

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

10 januari 2008

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

**betreffende het opzetten van experimenten
inzake deeltijds telewerken in de federale
administratie**

(ingediend door de dames Maggie De Block
en Carina Van Cauter en de heren
Geert Versnick en Herman De Croo)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

10 janvier 2008

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

**relative à la mise sur pied d'expériences en
matière de télétravail à temps partiel dans
l'administration fédérale**

(déposée par Mmes Maggie De Block et
Carina Van Cauter et
MM. Geert Versnick en Herman De Croo)

cdH	:	centre démocrate Humaniste	
CD&V–N–VA	:	Christen-Democratisch en Vlaams/Nieuw-Vlaamse Alliantie	
Ecolo-Groen!	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen	
FN	:	Front National	
LDD	:	Lijst Dedecker	
MR	:	Mouvement Réformateur	
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten	
PS	:	Parti Socialiste	
sp.a - spirit	:	Socialistische partij anders - sociaal, progressief, internationaal, regionalistisch, integraal-democratisch, toekomstgericht.	
VB	:	Vlaams Belang	

<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties :</i>		<i>Abréviations dans la numérotation des publications :</i>	
DOC 52 0000/000 :	Parlementair document van de 52 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer	DOC 52 0000/000 :	Document parlementaire de la 52 ^{ème} législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA :	Schriftelijke Vragen en Antwoorden	QRVA :	Questions et Réponses écrites
CRIV :	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)	CRIV :	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)
CRABV :	Beknopt Verslag (blauwe kaft)	CRABV :	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)
CRIV :	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)	CRIV :	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) (PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)
PLEN :	Plenum	PLEN :	Séance plénière
COM :	Commissievergadering	COM :	Réunion de commission
MOT :	moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)	MOT :	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i>	<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i>
Bestellingen :	Commandes :
Natieplein 2	Place de la Nation 2
1008 Brussel	1008 Bruxelles
Tel. : 02/ 549 81 60	Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74	Fax : 02/549 82 74
www.deKamer.be	www.laChambre.be
e-mail : publicaties@deKamer.be	e-mail : publications@laChambre.be

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit voorstel neemt de tekst over van DOC 51 0195/001.

Telewerken behoort tot de mogelijkheden van de moderne arbeidsmarkt. De Kamer van volksvertegenwoordigers en de Belgische Senaat hebben respectievelijk op 13 juni 1996 en 24 oktober 1996 een wet aangenomen die voorziet in een globale regeling voor de huisarbeid. De wet van 6 december 1996 betreffende de huisarbeid werd bekend gemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 24 december 1996.

Ofschoon in de praktijk meestal wordt gesproken over *telewerken*, wordt in de wet van 6 december 1996 officieel de term *huisarbeid* gebruikt. Over deze term heeft zich tijdens de bespreking van het wetsontwerp betreffende de huisarbeid een uitgebreide discussie ontwikkeld. Velen waren van oordeel dat huisarbeid meer refereert aan huishoudelijk werk dan aan het verrichten van professionele arbeid in een locatie die door de werknemer zelf wordt gekozen en die zijn woonplaats of één van zijn verblijfplaatsen kan zijn. Na onderzoek is gebleken dat men in het *Sociaalrechtelijk Woordenboek* de termen *thuiswerk*, *thuiswerker*, *thuisarbeid* en *thuisarbeider* niet terugvindt.

Daarentegen vindt men er:

- huisarbeid: arbeid ten behoeve van een onderneming, welke niet wordt verricht op een plaats door de werkgever aangewezen, doch meestal in of nabij de woning van de arbeider;
- huisarbeider: werknemer die huisarbeid verricht.

Het gebruik van de sociaalrechtelijke terminologie, vastgesteld in het *Sociaalrechtelijk Woordenboek*, wordt bij decreet van 25 september 1975 van de Vlaamse Cultuurgemeenschap tot verbetering van de sociaalrechtelijke terminologie verplicht gesteld voor alle teksten die in overheidsdiensten worden opgesteld of voorbereid.

Er bestaat soms verwarring tussen de termen *huisarbeid*, *telewerken* en *tele-thuiswerken*.

Hierboven gaven we reeds een definitie van huisarbeid. Traditioneel wordt er van telewerk gesproken indien informatica- en telecommunicatietechnologieën worden gebruikt om werk te verrichten op afstand van de plaats waar de arbeidsresultaten nodig zijn of waar het werk conventioneel zou worden verricht.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition reprend le texte de la proposition DOC 51 0195/001.

Le télétravail figure parmi les possibilités du marché moderne du travail. Les 13 juin et 24 octobre 1996, la Chambre des représentants et le Sénat de Belgique ont adopté respectivement une loi sur le travail à domicile. La loi du 6 décembre 1996 relative au travail à domicile a paru au *Moniteur belge* du 24 décembre 1996.

Bien que l'on parle généralement dans la pratique de *télétravail*, la loi du 6 décembre 1996 utilise officiellement l'expression *travail à domicile*. L'examen du projet de loi a donné lieu à une discussion approfondie sur les termes «travail à domicile». Nombreux étaient ceux qui estimaient que cette expression fait référence au travail ménager plutôt qu'à l'accomplissement d'un travail professionnel dans un lieu choisi par le travailleur lui-même et qui peut être son domicile ou une de ses résidences. Après recherches, il est apparu que l'on ne retrouvait pas les termes «*thuiswerk*», «*thuiswerker*», «*thuisarbeid*» et «*thuisarbeider*» dans le «*Sociaalrechtelijk Woordenboek*».

Y figurent, par contre:

- «huisarbeid» (*travail à domicile*): *travail pour le compte d'une entreprise, qui n'est pas effectué en un lieu désigné par l'employeur, mais le plus souvent dans l'habitation du travailleur ou à proximité de celle-ci*;
- «huisarbeider» (*travailleur à domicile*): *travailleur qui effectue un travail à domicile*.

Le décret de la Communauté culturelle néerlandaise du 25 septembre 1975 pour l'amélioration de la terminologie de droit social dans les services publics rend l'emploi de la terminologie de droit social fixée dans le *Sociaalrechtelijk Woordenboek* obligatoire dans tous les textes rédigés ou préparés dans les services publics.

On confond parfois les termes *travail à domicile*, *télétravail* et *télétravail à domicile*.

Nous avons déjà donné ci-dessus une définition de la notion de travail à domicile. On parle traditionnellement de télétravail dans le cas où des technologies de l'information et de la communication sont utilisées pour travailler à une certaine distance de l'endroit où le travail doit produire des résultats ou de l'endroit où le travail serait effectué de manière conventionnelle.

Tele-thuiswerk is een combinatie van huisarbeid en telewerken, met andere woorden huisarbeid waarbij gebruik gemaakt wordt van moderne informatica- en telecommunicatietechnologieën.¹

In België bestaan geen officiële statistieken over telewerken, net zomin als in vele andere Europese landen. Huisarbeid was op zijn hoogtepunt in het midden van de 19^{de} eeuw. In 1896 telde men ongeveer 125.000 huisarbeiders. In 1910 waren er dat 5.000 meer. Sedert de jaren twintig is hun aantal sterk afgenomen. Volgens een recente studie van Alcatel telewerken ongeveer 10% of 150.000 van de Belgische werknemers. Meer dan de helft telewerkt thuis. Uit deze studie blijkt ook dat 87% van de telewerkers, 85% van de ICT-managers en 95% van de telewerkende bedrijven tevreden of zeer tevreden zijn. Van de niet-telewerkers heeft slechts 1 op 5 geen belangstelling voor telewerken.

In Nederland groeide het aantal huisarbeiders tussen 1992 en 1999 van 60.000 naar ongeveer 300.000. Het Telewerkforum schat dat in 2006 ongeveer 1 miljoen Nederlanders hun werk elders dan achter het traditionele bureau op het hoofdkantoor zullen uitvoeren. Blijkens een onderzoek van 1993 door Eurostat wordt het aandeel van de huisarbeiders geschat op 7,7% van de werknemers. Hierbij moet echter worden opgemerkt dat de gehanteerde definitie van huisarbeid sterk verschilde van de juridische definitie, aangezien Eurostat de bezoldigde werknemers heeft geteld die doorgaans thuis werken. Onder deze definitie vallen bijvoorbeeld ook handelsvertegenwoordigers die thuis hun administratie doen.

Op 6 november 2002 keurde het Vlaams Parlement een resolutie van mevrouw Patricia Ceysens c.s. goed over het opzetten van experimenten inzake deeltijds telewerken in de Vlaamse administratie en de Vlaamse openbare instellingen². Ook tijdens de vorige regeerperiode werd in het Vlaams Parlement een voorstel van resolutie van toenmalig Vlaams volksvertegenwoordiger mevrouw Sonja Van Lindt en huidig Vlaams volksvertegenwoordiger mevrouw Anny De Maght-Aelbrecht betreffende het opzetten van een experiment inzake thuis- of telewerk in de Vlaamse administratie aangenomen³. Dit voorstel van resolutie bepaalde dat er een experiment zou worden opgezet waarin een beperkt aantal mensen in de administratie van de Vlaamse overheid de

Le télétravail à domicile est une combinaison de travail à domicile et de télétravail; il s'agit, en d'autres termes, de travail à domicile faisant appel à des technologies modernes de l'information et des télécommunications.¹

En Belgique, il n'existe, pas plus que dans de nombreux autres pays européens, de statistiques officielles concernant le télétravail. Le travail à domicile a atteint son apogée au milieu du XIX^e siècle. En 1896, on comptait quelque 125 000 travailleurs à domicile. En 1910, il y en avait 5 000 de plus. Depuis les années vingt, leur nombre a fortement diminué. Selon une étude récente d'Alcatel, quelque 10% ou 150 000 travailleurs belges pratiquent le télétravail. Plus de la moitié d'entre eux le pratiquent à domicile. Il ressort également de cette étude que 87% des télétravailleurs, 85% des managers des nouvelles technologies de l'information et de la communication (TIC) et 95% des entreprises pratiquant le télétravail sont satisfaites ou très satisfaites. Parmi ceux qui ne pratiquent pas le télétravail, un sur cinq seulement n'est pas intéressé par le télétravail.

Aux Pays-Bas, le nombre de travailleurs à domicile est passé, entre 1992 et 1999, de 60.000 à quelque 300.000. Le *Telewerkforum* estime qu'en 2006, environ un million de Néerlandais exerceront leur activité professionnelle ailleurs que derrière le traditionnel bureau du siège central. Il ressort d'une enquête réalisée par Eurostat en 1993 que les travailleurs à domicile représenteraient 7,7% de l'ensemble des travailleurs. Il convient toutefois de souligner que la définition du travail à domicile appliquée en l'occurrence différerait sensiblement de la définition juridique, étant donné qu'Eurostat a pris en compte les travailleurs rémunérés exerçant généralement leur activité professionnelle à domicile. Cette définition inclut également, par exemple, les représentants de commerce qui effectuent leurs tâches administratives à domicile.

Le 6 novembre 2002, le parlement flamand a adopté une résolution de Mme Patricia Ceysens et consorts, relative à l'organisation d'expériences en matière de télétravail à temps partiel au sein de l'administration flamande et des institutions publiques flamandes². Au cours de la législature précédente, le parlement flamand a également adopté une proposition de résolution de l'ancienne députée flamande Mme Sonja Van Lindt et de l'actuelle députée flamande Mme Anny De Maght-Aelbrecht, relative à la mise sur pied d'une expérience de travail à domicile ou de télétravail au sein de l'administration flamande³. L'objet de cette proposition de résolution était de permettre, à titre expérimental, à un nombre limité d'agents de l'administration flamande

¹ Uit: Patrick MAERTEN. *Telewerken: juridische aspect van een virtuele arbeidsorganisatie*. In: *Oriëntatie*, 10 oktober 2000.

² Vlaams Parlement stuk 1096 (2001-2002) – nrs. 1 t.e.m. 6.

³ Vlaams Parlement stuk 458 (1996-1997).

¹ Dans: Patrick MAERTEN. *Telewerken: juridische aspecten van een virtuele arbeidsorganisatie*. In: *Oriëntatie*, 10 octobre 2000.

² Parlement flamand, DOC 1096 (2001-2002) – n°s 1 à 6.

³ Parlement flamand, DOC 458 (1996-1997).

mogelijkheid werd geboden om hun professionele taken vol- of deeltijds te verrichten in hun woonplaats.

Een analoog voorstel van resolutie werd tijdens de vorige regeerperiode op federaal niveau ingediend door toenmalig senator mevrouw Lisette Nelis-Van Liedekerke en senator mevrouw Jeannine Leduc⁴. Dit stuk kreeg geen parlementaire behandeling en bleef bijgevolg zonder voorwerp. Ook in de Kamer van volksvertegenwoordigers was een voorstel van resolutie hangende. Dat voorstel werd ingediend door mevr. K. van der Hooft en de heren F. Anthuenis en J. Valkeniers⁵.

Op Vlaams niveau werd vanaf januari 1999 een proefproject *alternatief werken* in de welzijnssector doorgevoerd. Kind & Gezin wou hiermee een integratie van meerdere innovatieve werkvormen verwezenlijken, namelijk *telewerk*, *satellietkantoor*, *thuiswerk*, een innovatief kantoorconcept maar ook flexibele werktijden, resultaatgericht werken enz. Kind & Gezin kreeg hiervoor trouwens de *HRM Development Award*. In de testfase bleef de methode beperkt tot twee afdelingen van Kind & Gezin, ook proeftuinen genoemd: de afdeling Algemene Diensten (met 15 deelnemers) en de ICT-afdeling 36 deelnemers). Aan het begin van de week stelt iedereen een weekprogramma op. Maandag is er een briefing en donderdag een staf, waarop iedereen aanwezig moet zijn. De overige dagen bepaalt de werknemer zelf wanneer en waar hij of zij werkt. Werknemers hoeven niet thuis te werken, maar kunnen ook terecht in de provinciale afdelingen.

De evaluatie⁶ van het project is zeer positief: er wordt meer en beter gewerkt, werknemers zijn meer gemotiveerd en tevreden.

Tegelijk toonde de evaluatie aan dat er zich enkele uitdagingen stelden:

- 1) er werd vastgesteld dat alternatief werken niet altijd evident is. Het stelt zowel aan de leidinggevende als aan de werknemer nieuwe eisen;
- 2) enkele aspecten van de alternatieve werkorganisatie behoeften nog verdere uitklaring (o.a. de personeelsadministratieve aspecten, de interne en externe communicatie, alsook de datacommunicatie);

d'exercer leurs activités professionnelles à domicile à temps plein ou à temps partiel.

Au cours de la législature précédente, une proposition de résolution analogue avait été déposée, au niveau fédéral, par les anciennes sénatrices Mme Lisette Nelis-Van Liedekerke et Mme Jeannine Leduc⁴. Cette proposition n'ayant fait l'objet d'aucun examen parlementaire, elle est restée sans objet. La Chambre des représentants avait également été saisie d'une proposition de résolution déposée par Mme K. van der Hooft et MM. F. Anthuenis et J. Valkeniers⁵.

Au niveau flamand, un projet pilote intitulé «*alternatief werken*» a été lancé dès janvier 1999 dans le secteur de l'aide sociale. *Kind & Gezin* se proposait par là d'intégrer différentes formes de travail novatrices, à savoir le *télétravail*, le *bureau satellite*, le *travail à domicile*, autrement dit un concept de bureau novateur, mais aussi d'instaurer des horaires de travail flexibles, un mode de fonctionnement ciblé sur les résultats, etc. *Kind & Gezin* s'est d'ailleurs vu décerner le *HRM Development Award*. Durant la période de test, la méthode a été limitée à deux départements de *Kind & Gezin*, qualifiés de «jardins d'essai»: le département des Services généraux (15 participants) et le département TIC (36 participants). En début de semaine, chacun établit un programme hebdomadaire. Un briefing est organisé le lundi, une réunion de staff le jeudi, auxquels tout le monde doit assister. Les autres jours, le travailleur décide lui-même de son horaire et de son lieu de travail. Les travailleurs ne doivent pas nécessairement travailler à la maison, ils peuvent également se rendre dans les antennes provinciales.

L'évaluation⁶ du projet est très positive: le personnel travaille plus et mieux, il est plus motivé et plus satisfait.

L'évaluation a également mis en lumière plusieurs défis:

- 1) il a été constaté qu'il n'était pas toujours évident de travailler autrement. Cela pose de nouvelles exigences tant à la direction qu'au travailleur;
- 2) Il a fallu préciser certains aspects de l'organisation alternative du travail, notamment les aspects relatifs à l'administration du personnel, la communication interne et externe, la communication des données;

⁴ Senaat stuk 1-578/1 - 1996-1997 - 13 maart 1997.

⁵ Kamer stuk 876/1 - 1999-2000.

⁶ Sandra VAN DER MESPEL. *Alternatief werken binnen Kind & Gezin. Evaluatie proefproject Alternatief Werken. December 2000.*

⁴ Sénat, DOC n° 1-578/1 - 1996-1997 - 13 mars 1997.

⁵ Chambre, DOC n° 876/001 - 1999-2000.

⁶ Sandra VAN DER MESPEL, *Alternatief werken binnen KIND & Gezin. Evaluatie proefproject. Alternatief Werken. Décembre 2000.*

3) er moet een zekere cultuur en welwillendheid vanwege het personeel aanwezig zijn om alternatief werken in een onderneming of instelling te kunnen invoeren.

4) alternatief werken is een groeiproces, met bijbehorende groeipijnen. Een proefproject in één dienst kan niet zomaar gekopieerd worden naar een andere dienst.

5) alternatief werken zal ook niet voor alle werknemers tot een grotere tevredenheid leiden.

Ook vanuit het private bedrijfsleven groeit de interesse voor telewerken. Reeds in 1997 schoof het VEV (Vlaams Economisch verbond nu VOKA) telewerk naar voor als een middel om files te helpen bestrijden. Tijdswinst is overigens één van de grootste verwachte voordelen van telewerken. Bovendien schept het nieuwe mogelijkheden voor herintreders en gehandicapten en zou het moeten leiden tot een lager ziekteverzuim. Anderzijds vraagt het voor bedrijven een extra investering in ICT. Meer bepaald de aanschaf van breedbandaansluitingen, laptops, internet, GSM's en dergelijke zijn noodzakelijk om een werknemer elders dan op kantoor zijn job te kunnen laten uitvoeren. Daartegenover staat dan weer een besparing van ruimte en infrastructuur ter plekke, vermits niet alle werknemers gelijktijdig aanwezig zijn.

Huisarbeid heeft een ganse evolutie doorgemaakt. Vroeger situeerde huisarbeid zich vooral in het bewerken van grondstoffen of gedeeltelijk afgewerkte producten. Vooral in de textiel- en kledingsector kende huisarbeid een opmerkelijke opgang in de vorige eeuw. Ten gevolge van de toegenomen standaardisering van het productieproces en de teloorgang van de sectoren waar er het meest beroep werd gedaan op huisarbeid, in het bijzonder na de tweede wereldoorlog, ging het aantal huisarbeiders sterk achteruit. Vandaag situeren de mogelijkheden van huisarbeid zich in de tertiaire sector, in tegenstelling tot vroeger, toen huisarbeid zich voornamelijk in de secundaire sector ontwikkeld heeft.

De ontwikkeling van de dienstensector, de sterke vooruitgang op het vlak van de communicatietechnologie en telematica en de problemen inzake ecologie en mobiliteit hebben een vernieuwde aandacht voor de mogelijkheden van de huisarbeid met zich gebracht. Tevens wordt huisarbeid overwogen vanuit het perspectief van gezinstaken en de kinderopvang. In tegenstelling

3) Il faut qu'il y ait une certaine culture et une certaine bonne volonté dans le chef du personnel pour pouvoir introduire une organisation alternative du travail au sein d'une entreprise ou d'une institution.

4) L'organisation alternative du travail est un processus évolutif, avec ses inévitables crises de croissance. Un projet pilote dans un service ne peut être transposé purement et simplement dans un autre service.

5) L'organisation alternative du travail ne sera pas non plus synonyme de satisfaction accrue pour tous les travailleurs.

Les entreprises du secteur privé manifestent également un intérêt croissant pour le télétravail. En 1997 déjà, le VEV (*Vlaams Economisch Verbond*, la fédération patronale flamande, à présent dénommée VOKA) considérait le télétravail comme l'une des pistes permettant de lutter contre les embouteillages. Le gain de temps est d'ailleurs l'un des principaux avantages attendus du télétravail. En outre, il crée de nouvelles possibilités pour les personnes qui réintègrent le circuit du travail et les personnes handicapées, et il devrait réduire l'absentéisme pour cause de maladie. D'autre part, le télétravail requiert de la part des entreprises un investissement supplémentaire dans les TIC. L'acquisition, notamment, de connexions à large bande, d'ordinateurs portables, d'un accès à l'Internet, de GSM, etc., est en effet nécessaire pour permettre aux travailleurs d'effectuer leur travail ailleurs qu'au bureau. Ces investissements sont toutefois compensés par une économie d'espace et d'infrastructure sur place, puisque tous les travailleurs ne sont pas présents en même temps.

Le travail à domicile a connu toute une évolution. Autrefois, le travail à domicile se situait principalement dans le domaine de la transformation des matières premières ou dans celui des produits semi-finis. Le secteur du textile et de l'habillement, surtout, a connu un essor remarquable au siècle dernier. À la suite de la standardisation croissante du processus de production et du déclin des secteurs recourant le plus au travail à domicile, en particulier après la Seconde Guerre mondiale, le nombre de travailleurs à domicile s'est fortement réduit. À l'heure actuelle, les possibilités de travail à domicile se situent dans le secteur tertiaire, contrairement à la période antérieure, qui l'avait vu se développer principalement dans le secteur secondaire.

Le développement du secteur des services, les progrès considérables réalisés en matière de technologie de la communication et de télématique et les problèmes d'écologie et de mobilité ont réveillé l'intérêt pour les possibilités qu'offre le travail à domicile. Celui-ci est envisagé également sous l'angle des tâches familiales et de l'accueil des enfants. Toutefois, il ne s'agit plus

tot het verleden gaat het echter niet meer om manuele huisarbeid, maar veeleer om intellectuele arbeid, en in het bijzonder om telewerk.

Bij dit alles moeten echter drie kanttekeningen worden gemaakt.

1) Ten eerste moet worden opgemerkt dat telewerken geen exclusieve oplossing is voor het mobiliteitsprobleem. Het kan hoogstens een deel ervan oplossen. Meer bepaald kan het een ontlasting betekenen van het woon-werkverkeer en bijgevolg van de fileproblematiek.

2) Bovendien verandert telewerken niets aan de tijdsinvestering die nodig is voor betaalde arbeid enerzijds en gezinstaken anderzijds. Telewerken bespaart wel op de tijd die werknemers nodig hebben om zich te verplaatsen van hun woonplaats naar hun werk en omgekeerd. De flexibele arbeidsorganisatie kan voor sommige telewerkers een hulpmiddel zijn met betrekking tot de opvang van de kinderen, maar het kan alleszins geen volwaardig alternatief zijn voor kinderopvang.

3) Telewerken mag geen verdoken «moeder aan de haard»-beweging zijn. Gevreesd wordt immers dat vooral vrouwelijke werknemers in een formule zouden willen stappen van telewerken, met als gevolg dat zij een groter deel van de huishoudelijke taken en de kinderopvang op zich zullen nemen. Het moet duidelijk zijn dat telewerken geen element kan zijn om de genderhandicap te vergroten.

Reeds in het Witboek van de Europese Commissie (p. 29) werd telewerk voorgesteld als één van de negen toepassingsgebieden voor strategische projecten met betrekking tot de ontwikkeling van trans-Europese telecommunicatienetwerken. De Commissie stelde dat telewerk een belangrijke bijdrage kan leveren tot de verplaatsing van werk en vestigingen naar de minder begunstigde gebieden in Europa (het platteland, perifere gebieden, saneringsgebieden enz.). Telewerk maakt als dusdanig deel uit van een omvattend pakket maatregelen dat gericht is op economische groei, concurrentievermogen en werkgelegenheid.

Deze werkvorm betekent een revolutie inzake arbeidsorganisatie, zowel voor werkgever als voor werknemer. Zelfdiscipline vanuit de hoek van de werknemer en een goed uitgetekende planning van de opdrachten voor de werkgever zullen de sleutelwoorden worden in deze nieuwe werkvorm. De voornaamste oorzaak van het uitblijven van de doorbraak van huisarbeid zou te situeren zijn op het vlak van de managementcultuur. Belgische managers zouden moeilijk kunnen afstappen van de idee

aujour'hui de travail manuel à domicile, mais plutôt de travail intellectuel, en particulier de télétravail.

Il y a toutefois lieu de formuler trois observations à ce sujet:

1) En premier lieu, on observera que le télétravail ne peut, à lui seul, résoudre le problème de la mobilité. Il peut tout au plus apporter une solution partielle. Il peut plus particulièrement réduire le volume des déplacements entre le domicile et le lieu de travail et par conséquent contribuer à résoudre le problème des bouchons.

2) En outre, le télétravail ne modifie en rien le volume du temps qui doit être consacré au travail rémunéré, d'une part, et aux tâches ménagères, d'autre part. En revanche, le télétravail permet d'économiser sur le temps nécessaire aux travailleurs pour se rendre de leur domicile à leur travail et inversement. Si l'organisation flexible du travail peut aider certains télétravailleurs quant à la garde de leurs enfants, elle ne peut nullement constituer une véritable alternative à l'accueil des enfants.

3) Le télétravail ne peut constituer un retour déguisé des mères au foyer. On craint en effet que ce soient surtout les travailleuses qui optent pour une formule de télétravail, de sorte qu'elles assument une plus grande part des tâches ménagères et de la garde des enfants. Il doit être clair que le télétravail ne peut accroître les discriminations liées au sexe.

Le Livre blanc de la Commission européenne (p. 29) présentait déjà le télétravail comme un des neuf champs d'application de projets stratégiques liés au développement de réseaux de télécommunications transeuropéens. D'après la Commission, le télétravail pouvait contribuer de manière importante au déplacement du travail et à des implantations dans les zones défavorisées d'Europe (zones rurales, régions périphériques, zones d'assainissement, etc.).

Le télétravail fait partie, en tant que tel, d'un ensemble global de mesures axées sur la croissance économique, la compétitivité et l'emploi.

Cette forme de travail constitue une révolution dans l'organisation du travail, tant pour l'employeur que pour le travailleur. L'autodiscipline de la part du travailleur et, dans le chef de l'employeur, une programmation délimitant clairement les tâches, deviendront les mots clés de cette nouvelle forme de travail. La principale raison pour laquelle le travail à domicile ne «perce» pas se situerait au niveau de la culture de management, les chefs d'entreprises belges renonçant difficilement à

dat een gebrek aan directe controle een dalende productiviteit van de werknemers tot gevolg zou hebben.

Het is evident dat telewerken geen zaligmakend alternatief biedt voor elk administratief werk, voor elke functie en elk niveau. Het biedt bovendien geen integrale oplossing voor meer omvattende problemen als mobiliteit en combinatie arbeid-gezin, maar kan wel een partiële bijdrage leveren. Telewerken biedt naast de vele voordelen ook enkele nadelen. Vanuit het oogpunt van de werkgever is er het reeds aangehaalde probleem van controle. Van de kant van de werknemers bestaat er een vrees om terecht te komen in een sociaal isolement. Bovendien kan er een te grote vermenging tussen privé- en beroepsleven optreden. Daarom is het belangrijk om het vrijwillige karakter van de voorgestelde experimenten van huisarbeid of telewerk veilig te stellen. Hierbij moet echter onmiddellijk aangestipt worden dat full time telewerken een zeer marginaal verschijnsel is. In de praktijk gebeurt het bijna altijd op deeltijdse basis, meestal één of twee dagen per week.

Ofschoon het dat in de praktijk vaak is, mag telewerken niet per definitie worden opgevat als arbeid in de privéwoning van de werknemer. De essentie van telewerken is dat de werknemer tegen loon arbeid verricht onder het gezag van een werkgever in zijn eigen woonplaats of op elke andere door hem gekozen plaats, zonder dat hij onder het toezicht of de rechtstreekse controle van de werkgever staat. Gelet op het risico van sociaal isolement, verdient het aanbeveling om prioritair – maar niet exclusief – telewerkexperimenten op te starten in satellietlocaties. Meteen is dit naast de wettelijke bepaling terzake ook een extra waarborg voor telewerkers om niet te moeten opdraaien voor de bijkomende kosten die telewerken met zich kan brengen.

De vernieuwde aandacht voor en het nieuwe karakter van telewerken roepen op dit ogenblik een aantal vragen op:

- in welke mate kunnen wij in België gebruik maken van de moderne technologie om huisarbeid mogelijk te maken?
- welke subsectoren en functies komen in aanmerking voor huisarbeid?
- welke voor- en nadelen ondervinden huisarbeiders en hun werkgevers?
- bevordert telewerken inderdaad de combinatie van professionele arbeid met gezinstaken?
- vergroot telewerken de efficiëntie?
- leidt het tot minder ziekteverzuim?
- welke impact heeft telewerken op het fileprobleem?

l'idée qu'un manque de contrôle direct entraînerait une baisse de la productivité des travailleurs.

Il est évident que le télétravail n'est pas la solution de rechange parfaite pour tout travail administratif, pour toute fonction et quel que soit le niveau concerné. En outre, il n'offre pas une solution intégrale à des problèmes plus globaux, comme la mobilité et la conciliation entre travail et vie de famille. À côté des nombreux avantages qu'il offre, le télétravail présente également quelques inconvénients. Du point de vue de l'employeur, il y a le problème déjà évoqué du contrôle. De leur côté, les travailleurs appréhendent l'isolement social. En outre, il peut se produire une trop grande interpénétration entre la vie privée et la vie professionnelle. C'est pourquoi il importe de garantir au télétravail et au travail à domicile, autant que faire se peut, un caractère facultatif. À cet égard, il convient toutefois de préciser d'emblée que le télétravail à temps plein est un phénomène très marginal. En pratique, il s'effectue à temps partiel, généralement un ou deux jours par semaine.

Bien que ce soit souvent le cas en pratique, il ne faut pas considérer que le télétravail est, par définition, un travail exécuté au domicile privé du travailleur. Le télétravail signifie par essence que le travailleur effectue un travail rémunéré, sous l'autorité d'un employeur, à son propre domicile ou en un autre endroit choisi par lui, sans se trouver sous la surveillance ou le contrôle direct de l'employeur. Étant donné le risque d'isolement social, il se recommande d'organiser les expériences de télétravail prioritairement – mais pas exclusivement – dans des lieux satellites. En plus de la disposition légale en la matière, cette formule constitue aussi une garantie supplémentaire pour les travailleurs de ne pas devoir supporter les coûts supplémentaires inhérents au télétravail.

Le regain d'intérêt pour le télétravail et le caractère nouveau qu'il revêt suscitent à l'heure actuelle une série de questions:

- dans quelle mesure pouvons-nous, en Belgique, recourir à la technologie moderne pour permettre le télétravail?
- quels sont les sous-secteurs et les fonctions entrant en considération pour le télétravail?
- quels en sont les avantages et les inconvénients pour les travailleurs concernés et leurs employeurs?
- le télétravail favorise-t-il effectivement la combinaison du travail professionnel et des tâches familiales?
- accroît-il l'efficacité?
- se traduit-il par une baisse des absences pour cause de maladie (baisse des congés de maladie)?
- quelle incidence a-t-il sur les problèmes de circulation?

- welke impact heeft telewerken op het vlak van kinderopvang?
- wat is de impact van telewerken op absenteïsme op het werk?
- wie is er geïnteresseerd in telewerken?
- op welke manier kan huisarbeid in de overheidsadministratie worden ingevoerd zonder afbreuk te doen aan de publieke dienstverlening?
- ...

Allemaal vragen die de moeite waard zijn om te onderzoeken. Bovendien is het noodzakelijk om de bestaande telewerkers in kaart te brengen. Om enig uitsluitsel te krijgen over deze vragen, zou het interessant zijn dat de overheid hierover wetenschappelijk onderzoek zou laten verrichten en op basis van deze resultaten nadien in haar administratie een aantal experimenten met deeltijds telewerken zou doorvoeren. En ook de Kamer van volksvertegenwoordigers zelf zal het goede voorbeeld geven door het personeel in een deeltijds telewerkexperiment in te schakelen. Tevens zal bij de diverse politieke fracties worden aangedrongen om de medewerkers deeltijds thuis te laten werken. Deze laatste groep kan overigens ook terecht in satellietlokaties, vermits nagenoeg alle partijen lokale afdelingen hebben.

Telewerken hoeft geen zwart-wit discussie te worden tussen voor- en tegenstanders. Belangrijk is dat er wordt gezocht naar een nieuwe plaats voor telewerken in de hedendaagse socio-economische situatie, opdat zowel werknemers, werkgevers én de maatschappij kunnen winnen bij deze werkvorm.

Aangezien de overheid een voortrekkersrol wordt toebedeeld in het experimenteren met telewerken, wordt aan hen die beducht zijn voor mogelijke negatieve gevolgen voor de telewerker een garantie geboden. Deze resolutie heeft immers tot doel om na afloop van het experiment de resultaten in het Parlement te evalueren en het systeem zo nodig bij te sturen. Op die manier wordt het maatschappelijk debat over telewerken op gang getrokken en zal de overheid tijdig een pasklaar antwoord kunnen bieden op het ogenblik dat telewerken tot volle ontplooiing zal komen.

Het is immers niet voldoende dat de overheid enkel meehelpt aan het uitbouwen van een degelijke infrastructuur op het ogenblik dat huisarbeid tot ontwikkeling zal komen. De overheid moet ook een beleid voeren dat de uitbouw van nieuwe diensten stimuleert.

Maggie De BLOCK (Open Vld)
Carina VAN CAUTER (Open Vld)
Geert VERSNICK (Open Vld)
Herman DE CROO (Open Vld)

- quelle est son incidence sur le problème de l'accueil des enfants?
- quelle est l'incidence du télétravail sur l'absentéisme (au travail)?
- qui est intéressé par le télétravail?
- comment peut-on introduire le télétravail dans les administrations publiques sans porter préjudice aux prestations de service public?
- ...

Ce sont là autant de questions qui valent la peine d'être étudiées. Il serait en outre nécessaire de recenser les télétravailleurs existants. Pour savoir à quoi s'en tenir sur ces questions, il serait intéressant que le pouvoir fédéral fasse effectuer des études scientifiques à cet égard et que, sur la base des résultats de celles-ci, il lance ensuite un certain nombre d'expériences de télétravail à temps partiel dans son administration. La Chambre des représentants, elle aussi, ferait bien de montrer le bon exemple en faisant participer son personnel à une expérience de télétravail à temps partiel. Les divers partis politiques devraient également être exhortés à faire travailler leurs collaborateurs à domicile. Ce dernier groupe serait d'ailleurs également à sa place dans des sites décentralisés, puisque quasiment tous les partis possèdent des sections locales.

Le télétravail ne doit pas faire l'objet d'une discussion manichéenne entre partisans et adversaires. L'important, c'est que l'on s'efforce de trouver au télétravail une place nouvelle dans le contexte socioéconomique actuel, de manière telle que les employeurs, les travailleurs et la société puissent tirer profit de cette forme de travail.

En attribuant aux pouvoirs publics un rôle de précurseur dans l'expérimentation du télétravail, nous offrons une garantie à ceux qui appréhenderaient d'éventuels effets négatifs pour le travailleur à domicile. La présente résolution prévoit en effet, à l'issue de l'expérience, d'en faire évaluer les résultats par le parlement et d'apporter des correctifs au système s'il y a lieu. Le débat de société sur le télétravail sera ainsi ouvert et les pouvoirs publics pourront donner en temps utile une réponse appropriée au moment où le télétravail prendra son plein essor.

Il ne suffit pas, en effet, que les pouvoirs publics contribuent simplement à la mise en place d'une bonne infrastructure au moment où le travail à domicile s'épanouira pleinement. Ils se doivent également de mener une politique qui stimule le développement de nouveaux services.

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

DE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS,

A) rekening houdend met het bestaand wettelijk kader inzake de huisarbeid, *in casu* de wet van 6 december 1996 betreffende de huisarbeid;

B) rekening houdend met het federale regeerakkoord dat stelt dat 'het tele- en thuiswerk zal worden gestimuleerd via het aanmoedigen van breedbandaansluitingen en een aangepast wettelijk en juridisch statuut voor deze werknemers, met respect voor de rechten van de werknemers';

C) overwegende dat het fileprobleem wordt veroorzaakt door het dagelijkse woon-werk-verkeer van werknemers die zich veelal tijdens dezelfde uren van en naar het werk begeven, met als gevolg lange verplaatsingstijden waardoor werknemers aanzienlijk veel tijd verliezen om op een bevredigende wijze hun professionele activiteiten te combineren met hun gezinstaken;

D) gelet op de wenselijkheid een beter inzicht te krijgen in de mogelijkheden, alsook de voor- en nadelen van telewerken;

E) gelet op het engagement van de Kamer van volksvertegenwoordigers om binnen de eigen diensten een experiment inzake deeltijds telewerken op te starten, alsook er bij de politieke fracties van de democratische politieke partijen op aan te dringen zo'n experiment door te voeren met hun parlementaire medewerkers;

VRAAGT DE FEDERALE REGERING:

1. op korte termijn statistische informatie te verzamelen met betrekking tot telewerken en een duidelijk zicht te krijgen op het statuut, leeftijd, geslacht en motivatie van de telewerkers;

2. de volgende aspecten van het telewerken in kaart te brengen:

a) de mogelijke effecten op de verkeerscongestie;
b) de mogelijke effecten op de combinatie arbeid en gezin, met bijzondere aandacht voor het probleem van kinderopvang en het genderperspectief;

c) de kostprijs voor bedrijven en de veranderingen in het bedrijfsproces, inzonderheid op het vlak van controle en psychologische begeleidingsprocessen van werknemers bij de introductie van telewerken;

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

LA CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS,

A) vu le cadre légal existant en matière de travail à domicile, en l'occurrence la loi du 6 décembre 1996 relative au travail à domicile;

B) vu l'accord de gouvernement fédéral qui dispose que «le télétravail et le travail à domicile seront encouragés en stimulant notamment les connexions large bande, et en élaborant un statut légal et juridique adapté pour ces personnes, dans le respect des droits des travailleurs»;

C) considérant que le problème des embouteillages est causé par les déplacements quotidiens des travailleurs qui se rendent à leur travail et en reviennent le plus souvent aux mêmes heures, perdant ainsi un temps considérable pour combiner de manière satisfaisante leurs activités professionnelles et leurs tâches domestiques;

D) considérant qu'il serait souhaitable de mieux connaître les possibilités, ainsi que les avantages et les inconvénients du télétravail;

E) considérant que la Chambre des représentants s'est engagée à mettre sur pied une expérience de télétravail à temps partiel dans ses propres services et à insister auprès des groupes politiques des partis démocratiques pour qu'ils mènent une telle expérience avec leurs collaborateurs parlementaires;

DEMANDE AU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL:

1. de recueillir à brève échéance des informations statistiques sur le télétravail et de se faire une idée claire du statut, de l'âge, du sexe et de la motivation des télétravailleurs;

2. d'inventorier les aspects suivants du télétravail:

a) ses effets potentiels sur la congestion du trafic;
b) ses effets possibles sur la combinaison travail – famille, en accordant une attention particulière au problème de l'accueil des enfants et à la perspective de genre;
c) son coût pour les entreprises et les changements qu'il implique dans le fonctionnement de ces entreprises, tout particulièrement au niveau du contrôle et des processus d'accompagnement psychologique des travailleurs lors de son introduction;

d) de mogelijke groeisectoren voor telewerken;

3. een aangepast wettelijk en juridisch statuut uit te werken voor huisarbeiders, met respect voor de rechten van deze werknemers;

4. het tele- en thuiswerk te stimuleren via het aanmoedigen van breedbandaansluitingen;

5. binnen zes maanden experimenten inzake deeltijds telewerken op te zetten binnen de federale administratie voor de duur van minimum één jaar waaraan werknemers enkel op basis van vrijwilligheid kunnen deelnemen en waarbij het werken in satellietlocaties wordt aangemoedigd;

6. bij deze experimenten te streven naar een redelijke deelname van zowel mannen als vrouwen en erover te waken dat de uitgespaarde verplaatsingstijden niet volledig opgaan in bijkomende arbeidsuren;

7. een verslag op te stellen over de resultaten van de experimenten die in het Parlement zullen worden geëvalueerd.

20 december 2007

Maggie De BLOCK (Open Vld)
Carina VAN CAUTER (Open Vld)
Geert VERSNICK (Open Vld)
Herman DE CROO (Open Vld)

d) les secteurs de croissance potentiels pour le télétravail;

3. d'élaborer un statut légal et juridique adéquat pour les travailleurs à domicile, dans le respect des droits de ces travailleurs;

4. de stimuler le télétravail et le travail à domicile en encourageant les connexions à large bande;

5. de lancer, dans les six mois, des expériences de télétravail à temps partiel au sein de l'administration fédérale et ce, pour une durée minimale d'un an. Les travailleurs qui participeront à ces expériences le feront uniquement sur une base volontaire et le travail dans un bureau satellite sera encouragé;

6. de tendre à ce que la participation masculine et féminine à ces expériences soit équilibrée et de veiller à ce que les heures de déplacement ainsi gagnées ne se transforment pas intégralement en heures de travail supplémentaires;

7. d'établir un rapport sur les résultats des expériences, lesquels seront évalués par le parlement.

20 décembre 2007