

V L A A M S P A R L E M E N T



Zitting 2002-2003

25 september 2002

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

– van mevrouw Patricia Ceysens en de heer Jacques Laverge –

betreffende het opzetten van experimenten inzake telewerk in de Vlaamse administratie en de Vlaamse openbare instellingen

HOORZITTINGEN

VERSLAG

**namens de Commissie voor Economie, Landbouw, Werkgelegenheid en Toerisme
uitgebracht door mevrouw Veerle Declercq**

Samenstelling van de commissie :

Voorzitter : de heer André-Emiel Bogaert.

Vaste leden :

mevrouw Gisèle Gardeyn-Debever, de heren Jan Laurys, Eddy Schuermans, Paul Van Malderen ;

de heren Frans De Cock, Jacques Laverge, Didier Ramoudt, Guy Sols ;

de heren Mathieu Boutsen, Jan Penris, Roland Van Goethem ;

de heren Jacky Maes, Robert Voorhamme ;

mevrouw Veerle Declercq ;

de heer André-Emiel Bogaert.

Plaatsvervangers :

de heer Jos De Meyer, mevrouw Trees Merckx-Van Goey, mevrouw Riet Van Cleuvenbergen, de heer Jef Van Looy ;

de heren Peter Gysbrechts, Koen Helsen, André Moreau, Jul Van Aperen ;

de heren Jean Geraerts, Miel Verrijken, Frans Wymeersch ;

mevrouw Anne-Marie Baeke, de heer Leo Peeters ;

de heer Jos Stassen ;

de heer Jan Loones.

Zie :

1096 (2001-2002)

– Nr. 1 : Voorstel van resolutie

– Nr. 2 : Amendement

INHOUD

	Blz.
I. Hoorzitting van 25 april 2002	4
I.1. Uiteenzetting door mevrouw Annemie Drieskens, nationaal secretaris van de Gezinsbond, en de heer Dirk Remy, stafmedewerker van de studiedienst van de Gezinsbond, afdeling Gezin en Arbeid	4
I.2. Uiteenzetting door mevrouw Katrien Bruggeman, Nederlandstalige Vrouwenraad ...	6
I.3. Uiteenzetting door mevrouw Sandra Galbusera, voorzitter Vrouwenoverlegcomité ...	7
I.4. Uiteenzetting door prof. Jan Bundervoet, afdeling Arbeids- en Organisationsociologie van de Katholieke Universiteit Leuven	8
II. Hoorzitting van 16 mei 2002	12
II.1. Uiteenzetting door de heer Carlos Pollenus, BBTK	12
II.2. Uiteenzetting door de heer Paul Berckmans, directeur van de Stichting Technologie Vlaanderen (STV)	15

DAMES EN HEREN,

De Commissie voor Economie, Landbouw, Werkgelegenheid en Toerisme heeft op 25 april en 16 mei 2002 hoorzittingen gehouden over het voorstel van resolutie van mevrouw Patricia Ceysens en de heer Jacques Laverge betreffende het opzetten van experimenten inzake telewerk in de Vlaamse administratie en de Vlaamse openbare instellingen.

I. Hoorzitting van 25 april 2002

I.1. Uiteenzetting door mevrouw Annemie Drieskens, nationaal secretaris van de Gezinsbond, en de heer Dirk Remy, stafmedewerker van de studiedienst van de Gezinsbond, afdeling Gezin en Arbeid

Mevrouw Annemie Drieskens : Telewerk wordt vaak als oplossing voor het mobiliteitsprobleem naar voren geschoven, maar voor de Gezinsbond is telewerk en thuiswerk vooral een ingrijpende maatregel in het streven naar een harmonische combinatie tussen gezin en arbeid. Het is evenwel niet de enige maatregel. De Gezinsbond wil mensen ook andere kansen bieden om de combinatie gezin en arbeid harmonisch te laten verlopen. In onze reactie willen we ons beperken tot telethuiswerken, het thuiswerken met behulp van moderne communicatiemiddelen. Deze vorm van telewerken is ook de meest ingrijpende voor het gezinsleven.

We bepleiten een uitbreiding van de mogelijkheden voor telethuiswerk om drie duidelijke redenen. Ten eerste betekent het een belangrijke tijdsinstorting voor gezinnen. Mensen stoppen veel tijd in verplaatsingen van en naar het werk. Voor de meeste werknemers geldt de aankomst op en het vertrek van het werk als start en einde van de werkzaamheden. De tijd van en naar het werk wordt afgenomen van de vrije tijd of van de tijd die men kan vrijmaken voor het gezin. Voor veel mensen betekent dit een zware tijdsinvestering, ook al worden de kosten voor de verplaatsing vaak vergoed. Als er echter minder tijd verloren gaat met verplaatsingen van en naar het werk, is er een besparing in het aantal uren kinderopvang, al neemt dit de behoefte aan kinderopvang niet weg.

Ten tweede kan men vrijer de uren kiezen waarop men werkt. Voor ons is het zeer belangrijk dat er goede afspraken worden gemaakt tussen de werkgever en de werknemer over de bereikbaarheid van de werknemer. Het gezin moet zelf kunnen

aangeven op welke uren het niet bereikbaar wenst te zijn voor de werkgever.

Ten derde biedt telethuiswerk een goede oplossing voor acute probleemsituaties voor gezinnen. Iedereen die opgroeiende kinderen heeft, weet dat er heel wat problemen kunnen ontstaan, vaak zeer onverwacht. Als er dan iets gebeurt, zijn de ouders onmiddellijk beschikbaar.

Toch zijn we niet té enthousiast. De Gezinsbond bewaakt de belangen van het gezin en heeft daarom een aantal kanttekeningen bij telethuiswerk.

Ten eerste moet telethuiswerk een vrije keuze blijven. Het mag niet opgelegd worden door de werkgever aan de werknemer, omdat het verregaande implicaties heeft op het gezinsleven.

Ten tweede mag het geen alibi zijn om de werkdruk te verhogen. Het is niet denkbeeldig dat men toch maar gaat werken, ook al voelt men zich niet goed of ook al is er een probleem met de kinderen. De mogelijkheid om thuis te werken mag verworvenheden als het recht op ziekte-, zwangerschaps- of ouderschapsverlof niet beknotten.

Ten derde neemt telethuiswerk de nood aan kinderopvang niet weg. Werken en tegelijk voor kinderen zorgen is geen goede combinatie. Wel is het mogelijk dat het aantal uren kinderopvang daalt. De situatie is anders voor werknemers met schoolgaande kinderen. Het is mogelijk dat zij dan werken wanneer de kinderen op school zijn.

Ten vierde vergt telethuiswerk een goede organisatie. Het is belangrijk dat de gezinnen daarop gewezen worden. Werk en privé moeten duidelijk gescheiden worden, zowel in ruimte als in tijd. Vooral dat laatste levert wel eens problemen op. Ouders zijn geneigd om veel aandacht te besteden aan hun kinderen wanneer deze in de buurt zijn. Het gevolg is dan dat het werk wordt uitgesteld tot 's avonds of zelfs 's nachts.

Telethuiswerk ontslaat het gezin overigens niet van de nood aan een taakverdeling. Het feit dat een van de partners thuis blijft om te werken, betekent niet dat dan zowel het huishouden als het andere werk gedaan kan worden. Het promoten van telethuiswerk mag de campagnes om mannen en vrouwen een gedeelde verantwoordelijkheid voor het gezin te laten opnemen, niet doorkruisen.

Ten slotte is er een risico op sociaal isolement. Mensen zijn sociale wezens : zij gaan niet alleen werken voor het loon of voor de arbeidsvreugde,

maar omdat ze sociaal contact willen met andere mensen. Sociaal contact op het werk bevordert ook de creativiteit, leidt tot nieuwe ideeën. We pleiten ervoor dat ook telethuiswerkers regelmatig contact blijven behouden met de werkvloer, de werkgevers en de collega's. Men moet zich betrokken blijven voelen met het bedrijf waarvoor men werkt.

De Gezinsbond is er beducht voor dat mensen zich terugtrekken binnen de beslotenheid van hun woning. Een van de motivaties om buitenshuis te gaan werken, is juist het zich onttrekken aan die beslotenheid. Werken en kinderen opvoeden neemt veel tijd in beslag van vooral jonge gezinnen, zodat er weinig tijd overblijft voor sociaal engagement. De sociale cohesie moet bewaard blijven.

De heer Jacques Laverge : Mevrouw Drieskens, uw visie op telewerk is vrij positief. Het is duidelijk dat telewerk niet voor alle functies geschikt is en dat het om een vrije keuze moet gaan.

Tegenstanders wijzen vaak op het sociaal isolement dat telewerk met zich zou meebrengen. Ik wil erop wijzen dat veel zelfstandige ondernemers in feite ook thuiswerkers zijn, met een medewerkende echtgenoot of echtgenote. Zij leiden toch ook niet onder sociaal isolement ? Er is tegenwoordig bijna een overaanbod aan sociaal-culturele activiteiten, dat compenseert toch ruimschoots het gebrek aan sociale contacten op het werk ?

Mevrouw Annemie Drieskens : U verwijst naar de medewerkende echtgenotes. Veelal gaat het om vrouwen van bakkers en beenhouwers die vele contacten hebben met klanten. Het gaat niet om vrouwen die alleen in een kantoor zitten en geen contact hebben met anderen.

Telethuiswerkers zijn vaak jonge mensen. Zij moeten hun werk met hun gezin combineren. Daar gaat zoveel tijd naartoe, dat er weinig tijd overblijft voor sociaal engagement of voor sociale activiteiten.

De heer Jacques Laverge : Aan elk systeem zijn natuurlijke negatieve aspecten verbonden. U mag dit niet tezeer benadrukken. Wie elke dag van Ieper naar Brussel gaat werken, verliest veel tijd met zijn verplaatsingen. Dat mag ook gezegd worden.

De heer Dirk Remy : We willen vooral pleiten voor gediversifieerde vormen van telethuiswerk, bijvoorbeeld een aantal dagen thuiswerken combineren met een aantal dagen op het werk.

Die opmerking over het risico op sociaal isolement betekent niet dat men zou vereenzamen door thuis

te werken, want dat zou even goed gelden voor mensen die thuisblijven om de kinderen op te voeden. Ook al lenen een aantal jobs zich gemakkelijker tot telethuiswerk, toch blijft ook daar een behoefte bestaan aan regelmatig contact met de werkvloer, al was het maar om de informatie-uitwisseling te bevorderen. Hoe sterk we ook geloven in de moderne communicatiemiddelen, een mondelinge uitwisseling van informatie van persoon tot persoon blijft ook belangrijk.

Mevrouw Veerle Declercq : Er bestaan twee misverstanden over telethuiswerk. Ten eerste leidt het niet tot een vermindering van de zorgbehoefte. Men verliest alleen minder tijd met verplaatsingen, dat is alles. Ten tweede lost het het mobiliteitsprobleem niet op. Het kan het aantal files van het woon-werkverkeer verminderen, maar wie thuis werkt, zal de auto voor andere verplaatsingen gebruiken. Er is in elk geval nood aan meer onderzoek.

Het argument dat telethuiswerk tot sociaal isolement kan leiden, gaat wel op. In dit opzicht lijken satellietkantoren een goede oplossing. De overheid moet hierin initiatieven nemen. De VDAB is hier overigens al mee bezig.

Telethuiswerk kan een oplossing bieden voor alleenstaanden, maar niet voor alleenstaanden met beperkte financiële mogelijkheden en met kinderen. Voor hen zou de druk enorm groot worden. Ik stel voor om het voorstel van resolutie in deze zin te amenderen.

Beschikt u over buitenlandse studies over telethuiswerk ?

De heer Dirk Remy : Ik beschik niet over buitenlandse onderzoeken, maar ik heb wel een artikel gelezen over experimenten met telethuiswerk in het buitenland. De conclusie is dat de jobsatisfactie en de productiviteit verhogen door het toepassen van telethuiswerk. Op sociaal vlak leidt het niet tot een vermindering van professionele of huishoudelijke arbeid, maar zorgt het wel voor een betere combinatie van beide, waardoor allerlei kleine, praktische probleempjes vlotter kunnen worden opgelost. Bijvoorbeeld : het is handig als er iemand thuis is wanneer men bijvoorbeeld de septische tank komt ledigen. Als men buiten huis werkt, moet men speciaal hiervoor een dag vakantie nemen. In het artikel wordt wel duidelijk gesteld dat het onmogelijk is tegelijk voor de kinderen te zorgen en te werken. Bij de lectuur had ik wel de indruk dat men het vooral had over performante, technische en goedbetaalde jobs. Als men telethuis-

werk meer zou toepassen, vermoed ik dat er een kloof zou ontstaan tussen de goed en de minder goed betaalde jobs.

De heer Jan Penris : De manier waarop de Gezinsbond dit thema benadert, loopt gelijk met die van onze fractie. Het verheugt ons dat u de nodige reserves hebt bij het globaal positieve beeld dat u ophangt van telethuiswerk. Telethuiswerk is geen alternatief voor de opvang van kinderen tijdens de werkuren. Dit geldt vooral voor gezinnen met zeer jonge kinderen, maar ook voor gezinnen met oudere kinderen, vooral tijdens de vakantieperiodes. U stelt dan ook terecht dat telethuiswerk geen excuus mag zijn om het aantal plaatsen in de kinderopvang te verminderen. We stellen echter vast dat de laatste jaren heel wat bedrijven voor hun personeel in kinderopvang voorzien op of naast het bedrijf. Vreest u niet dat deze inspanningen ongedaan zullen worden gemaakt wanneer telethuiswerk verder wordt doorgedreven ? Zal een bedrijf in zowel kinderopvang als in telethuiswerk investeren ?

Mevrouw Annemie Driessens : Er bestaan diverse vormen van bedrijfscrèches. De meest verregaande vorm is dat een bedrijf zelf kinderopvang organiseert binnen de beslotenheid van het bedrijf zelf. De Gezinsbond is hiertegen gekant. De ouders moeten de vrijheid krijgen flexibel in te spelen op de opvangnaden van de kinderen. Bij bedrijfs-crèches verhoogt de impact van de werkgever op de werknemer : hij kan bijvoorbeeld de werknemer aansporen om langer te werken, want zijn kinderen zijn toch in goede handen en worden opgevangen.

Een financiële tegemoetkoming van de werkgever in de kosten voor kinderopvang van zijn werknemers is een andere zaak. Ook hier blijft de keuzevrijheid van de ouders belangrijk : de ouders moeten kunnen kiezen voor die vorm van opvang die het best is voor hen en voor hun kind. De keuze mag niet gemaakt worden in functie van de belangen van de werkgever.

De Gezinsbond pleit voor investeringen, zowel door de overheid als door bedrijven, in allerlei soorten kinderopvang. De draagkracht van het kind en de vrije keuze van het gezin staan hierbij voor ons centraal.

De heer Dirk Remy : We vinden telethuiswerk geen alternatief voor kinderopvang. De overheid moet dit voor ogen houden als ze een kader creëert voor telethuiswerk.

Bedrijven die telethuiswerk willen toepassen, moeten hierin investeren. Het lijkt me niet ondenkbaar

dat ze deze kosten zullen verhalen via besparingen in de tegemoetkomingen voor kinderopvang, te meer omdat telethuiswerk voor de werknemer een vermindering van de vervoerskosten met zich meebrengt.

I.2. Uiteenzetting door mevrouw Katrien Bruggeman, Nederlandstalige Vrouwenraad

Mevrouw Katrien Bruggeman : De Vrouwenraad staat grotendeels achter het standpunt van de Gezinsbond. Telethuiswerk is maar één spoor in een hele batterij van maatregelen die we voorgesteld hebben inzake de combinatieproblematiek : het kan maar een partiële oplossing bieden.

Vanuit het genderperspectief bestaat hierover nog maar zeer weinig onderzoek. Uit Nederlandse literatuur blijkt wel dat vrouwen vooral voor thuiswerk kiezen om arbeid en zorg voor het gezin gemakkelijk te kunnen combineren. Eens ze in dat systeem zijn ingestapt, ervaren ze het echter als zeer negatief : als men een kind verzorgt, kan men niet werken en als men moet werken, kan men niet tegelijkertijd een kind verzorgen. Telewerk kan dus geen substituut zijn voor kinderopvang. Als de overheid een taak heeft in telewerk, ligt die dus misschien niet direct op het domein van de werkplaats zelf, maar in het uitbouwen van de werkvoorwaarden die het mogelijk maken dat mannen en vrouwen op een comfortabele manier kunnen werken. Dat betekent dat de kinderopvang dient uitgebouwd te worden.

Voor de Vrouwenraad situeert combinatieproblematiek zich vooral binnen het sociaal overleg : het probleem kan alleen opgelost door een algemene arbeidsduurverkortung. Onze teksten zijn gedragen door veertig vrouwenorganisaties en vooral gebaseerd op de input van de vrouwenwerking van ACV, ABVV en ACLVB. Flexibilisering moet collectief georganiseerd worden. Als men individuele maatregelen neemt, creëert men een spanningsveld met het gelijkheidsbeginsel. Men dreigt opnieuw terecht te komen in het oude verhaal van het kostwinnersprincipe : de vrouw die voor de kindjes zorgt terwijl ze aan het werk is.

We willen dus hameren op de voorwaarden. Voor telewerk in huis of in een telecentrum is een grotere dialoog tussen de overheid, ook de lokale overheid, en de kinderopvang nodig. Om de mobiliteitsstress het hoofd te bieden, moet men decentraliseren : het concept van kantoorbouw, kinderopvang en warenhuizen moet in een veel dichter verband gesitueerd worden.

Een tweede voorwaarde is een drastische herverdeling van de verantwoordelijkheden voor opvoeding en zorg, via arbeidsverkortingen en flexibiliteit. Zo niet zullen vooral vrouwen gelokt worden door telewerk, omdat zij nog altijd dubbel belast worden. Men zal dit moeten onderzoeken per sector en op alle niveaus, om te vermijden dat de huidige segregatie zich verder doorzet. Omdat zichtbaarheid op het werk belangrijk blijft, kan telewerk promotiekansen misschien wel afzwakken, wat weer in het nadeel van vrouwen speelt.

I.3. Uiteenzetting door mevrouw Sandra Galbusera, voorzitter Vrouwenoverlegcomité

Mevrouw Sandra Galbusera : Onze vrijwilligstersorganisatie werkt ook rond dit thema. Ook ik vertrek vanuit het genderperspectief. Ik wil telethuiswerk plaatsen binnen de nieuwe arbeidsvormen. Deze vorm schept de illusie van individuele vrije keuze en tijdssoevereiniteit. Die vrije keuze is er inderdaad in bepaalde individuele gevallen, maar dit vergt een collectieve benadering.

Ik zie een analogie met deeltijds werk. Ook dat wordt aangeprezen als een soort arbeidsherverdelende maatregel. Maar in bepaalde sectoren kiest men er vaak niet uit vrije wil voor.

Er gaan meer en meer stemmen voor telethuiswerk op. Ik wil een onderscheid maken tussen telewerk en telethuiswerk. Dat laatste zou ik in de categorie 'huisarbeid' willen onderbrengen. Men werkt immers zonder toezicht en controle en zou kunnen evolueren naar het vroeger manuele thuiswerk. Telewerk in satellietbureaus of telekantoren hoort daarentegen in de categorie loonarbeid.

Bij telethuiswerk krijgt men bovendien vaak te maken met uitvoerende taken, met repetitief administratief werk ; daarnaast is er ook het meer creatieve thuiswerk.

Het intellectuele en creatieve telethuiswerk is vooral weggelegd voor de hogere kaders en voor het management. Er zijn verschillen tussen deze twee groepen werknemers inzake de positie tussen werkgever en werknemer en inzake de tijdssoevereiniteit. Mensen met uitvoerende taken hebben minder tijdssoevereiniteit. We moeten ons dus steeds afvragen over welke soort van telethuiswerk het gaat.

Het telethuiswerk heeft uiteraard belangrijke voordelen. Hier heb ik het dus niet over de satellietkantoren. We hebben het opiniestuk van minister-president Dewael daarover gelezen. Hij spreekt over

de beperking van de files, de verbetering van de mobiliteit in het algemeen, de positieve invloed op het milieu en de tijdswinst. De voordelen voor de werkgevers zijn nog groter. Hier werd gezegd dat telethuiswerken niet veel economisch voordeel zou opleveren en dat was nieuw voor mij. Ik dacht dat telethuiswerk toch minstens besparingen op de kantoorkosten mogelijk zou maken. Als er een regelgeving wordt uitgewerkt, wat we niet bepleiten, dan moet dat element er toch in opgenomen worden en ook de vrijwilligheid moet gehandhaafd blijven. De experimenten met telethuiswerken moeten met omzichtigheid worden behandeld.

Er is een parallel met het deeltijds werk. Ook daar heeft men aanvankelijk gesproken over experimenten. De gevolgen waren echter niet onverdeeld positief, in het bijzonder voor vrouwen. Deeltijds werk is niet altijd het gevolg van een vrijwillige keuze en een deeltijdse werkloosheidsuitkering is niet meer mogelijk. Ook over telethuiswerk wordt nu gezegd dat het een oplossing zou zijn voor de combinatie tussen werk en gezin, tussen werk en vrije tijd en tussen werk en privé-leven. Dat zou vooral gelden voor vrouwen. Dan zit men natuurlijk in de genderdiscussie.

Men zou natuurlijk kunnen opperen dat deeltijds telethuiswerk de ideale oplossing is. Dan zou men zogenaamd ook de kinderopvang kunnen afschaffen of verminderen. Thuis werken en tegelijkertijd kinderen opvangen is echter ondoenbaar. Ik ben blij dat de Gezinsbond mijn standpunt bijtreedt.

Voor de kwaliteit van het werk en van het privé-leven is het belangrijk een scheidingslijn tussen beide in te bouwen. Anders zullen zeker vrouwen gedurende de hele dag en avond en soms zelfs gedurende de nacht bezig zijn met snippers van werk : van hun job, van huishoudelijk werk en van kinderopvang. Geen van alle kan men goed doen. Uit onderzoek is gebleken dat vrouwen gemiddeld 43 uur per week besteden aan zorgtaken tegen 21 uur voor de mannen. Wij menen dat de samenleving er baat zou bij hebben indien men de aandacht voor het gezinsvriendelijke zou uitbreiden naar de mannelijke helft van de bevolking.

De heer Jacques Laverge : Is dat het standpunt van de meerderheid van de bevolking ?

Mevrouw Sandra Galbusera : Het Vrouwenoverlegcomité denkt dat de samenleving daarbij zou gebaat zijn.

Mensen in loondienst hebben alle belang bij een scheiding tussen werk en privé-leven. Zo niet zal

vooral de privé-sfeer daaronder lijden. We denken dat de werkgevers vooral moeten streven naar lokale structurele voorzieningen, naar telekantoren. Als men daardoor het woon-werkverkeer kan reduceren, dan is dat meegenomen. De collectieve voorzieningen moeten grotendeels gedragen worden door de gemeenschap. Ten slotte blijft ook arbeidsduurverkortening belangrijk. Wie meer wil werken, kan dat nog altijd. Indertijd is men van een zesdagenweek naar een vijf dagenweek overgestapt, waarom kan men dan niet de stap zetten naar de vierdagenweek? Nu wordt arbeidsduurverkortening impliciet gepromoot door het tijdscrediet. Waarom kan men van de uitzondering niet de norm maken?

De heer Jacques Laverge : Misschien zou het nog beter zijn indien we helemaal niet meer zouden werken?

Mevrouw Sandra Galbusera : Ik werk graag. In de piramide van Maslow zijn er bepaalde behoeften waaraan iedereen wil voldoen. Werken hoort daarbij.

Ik zou het daarbij willen laten. Gezien de beperkte voorbereiding hebben we ons tot de essentie moeten beperken.

De heer Jacques Laverge : Dit voorstel van resolutie houdt ook rekening met het feit dat er voor veel mensen geen plaats is binnen het arbeidsproces. De werkzaamheidsgraad van onze bevolking is zeer laag en deze toestand is sociaal-economisch niet houdbaar. Vooral de uitbetaling van de pensioenen dreigt in het gedrang te komen. Het optrekken van de werkzaamheidsgraad is dan ook één van de ambities van de huidige regering. Kan u ermee instemmen dat deze maatregel aan mensen die zich niet naar hun job kunnen verplaatsen, een kans biedt om aan de slag te gaan, voltijds of deeltijds?

Mevrouw Sandra Galbusera : Ik heb geen onderzoek gedaan naar de werkzaamheidsgraad in ons land. Onlangs las ik wel – dat is niet mijn standpunt, ik zeg alleen wat ik gelezen heb – dat het wellicht niet zo'n goed idee is om de mensen die nu niet deelnemen aan het arbeidsproces, vooral de laaggeschoolden, daartoe te forceren. Anderzijds is het natuurlijk zo dat niet iedereen bijdraagt aan de sociale zekerheid. Daar steekt een ander probleem de kop op, namelijk dat van de individualisering van de sociale zekerheid. Nu bestaat er nog een stelsel van afgeleide rechten. Uit berekeningen en studies is evenwel gebleken dat een afschaffing van het stelsel van de afgeleide rechten geld zou kun-

nen opbrengen voor de sociale zekerheid. Dat is echter geen populaire maatregel.

Het telethuiswerken kan misschien voor sommige mensen een oplossing bieden. Ik zou echter niet kunnen zeggen welk percentage van de niet-werkenden daar belang bij heeft. Ik betwijfel of telethuiswerken voor veel mensen een extra motivatie zou betekenen. Eigenlijk moet ik het antwoord schuldig blijven. Het blijft ook de vraag over welke soort van werk het gaat. Ik meen dat arbeidscontracten nog altijd noodzakelijk zijn.

Mevrouw Veerle Declercq : Indien telewerk louter als arbeidsmiddel zou gehanteerd worden, biedt dit geen garantie dat er meer mensen zouden agetrokken worden tot de arbeidsmarkt. Telewerk moet gezien worden als een manier om de kwaliteit van het leven en van de arbeid te verhogen.

Mevrouw Sandra Galbusera : Ik neem aan dat deze opmerking een ondersteuning van mijn visie is.

I.4. Uiteenzetting door prof. Jan Bundervoet, afdeling Arbeids- en Organisationsociologie van de Katholieke Universiteit Leuven

De heer Jan Bundervoet : Ik heb, samen met prof. Henderickx van de Universiteit Antwerpen, van 1996 tot 1999 onderzoek verricht naar telethuiswerk in het kader van het Medialab-project van het IWT. Ik wil hiervan vier aspecten nader toelichten.

Ten eerste is er het probleem van de definitie, dat nauw samenhangt met de cijfers die over telethuiswerk worden verspreid. De meest volledige term is telethuiswerk. Het gaat om werk dat voor de werkgever wordt verricht, maar op afstand van het bedrijf. De telethuiswerker heeft het statuut van werknemer, maar het kan ook gaan om een zelfstandige die in onderaanneming werkt. De essentie is dat men gebruikt maakt van moderne communicatiemiddelen – telefoon, fax, PC met internetaansluiting.

De voorloper van het telethuiswerk is de vroegere thuisarbeid. Deze kende – in tegenstelling tot wat in de toelichting van het voorstel van resolutie staat – zijn hoogtepunt niet op het einde, maar in het midden van de negentiende eeuw. Er waren toen ongeveer 300.000 thuisarbeiders en ongeveer evenveel fabrieksarbeiders. Naar het einde van de negentiende eeuw toe daalde het aantal officieel geregistreerde thuisarbeiders, maar in sommige sectoren bleef thuisarbeid nog lang bestaan.

Telewerk kent een viertal dimensies : locatie, tijd, juridisch statuut en technologie. Qua locatie kan men thuis werken, mobiel werken, of werken in een telewerk- of satellietkantoor. Een satellietkantoor is verbonden aan één enkel bedrijf, zoals bijvoorbeeld de buitendiensten van bepaalde administraties. Een telewerkkantoor kan aan vele bedrijven verbonden zijn, die elk een of meer kantoren of inlogplaatsen afhuren. Dergelijke initiatieven worden gepropageerd, maar kennen voorlopig nog geen groot succes.

De tweede dimensie is de tijd. In een Amerikaanse studie beschouwt men als telewerker iedereen die minstens een dag per week thuis werkt. Telethuiswerk blijkt bijna altijd een partiële aangelegenheid van maximum een tot twee dagen per week. Het probleem van het sociale isolement van telethuiswerkers is dus een schijnprobleem, want bijna geen enkele telethuiswerker werkt vijf dagen per week thuis. Het ABVV heeft ooit een experiment opgestart waarbij enkele vertaalsters fulltime thuis werkten, maar dit is een atypisch geval, dat nochtans telkens wordt aangehaald als een voorbeeld van telethuiswerk. Telethuiswerkers die een groot deel van de tijd thuis werken, werken meestal met een zelfstandigenstatuut, als een soort freelancers.

Mobiele werkers – handelsvertegenwoordigers, onderhoudstechnici – worden bijna altijd opgenomen in de statistieken van telewerkers. Dit soort 'nomadische' arbeid is niet nieuw en het gaat om vrij grote aantallen personen. Zij staan in voor een groot deel van het aantal geregistreerde telewerkers. Nieuwe communicatietechnologieën stellen hen in staat intenser contact te houden met hun werkgever.

De derde dimensie is de technologie. Sommigen stellen dat men pas van telethuiswerk kan spreken indien men met een PC met modem werkt, zodat een rijkere communicatie mogelijk is. Een telefoon alleen volstaat dus niet.

De vierde dimensie is het juridisch statuut : gaat het om zelfstandigen of werknemers ? Hier duikt het probleem van de schijnzelfstandigen weer op.

De conclusie is dat telethuiswerk een marginaal verschijnsel is, niet alleen in Vlaanderen, maar ook in de VS en in Scandinavië. In de VS wordt 15 procent van de beroepsbevolking bij de telewerkers gerekend. Meestal gaat het dan om mobiele werkers of zelfstandigen. Bovendien blijkt in de VS slechts 5 procent van de telethuiswerkers voor telethuiswerk te kiezen omwille van een betere coördinatie tussen arbeid en gezin. Meestal werkt men

thuis omdat men werk moet inhalen, of omdat de aard van het werk hen daartoe verplicht. Het stereotyperende beeld dat men van de telethuiswerker heeft, blijkt dus nauwelijks te bestaan.

Indien telethuiswerk een groter deel van de arbeidstijd zou opsorpen, kunnen er allerlei problemen rijzen qua productiviteitscontrole en bedrijfsorganisatie. Telewerk mag er ook niet toe leiden dat degenen die op het kantoor blijven, overstelpt worden met werk, of dat de telewerkers afgesneden zijn van de informele informatiecircuits op de werkvloer.

De meest doorgedreven vormen van telewerk vinden we bijna uitsluitend terug in de telecomsector. Het meest verregaande voorbeeld is IBM. Bij IBM werken vooral mobiele werknemers die een groot deel van hun tijd in andere bedrijven doorbrengen voor installatie en onderhoud van ICT-systemen. Men vond het niet langer nodig dat al deze mensen een eigen kantoor op het bedrijf hadden en is overgegaan op 'office sharing', waarbij er in een beperkt aantal inlogplaatsen wordt voorzien voor het personeel.

De vaststelling dat men geen eigen kantoor, geen herkenningspunt meer had, leidde tot een gevoel van verminderde betrokkenheid bij het bedrijf. Het leek wel of er geraakt werd aan de identiteit van de werknemer. Men heeft daar veel aandacht aan besteed bij de psychologische begeleiding van de werknemers, en een aantal oudere personeelsleden bleef er moeite mee hebben. Men heeft gepoogd om nieuwe ontmoetingsmogelijkheden tussen de personeelsleden te creëren.

De meeste initiatieven inzake telethuiswerk overleven de experimentele fase niet. Daarvoor zijn diverse redenen aan te geven. Uit een bevraging van de Stichting Technologie Vlaanderen bij zowel werkgevers als werknemers blijkt dat de voornaamste drempels bij de bedrijven zelf liggen, die problemen zien qua bedrijfsorganisatie en bedrijfscultuur. Een van de argumenten is dat men vreest dat men het geleverde werk niet afdoend kan controleren. Een ander argument is dat een groot deel van de werknemers onvoldoende zelfdiscipline heeft voor telethuiswerk en dus gecontroleerd moet worden. Let wel, in de meeste gevallen gaat het om een bevraging van werkgevers die zelf nog niet zijn geconfronteerd met telethuiswerk.

De voornaamste drempel op bedrijfsorganisatorisch vlak is dat de meeste bedrijven een traditie hebben van procescontrole, en niet van outputcontrole. Aan de basis hiervan ligt het bureaucratisch

principe dat men een taak opsplijt in een aantal zeer nauwkeurig afgebakende deeltaken. De beheersing van de arbeidsprestatie is gericht op de uitvoering van deze taken. Typerend voor dit soort procescontrole is het nakijken van de prikklok, het controleren van de lengte en de frequentie van pauzes enzovoort. De prestaties van werknemers die op afstand werken en voldoende gedisciplineerd zijn, kan men beter meten met een outputcontrole. Ik verwijs naar het voorbeeld van de vertaalsters die thuis werken. Het maakt weinig verschil uit of ze thuis of op het werk vertalen. Het resultaat van hun werk, de concrete vertaling, kan op zijn kwaliteit beoordeeld worden. Als men meer flexibele arbeidsvormen wil, moet men overgaan tot outputcontrole waarbij de uitvoerende werknemer een grotere autonomie krijgt bij de uitvoering van zijn arbeid. Men kan veel meer arbeidsprocessen via outputcontrole sturen dan nu het geval is.

Een werknemer heeft ook het gevoel lid te zijn van een grotere groep. Dat verklaart de vaak emotionele reacties van werknemers bij de sluiting van hun onderneming. Dan pas merkt men dat een bedrijf meer is dan een systeem van arbeidsverdeling. Elke onderneming heeft wegens zijn geschiedenis of sector een eigen cultuur.

Er is dan ook nood aan een andere bedrijfscultuur waarbij men afstapt van een traditioneel wantrouwen tegenover de werknemer en overgaat naar een vertrouwen in de uitvoerder. Pas dan kan men telethuiswerk verder ontwikkelen. Op basis van de moderne managements- en HRM-literatuur zou men kunnen denken dat de meeste bedrijven de stap naar een andere bedrijfs- en organisatiecultuur reeds gezet hebben, maar onderzoek spreekt dit tegen. Het gaat om een zeer geleidelijke, beperkte en partiële ontwikkeling, tenzij in een aantal specifieke ondernemingen met hoogopgeleide medewerkers, die men eerder als een soort vennoten beschouwt dan als werknemers.

Ten slotte moet men er rekening mee houden dat bedrijven per telethuiswerker een bijkomende werkplaats moeten maken, omdat de werkplaats op het werk in de meeste gevallen niet wegvalt. De kosten die dit met zich meebrengt, kunnen een ernstig obstakel vormen voor een bedrijf. Zelfs moderne ICT gaat in veel gevallen nog via verouderde telefoonlijnen, zodat de meerwaarde voor het bedrijf beperkt is, ook al omdat het gaat om werkplaatsen die slechts een of twee dagen per week gebruikt worden.

Conclusie : de telematica biedt enorme mogelijkheden voor telethuiswerk. Dit is vooral een taak voor

de telecomsector, maar ook voor de overheid. Belemmeringen vormen het organisatieconcept en de organisatiecultuur van bedrijven, de vormen van controle die ze toepassen en hun communicatiegewoonten. Daarnaast vormen ook maatschappelijke factoren, zowel van structurele als van culturele aard, een obstakel.

De heer André-Emiel Bogaert : Er zijn relatief weinig onderzoeksgegevens beschikbaar over telethuiswerk. Is dit geen verklaring voor de argwaan of de geringe interesse van werkgevers voor telethuiswerk ? Men weet immers niet waar men aan begint. De consequenties op juridisch en sociaal vlak zijn nog heel onduidelijk.

Ik heb nog een bedenking. We hebben gesproken over telethuiswerk. 'Tele-' duidt erop dat het gaat om thuiswerk met behulp van de nieuwe communicatietechnologie, wat het onderscheid is met de klassieke thuisarbeid.

De heer Jan Bundervoet : De huidige argwaan is zeker te verklaren door het feit dat men nog in een overgangsfase zit. Ik maakte die opmerking enkel om aan te duiden dat men de voorspellingen soms wat moet relativiseren. Alvin Toffler, een gekend Amerikaans futuroloog, heeft ooit voorspeld dat in de jaren negentig een vijfde van de Amerikaanse beroepsbevolking fulltime telethuiswerker zou zijn. Hij gebruikt hierbij het romantische beeld van de 'telecottage', waarbij zelfs de kinderen vanop een afstand onderwijs volgen.

De overgangsfase zal veel langer duren dan eerst gedacht. Er zijn nog te weinig voorbeelden die de fase van het experiment hebben overleefd, zeker buiten de ICT-sector. Men heeft jaren geleden een aantal experimenten opgezet in de Vlaamse administratie, maar die zijn snel afgeblazen. Daar is ook niet zoveel voor nodig : het volstaat dat er een nieuwe leidinggevende komt die het nut van het experiment niet inziet.

Hetzelfde geldt voor bedrijven. Een Amerikaans bedrijf in Zaventem kampte met grote mobiliteitsproblemen. Door het drukke verkeer was het 's avonds amper mogelijk van de parking weg te rijden. Het bedrijf startte een experiment waarbij 10 procent van de werknemers de mogelijkheid kreeg om thuis te werken. De juridische en economische gevolgen van het experiment waren goed ingeschat en opgevangen, maar toch is het stilgevallen. Een nieuwe baas was het experiment niet zo genegen en bovendien dacht men dat de overheid het probleem verkeerstechnisch zou oplossen. De meeste bedrijfsleiders beschouwen dit niet als een priori-

teit, tenzij ze ertoe gedwongen worden. Rationeel is dit niet steeds te begrijpen, want werknemers die in de file staan, zorgen voor aanzienlijke economische kosten.

Men wil eerst weten wat de bevindingen zijn van bedrijven die al langere tijd met telewerk experimenteren, maar dergelijke bedrijven heb ik niet gevonden, noch in Vlaanderen, noch in Europa.

De heer Jacques Laverge : Als indiener van het voorstel van resolutie ben ik ervan overtuigd dat de overheid telewerk moet propageren, omdat het grote maatschappelijke voordelen biedt. Er zijn inderdaad weinig succesvolle voorbeelden, maar het is de taak van de overheid om de belemmeringen op telewerk op te lossen. Men spendeert veel tijd aan woon-werkverplaatsingen, en dat heeft negatieve sociale, economische en ecologische gevolgen.

De heer Jan Bundervoet : Ik zou niet zover gaan en aanmanen tot enige voorzichtigheid. Men kan nu al voorspellen dat telethuiswerk meer problemen met zich meebrengt dan men vaak denkt.

Midden van de jaren negentig werd men op de administratie Onderwijs geconfronteerd met plaatsgebrek. Men lokte nieuwe mensen met de belofte dat ze, na hun opleiding in Brussel, in een kantoor dicht bij hun woonplaats zouden kunnen werken. Dit heeft heel wat mensen gelokt, maar toen puntje bij paaltje kwam, was er toch een gebouw beschikbaar in Brussel en was er van decentralisatie geen sprake meer. Vanzelfsprekend waren heel wat mensen hierdoor ontgoocheld.

Men moet dergelijke experimenten heel zorgvuldig aanpakken. Indien men hierin nog niet eens een duidelijke beleidslijn kan ontwikkelen, gaat men illusies opstapelen. Bovendien, als er een organisatie is waarin procescontrole en hiërarchie belangrijk is, dan is het de overheidsadministratie.

In Nederland heeft men een aantal experimenten gedaan met deeltijds telewerk, waaruit men veel kan leren. Ook in het kader van het Medialab-project werden een aantal modules en procedures ontwikkeld om de stap naar telewerk beter voor te bereiden. Men moet een eenheid van leiding creëren rond een overtuigend project. Tot nu toe heeft men enkel desillusies gecreëerd, omdat men verwachtingen schiep door onvoldoende voorbereide experimenten.

Daarentegen beschikt de overheid wel over een aantal troeven die het bedrijfsleven niet heeft, zoals de mogelijkheid om satellietkantoren uit te

bouwen. Men kan ook denken aan telekantoren, waarbij men in een enkel gebouw in een kleinere stad ambtenaren van verschillende administraties onderbrengt. De materiële mogelijkheden bestaan dus wel, maar het organisatorische aspect is onvoldoende onderbouwd.

Mevrouw Veerle Declercq : Ik sta huiverachtig tegenover fulltime telethuiswerk, maar kan me wel verzoenen met deeltijdse vormen van thuiswerk.

De heer Jan Bundervoet : Ik heb al gezegd dat telethuiswerk in het grootste deel van de gevallen beperkt blijft tot een à twee dagen per week.

Mevrouw Veerle Declercq : Kind en Gezin heeft ook geëxperimenteerd met telethuiswerk.

De heer Jan Bundervoet : In dit geval ging het ook om vormen van deeltijds telethuiswerk. Ik vraag me echter af of het niet ging om vormen van mobiele arbeid, met dat verschil dat het centrale kantoor vroeger in Brussel was en daarna gedecentraliseerd werd.

De heer Jan Laurys : De verdere verspreiding van telethuiswerk zal moeizaam verlopen, omdat er veel niet-rationele factoren meespelen, zoals de vrees voor sociaal isolement. Zo worden files niet altijd als negatief ervaren door de werknemers. Veel mensen vinden dit juist een rustpunt in hun dag, omdat ze dan eventjes tijd hebben voor zichzelf. Dit is natuurlijk geen pleidooi voor files. Ik wil enkel opmerken dat men ook met niet-rationele factoren rekening moet houden.

Mevrouw Veerle Declercq : Zijn er voorbeelden gekend van mensen die echt gedwongen werden tot telethuiswerk ?

De heer Jan Bundervoet : Dat is mogelijk, maar dergelijke voorbeelden zijn me niet gekend. Het algemene principe is dat het een vrijwillige keuze moet zijn, en meestal houdt men zich daaraan. Er kan wel een conflict ontstaan, omdat het meestal niet zo is dat werknemers die meer thuis willen werken ook een job uitoefenen die hiervoor het meest in aanmerking komt.

De heer Jacques Laverge : Welke zijn volgens u de redenen waarom de overheid telethuiswerk zou ondersteunen ?

De heer Jan Bundervoet : Ik sta daar persoonlijk neutraal tegenover. De overheid kan dit ondersteunen, en er zijn economische argumenten voor te vinden, zoals het mobiliteitsprobleem.

De heer Mathieu Boutsen : Het is mogelijk om de kwaliteit van het afgeleverde telethuiswerk te controleren, maar het is moeilijker om te controleren wie het werk gedaan heeft. Denkt u niet dat deeltijds werk verdrongen zal worden door telethuiswerk ?

De heer Jan Bundervoet : Theoretisch is dit mogelijk, maar in de literatuur bestaan daarvan geen voorbeelden. Er bestaat software om te controleren wie een taak effectief uitvoert, maar bedrijven moeten er zich van weerhouden om ook bij telethuiswerkers procedurele controles uit te voeren. Er moet een vertrouwensrelatie zijn tussen de werknemer en de werkgever. De werknemer is dan verantwoordelijk voor de output. Een ander probleem is het risico dat door telethuiswerk vertrouwelijke bedrijfsinformatie in handen van onbevoegden kan vallen. Dit hangt af van de sector.

II. Hoorzitting van 16 mei 2002

II.1. Uiteenzetting door de heer Carlos Pollenus, BBTk

De heer Carlos Pollenus : Ik heb de website van het BBTk laten uitprinten en uitdelen, waarop u sinds 1996 een speciaal item over telewerk vindt. Door op deze link te klikken, kunt u gedetailleerde informatie over telewerk vinden. Ik ben zo vrij dit vandaag niet te herhalen.

In 1996 hebben we eveneens een brochure uitgegeven over telewerk, die blijkbaar nog steeds zeer actueel is, want pas sinds vorig jaar krijgen we hiervoor massaal aanvragen binnen. In die brochure staat ook heel wat informatie over het internet, dat toen nog een vrij nieuw medium was.

De laatste jaren zijn de internetverbindingen veel sneller en goedkoper geworden, zodat het de factotelewerk sterk gegroeid is. In vergelijking met 1996 zijn er drie belangrijke verschillen. Toen werd nog veel gepraat in termen van satellietkantoren en dergelijke. We stellen echter vast dat 'een telewerker' niet bestaat, maar dat elementen van telewerk in elke job binnensluipen.

Ik geef een voorbeeld uit mijn eigen ervaring. Tussen 1996 en 1999 hebben we de Tsjechische vakbond geïnformatiseerd. Dat heeft ons slechts drie bezoeken per jaar aan Praag gekost ; al het overige ging via het netwerk Compuserve. Het eerste wat we deden was het Engels als voertaal invoeren en een internetconnectie maken, wat toen nog vrij

nieuw was, zeker in Tsjechië. De contacten via internet werden gelegd vanuit het departement Informatica van de universiteit van Praag, vanuit het hoofdkantoor van de Tsjechische vakbond, vanuit mijn eigen kantoor, van bij mijn medewerker, enzovoort. Begrippen als 'thuiswerk' en 'satellietkantoren' zijn in die context verouderde noties. In de huidige context werk je waar je bent.

De heer Jacques Laverge : Dit voorstel van resolutie is ingegeven door de vaststelling dat mensen thuis werken en het resultaat van hun werk via moderne communicatietechnieken aan hun oversten bezorgen. Het kantoor wordt verplaatst naar de woning. Dit heeft voor- en nadelen, voor- en tegenstanders. De Gezinsbond vreest een sociaal isolement van de werknemers indien telethuiswerk zou worden veralgemeend, professor Bundervoet daarentegen meent dat het zo'n vaart niet zal lopen en dat telethuiswerk een marginaal fenomeen is. Om hierover meer duidelijkheid te krijgen, wensen we dat de Vlaamse overheid hierrond experimenten opstart in de eigen administratie. We willen de veronderstelde voor- en nadelen in de praktijk uittesten. Wat is uw visie hierop ?

De heer Carlos Pollenus : Het is perfect mogelijk om in de administratie een experiment op te zetten. De voor- en nadelen hiervan zijn in de brochure opgesomd. De beste manier om ongelukken te vermijden, is het experiment vooraf te bespreken met alle betrokken partijen. Het is het best om hierover een soort CAO af te sluiten. In de brochure staan ook alle kosten opgesomd die een werknemer kan hebben bij telethuiswerk. Dit gaat verder dan men denkt. Wat bijvoorbeeld als er brand uitbreekt in mijn telewerkkantoor thuis en het hele huis brandt af ? Juridisch gezien is dit alles niet zo eenvoudig.

Een tweede verschil met vroeger is dat we geëvolueerd zijn naar een vierentwintigste eeuwse economie. Een voorbeeld. In Ierland werden in de jaren negentig vervallen boerderijen omgebouwd tot telecottages. De Ierse telecomoperator had een glasvezelverbinding met New York. Verzekeringsmaatschappijen stuurden na kantoortijd gestandaardiseerd bulkwerk naar Ierland, waar een dispatching werd gedaan naar de toen 180 telecottages, waar vrouwen, gehandicapten, laaggeschoolden en werklozen verzekeringspolissen verwerkten. Daarna werd alles opnieuw naar New York gestuurd, waar de informatie aankwam tegen de tijd dat de kantoren opnieuw openden. Dit is een voorbeeld van de vierentwintigste eeuwse economie.

De heer Jacques Laverge : Ik geloof dat een aantal mensen die nu moeilijk aan de bak komen op de arbeidsmarkt, zoals gehandicapten, via telethuiswerk betere kansen kunnen krijgen. Het voorbeeld van Ierland is waarschijnlijk niet toevallig : het is een land dat een spectaculaire economische groei kent. Is er een correlatie tussen die groei en vernieuwende vormen van arbeidsprocessen ? Veranderingsprocessen wekken steeds weerstand bij mensen. We mogen de boot echter niet missen.

De heer Carlos Pollenus : Ik heb hierover in 1998 een discussie gehad met minister di Rupo, die toen minister van Telecommunicatie was. Zijn conclusie was dat Wallonië op het vlak van ICT ver achterop was, en dat dit voor hem geen prioriteit was.

De telecottages in Ierland waren een typisch armoedefenomeen. De mensen die er werkten waren freelancers die gestandaardiseerd werk verrichtten. De Ierse vakbond heeft toen zelfs een speciale afdeling voor deze freelancers opgericht.

Een derde belangrijk verschil is het toegenomen gebruik van het internet voor privé-doeleinden. Vroeger was internet niet zo interessant, omdat het erg traag was. Nu kan men een hele dag met internet verprutsen zonder veel werk te verrichten. CAO 81 voorziet erin dat een werkgever de duur van het surfen en de bezochte sites mag controleren, zodat men ethisch onverantwoorde sites tijdens de werkuren niet al te lang mag en kan consulteren. Dit geldt zowel voor kantoor- als voor thuiswerkers. De werkgever mag ook controleren of de telethuiswerker tijdens de werkuren soms geen tweede beroep via het internet uitoefent, zoals het verkopen van huizen. Natuurlijk moet de privacywetgeving gerespecteerd worden.

De heer Jacques Laverge : Biedt telethuiswerk een maatschappelijk en economisch voordeel ?

De heer Carlos Pollenus : Degenen die dachten dat het een oplossing zou bieden voor de moeilijke combinatie gezin en arbeid, zijn bedrogen.

In de verhouding werkgever-werknemer ontstaan vanzelf vormen van telewerk. Onze vormingsmedewerkers schrijven hun brochures thuis en sturen die door naar hun afdelingshoofd, vertalers doen hun vertaalwerk thuis en raadplegen elektronische woordenboeken. Ik geef toe dat de ambtenarij die veel meer geformaliseerd zijn arbeidsverhoudingen kent, wat de zaken wel wat bemoeilijkt.

Of het een goede zaak is of niet voor de Vlaamse economie, is een irrelevante vraag. De evolutie is

niet tegen te houden, men kan ze enkel wat be spoedigen of afremmen. Een stimulans zou bijvoorbeeld een fiscale tegemoetkoming zijn voor de aankoop van een PC voor privé-gebruik. Bijna elke werknemer moet af en toe zijn eigen PC gebruiken voor het werk. Een PC is geen luxeproduct. Stimuleer bedrijven die gratis PC's geven aan hun werknemers. Met dergelijke eenvoudige ingrepen zou men de economie kunnen stimuleren en dynamiseren.

De heer Mathieu Boutsen : Ik weet niet of telewerk een goede zaak is voor de werkgelegenheid. Oudere mensen kiezen vaak voor deeltijds werk, waardoor er meer ruimte komt voor jongeren op de arbeidsmarkt. Als er meer mogelijkheden zijn tot telewerk, meen ik dat ouderen eerder zullen kiezen voor telewerk in plaats van deeltijds werken.

De heer Carlos Pollenus : Ik heb me enkel uitgesproken over de dynamiek van de economie. Door werknemers meer informaticavaardigheden bij te brengen, stimuleert men telethuiswerk. Hierdoor kan men het mobiliteitsprobleem deels oplossen en de productiviteit verhogen. Het zou ook leiden tot minder stress bij werknemers.

Ik weet niet of vormen van arbeidsorganisatie, zoals telewerk of satellietkantoren, meer arbeidsplaatsen creëren. We stellen wel vast dat ouderen die de nodige kennis van informatica hebben opgedaan in hun bedrijf, die kennis gebruiken om bijvoorbeeld te chatten met hun kleinkinderen. Ik zou me overigens niet blindstaren op het principe van de verhoging van de activiteitsgraad.

We beschikken in Hasselt over een opleidingscentrum voor werklozen, waar ook IT-cursussen worden gegeven. We beschikken over 7 vaste docenten en 35 freelancers. Vaak gaat het om bruggepensioneerden. Op die manier hebben ze een sociaal nuttige functie en verdienen ze nog wat bij. Ze beschikken over een jarenlange ervaring in het bedrijfsleven en kunnen op die manier heel wat hypes in de IT-wereld relativeren. Dat is erg nuttig voor die jongeren die in dat centrum een opleiding tot bijvoorbeeld netwerkbeheerder volgen. Als we de prestaties van die 35 freelancers optellen, zouden we een aantal voltijdse equivalenten bereiken. Er is dus wel een effect op de werkgelegenheid.

De heer Jan Laurys : Ik besef dat we deze evoluties niet vanuit het parlement of vanuit een vakbond kunnen sturen, maar het is wel de taak van een vakbond om dit alles op te volgen en een wettelijke bescherming voor de werknemers uit te werken.

Niet alle telewerkers zijn telethuiswerkers. Alles wat niet expliciet door de wet op de thuisarbeid wordt geregeld, valt onder de wet van 1978 op de arbeidsovereenkomsten. Dat betekent dat veel telewerkers onder de wet van 1978 vallen. Zijn er concrete voorstellen voor de bescherming van deze groep ?

Het voorstel van resolutie handelt over experimenten van telethuiswerk voor ambtenaren, die natuurlijk niet onder de wet van 1978 vallen.

Telewerkers staan niet onder voortdurend toezicht van hun werkgever, zodat de verleiding groot is om hen als zelfstandigen te beschouwen, wat dan weer het probleem van de schijnzelfstandigen doet rijzen. Bestaat hierover al rechtspraak ?

De heer Carlos Pollenus : Men kan zich afvragen of telewerken het bediendenstatuut bedreigt. We verwijzen daarbij uitdrukkelijk naar de schijnzelfstandigen. We hebben heel wat processen gevoerd en gewonnen bij de arbeidsrechtbanken tegen schijnzelfstandigen. Het gaat hierbij om bedrijfjes of eenpersoonszaken die slechts een klant hebben en twaalf facturen per jaar krijgen. We hebben ook een heel aantal vonnissen in privacyzaken, waarbij werknemers ontslagen werden omdat ze op het internet te lang naar Cameron Diaz hadden gekeken. We hebben bijna al die zaken gewonnen op basis van de wetgeving inzake privacy en telecom. Het is niet onze bedoeling om voortdurend processen te voeren. Dat kost geld, het duurt lang en is op langere termijn maatschappelijk irrelevant. We hebben de vaste rechtspraak kunnen bundelen en in CAO 81 kunnen opnemen. Dit leidt tot soepeler procedures, waardoor een werkgever een werknemer niet meer kan ontslaan omdat hij tien porno-foto's op de server van het werk heeft gestockeerd.

Een van onze voorstellen is dat een werknemer die zes maanden telethuiswerk verricht, moet kunnen beslissen of hij er mee doorgaat of terug in het oude systeem stapt. Waarom zes maanden ? In het begin verliest de telewerker heel wat tijd door technische problemen : aankoppelen van de printer, opsporen van virussen, het laten werken van het providing abonnement... De werknemer moet de tijd krijgen om al die vervelende en tijdrovende problemen te overwinnen, met behulp van een helpdesk. Pas na een aantal maanden kan men dan een evenwichtig oordeel vellen.

Het is nog complexer. Wanneer iemand een halve dag thuiswerkt, gaan zijn gezinsleden ervan uit dat er voortdurend iemand beschikbaar is. Een heel pakket huishoudelijke taken wordt zo onbewust af-

geschoven op de telewerker. Dit valt niet te onderschatten. Rijkere kunnen thuis telewerken en al het overige werk door dienstpersoneel laten opknappen. De modale bediende beschikt niet over die mogelijkheden.

De heer Jan Laurys : Professor Bundervoet zei tijdens de vorige hoorzitting dat het voltijdse telethuiswerk niet bestaat en ook nooit zal doorbreken. Pleit u ervoor om de wet van 1978 te behouden en er specifieke clausules in te lassen voor telethuiswerkers ?

De heer Carlos Pollenus : Inderdaad.

Ik heb nog een opmerking. De hele knowhow van Alcatel op het vlak van IT bevindt zich nu ook in Shanghai. China is toegetreden tot de Wereldhandelsorganisatie, zonder dat het beschikt over vrijheid van meningsuiting, vrijheid van politieke partijen of vakbondsvrijheid. Shanghai is bovendien uitstekend gelegen en zal uitgroeien tot het nieuwe wereldcentrum van de IT. Wij beschikken over uitstekende ingenieurs, maar zij ook.

Ik heb samen met de Zweedse vakbond een project opgestart om vakbonden op te richten in de Indische cybercities. India beschikt over 350.000 IT-werknemers die outsourcing doen voor Europa en de VS. Als u uw kredietkaart verliest en u belt het noodnummer van de maatschappij, dan wordt u doorverbonden met een van deze centra in India. Dat is nu eenmaal de realiteit. Als we hier geen stappen zetten, worden ze ginds wel gezet.

Elf Indische steden beschikken over grote technologieparken die elk over een satellietverbinding beschikken met een gigantische capaciteit. Hun plan is om 1,2 miljoen IT-werknemers voor West-Europa te leveren binnen vijf jaar, en ze volgen hun planning vrij strikt. We hopen binnen vijf jaar in zeven van die elf steden een vakbond te hebben opgericht.

Ik ben al zeventien jaar bezig met IT-beroepsopleidingen voor werklozen en sinds 1995 ben ik actief op het vlak van professioneel gebruik van internet en de gevolgen hiervan voor de werknemers. Het maakt niets uit of men pro of contra is, de evolutie is volop bezig en gaat elk jaar nog sneller. Men kan enkel proberen wat bij te sturen.

De heer Jacques Laverge : Moeten we die evolutie stimuleren ?

De heer Carlos Pollenus : Dat is niet nodig. De evolutie gaat vanzelf.

Afrika blijft echter uitgesloten van de wereld van het internet. De verbindingen zijn er bijzonder slecht. In zuidelijk Afrika wordt de koperdraad voor ISDN-lijnen 's nachts uitgegraven en per kilo verkocht. Daarom hebben we projecten lopen in acht Franstalige en acht Engelstalige landen in Afrika om de vakbonden er uit te rusten met een PC en op het net te brengen. Ik ben geen liberaal, maar trek gewoon mijn conclusies uit mijn analyse van de globalisering.

Mevrouw Veerle Declercq : Kunnen we uw conclusie als volgt samenvatten : we moeten mensen de mogelijkheid bieden om telehuiswerk te verrichten, maar het is niet nodig om extra tijd, geld en energie te besteden aan verdere experimenten hierrond, omdat we hiermee toch niet veel zullen bijleren ?

De heer Carlos Pollenus : Als werknemer zult u er ongetwijfeld veel uit leren. Het is best om dit vooraf goed te onderhandelen met de werknemers, zodat hun rechten gegarandeerd blijven en ze de mogelijkheid krijgen om terug in het oude systeem te stappen. De situatie voor ambtenaren is totaal anders dan voor de privé-sector. We proberen de werknemers uit de IT-sector te informeren door een e-zine, met nuttige weblinks. Dat is een nuttige tip indien men dergelijke experimenten in de ambtenarij zou toepassen. Op die manier kan men de telehuiswerkers op de hoogte houden van de laatste evoluties op het werk.

De heer Frans De Cock : Ik geloof wel in telehuiswerk, maar in West-Europa zal het zich volgens mij vooral toespitsen op de dienstensector en de administratie. Telehuiswerk zoals u het schetst, heeft enkel betrekking op de vierentwintiguurseconomie, waarbij men inspeelt op verschillen in tijdszones, sociale omstandigheden en dergelijke. Uw verhaal bevestigt wat ik al dacht. De luchtvaartmaatschappijen doen hun boekingen via andere werelddelen en hetzelfde geldt voor de boekhouding van verzekeringsmaatschappijen. Om dit nu op massale schaal in Vlaanderen te doen, lijkt me wat hoog gegrepen. Telehuiswerk komt er vaak op neer dat een kaderlid 's avonds thuis nog verder werkt om werk in te halen.

De heer Carlos Pollenus : Dat klopt, maar dit geldt niet enkel voor kaderleden. Vergeet niet dat een groot deel van de dienstensector tot de privé-sector behoort. De industrie verdwijnt stilaan uit Europa. Er zijn meer bediendencontracten in België dan arbeiderscontracten.

Een land als India heeft het voordeel dat men er gewend is om met weinig materiaal zoveel mogelijk te doen. Een ingenieur bij Philips ontwerpt een nieuwe chip, laat die designen in Zuid-Oost-Azië, en laat die dan massaal produceren in Europa. Een Indische ingenieur koopt een standaardchip en past die zelf aan. Vanzelfsprekend is dit veel goedkoper.

De heer Jacques Laverge : Binnen tien jaar bevinden we ons in een economische woestijn.

De heer Carlos Pollenus : Als grote bedrijven als Siemens, Philips of Alcatel zich enkel met productie zouden bezighouden, zou dit nu al het geval zijn. Het overwicht van bedienden op arbeiders bevestigt dit.

De heer Jacques Laverge : U schetst geen fraai toekomstbeeld.

De heer Carlos Pollenus : Temeer omdat die landen ook over de nodige knowhow beschikken. Ik koppel telehuiswerk aan de globalisering van de economie.

Probeer elke werknemer en ambtenaar geleidelijk aan een grotere IT-alfabetisatie mee te geven. Hij zal dan ook sneller bereid zijn om in experimenten rond telewerk mee te draaien. Iedereen is bereid om te leren surfen en e-mailen, maar niemand heeft interesse om zoekrobots gericht te gebruiken, zodat men binnen dertig seconden precies die informatie heeft die men zoekt. Universitair en hebben daar meer ervaring mee, omdat ze gewend zijn in bibliotheken te werken.

II.2. Uiteenzetting door de heer Paul Berckmans, directeur van de Stichting Technologie Vlaanderen (STV)

De heer Paul Berckmans : De eerste zin van de tekst die ik had voorbereid, luidde : 'Het discours over telewerk is bijzonder boeiend'. Ik denk dat de vorige uiteenzetting dit perfect illustreerde. Tegelijk is het ook een bijzonder moeilijk debat. De reden is dat het gaat om een technologie – en de heer Pollenus heeft dat heel concreet geïllustreerd – die tijd en ruimte overstijgt, met alle gevolgen vandien op de maatschappij. Telehuiswerk heeft immers te maken met de globalisering van de economie, met totaal nieuwe verhoudingen tussen arbeid en gezin, met de mobiliteitskwestie.

In de literatuur hanteert men hierover vaak heel rechtlijnige denkpatronen en wekt men verwachtingen die men niet kan inlossen. In de jaren zeven-

tig en tachtig waren ideeën over volledig onbemande fabrieken en computer integrated manufacturing erg in de mode. In de huidige fabrieken vindt men daarvan wel fragmenten terug, maar de conclusie is dat men hierover vroeger veel te rechtlijnig en ongenueanceerd dacht.

De heer Pollenus heeft terecht opgemerkt dat aspecten van telethuiswerk in heel wat functies binnensluipen, maar brengt teveel uiteenlopende situaties samen onder de noemer telewerk. Als je je kredietkaart verliest en je belt het noodnummer, dan kom je niet terecht bij een arme Indische boer die thuis voor zijn PC zit, maar in een gigantisch callcenter. Dit is een ander type van telewerk dan dat van een Vlaamse ambtenaar die thuis werkt, en dat is nog iets anders dan een shared office. De essentie daarvan is een collectief kantoor met geïndividualiseerde informatica-apparatuur.

Een indeling van telewerk naar diverse types heeft dus wel zijn beperkingen, maar is toch wel interessant. De meest verregaande vorm is telethuiswerk, maar daarnaast zijn er ook satellietkantoren, telecottages, mobiel telewerk, bedrijven die op afstand werken, zoals callcenters, en dan nog een hele reeks informele vormen van telewerk. Het gemeenschappelijk kenmerk van al die vormen van telewerk is dat ze een of meerdere toepassingen van ICT gebruiken. Er is een grote waaier aan ICT-toepassingen die in het bedrijfsleven worden gebruikt om ofwel de interne processen te stroomlijnen, ofwel om een band te leggen met leveranciers en klanten. Ik ga er verder niet op in.

Over hoeveel mensen gaat het ? In heel veel jobs zitten aspecten van informatietechnologie. Men kan al deze mensen dan ook beschouwen als telewerkers in de ruime zin van het woord. Er zijn een groot aantal gradaties mogelijk. Een Deens onderzoeker die een onderzoek naar de omvang van ICT- en telewerk deed in de Europese Unie, kwam tot de conclusie : 'Counting telework is like measuring a rubber band : the results depend on how far you stretch your definition'. Men kan iedereen die thuis eens op zijn computer werkt als een telewerker beschouwen. Dit is op zich niet zo erg. Erger is het wanneer men die mensen ook als kenniswerkers gaat beschouwen, terwijl het soms om de meest routinematige functies gaat.

Het percentage van de beroepsbevolking dat op een formeel geregelde manier telewerk verricht bedraagt 0,8 procent. Voor België gaat het om 0,1 procent van de beroepsbevolking. De meest vooruitstrevende landen zijn de Scandinavische landen en Nederland. Als men ook rekening houdt met in-

formele vormen van telewerk, dan klimt het gemiddelde tot 3,1 procent. Ik weet echter niet wat men onder informele vormen van telewerk verstaat. Uitschieters zijn Finland, Denemarken, Nederland en Engeland. België haalt dan een score van 5,3 procent.

Een nauwkeuriger indicatie vinden we in de laatste VRIND-publicatie. Op de vraag of ze de mogelijkheid bieden tot telewerk, antwoordt 10 procent van de Vlaamse ondernemingen bevestigend. Er wordt niet gespecificeerd over welk soort werk of over hoeveel werknemers het gaat. Bij bedrijven met 200 of meer werknemers biedt 57 procent de mogelijkheid aan, bij de kleinste bedrijven van 1 tot 50 werknemers slechts 8 procent. Ik vind dit verbijsterend lage cijfers, zeker na het optimistische verhaal van de heer Pollenus. Vlaanderen is bovendien een typisch KMO-land, met een groot aandeel van kleine bedrijfjes, waarvan dus slechts 8 procent van zichzelf zegt dat ze formeel de mogelijkheid tot telewerk aanbieden.

Over telethuiswerkers hebben we iets meer informatie. Er zijn hierover een aantal experimenten geweest in het bedrijfsleven, waarvan een groot deel intussen reeds is teruggeschroefd. Een laatste stand van zaken werd opgemaakt door Innotek, dat 21 experimenten telde, meestal in de ICT-sector, maar ook bij de administratie, de financiële sector en een aantal farmaceutische ondernemingen. Meestal wordt maar een beperkt aantal werknemers bij het experiment betrokken.

Elke drie jaar doet STV – Innovatie & Arbeid een grootscheepse enquête bij een representatief staal van ondernemingen in Vlaanderen, waarbij we peilen naar de mate waarin nieuwe organisatie- en managementconcepten worden toegepast. In 1998 had iedereen de mond vol van teamwork en teambuilding, maar bij de industriële bedrijven zei slechts 14 procent dat ze vormen van teamwork hadden geïntroduceerd, en dan nog niet eens in het hele bedrijf. Er is dus een grote kloof tussen het discours over managementconcepten en de dikwijls erg traditionele managementpraktijk, gebaseerd op stilaan verouderde tayloristische principes. Dat is een van de redenen waarom telethuiswerk en telecottages niet van de grond komen.

In 1998 zei 4 procent van alle industriële ondernemingen dat ze een vorm van telethuiswerk organiseerden voor een beperkt aantal personeelsleden. Dit is nu opgelopen tot 8 procent. Ik maak geen onderscheid tussen kleine en grote bedrijven. Bij de dienstensector ligt het percentage iets hoger : 11 procent. Voor de bouwsector bedraagt het 5 pro-

cent, voor de non-profit 7 procent. Er zijn dan ook veel meer bedienden dan arbeiders, zoals ook de heer Pollenus aangaf. Er is dus nog een groot potentieel voor telethuiswerk, om het positief uit te drukken.

Bedrijven die telewerk aanbieden, doen dat gemiddeld voor 20 procent van hun personeel, maar hier is er een groot verschil tussen kleine en grote bedrijven. In de non-profitbedrijven tot 50 personeelsleden loopt dit op tot 50 procent van het personeel. Het laagste percentage vinden we terug in de grote industriële ondernemingen, waarbij het slechts om 3,5 procent van hun werknemers gaat.

Mevrouw Veerle Declercq : Gaat het dan om full-time of parttime telethuiswerk ?

De heer Paul Berckmans : Uit deze enquête kunnen we dat niet afleiden.

De heer Robert Voorhamme : Gaat het dan om werknemers die on line werken, wat voor het bedrijf hoge kosten met zich meebrengt, of om werknemers die een laptop meekrijgen van het werk om thuis verder te werken ? Dat maakt toch een groot verschil. De lage cijfers voor telethuiswerk kunnen misschien zo verklaard worden.

De heer Paul Berckmans : Ik moet u het antwoord schuldig blijven. Binnen de enquête was het niet mogelijk om dit soort vragen te stellen.

De heer Carlos Pollenus : De heer Voorhamme bedoelt dat het gaat om een werknemer die thuis werkt, maar on line verbonden is met zijn werkgever en permanent in verbinding staat met de server van het hoofdkantoor. Dat betekent dat er een intranet is, dat afgeschermd is van vreemde blikken. Dit houdt in dat men over een goede server en software moet beschikken op de hoofdzetel, plus het nodige personeel, om dit alles in goede banen te leiden. Dit betekent ook als er een mail binnenkomt op de hoofdzetel, de werknemer thuis die onmiddellijk ontvangt. Als hij die mail beantwoordt, weet niemand dat dit van bij hem thuis gebeurt.

De heer Paul Berckmans : De vraag was : 'Biedt u telethuiswerk aan aan uw werknemers ?' , zonder enige verdere specificering.

De heer Carlos Pollenus : Er zijn drie variaties : een thuiswerker die thuis op een PC zonder connectie werkt, een thuiswerker die thuis op zijn PC werkt en zijn werk doormailt via zijn privé-mailadres naar het hoofdkantoor, en de thuiswerker die thuis zijn kantoor heeft, databanken op het werk

kan raadplegen en permanent on line verbonden is met het hoofdkantoor. Dit lijkt me het aangewezen model voor ambtenaren.

De heer Jan Laurys : Dit hangt af van de technologische evolutie. Vijf jaar geleden bracht men een diskette mee naar het kantoor om ze daar af te printen. Door ADSL-verbindingen en Telenet is het eenvoudig geworden om permanent on line te zijn. Men kan de verschillende types thuiswerkers niet in hokjes indelen. Wat men juist onder telethuiswerk verstaat, evolueert mee met de technologische evolutie.

De heer Carlos Pollenus : Er is wel nog een verschil tussen internet en intranet.

De heer Paul Berckmans : Ik wil nog opmerken dat een telewerker niet noodzakelijk een hooggekwalificeerde kenniswerker is. Beide termen worden voortdurend door elkaar gegooid. Wie routinematige gegevens in een computer stopt en doorstuurt, is nog geen kenniswerker.

Hetzelfde geldt voor het hele discours over IT-competenties. Er bestaat een hele literatuur over wat men het teleproletariaat noemt. Callcenters zijn daarvan een goed voorbeeld. Er zijn de callcenters die marktonderzoek verrichten. De mensen die daar werken, lijken een moderne versie van Charlie Chaplin in "Modern Times". Alles wordt er tot op de seconde getimed en iedereen kan voortdurend zijn eigen productiviteit en die van zijn collega's volgen. Tegelijk zijn er ook callcenters die meer gespecialiseerde informatie geven, waar hogeschoolde en voortdurend bijgeschoolde mensen werken die wereldwijd een zeer grote kennis hebben opgebouwd over een bepaald product.

Technologie is lang niet de enige factor die bepaalt hoe de arbeidsorganisatie er uitziet. Technologie is niet de enige of zelfs dominante factor die bepaalt of er een beroep wordt gedaan op competenties, of routinematige arbeid uitgeschakeld wordt, of stress vermindert, of werknemers meer autonomie krijgen et cetera. Dergelijke factoren worden bepaald door het management en door de arbeidsorganisatie. Een bedrijf dat nog steeds in een negentiende-eeuwse filosofie zit van nine-to-five-jobs, on line controle, weinig teamgeest en weinig interne opleiding, gebruikt ICT en telethuiswerk in eenzelfde patroon. In bedrijven die wel een open geest hebben – en dat zijn er gelukkig meer en meer – vormt ICT een geweldige stimulans voor het personeel om zijn job goed te doen.

Ik wil nog even ingaan op de drempels voor de invoering van telewerk. Ik haal dit uit een SERV-aanbeveling uit 1999. De eerste drempel is de technologie. Op dit vlak is er al heel wat gebeurd, maar toch blijven er nog problemen bestaan. Niet iedereen is thuis al verbonden met internet ; ook niet alle bedrijven. Dat is ook de reden waarom onderzoekscentra terugkomen van webenquêtes. Daarnaast zijn er ook financiële en arbeidsorganisatorische drempels. Er is nood aan een aangepast management en aan aangepaste controle. Bovendien lenen niet alle functies zich tot telewerk, ook al zal iedereen er wel mee te maken krijgen. Het leidt ook tot sociale problemen. Er is al gesproken over het sociale isolement van de telethuiswerker, maar er is ook het wegvallen van de scheiding tussen 'werktijd' en vrije tijd. Het is niet zo dat een thuiswerker ineens tijd heeft om op zijn kinderen te passen, want hij moet werken.

De heer Frans De Cock : Er zijn ondernemingen die wel toestaan dat een werknemer acht uur per dag thuis werkt, maar tegelijk over software beschikken waarmee ze tot op de seconde nauwkeurig kunnen nagaan wanneer hij echt werkt.

De heer Paul Berckmans : We hebben hierover in 1996 empirisch onderzoek verricht. Het STV was een van de eerste onderzoekscentra die onderzochten hoe telethuiswerk in de praktijk verloopt. Het ging om een ruime bevraging van zowel werkgevers als werknemers. In beide groepen was ongeveer 10 procent bereid om onder bepaalde voorwaarden over te gaan tot telethuiswerk. Alleen, de verwachtingen van beide groepen stonden diametraal tegenover elkaar. Gelukkig is er op dat vlak een positieve evolutie. De nu gekende voorbeelden van telethuiswerk houden dikwijls wél rekening met de intussen gekende problemen en zijn het resultaat van een moderne managementvisie.

De werkgevers wilden telewerk vooral invoeren voor routinematige arbeid voor lagergeschoolden, voor uitvoerende jobs, en onder de voorwaarde dat er een permanente controle op de werknemer was. Dat staat haaks op het discours voor meer teamwerk en meer autonomie. Vanuit managementszijde verwacht men ook dat telethuiswerkers voltijds thuis werken, omdat men redeneert dat een telethuiswerker een besparing in de infrastructuur kan betekenen.

Van de zijde van de werknemers was er een vraag naar telethuiswerk van hogergeschoolden met verantwoordelijke jobs, die niet direct een louter uitvoerende functie hadden. Zij wilden over de vrijheid beschikken om zelf hun tijd vrij in te delen ;

desnoods werken ze 's nachts. Telethuiswerkers willen ook niet voltijds thuis werken, maar contact houden met het werk, de collega's en de syndicale vertegenwoordigers. Uit de Eurobarometers blijkt dat telethuiswerkers minder opgenomen zijn in het elan van een bedrijf en slechtere loopbaanperspectieven hebben.

Er is ook het probleem van de verloning : wordt men verloond volgens het aantal uren dat men presteert, of wordt men beoordeeld volgens de prestaties die men aflevert ?

Tevens blijken de verwachtingen over telethuiswerk niet te kloppen met de bevindingen van mensen die telethuiswerken. 66 procent van de werknemers die geen ervaring hebben met telethuiswerk denken dat hun job meer productief zou worden als ze dat wel zouden doen. Van de werknemers die wel telewerken, vindt maar 11 procent dat zijn functie productiever is geworden dankzij telewerk. Dit kan te maken hebben met de manier waarop men telethuiswerk combineert. Hetzelfde geldt voor de combinatie werk-gezin. 46 procent van de niet-thuiswerkers verwacht dat die combinatie eenvoudiger zal zijn, terwijl slechts 21 procent van de thuiswerkers vindt dat dit ook zo is. Dit bewijst dat men zeer genuanceerd moet nadenken over telethuiswerk en vooral dat men dit niet zomaar van vandaag op morgen kan invoeren.

De heer Carlos Pollenus : Een telewerker maakt inderdaad minder promotiekansen, maar toch zien we ook dat ze sneller overgaan naar een zelfstandigenstatuut, omdat ze door telewerk meer vaardigheden opdoen. De minder geschoolden worden ook meer en meer vragende partij voor thuiswerk, omwille van mobiliteitsproblemen.

De verslaggever,

De voorzitter,

Veerle DECLERCQ

André-Emiel BOGAERT