

**Van het 'virtuele kantoor' worden veel voordelen verwacht: minder files, een hoger bruto nationaal inkomen door lagere kosten en lagere sociale lasten, meer vrijheid en vrije tijd, betere integratie van sociale kwetsbare groepen. Toch kleven er ook gevaren aan het telewerken, vooral op sociaal niveau.**

RIENTS DIJKSTRA\*

Een punt dat, naast genoemde voordelen, wat meer aandacht verdient is de mogelijkheid om het telewerken in te zetten voor betere integratie van kwetsbare groepen. In theorie kan telewerken ouderen, gedeeltelijk arbeidsongeschikten en vrouwen met kinderen, ondanks hun 'handicap', flexibeler inzetbaar maken. Het gebruik van computers en telematica kan "verschillende functiebeperkingen opheffen", zoals de secretaris-generaal van het ministerie van Sociale Zaken het onlangs in een rede uitdrukte. Dit is geen nieuwe idee. De vakbond MHP is een groot voorstander van telewerken voor deze groepen, zoals blijkt uit het artikel *Telewerken oplossing als arbeidsongeschiktheid dreigt* (Rotterdams Dagblad, mei 1995). Ook worden praktische experimenten gedaan: de regio Rijnmond heeft sinds 1993 een proefproject met telewerken voor gehandicapten. Ook een producent van hard- en software, TC Help, is sinds 1995 met een experiment bezig. Resultaten zijn nog niet gepubliceerd.

#### BELANGEN

Ondanks deze positieve aspecten is het telewerken niet noodzakelijkerwijs een zegen voor de moeilijk bemiddelbare groepen op de arbeidsmarkt. Er is namelijk een belangrijk verschil tussen het telewerken zoals dat gebeurt door een werknemer die op een normale arbeidsovereenkomst werkt, en het op losse- of oproepbasis inhuren van arbeidskracht voor telewerk. De kans is groot dat de moeilijk bemiddelbaren juist in die laatste groep terecht komen. Dit heeft te maken met het spanningsveld tussen de belangen van werkgevers en de algemene maatschappelijke belangen.

De weerstand van werkgevers tegen het in dienst nemen van ouderen, gedeeltelijk arbeidsongeschikten en vrouwen met kinderen wordt niet alleen veroorzaakt door hun verminderde flexibiliteit, maar vooral ook door het risico dat zij -eenmaal in vaste dienst- vormen. Een goed voorbeeld is de Wet Uitbreiding Loondoorbetalingsplicht bij Ziekten (WULPZ), die onlangs door de Tweede Kamer is aangenomen. Deze wet zegt dat de werkgever het loon van iemand die arbeidsongeschikt wordt nog een



## Isolement dreigt voor risicogroepen

Telewerken: oprit naar maatschappelijke integratie? Foto: David Tesselaar

jaar lang moet doorbetalen. Dit geldt voor alle werknemers, óók de nú nog gezonden. Maar leden van risicogroepen -mensen met chronische ziekten, ex-kankerpatiënten, ex-psychiatrische patiënten- lopen statistisch een verhoogde kans dat zij opnieuw ziek worden. Volgens de wet van de grote aantallen kosten zij gemiddeld meer geld. De calculerende ondernemer zal daarom proberen hun aantal zo klein mogelijk te houden. Hij zal hen, als het even kan, niet in vaste dienst nemen, en het zal daarbij weinig uitmaken of die werknemer via een kabeltje werkt. Dat is één element in het spanningsveld.

#### CONTRACTEN

Het tweede element vormt de druk op de sociale diensten en andere uitkerende instanties om te bezuinigen. Daardoor wordt hun beleid de laatste tijd steeds harder, waarbij grote druk op inactieven wordt uitgeoefend om toch werk te zoeken. Voeg deze krachtenvelden samen en er is een lucratieve markt voor diensten van telewerkers die zichzelf, tegen lage lonen en op slechte voorwaarden, op losse basis verhuren. Oproep-telewerk wordt reeds veelvuldig toegepast. Het is heel normaal dat bedrijven hun help- en servicedesks laten bemannen door medewerkers van een telemarketing bedrijf die ergens aan de andere kant van Nederland aan

een computernetwerk zitten. Dit soort werk wordt veel gedaan door scholieren en studenten die hun studiebeurs willen aanvullen, maar óók door mensen die -om welke reden dan ook- elders niet aan de bak komen. Zij werken op 'nul-urencontracten' en oproepcontracten. Is er te weinig werk, dan zijn het de minst productieve operators de eerste die te horen krijgen dat ze een tijdje niet hoeven te komen. Het scenario kan nu simpel worden uitgetekend: risicogroepen moeten actief werk gaan zoeken; wanneer zij dat weigeren wordt op hun uitkering gekort. Maar zij worden niet in vaste dienst genomen, en dús komen ze in de categorie telewerkers op los contract terecht.

Het grote gevaar voor telewerkende risicogroepen is, dat wanneer hun arbeid wordt losgekoppeld van een vaste verbintenis met een bedrijf, zij zélf gaan opdraaien voor de kosten en onzekerheid die met hun -niet zelfgekozen- positie samenhangen. Zo kunnen de kosten van de risico's worden toegeschoven aan de zwaksten, die zich daar het minst tegen kunnen verdedigen. Een situatie die, gegeven het huidige maatschappelijke krachtenveld, waarschijnlijk normaal zal worden.

\* Redactie AGORA. Voor dit artikel is gebruik gemaakt van de afstudeerscriptie *Telewerken: Valse Beloften?* van drs. Liesbeth M. Weijss.