in 2030 bereikt moeten zijn in de EU².

¹ PB C 428 van 13.12.2017.

² COM(2021) 102 final.

4. Het herziene Europees Sociaal Handvest van de Raad van Europa van 3 mei 1996³, en met name artikel 2 (betreffende het recht op rechtvaardige arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van redelijke werktijden en rusttijden), artikel 3 (betreffende het recht op veilige en gezonde arbeidsomstandigheden), artikel 6 (betreffende het recht op collectieve onderhandelingen), artikel 27 (recht van werknemers met een gezin op gelijke kansen en gelijke behandeling) en artikel 20 (betreffende het recht van alle werknemers op gelijke kansen en gelijke behandeling zonder discriminatie op grond van geslacht)⁴.
5. De duurzameontwikkelingsdoelstellingen van de VN, met name doelstelling 8 betreffende onder meer de bevordering van waardig werk voor iedereen⁵, en de Eeuwfeestverklaring van de IAO van 2019 over de toekomst van werk⁶.
6. De kaderovereenkomst inzake telewerken (2002) en de kaderovereenkomst inzake digitalisering (2020) van de Europese sociale partners, en het in de sectorale comités voor sociale dialoog verrichte werk daarrond. De kaderovereenkomst van juli 2002 voorziet in een algemeen kader van regels voor telewerken, die de desbetreffende werknemer en werkgever vrijwillig overeenkomen, teneinde de ontwikkeling van deze nieuwe manier van werken te bevorderen zonder de bescherming van de werknemers en de belangen van de werkgevers uit het oog te verliezen. De kaderovereenkomst bepaalt dat telewerkers dezelfde rechtsbescherming genieten als werknemers die permanent op kantoor werken, en vermeldt bovendien de specifieke aspecten van afstandswerken waarvoor aanpassingen nodig zijn of die bijzondere aandacht verdienen, zoals de arbeidsvoorwaarden, gegevensbescherming, privacy, de apparatuur, gezondheid en veiligheid, de arbeidsorganisatie, opleidingen en collectieve rechten. De kaderovereenkomst van juni 2020 is erop gericht de voordelen van digitalisering in de wereld van werk optimaal te benutten, en bestrijkt vier gebieden: digitale vaardigheden en werkzekerheid; regelingen inzake het online of offline zijn; artificiële intelligentie (AI) en de vraag hoe de mens het roer in handen kan houden; de eerbiediging van de menselijke waardigheid en controle⁷. Het akkoord van de Europese sociale partners over digitalisering benadrukt dat elk wetgevingsvoorstel de autonomie van de sociale partners moet eerbiedigen.

³ Het herziene Europees Sociaal Handvest, met daarin een actualisering en uitbreiding van de lijst van garanties van de oorspronkelijke handeling, is nog niet door alle lidstaten geratificeerd.

⁴ ETS nr. 163, zie:

<https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168007cf93>

⁵ Algemene Vergadering van de Verenigde Naties, Resolutie A/RES/70/1 van de Algemene Vergadering aangenomen op 25 september 2015, beschikbaar op:

https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E

⁶ Eeuwfeestverklaring van de IAO van 2019 over de toekomst van werk, beschikbaar op: [Internationale Arbeidsconferentie \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/public/eng/declaration/2019/)

⁷ Documentaire databank over de sociale dialoog, beschikbaar op: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=nl%20>

7. Het monitoringverslag van het EMCO en het SPC over de werkgelegenheidssituatie en de sociale situatie in de EU als gevolg van de uitbraak van de COVID-19-pandemie (winter 2020/2021)⁸ en het jaarverslag 2020 van het Comité voor sociale bescherming. Het verslag van het SPC wijst op het aanzienlijke risico dat de economische en sociale ongelijkheden tussen en binnen de lidstaten groter worden, en onderstreept dat de Europese pijler van sociale rechten de inspanningen van de lidstaten om hervormingen door te voeren moet blijven sturen en dat de beginselen ervan verder systematisch moeten worden toegepast⁹.

HERINNEREND AAN HET VOLGENDE:

8. In zijn conclusies van 26 november 2019 over de economie van het welzijn onderkent de Raad het wederzijds versterkende effect van welzijn en van economische welvaart¹⁰; in zijn conclusies van 8 juni 2020 over het verbeteren van het welzijn op het werk erkent de Raad dat welzijn op het werk tot hogere productiviteit en arbeidsmarktparticipatie en tot lagere uitgaven aan gezondheidszorg kan leiden¹¹; en in zijn conclusies van 10 december 2019 over een nieuw strategisch EU-kader voor gezondheid en veiligheid op het werk roept de Raad op tot een nieuw strategisch EU-kader voor gezondheid en veiligheid op het werk voor de periode 2021-2027¹².
9. In zijn conclusies van 17 december 2020 over digitalisering ten bate van het milieu wijst de Raad op het potentieel van de groene transitie en de digitale transformatie om nieuwe groene en digitale banen te scheppen, die onontbeerlijk zijn voor het economisch herstel na de COVID-19-pandemie, en benadrukt de Raad dat de digitale transformatie eerlijk en inclusief moet zijn en niemand mag achterlaten¹³.

⁸ Het Comité voor de werkgelegenheid — Het Comité voor sociale bescherming: "Monitoring Report on the Employment and Social Situation in the EU Following the Outbreak of the COVID-19 Pandemic", verslag winter 2020/2021, beschikbaar op: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23592&langId=en>

⁹ Jaarverslag 2020 van het Comité voor sociale bescherming, beschikbaar op: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8349&furtherPubs=yes>

¹⁰ PB C 400 van 26.11.2019, blz. 9.

¹¹ Doc. 8688/20 INIT.

¹² Doc. 14942/19 INIT.

¹³ Doc. 14169/20 INIT.

10. In zijn resolutie van 21 januari 2021 over het recht om offline te zijn, verzoekt het Europees Parlement de Commissie een wetgevingskader voor te stellen met het oog op de vaststelling van minimumvereisten voor werk op afstand in de hele Unie, om ervoor te zorgen dat telewerken geen gevolgen heeft voor de arbeidsvoorwaarden van telewerkers, en benadrukt het dat een dergelijk kader de arbeidsomstandigheden moet verduidelijken, met inbegrip van de verstrekking en het gebruik van en de aansprakelijkheid voor apparatuur, zoals bestaande en nieuwe digitale hulpmiddelen, en ervoor moet zorgen dat dergelijk werk op vrijwillige basis wordt uitgevoerd en dat de rechten, werklast en prestatienormen van telewerkers gelijkwaardig zijn aan die van vergelijkbare werknemers¹⁴.
11. In zijn advies over de uitdagingen van telewerken: organisatie van de arbeidstijd, evenwicht tussen werk en privéleven en het recht om offline te zijn, roept het Europees Economisch en Sociaal Comité (EESC) op de kaderovereenkomst inzake telewerken (2002) en de kaderovereenkomst inzake digitalisering (2020) van de Europese sociale partners uit te voeren, en wijst het erop dat bijzondere aandacht moet uitgaan naar de organisatie van de arbeidstijd, de gezondheids- en veiligheidsrisico's op het werk, het evenwicht tussen werk en privéleven, het recht om offline te zijn en de doeltreffendheid van de arbeidsrechten in de context van telewerk¹⁵.
12. In zijn advies over telewerken en gendergelijkheid wijst het EESC op het risico dat telewerken kan inhouden voor gendergelijkheid indien van vrouwen wordt verwacht dat zij de dubbele last van betaald werk en onbetaalde zorgtaken op zich nemen, waardoor de bestaande ongelijkheden alleen maar zouden toenemen¹⁶.
13. De mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's, getiteld "Digitaal kompas 2030: de Europese aanpak voor het digitale decennium", bevat doelstellingen om de visie van de EU op de digitale toekomst te verwezenlijken. De Commissie wijst erop dat mensen onder meer niet-discriminerende toegang tot online diensten moeten krijgen en dat in een telewerkomgeving hun werk en privéleven in balans moeten zijn.

¹⁴ Doc. P9_TA-PROV (2021)0021.

¹⁵ SOC/660 — "Uitdagingen van telewerken: organisatie van de arbeidstijd, evenwicht tussen werk en privéleven en het recht om offline te zijn", beschikbaar op: <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/challenges-teleworking-organization-working-time-work-life-balance-and-right-disconnect>.

¹⁶ SOC/662 — "Telewerken en gendergelijkheid — voorwaarden om ervoor te zorgen dat telewerken de ongelijke verdeling van onbetaalde zorg en huishoudelijk werk tussen vrouwen en mannen niet verergert en een motor kan zijn voor de bevordering van gendergelijkheid", beschikbaar op: <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/teleworking-and-gender-equality-conditions-so-teleworking-does-not-exacerbate-unequal-distribution-unpaid-care-and>

14. Sommige onderdelen van het acquis van de EU inzake arbeidswetgeving zijn al gericht op het welzijn van de Europese werknemers, met inbegrip van telewerkers, en voorzien in waarborgen voor onder meer arbeidsvoorwaarden, werktijden en onvoorspelbare werkroosters. Het betreft onder meer de richtlijn van de Raad inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk¹⁷, de richtlijn van de Raad ter aanvulling van de maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van de werknemers met arbeidsbetrekkingen voor bepaalde tijd of uitzendarbeid-betrekkingen¹⁸, de richtlijn van de Raad betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd¹⁹, de richtlijn van de Raad betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie²⁰ en de richtlijn van de Raad betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers²¹.

OVERWEGENDE HETGEEN VOLGT:

15. In deze conclusies wordt onder telewerken verstaan werk dat met gebruikmaking van ICT buiten de kantoorruimtes van de werkgever wordt verricht²².

¹⁷ Richtlijn 89/391/EEG van de Raad van 12 juni 1989. PB L 183 van 29.6.1989, blz. 1.

¹⁸ Richtlijn 91/383/EEG van de Raad van 25 juni 1991. PB L 206 van 29.7.1991, blz. 19.

¹⁹ Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003. PB L 299 van 18.11.2003, blz. 9.

²⁰ Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019. PB L 186 van 11.7.2019, blz. 105.

²¹ Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019. PB L 188 van 12.7.2019, blz. 79.

²² IAO (2020), COVID-19: Richtsnoeren voor het verzamelen van statistische gegevens over arbeid: afstandswerk, telewerk, thuiswerk en telehuiswerk definiëren en meten, technische nota van de IAO (blz. 6). Deze definitie van de IAO heeft geen betrekking op het specifieke geval waarin het werk wordt verricht in andere gebouwen van de werkgever dan die waar de werknemer normaliter werkt, iets dat sommige lidstaten als telewerk aanmerken.

16. De wereld van werk staat nooit stil en heeft de afgelopen jaren een aantal grote veranderingen ondergaan. Doordat de laatste tijd meer mensen telewerken, dienen zich kansen maar ook heel wat uitdagingen en risico's aan, met name voor werknemers in de publieke en particuliere sector, inzake de arbeidsbetrekkingen en arbeidsvoorwaarden, voor werkgevers en hun aanpassingsvermogen op snel veranderende markten, en ook voor de samenleving in haar geheel, het overheidsbeleid en overheidsdiensten, en de socialebeschermingsstelsels. Sinds de uitbraak van COVID-19 is telewerken niet meer weg te denken. Volgens een enquête van Eurofound werkte in juli 2020 34 % van de respondenten uitsluitend van thuis uit²³, in vergelijking met 5,4 % van de werknemers in de EU-27 in 2019²⁴. In juli 2020 werkte 46,4 % van de vrouwen geheel of gedeeltelijk thuis, tegenover 43,1 % van de mannen²⁵.

²³ Eurofound (2020), "Living, working and COVID-19", COVID-19 series, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg.

²⁴ Europese Commissie, "Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to", Science for Policy Briefs, 2020.

²⁵ Eurofound (2020), "Living, working and COVID-19", COVID-19 series, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg (blz. 32).

17. Deze recente enorme toename van telewerk verplicht ons rekening te houden met het potentieel, de beperkingen en de risico's van telewerken. In sommige lidstaten is telewerken, bij wijze van uitzondering, verplicht tijdens de pandemie, maar volgens Eurofound zal ten minste 20 % van de Europese werknemers ook na de pandemie op regelmatige basis of af en toe in een hybride model thuis werken²⁶. Ook uit het Gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid 2021 blijkt dat de aanpassing van de arbeidsomstandigheden tijdens de pandemie een centrale plaats heeft ingenomen en ook daarna van cruciaal belang zal blijven, wat betekent dat moet worden geïnvesteerd in de werkplek en in hervormingen om de beschikbaarheid van flexibele werkregelingen te verbeteren²⁷. Heel wat werknemers geven de voorkeur aan een hybride model, waarin thuiswerken wordt gecombineerd met werken op kantoor. Uit de bevestigingsronde van de e-enquête van Eurofound in juli, blijkt namelijk dat 78 % van de werknemers verkoos ten minste af en toe van thuis uit te werken als er geen COVID-19-beperkingen waren. Het verschil tussen vrouwen (77,6 %) en mannen (76,4 %) is nagenoeg verwaarloosbaar²⁸.
18. Het wijdverbreide gebruik van telewerken is een nieuw verschijnsel dat als gevolg van de pandemie een snelle opmars kent. Daarom zijn de bedrijfsreglementen, collectieve overeenkomsten en arbeidswetten vaak nog niet aangepast om hiermee rekening te houden. De vraag rijst dus of er samen met de sociale partners stappen moeten worden ondernomen, ook op nationaal niveau, om passende beleidsmaatregelen voor telewerk uit te werken zodat de problemen die voortvloeien uit de steeds vaker voorkomende regelingen voor telewerken beter kunnen worden aangepakt op basis van het bestaande onderzoek naar, de ervaring met en de expertise op het gebied van telewerken.

²⁶ "Telework, ICT-based mobile work in Europe: Trends, challenges and the right to disconnect",
11 maart 2021 — virtuele vergadering van het EMCO, georganiseerd door het Portugese voorzitterschap van de Raad van de Europese Unie, presentatie door Eurofound, beschikbaar op: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/presentation/telework-ict-based-mobile-work-in-europe-trends-challenges-and-the-right-to-disconnect>

²⁷ Doc. ST 7144/2/21 REV 1, punt 14.

²⁸ Eurofound (2020), "Living, working and COVID-19", COVID-19 series, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg.

19. Uit recent onderzoek blijkt dat telewerken werknemers onder meer de volgende voordelen biedt: ze hebben de mogelijkheid om het evenwicht tussen werk en privéleven te verbeteren, ze zijn productiever en zelfstandiger, en ze besteden minder tijd en geld aan woon-werkverkeer²⁹. Voor werkgevers kan het dan weer de productiviteit en doeltreffendheid vergroten, de directe en afgeleide kosten van bedrijfsruimtes en kantoren verlagen, en een resultaatgerichte arbeidsorganisatie bevorderen³⁰. Voorts kan het de ontwikkeling van IT-vaardigheden in de hand werken, de toegang tot de arbeidsmarkt vergemakkelijken, de arbeidsmarkten inclusiever maken voor bepaalde categorieën werknemers (met name voor werknemers met een handicap of met zorg- en gezinstaken)³¹, aanzienlijke milieuvoordelen opleveren — bijvoorbeeld een lagere CO₂-uitstoot³² —, en de territoriale samenhang en de regionale verdeling van banen tussen steden en plattelandsgebieden bevorderen door een betere afstemming tussen de vraag naar en het aanbod van arbeid, zonder dat de werknemers hoeven te verhuizen³³.
20. Telewerken houdt echter ook verscheidene risico's in voor werknemers, zoals moeilijkheden voor een efficiënt beheer van personele middelen, een te ver doorgedreven toezicht door de controle op het gebruik van IT-bedrijfsmiddelen, een vervaging van de scheiding tussen werk en privéleven, meer arbeidsintensiteit, virtueel presenteïsme, sociaal en professioneel isolement, striktere voorwaarden wat betreft zelfbeheer en zelforganisatie, een gebrek aan lichaamsbeweging, psychosociale aandoeningen, spier- en skeletaandoeningen en andere aandoeningen als gevolg van een ongeschikte werkomgeving³⁴, moeilijkheden om collectieve vertegenwoordiging en onderhandelingen te waarborgen, en minder participatie van de werknemers bij de besluitvorming op de werkvloer³⁵.

²⁹ Eurofound, 'Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age', juli 2020

³⁰ IAO, Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, 2017; Eurofound, 'Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age', 2020

³¹ Eurofound, 'Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age', juli 2020

³² "How COVID-19 working routines can save emissions in a post-COVID-19 world", IZT-Institute for Future Studies and Technology Assessment

³³ Horizon magazine, "Teleworking is here to stay – here's what it means for the future of work", september 2020, <https://horizon-magazine.eu/article/teleworking-here-stay-here-s-what-it-means-future-work.html>.

³⁴ Zie bijvoorbeeld EU-OSHA, "Participatory ergonomics and preventing musculoskeletal disorders in the workplace", april 2021; EU-OSHA, "Working with chronic musculoskeletal disorders", maart 2021.

³⁵ Eurofound, "Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age"; Eurofound, "Further exploring the working conditions of ICT-based mobile workers and home-based teleworkers", werkdocument, 2020.

21. Telewerken kan ook ongelijkheden vergroten, onder meer op het gebied van vaardigheden of de onevenwichtige verdeling van zorgtaken. Telewerken riskeert met name genderongelijkheden bij onbetaalde zorgtaken te vergroten, aangezien vrouwen veeleer werk met huishoudelijke taken combineren³⁶. Tegelijkertijd kan een goede toepassing van telewerk de gelijke verdeling van betaald werk en onbetaalde zorgtaken tussen mannen en vrouwen bevorderen. Daarom is het belangrijk te voorkomen dat het enkel voor vrouwen een alternatief voor kantoorwerk wordt en zo stereotypen en discriminatie kracht bijzet. In het digitale tijdperk kan gelijke toegang tot connectiviteit en digitale technologieën, met name voor bepaalde groepen vrouwen (zoals oudere vrouwen, vrouwen uit achtergestelde sociaal-economische groepen), helpen de kloof op het gebied van digitale vaardigheden te dichten³⁷.
23. Niet iedereen kan overal in gelijke mate telewerken. Dit heeft te maken met de aard van de verrichte werkzaamheden, huisvesting en andere omstandigheden, zoals een gebrek aan netwerkconnectiviteit, toegang tot apparatuur en/of digitale vaardigheden, of een gebrek aan infrastructuur of aan investering in infrastructuur. De toename van telewerk kan dus leiden tot meer uitgesproken verschillen in de realiteit die hoog- en laagopgeleide werknemers ervaren, en kan de digitale kloof tussen en binnen regio's vergroten. Hierdoor kunnen nieuwe en groeiende ongelijkheden ontstaan, ook tussen mannen en vrouwen, op het gebied van inkomen en levenskwaliteit, maar ook wat betreft participatiepatronen op de arbeidsmarkt en carrièrevooruitzichten op de lange termijn, wat voor laagopgeleide werknemers indirect ook tot een hoger risico van armoede en sociale uitsluiting leidt.
24. In deze context zijn een leven lang leren, een passend beheer en goede feedback, en met name toegang tot digitale vaardigheden van fundamenteel belang om werknemers en werkgevers profijt te laten trekken uit het potentieel van telewerken, en tegelijkertijd ongelijkheden en uitsluiting op grond van een gebrek aan de nodige vaardigheden en middelen om te telewerken te voorkomen.

³⁶ Gendergelijkheidsindex 2020: Digitalisation and the future of work, EIGE.

³⁷ OESO, "Bridging the digital gender divide: include, upskill, innovate", <https://www.oecd.org/going-digital/bridging-the-digital-gender-divide-key-messages.pdf>.

25. Telewerken bemoeilijkt tevens de doeltreffende uitvoering van het arbeidsrecht, alsook de handhaving ervan door de arbeidsinspecties. Mogelijk moeten de middelen en inspectieprocedures van deze laatste worden geëvalueerd en worden aangepast aan deze nieuwe arbeidspatronen, zonder de privacy van de werknemers te schenden.
26. In een dynamische, veranderende en meer gediversifieerde wereld van werk kan telewerken ook uitdagingen met zich meebrengen op het gebied van toegang tot sociale bescherming: ruwweg een kwart van de werknemers die telewerken of met behulp van ICT mobiel werken, met inbegrip van middelhoog- en hoogopgeleide werknemers, maakt melding van een combinatie van lage lonen, baanonzekerheid, geen toegang tot opleiding en beperkte carrièrevooruitzichten, waardoor zij in een onzekere arbeidssituatie verkeren³⁸.
27. Gezien de veelheid aan bedrijfsmodellen, sectoren en banen is een standaardoplossing niet mogelijk en spelen de sociale partners een centrale rol bij de onderhandelingen over, en de toepassing en handhaving van regels op het gebied van telewerken.
28. De Europese Unie heeft binnen het nieuwe meerjarig financieel kader en NextGenerationEU middelen beschikbaar gesteld om de lidstaten te ondersteunen bij hun inspanningen om oplossingen te vinden voor de problemen die zich voordoen naar aanleiding van de veranderingen in de wereld van werk, ook wat telewerken betreft. Het Europees Sociaal Fonds Plus (ESF+) en het React-EU-initiatief zullen de aanpassing van werknemers en werkgevers aan verandering blijven faciliteren, en daarbij een gezonde werkomgeving bevorderen, ook in de context van crisisherstel.

³⁸ Eurofound, "Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age";

DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

VERZOEKT DE LIDSTATEN OM, REKENING HOUDEND MET NATIONALE
OMSTANDIGHEDEN EN MET INACHTNEMING VAN DE ROL EN DE AUTONOMIE
VAN DE SOCIALE PARTNERS:

29. te OVERWEGEN nationale actieplannen of nationale strategieën te ontwikkelen ten aanzien van de mogelijkheden en risico's die voortvloeien uit de verschillende dimensies van telewerken, rekening houdend met het genderperspectief, dan wel dit punt op te nemen in bestaande of toekomstige strategieën;
30. te OVERWEGEN hun beleid inzake telewerken aan te passen of, in voorkomend geval, richtsnoeren te verstrekken, met name op het gebied van gezondheid en veiligheid, de organisatie van en het toezicht op de arbeidstijden, doeltreffende controles door arbeidsinspecties — met volledige inachtneming van de privacywetgeving —, computer- en ander materiaal voor thuishkantoren en andere mobiele kantoren, risico's op het gebied van gendergelijkheid, gelijke opleidings- en carrièremogelijkheden, eventuele steun voor de kosten van telewerken, en de bevordering van de dialoog tussen werkgevers en werknemers;
31. hun inspanningen OP TE VOEREN om de aanbeveling van de Raad van 2019 met betrekking tot de toegang tot sociale bescherming voor werknemers en zelfstandigen daadwerkelijk uit te voeren, en in hun nationale uitvoeringsplannen rekening te houden met de dynamische veranderingen in de arbeidsbetrekkingen;
32. te OVERWEGEN om, in overeenstemming met hun specifieke doelstellingen, gebruik te maken van de beschikbare EU-middelen om de problemen op het gebied van telewerken op te lossen;

33. goede praktijken VAST TE STELLEN en te BEVORDEREN voor een correct en evenwichtig gebruik van telewerken, met name via hybride telewerkmodellen, en de toepassing van die praktijken door werkgevers te ONDERSTEUNEN;
34. te OVERWEGEN initiatieven ter verbetering van de arbeidsinspectie en de gezondheid en veiligheid op het werk op te zetten of aan te scherpen, rekening houdend met de risico's die voortvloeien uit telewerk.

VERZOEKT DE LIDSTATEN EN DE EUROPESE COMMISSIE OM, OVEREENKOMSTIG HUN RESPECTIEVE BEVOEGDHEDEN, REKENING HOUDEND MET NATIONALE OMSTANDIGHEDEN EN MET INACHTNEMING VAN DE ROL EN DE AUTONOMIE VAN DE SOCIALE PARTNERS:

35. SAMEN TE WERKEN om het besef te vergroten van de risico's, de mogelijkheden en de voordelen die telewerken met zich meebrengt en van de sleutelrol van de sociale dialoog en collectieve onderhandelingen over dit onderwerp;

VERZOEKT DE EUROPESE COMMISSIE:

36. verder onderzoek over en de uitwisseling van ervaringen met de gevolgen van telewerken voor het herstel na de pandemie te BEVORDEREN;
37. de uitwisseling van ervaring en goede praktijken op het gebied van nationale benaderingen inzake telewerken te FACILITEREN;
38. een ANALYSE te maken van de context en de implicaties van telewerken in de EU tijdens en na de pandemie en van de mate waarin het huidige sociaal recht en arbeidsrecht in de EU behoorlijke arbeidsvoorwaarden voor telewerkers waarborgen en tegemoetkomen aan hun specifieke situatie en uitdagingen, ook wat betreft het recht om offline te zijn.

VERZOEKT HET COMITÉ VOOR DE WERKGELEGENHEID EN HET COMITÉ VOOR
SOCIALE BESCHERMING:

39. ervaringen, goede praktijken en geleerde lessen te **BLIJVEN** uitwisselen, met name wat betreft telewerken in de context van de COVID-19-pandemie en daarna.

GEEFT DE SOCIALE PARTNERS, MET VOLLEDIGE INACHTNEMING VAN HUN ROL EN
AUTONOMIE, IN OVERWEGING:

40. op alle niveaus te **BLIJVEN** deelnemen aan de sociale dialoog over de toekomst van het werk, en met name over digitalisering en telewerken;
41. **BIJ TE DRAGEN** aan het beschermen van het welzijn, de veiligheid en de gezondheid van telewerkers, met name wat betreft het evenwicht tussen werk en privéleven, het recht om offline te zijn, passende arbeidsvoorwaarden en werkomgevingen die voldoen aan de normen inzake gezondheid en veiligheid op het werk, en het aanbieden van beroepsopleidingen, meer bepaald op het gebied van digitale vaardigheden.
42. passende regelingen op sector- en bedrijfsniveau en de naleving van de toepasselijke regels inzake arbeidstijden van telewerkers te **BEVORDEREN** — en het besef van het belang hiervan te vergroten — zodat ze zich daadwerkelijk kunnen losmaken van het werk.
-