

11 Vraag van Anja Vanrobaeys aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De omkadering van telewerk" (55028558C)

11 Question de Anja Vanrobaeys à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "L'encadrement du télétravail" (55028558C)

11.01 **Anja Vanrobaeys** (Vooruit): Mijnheer de minister, uit een recente internationale bevraging door SD Worx van 10.000 werknemers, waaronder 1.098 Belgen, blijkt nog altijd dat 43 % van de werknemers oordeelt dat de aard van hun werk telewerk toelaat en dat 46 % van hun werkgevers thuiswerken ook toestaat. Verder geeft 79% van de ondervraagden aan dat ze dankzij telewerk werk en privé beter kunnen combineren. Niet alleen het persoonlijke voordeel van een betere werk- en privébalans komt op het voorplan, maar ook de verhoogde productiviteit voor individuele taken en samenwerking met anderen.

Zij halen echter ook nadelen aan. Zo zou 54 % al eens langer durven doorwerken, terwijl eveneens 54 % druk ervaart om altijd bereikbaar te zijn. Tevens ervaart 24 % meer controle, iets waarover ik al eens een vraag heb gesteld. Bovendien ervaart 20 % meer mentale problemen, mist 34 % het sociale contact met de collega's en ervaart 34 % fysieke en ergonomische problemen. Daarom roept SD Worx

11.01 **Anja Vanrobaeys** (Vooruit): Une enquête réalisée par SD Worx auprès de 10 000 travailleurs, dont 1 098 Belges, révèle que 43 % des travailleurs estiment que la nature de leur travail permet le télétravail et que 46 % de leurs employeurs autorisent effectivement cette forme de travail. En outre, 79 % des personnes ayant répondu affirment que le télétravail leur permet de mieux combiner leurs activités professionnelles et leur vie de famille. L'allongement de la durée de travail, l'apparition de problèmes mentaux, l'organisation

werkgevers op om tijd te investeren in een praktijkgerichte werkorganisatie en goede afspraken vast te leggen over het telewerken. Dat rendeert ook. Telewerken zit immers in de top vijf van redenen voor werknemers om te kiezen voor een bepaalde werkgever of een organisatie en geëngageerd te blijven. Zeker in deze tijden van krappe arbeidsmarkt is dat belangrijk. Er is echter weinig beweging op het vlak van de omkadering van telewerk.

Uit het onderzoek blijkt dat meer dan de helft van de werknemers druk ervaart om altijd bereikbaar te zijn. Er is vooruitgang geboekt op vlak van de arbeidsdeal, waarin het recht op deconnectie is opgenomen. Kunt u een stand van zaken en vooral ook een timing geven?

Mogelijke nadelen volgens de enquête zijn langer doorwerken, mentale problemen, controle door de werkgever en ook fysieke en ergonomische problemen. De sociale partners hadden zich geëngageerd om te bekijken of het bestaande kader voor de verschillende vormen van telewerk gestroomlijnd en geactualiseerd kon worden. Wat is de stand van de onderhandelingen en tegen wanneer mogen we daarin stappen vooruit verwachten? Dat is immers in het belang van werknemers en werkgevers.

11.02 Minister **Pierre-Yves Dermagne**: Mevrouw Vanrobaeys, in het wetsontwerp dat uitvoering geeft aan de arbeidsdeal werd een recht op deconnectie opgenomen voor de werknemers van werkgevers die 20 of meer mensen tewerkstellen.

Momenteel bepaalt de wetgeving dat de werkgevers met regelmatige tussenpozen een overleg over dit onderwerp moeten organiseren in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, zonder dat enige bindende kracht aan deze bepalingen werd verleend.

De nieuwe bepalingen versterken de huidige verplichting. Ze schrijven voor dat de modaliteiten van het recht op deconnectie, het gebruik van digitale hulpmiddelen met het oog op de eerbiediging van de rusttijden en het evenwicht tussen privé- en beroepsleven het voorwerp moeten uitmaken van een collectieve arbeidsovereenkomst op ondernemingsniveau of, bij ontstentenis, moeten worden opgenomen in het arbeidsreglement.

Het wetsontwerp zal binnenkort worden ingediend in de commissie, zodat wij hierover een grondig debat kunnen voeren.

De besprekingen over de evaluatie van de huidige regelgeving inzake telewerk en deconnectie in de Nationale Arbeidsraad zijn nog lopende. In afwachting van het advies kan ik geen informatie verstrekken over de inhoud van de besprekingen tussen de sociale partners.

11.03 **Anja Vanrobaeys** (Vooruit): Mijnheer de minister, ik kijk uit naar het debat over de arbeidsdeal en over het recht op deconnectie. Dat is reeds een belangrijke stap vooruit. Meer dan de helft van de mensen zegt dat ze druk ervaren om steeds bereikbaar te zijn. Om het op lange termijn haalbaar en houdbaar te houden, is dat een belangrijke stap vooruit.

du contrôle par l'employeur et des problèmes physiques et d'ergonomie sont cités parmi les inconvénients potentiels. SD Worx appelle dès lors les employeurs à investir du temps pour organiser le travail en fonction de la pratique et pour convenir de règles adéquates en matière de télétravail.

Où en est ce dossier et quel est le calendrier fixé? Où en sont les négociations entre les partenaires sociaux?

11.02 **Pierre-Yves Dermagne**, ministre: Dans le projet de loi relatif à l'accord sur l'emploi, un droit à la déconnexion a été prévu pour les travailleurs des entreprises comptant vingt travailleurs ou plus. La loi existante stipule que les employeurs doivent se concerter à intervalles réguliers au sein du Comité pour la prévention et la protection au travail. Les nouvelles dispositions renforcent cette obligation et prescrivent que les modalités du droit à la déconnexion doivent faire l'objet d'une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise ou, à défaut, être intégrées dans le règlement de travail. Nous aurons bientôt l'occasion de débattre en profondeur de ce projet de loi en commission. Les discussions sur l'évaluation de la réglementation existante en matière de télétravail et de déconnexion sont toujours en cours au CNT.

11.03 **Anja Vanrobaeys** (Vooruit): J'attends avec impatience le débat relatif à l'accord sur l'emploi et à ce droit à la déconnexion. Je regrette que les négociations s'éternisent au

Dat neemt niet weg dat ik nog steeds betreur dat de onderhandelingen in de Nationale Arbeidsraad zo lang blijven aanslepen. Er is nog steeds geen onkostenvergoeding. Ik heb de indruk dat werkgevers van bij het begin hebben gezegd dat ze het twee jaar zouden laten voortlopen om te zien wat het geeft, om vervolgens misschien iets van omkadering te bieden. Mensen hebben geen vergoeding, dragen de kosten allemaal zelf en dragen ook de lasten zelf. Ik sprak over die surveillance. Dat geeft ook mentale druk.

Er is nu een proefproject betreffende huisarbeid bij KBC. Ik zie dat allemaal evolueren in een richting die ik helemaal niet goed vind, weg van omkadering, weg van het bestaande arbeidsrecht.

Er is meer omkadering nodig, zodat men kan telewerken op een goede manier en dat ook kan volhouden op lange termijn.

Het incident is gesloten.

L'incident est clos.

sein du CNT. Il n'y a toujours pas de défraiement. La surveillance génère également une pression mentale. Il faut davantage d'encadrement.