

**DO 2020202110772**

**Question n° 466 de Monsieur le député Emmanuel Burton du 29 juin 2021 (Fr.) au Vice-premier ministre et ministre de l'Économie et du Travail:**

*Impact du télétravail sur l'emploi.*

Selon une étude réalisée par SD Worx sur le télétravail, cette pratique a sans surprise fortement impactée les entreprises.

45,3 % des travailleurs ne veulent pas travailler à domicile, cependant un tiers des travailleurs devraient continuer cette pratique au minimum un jour par semaine.

Les statistiques évoquent 5 % de travailleurs en permanence à domicile, pour 10 % un jour semaine et 18,9 % plusieurs jours par semaine.

**DO 2020202110772**

**Vraag nr. 466 van De heer volksvertegenwoordiger Emmanuel Burton van 29 juni 2021 (Fr.) aan de vice-eersteminister en minister van Economie en Werk:**

*Impact van het telewerk op de werkgelegenheid.*

Volgens een studie van SD Worx over telewerken in België heeft het telewerk, en dat hoeft geen verbazing te wekken, een grote impact gehad op de bedrijven.

45,3 % van de werknemers wil niet thuiswerken, maar een derde van de werknemers zou ook na de coronacrisis minstens een dag per week blijven telewerken.

Volgens de statistieken zou 5 % van de werknemers permanent van thuis uit werken. 10 % wil een dag per week telewerken, en 18,9 % meerdere dagen per week.

Depuis la crise, le nombre de personnes disposées au télétravail a presque doublé bien que les chiffres nationaux soient plus bas comparés à d'autres pays comme le Royaume-Uni ou les Pays-Bas.

De plus, certains publics y voient des avantages comme les femmes où près de quatre d'entre elles sur dix veulent continuer à télétravailler régulièrement, voire plusieurs jours par semaine pour un cinquième d'entre elles. Tandis que plus d'un quart des hommes travailleraient un jour par semaine à domicile.

Cette hausse du télétravail peut être bénéfique pour les employés si ces derniers préfèrent cette pratique. En plus d'un gain de productivité et du bien-être psychique de ces derniers, d'autres avantages seraient à noter comme une baisse des déplacements et donc un avantage écologique en désengorgeant les transports en commun et les routes. De plus, la possibilité de télétravailler à temps plein devrait être étudiée car elle permettrait d'engager des personnes compétentes pour certains postes alors qu'elles vivent à l'étranger.

1. Que pensez-vous des chiffres liés au télétravail?
2. Cette pratique va-t-elle s'installer durablement? Coûte-t-elle plus cher aux entreprises qu'un employé sur site?
3. Ne craignez-vous pas que la hausse des femmes en télétravail puisse bloquer leur perspective de carrière ou les promotions éventuelles comparées aux personnes sur site?
4. Le recrutement de personnes non-résidentes en Belgique, via le télétravail, est-il une plus-value pour les entreprises?

**Réponse du Vice-premier ministre et ministre de l'Économie et du Travail du 07 septembre 2021, à la question n° 466 de Monsieur le député Emmanuel Burton du 29 juin 2021 (Fr.):**

1. Ces chiffres ne sont pas surprenants, plusieurs enquêtes nationales et internationales citent des chiffres comparables.

Le SPF Emploi a réalisé sur son site de connaissance un module thématique sur le télétravail (<https://www.beswic.be/fr/themes/teletravail>), avec, entre autres, une rubrique consacrée à "l'impact de la crise COVID sur le télétravail". Elle reprend notamment pour la Belgique des chiffres similaires.

Sinds de crisis is het aantal personen die tot telewerken genegen zijn haast verdubbeld, al liggen de cijfers voor ons land wel lager dan die in andere landen zoals het Verenigd Koninkrijk of Nederland.

Voor sommige groepen zijn de voordelen duidelijk. Zo willen bijna vier op de tien vrouwen regelmatig blijven telewerken, 20 % wil zelfs meerdere dagen per week telewerken. Bij de mannen zou meer dan een vierde een dag per week van thuis uit willen werken.

De toename van het telewerk kan een goede zaak zijn voor werknemers die de voorkeur geven aan deze vorm van werken. Telewerk zorgt voor meer productiviteit en een beter mentaal welbevinden, en er zijn nog voordelen: zo is er minder woon-werkverkeer, wat dan weer goed is voor het milieu (minder files, minder mensen die anders het openbaar vervoer zouden nemen). Bovendien zou ook de mogelijkheid om voltijds te telewerken onderzocht moeten worden, want op die manier kunnen er voor bepaalde profielen competente kandidaten aangetrokken worden die in het buitenland wonen.

1. Wat is uw mening over de telewerkcijfers?
2. Wordt telewerken een blijver? Komt telewerk duurder uit voor een bedrijf dan een werknemer in situ?
3. Bent u niet bang dat het telewerk, gezien het grotere aantal vrouwen die telewerken, de carrièreperspectieven van vrouwen of eventuele promoties zou kunnen doorkruisen, ten voordele van de collega's in situ?
4. Biedt de recruitment van personen die niet in België wonen, via telewerk, een meerwaarde voor de bedrijven?

**Antwoord van de vice-eersteminister en minister van Economie en Werk van 07 september 2021, op de vraag nr. 466 van De heer volksvertegenwoordiger Emmanuel Burton van 29 juni 2021 (Fr.):**

1. De cijfers zijn niet verrassend, aangezien verschillende nationale en internationale enquêtes vergelijkbare cijfers melden.

De FOD Werkgelegenheid heeft op zijn website een kennismodule over telewerk gecreëerd: <https://www.beswic.be/nl/themes/telewerk>. Een deel ervan is gewijd aan "Impact van de COVID-crisis op het telewerk". Hier zijn soortgelijke cijfers voor België opgenomen.

2. En matière de télétravail, il y aura un avant et un après la crise. Car ce passage forcé vers le télétravail a convaincu les plus sceptiques des avantages du télétravail, que ce soit les entreprises ou les travailleurs. La grande leçon est bien que les entreprises peuvent avoir confiance en leurs travailleurs pour réaliser un travail de qualité et efficace même à distance. Cette confiance est essentielle pour mettre en place ce télétravail.

En ce qui concerne les coûts, il faut prendre en compte plusieurs catégories de coûts:

- les espaces de bureau et leur coût devraient diminuer. La compensation financière accordée par l'employeur au télétravailleur est nettement moindre en comparaison de ces coûts;

- les principaux risques rencontrés en matière de bien-être au travail concernent les RPS, les TMS et des limites de plus en plus floues entre la vie professionnelle et la vie privée. Ces risques vont augmenter l'absentéisme et auront un coût certain pour les entreprises. Investir dans de bonnes conditions de travail au domicile du télétravailleur peut donc être un investissement intéressant pour l'entreprise;

- un autre coût, difficile à estimer a priori, est lié au risque de disparition du collectif de travail qui peut avoir un impact important sur la cohésion sociale et l'activité même de l'entreprise.

3. Il est vrai que les femmes télétravaillent un peu plus souvent que les hommes et elles indiquent qu'elles aimeraient le faire plus souvent à l'avenir. D'une part, cela leur permet d'atteindre un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, mais cela signifie également qu'elles sont plus susceptibles de subir les effets négatifs mentionnés ci-dessus.

Le guide de l'OIT formule un certain nombre de recommandations sur ce point, que nous soutenons: un aspect important doit être souligné: le télétravail continu à temps plein imposé en raison des règles de confinement et de distanciation physique ne doit pas être l'occasion d'une régression majeure par rapport aux avancées réalisées en matière d'égalité des genres, ni entraver les efforts de diversité et d'inclusion au sein des entreprises.

2. Wat het telewerk betreft, zal er een pre- en post-COVID zijn, want de gedwongen overgang naar telewerk heeft de grootste sceptici - hetzij de ondernemingen, hetzij de werknemers - overtuigd van de voordelen van telewerk. De belangrijkste les is wel dat de ondernemingen vertrouwen kunnen hebben in hun werknemers om kwaliteitsvol en doeltreffend werk af te leveren, zelfs op afstand. Dit vertrouwen is essentieel om dit telewerk in te voeren.

Wat de kosten betreft, moet rekening worden gehouden met verschillende categorieën van kosten:

- verwacht wordt dat de benodigde kantoorruimte en de kostprijs ervan zal afnemen. De financiële vergoeding die de werkgever aan de telewerker geeft, is veel lager dan deze kost;

- de belangrijkste risico's in verband met het welzijn op het werk, hebben betrekking op PSR, MSA en de grens tussen het beroepsleven en het privéleven die steeds onduidelijker wordt. Deze risico's kunnen het absentisme doen toenemen en voor de bedrijven een duidelijke kostprijs hebben. Investeren in goede werkomstandigheden bij de telewerker thuis is dus een lonende investering voor het bedrijf, vooral wat betreft de uitrusting;

- een andere kost, die moeilijk a priori kan worden geraamd, houdt verband met het risico van het verdwijnen van de gezamenlijke werkplek, wat een aanzienlijke invloed kan hebben op de sociale cohesie en de activiteit van de onderneming.

3. Het klopt dat vrouwen iets vaker telewerken dan mannen, en ze geven aan dit in de toekomst ook vaker te willen doen. Enerzijds stelt hen dat in staat een betere balans werk-privé te creëren, maar het betekent ook dat ze grotere de kans lopen op de hierboven genoemde negatieve effecten.

De gids van de IAO doet een aantal aanbevelingen op dit punt, die we ondersteunen: het voltijds permanent telewerk dat werd opgelegd omwille van de lockdown en de social distancing, mag geen reden zijn voor een grote terugval in de vooruitgang die werd geboekt inzake de gelijkheid van de geslachten en mag evenmin de inspanningen inzake diversiteit en inclusie in de ondernemingen belemmeren.

En ce qui concerne les travailleurs sur site et les télétravailleurs, l'article 16 de la convention collective de travail 85 sur le télétravail est très clair: les télétravailleurs ont les mêmes droits à la formation et aux possibilités de carrière que les travailleurs comparables occupés dans les locaux de l'employeur et sont soumis aux mêmes politiques d'évaluation que ces autres travailleurs. Pour tous les aspects du télétravail, il est et reste important que l'introduction de (plus de) télétravail dans l'organisation du travail se fasse dans le cadre nécessaire et soit suffisamment ancrée dans la politique générale bien-être au travail et des ressources humaines. C'est un message qui se lit également dans les initiatives qui ont été prises à ce sujet par les partenaires sociaux au sein du Conseil national du travail.

4. En principe, le télétravail depuis l'étranger permet d'attirer des personnes qui ne pourraient pas être atteintes autrement. Cela existait déjà à petite échelle avant la pandémie (p. ex. dans le secteur des TIC), mais des objections pratiques, fiscales et juridiques empêchent probablement que cela devienne un phénomène courant à court terme.

Collectieve arbeidsovereenkomst 85 over telewerken is zeer duidelijk met betrekking tot on-site werknemers en telewerkers in artikel 16: de telewerkers hebben dezelfde rechten op scholingsfaciliteiten en mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling als vergelijkbare werknemers die hun werkzaamheden op de bedrijfslocatie van de werkgever verrichten, en genieten hetzelfde beoordelingsbeleid als die andere werknemers. Voor alle aspecten van het telewerk is en blijft het belangrijk dat de invoering van (meer) telewerk in de arbeidsorganisatie met de nodige omkadering gebeurt en voldoende wordt ingebed in het algemene welzijns- en HR-beleid. Een boodschap die ook al te lezen staat in de initiatieven die daarover zijn genomen door de sociale partners in de Nationale arbeidsraad.

4. Telewerken vanuit het buitenland maakt het in principe mogelijk om mensen aan te trekken die men anders niet zou kunnen bereiken. Dit gebeurde ook voor de pandemie al op kleine schaal (bijv. in de ICT-sector), maar praktische, fiscale en juridische bezwaren verhinderen vermoedelijk dat dit een courant fenomeen zou worden op korte termijn.