



Vlaams  
Parlement

ingediend op **1950** (2018-2019) – Nr. 1  
8 april 2019 (2018-2019)

## **Voorstel van resolutie**

van Daniëlle Vanwesenbeeck, Axel Ronse, Robrecht Bothuyne,  
Andries Gryffroy, Sonja Claes en Miranda Van Eetvelde

betreffende de stimulering van telewerken  
in het Vlaamse bedrijfsleven

## TOELICHTING

### Inleiding

Volgens de definitie is thuiswerk of telewerk arbeid die op afstand van de werk- of opdrachtgever wordt uitgevoerd met behulp van informatie- en communicatietechnologie. De werknemer verricht zijn arbeidstaken op een plaats die afwijkt van de plaats waar het bedrijf gevestigd is. Met de opkomst van digitale communicatiemiddelen en de toenemende invloed van internet zit thuiswerk de laatste jaren dan ook in de lift.

Er zijn twee randvoorwaarden om een personeelslid als telewerker te kunnen beschouwen:

- het personeelslid heeft de formele toestemming om aan thuiswerk te doen. Het is dus geen recht, wél een gunst die de werkgever kan verlenen, en die hij dus ook weer kan intrekken;
- het personeelslid krijgt van zijn werkgever de nodige ICT-tools ter beschikking.<sup>1</sup>

Telewerken moet worden begrepen als een onderdeel van het werkproces, en vereist flexibiliteit en maatwerk. Voltijds telewerken is zeer uitzonderlijk en bovendien niet wenselijk omdat het risico bestaat dat de werknemer in een sociaal isolement terechtkomt. Bovendien is thuiswerken niet in elke functie of op elk ogenblik mogelijk. Deeltijds telewerken kan structureel zijn, bijvoorbeeld in de vorm van één of twee vaste dagen per week, maar het zal vaak ook occasioneel zijn, bijvoorbeeld als er zich calamiteiten voordoen, om te werken aan bepaalde projecten of wegens privéomstandigheden.

### Voordelen van telewerk

Telewerken biedt niet alleen voordelen voor de werknemer. Ook de werkgever, de overheid en de hele gemeenschap kunnen er de vruchten van plukken.

#### 1. Voordelen voor de werkgever

Het bedrijf kan er voordeel uit halen omdat het aanbieden van telewerk het bedrijf een moderner, milieubewuster en dus ook aantrekkelijker imago bezorgt. Dat impliceert wel een modern management, dat afstapt van de behoefte om alles en iedereen op elk moment te willen controleren en dat ervoor kiest om zijn werknemers resultaatgerichter en autonomer te laten werken. Daarnaast leidt het aanbieden van telewerk tot een groter engagement bij de werknemer en tot minder verzuim.<sup>2</sup>

Het tijdsverlies door het pendelen naar en van het werk valt weg, waardoor de werknemer meer tijd heeft voor het werk zelf en zich er beter op kan focussen. Andere argumenten voor telewerk zijn de kostenbesparende en productiviteitsverhogende effecten die telewerk voor de werkgever kan genereren.

Bij calamiteiten, zoals onverwachte hevige sneeuwval of ijzel en stakingen van het openbaar vervoer, kan de productiviteit van de werknemers die dag toch gevrijwaard blijven. Thuiswerk is dan ook een voordeel voor de werknemers: ze hoeven zich op zulke dagen immers niet in het gevaarlijke verkeer te begeven of lopen niet het risico dat ze niet op hun werkplaats zullen raken.

<sup>1</sup> <https://overheid.vlaanderen.be/definitie-telewerk>

<sup>2</sup> Het rapport 'Kerncijfers Telewerk in België' van de FOD Mobiliteit en Vervoer, met de resultaten van de enquête van 3 maart 2018.

## 2. Voordelen voor de werknemer

Thuiswerk wordt door de werkgever niet alleen aangeboden als compensatie voor lange pendelafstanden en de daarbij behorende pendeltijden, maar ook om bij te dragen tot het welzijn van het personeel en om een betere balans tussen werk en privé mogelijk te maken. Voor een goed begrip: voor werknemers met kleine kinderen is telewerk geen terugkeer naar 'moeder aan de haard'. Het is evenmin een vervangmiddel voor kinderopvang, maar het kan wel enkele uren uitgespaarde pendeltijd per werkdag opleveren. Er is ook een positieve impact op het tegengaan van stress en vermoeidheid. Werknemers verliezen minder tijd in de file en hebben niet te kampen met vertragingen van het openbaar vervoer of met andere onvoorzienbare zaken. Bovendien krijgen werknemers de gelegenheid om autonomer en flexibeler hun werk te organiseren en wordt er dus meer resultaatgericht gewerkt. Telewerken zal ook de verplaatsingskosten van de werknemer reduceren.

## 3. Voordelen voor onze maatschappij

De stimulering van telewerken heeft een enorme impact op de mobiliteit, de verkeersveiligheid en het milieu.

### 3.1. Impact op het verkeer

Om de files de baas te blijven is een modal shift van transportmiddelen noodzakelijk, maar die is niet alleen zaligmakend. Telewerken heeft een belangrijke impact op het dagelijkse verkeer: alle telewerkers samen vermijden dagelijks 9 miljoen afgelegde kilometers.<sup>3</sup>

Dat komt al snel neer op 7 procent van het woon-werkverkeer.<sup>4</sup> Als het potentieel voor telewerken volledig bereikt zou worden, kan de vermindering tot zelfs 16,5 procent stijgen.<sup>5</sup> Dat betekent een vermindering van maar liefst 25 miljoen kilometer aan autoritten.<sup>6</sup>

### 3.2. Impact op de verkeersveiligheid

Bijna de helft van de ongevallen (44 procent) gebeurt tijdens de spits. Met een stijging van het aantal telewerkers zouden er per jaar ongeveer vijf doden minder te betreuren zijn op de weg, en er zouden ook 39 zwaargewonden en 600 lichtgewonden minder zijn.<sup>7</sup>

### 3.3. Impact op het milieu

Een verhoging van het aantal telewerkers heeft een bijzondere impact op de CO<sub>2</sub>-uitstoot in Vlaanderen. Met een verdubbeling van het aantal telewerkers kan tot wel 1,2 miljoen liter brandstof worden bespaard en 2500 ton CO<sub>2</sub>.<sup>8</sup>

## Huidige situatie

Toch blijkt uit de cijfers dat België voor thuiswerk achterophinkt in vergelijking met de buurlanden. Niet meer dan één op de zes loontrekkenden werkt op dit ogenblik al thuis, en gemiddeld gaat het bij hen maar om één dag per week.

<sup>3</sup> 'Eén op de drie wil en kan thuiswerken, maar mag niet van de baas', Gazet Van Antwerpen, 13 maart 2018 (online geconsulteerd).

<sup>4</sup> [www.telewerken.be/context](http://www.telewerken.be/context)

<sup>5</sup> Ibid.

<sup>6</sup> 'Werk thuis en red een leven', De Standaard, 22 februari 2019, p. 13.

<sup>7</sup> Ibid.

<sup>8</sup> Ibid.

Statbel berekende dat ongeveer 650.000 Belgen al eens aan telewerk hebben gedaan.<sup>9</sup> Dat is ongeveer 17,1 procent van de werkende Belgen. Vlaamse werknemers doen het iets beter met 18 procent. Dat zijn echter magere cijfers in vergelijking met de buurlanden. Volgens Eurostat bevindt België zich in het midden van het peloton. In Zuid-Europa bestaat er geen cultuur van thuiswerken (Italië 1,6%, Spanje 2,8%), terwijl Luxemburg en Nederland de kroon spannen met respectievelijk 28,4 en 31,7 procent.<sup>10</sup>

Obstakels die de invoering van telewerken voor bedrijven bemoeilijken, zijn onder meer de houding van het middenmanagement ten opzichte van telewerken, dat vaak sceptisch is. Daarom is het belangrijk dat managers nieuwe managementstijlen aanleren, waarbij de focus veeleer op resultaatgericht werken en productiviteit ligt, dan op aanwezigheid op de werkplek.

Voor structureel telewerken werd een bepaling opgenomen in de cao (collectieve arbeidsovereenkomst) nr. 85 van 9 november 2005 (gewijzigd in cao nr. 85bis van 27 februari 2008). Occasioneel thuiswerken wordt geregeld in de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk. De wet bepaalt dat de occasionele telewerker dezelfde rechten op het vlak van arbeidsvoorwaarden, werkbelasting en prestatienormen geniet als een vergelijkbare werknemer die op de bedrijfslocatie van de werkgever werkt.

Op Vlaams niveau is er het rapport 'Advies. Pendelen en werkbaar werk', dat de SERV (Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen) op 4 juli 2016 heeft gepubliceerd. In dat rapport geven de sociale partners in de rubriek 'Pendelen verminderen' het volgende advies: "Om telewerken meer ingang te doen vinden kan de Vlaamse overheid de sectorconvenants gebruiken. Geen van deze generatie sectorconvenants besteedt in zijn werkbaarheidsaanpak expliciete aandacht aan telewerken. Dit is nochtans een evidente manier om pendelen te verminderen. De sociale partners vragen daarom dat in het volgend inhoudelijk kader voor de sectorconvenants en vervolgens in de onderhandelingen met de sectoren sterker de nadruk wordt gelegd op telewerken. Sectoren kunnen een belangrijke rol spelen om telewerken ingang te doen vinden door bijvoorbeeld het verspreiden van best practices of bedrijven bewust te maken dat ze via de kmo-portefeuille hr-advies kunnen inwinnen over telewerken." (pagina 7)

In juni 2017 publiceerde de Stichting Innovatie & Arbeid het rapport 'Werkbaar werk en Het Nieuwe Werken. Analyse op basis van de Werkbaarheidsmonitor'. Daarin is de volgende conclusie over telewerken opgenomen: "Werknemers die structureel bereikbaar zijn of telethuiswerken omschrijven hun job vaker als motiverend dan de referentiegroep. Wanneer we rekening houden met het feit dat deze werknemers bij de uitvoering van hun werk vaker beschikken over goede regelmogelijkheden en/of ondersteuning vanuit de directe leiding, vinden we dit verband niet terug voor de telethuiswerkers."

Daniëlle VANWESENBEECK  
Axel RONSE  
Robrecht BOTHUYNE  
Andries GRYFFROY  
Sonja CLAES  
Miranda VAN EETVELDE

<sup>9</sup> '650.000 Belgen doen aan telewerk', Belga, 20 september 2018.

<sup>10</sup> [www.telewerken.be/context](http://www.telewerken.be/context)

## VOORSTEL VAN RESOLUTIE

Het Vlaams Parlement,

- gelet op:
  - 1° de voordelen voor de mobiliteit in geval van een verhoogde telewerkgraad in Vlaanderen;
  - 2° de voordelen voor de verkeersveiligheid en de afname van ongevallen in geval van een verhoogde telewerkgraad in Vlaanderen;
  - 3° de voordelen van een verminderde CO<sub>2</sub>-uitstoot in geval van een verhoogde telewerkgraad in Vlaanderen;
  - 4° de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk;
  - 5° de cao nr. 85 en cao nr. 85bis;
  - 6° het actieplan 'Werkbaar Werk' van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen van 6 november 2017;
  - 7° de analyse over 'Het nieuwe werken en wendbaar werk' van de Stichting Innovatie en Arbeid van juni 2017;
- vraagt aan de Vlaamse Regering om:
  - 1° het inpassen van telewerken in het arbeidsproces van bedrijven in het Vlaamse Gewest actief te faciliteren en te promoten;
  - 2° in het bijzonder aandacht te schenken aan de voordelen van telewerk voor minder mobiele werknemers en werknemers die lang onderweg zijn door de afstand tussen hun woon- en werkplaats of door het beperkte aanbod aan openbaar vervoer;
  - 3° initiatieven te ontwikkelen die ondernemingen stimuleren om best practices over telewerken actief uit te wisselen en hr-advies over telewerken in te winnen door gebruik te maken van de kmo-portefeuille;
  - 4° in de sectorconvenants expliciet aandacht te vragen voor telewerken als thema in de werkbaarheidsaanpak.

Daniëlle VANWESENBEECK  
Axel RONSE  
Robrecht BOTHUYNE  
Andries GRYFFROY  
Sonja CLAES  
Miranda VAN EETVELDE