

03 Telewerk: actualiteitsdebat en toegevoegde vragen van

- Kathleen Verhelst aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De telewerkinspecties" (55013980C)
- Nathalie Muylle aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Het beleid inzake telewerk" (55014467C)
- Anja Vanrobaeys aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De telewerkregeling" (55014613C)
- Björn Anseeuw aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "De verplichting om te telewerken en de impact ervan" (55014582C)
- Björn Anseeuw aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Het gebruik van het mobiliteitsbudget voor de tussenkomst bij telewerk" (55014599C)
- Sophie Rohonyi aan Pierre-Yves Dermagne (VEM Economie en Werk) over "Het advies van de GEMS n.a.v. de afkalvende naleving van de telewerkverplichting" (55015085C)

03 Télétravail: débat d'actualité et questions jointes de

- Kathleen Verhelst à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Les inspections concernant le télétravail" (55013980C)
- Nathalie Muylle à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "La politique en matière de télétravail" (55014467C)
- Anja Vanrobaeys à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le télétravail" (55014613C)
- Björn Anseeuw à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "L'obligation de télétravailler et ses conséquences" (55014582C)
- Björn Anseeuw à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "Le recours au budget mobilité pour financer l'intervention dans les frais liés au télétravail" (55014599C)

- Sophie Rohonyi à Pierre-Yves Dermagne (VPM Économie et Travail) sur "L'avis du GEMS relatif à la diminution du respect du télétravail" (55015085C)

03.01 Kathleen Verhelst (Open Vld): Mijnheer de minister, collega's, ik wil starten met een citaat van Damian Barr: "In deze coronacrisis zitten wij niet allemaal in dezelfde boot, maar wij zitten wel allemaal in dezelfde storm. Sommigen zitten in een jacht. Sommigen krijgen de wind in de zeilen, maar sommigen zitten echt in een kano en sommigen verdrinken. Laat ons dan alstublieft menselijk blijven, vriendelijk en helpen waar we kunnen."

Het is vreselijk niet te mogen werken of zijn bedrijf te zien wegwijnen, maar ook heel ontmoedigend veilig werk te bieden als ondernemer, maar niet steeds duidelijk te weten of alles volgens de protocollen en voorschriften goed genoeg wordt gedaan. Men doet zijn best, maar men wordt vaak als misdadiger aangepakt bij een inspectie.

De doelstelling van de overheid is thuiswerk te stimuleren. Wat doen wij echter wanneer de ondernemer en de werknemers getuigen dat werken op de werkvloer in een firma uiterst veilig verloopt? Dat wordt hun niet gevraagd. Wat doen wij wanneer blijkt dat er geen enkele overdracht van het coronavirus was in het bedrijf?

Wat doen wij wanneer blijkt dat de impact van het thuiswerk stresserend is voor de medewerkers en inefficiënt voor het bedrijf met een cascade van neveneffecten tot gevolg? Zo is er, enerzijds, het mentale welzijn van de medewerkers, maar, anderzijds, de te late facturatie en betalingen, waardoor er te weinig cashflow is om de lonen correct te kunnen betalen.

U weet dat de administratieve taken het meest geïsoleerd zijn. De administratie in een bedrijf moet de flow van de verkochte goederen en diensten echter efficiënt kunnen volgen. Een te grote discrepantie in tijd tussen beide is echt nefast. Een administratie kan soms wel het werk van thuis uit doen, maar vaak kan dat enkel als er dubbel zoveel tijd zou zijn. Die tijd is er niet.

Het is praktisch en financieel vaak heel moeilijk voor de bedrijven om alle mensen thuis efficiënt in te richten. De maatregelen zijn duidelijk. Ondernemers moeten thuiswerk opleggen, maar dat gebeurt vaak ook tegen de voorkeur van het personeel in, die overtuigend aangeven dat zij veel beter op het bedrijf werken en er zich veel veiliger voelen dan thuis. Dat creëert soms een onaangename relatie tussen ondernemer en werknemer, wat tot gedemotiveerd personeel leidt en zelfs tot personeelsleden die ontslag nemen, terwijl er geen contact meer is tussen werkgever en werknemer om dat zelfs aan te voelen.

Mijnheer de minister, hoe wordt de inspectielijst opgesteld? Is er eerst een klacht of stelt men de lijst lukraak op?

Er bereiken mij ook onaangename verhalen over inspecties zonder gebrek aan menselijkheid of begrip.

Bereiken er u klachten over willekeur?

Veiligheidsinspecties hebben mogelijk een andere manier van werken

03.01 Kathleen Verhelst (Open Vld): Pour un employeur qui met tout en oeuvre pour organiser le télétravail de son personnel dans le respect des directives, il est décourageant d'être considéré comme un criminel au cours d'un contrôle.

Que faire lorsque des entrepreneurs et des travailleurs affirment que le travail dans l'entreprise est sûr? Que faire s'il apparaît qu'aucune transmission du virus n'a eu lieu dans une entreprise? Que faire lorsqu'il s'avère que le télétravail est stressant pour les travailleurs et inefficace pour l'entreprise? Il est très difficile pour une entreprise, tant sur le plan pratique que financièrement, d'organiser le télétravail pour tous les travailleurs. Le personnel n'est d'ailleurs souvent pas favorable au télétravail.

Comment la liste d'inspection est-elle établie? Est-elle basée sur des plaintes à propos d'un certain arbitraire lors des inspections? Comment les services d'inspection peuvent-ils évaluer la faisabilité du télétravail? Où les entrepreneurs trouvent-ils un soutien et des recommandations? Les sanctions sont-elles suffisamment connues? Quand reçoit-on un avertissement ou une amende et quand l'intéressé reçoit-il une citation à comparaître?

dan sociale inspecties, die nu misschien zijn ingezet.

Hoe kunnen inspectiediensten bedrijven beoordelen over de haalbaarheid van thuiswerk, afhankelijk van de digitalisatiegraad van hun flow? Welke objectieve criteria worden gebruikt?

We kunnen ons niet indenken wat een bedrijf allemaal moet doen om zich in sneltempo digitaal te gaan inrichten. Digitalisering verloopt immers vaak over een langere periode.

Waar vinden ondernemers ondersteuning en tips? Zijn die voldoende bekend? Is er misschien een campagne nodig om hen te helpen?

Zijn de sancties voldoende bekend? Welke boetes of straffen worden er toegepast? Is er ook daar sprake van willekeur? Wanneer krijgt men een waarschuwing, wanneer wordt het een boete en wanneer wordt men voor de rechtbank gedaagd? Ik kijk uit naar uw antwoord want ik heb deze vragen al meer dan een maand klaarliggen.

03.02 Nathalie Muylle (CD&V): Mijnheer de minister, het beleid inzake telewerk blijft een lastig thema. De afgelopen weken hebben we een heel duidelijke oproep gehad van de GEMS, omdat verschillende indicatoren aangeven dat het telewerk niet langer goed geïmplementeerd wordt, hoewel er controles zijn. Men ziet dit nog steeds als een van de krachtigste instrumenten voor het beheersen van de crisis. De controles tonen echter aan dat het aantal inbreuken stijgt. Begin januari werden er bij 20 % van de controles inbreuken vastgesteld en eind januari al bij 30 %. Bij de flietscontroles gaat het om 16 % inbreuken.

Aan de andere kant is ook het kader van het mentale welzijn niet onbelangrijk. Dat aspect zal straks in verschillende andere vragen aan bod komen in deze commissie. Men vraagt duidelijk een perspectief om terug naar het werk te kunnen. Vorig jaar hebben we op een bepaald moment vooropgesteld dat men enkele dagen terug naar het werk zou kunnen gaan. Voor bepaalde functies was er opnieuw meer mogelijk.

Vrijdag heeft de regering in het kader van het Overlegcomité nog een duidelijke houding ingenomen: op korte termijn blijft het systeem behouden zoals het nu geregeld is. Ik weet dat er tijdelijke cao's afgesloten zijn in het kader van telewerk en voor veel sectoren kan telewerk een blijver zijn in verschillende vormen. Ik hoop trouwens dat dit ook voor het Parlement zal gelden, uiteraard in heel specifieke situaties.

Mijnheer de minister, hoe gaat u hiermee verder, wetende wat er ter zake leeft? Welk stappenplan mogen we in de komende periode verwachten?

03.03 Anja Vanrobaeys (sp.a): Mijnheer de minister, ik heb een gelijkaardige vraag. De GEMS stelt dat telewerk een van de krachtigste maatregelen is om het coronavirus te helpen indijken. Wij merken dat deze maatregel niet wordt nageleefd zoals het hoort, ondanks de telewerkverplichting. Mevrouw Muylle heeft daarnet verwezen naar de cijfers. Het gaat over 20 % begin januari en 30 % eind januari. Ook in februari zijn er flietscontroles ingezet om telewerk te controleren. Wat zijn de resultaten, zowel van de flietscontroles als

03.02 Nathalie Muylle (CD&V): Le télétravail est l'un des outils de gestion de la crise parmi les plus efficaces. Toutefois, les contrôles montrent que le nombre d'infractions augmente, passant de 20 % début janvier à 30 % fin janvier. À court terme, ce système sera maintenu. Cependant, les intéressés demandent qu'on leur offre une perspective.

Comment le ministre entend-il procéder? A quel plan d'action pouvons-nous nous attendre?

03.03 Anja Vanrobaeys (sp.a): Selon le GEMS, le télétravail est l'une des mesures les plus efficaces pour endiguer la propagation du coronavirus. Pourtant, cette mesure n'est pas appliquée comme il se doit. Quels sont les résultats des contrôles? Le

van de andere controles?

Tevens wil ik ook aandacht vragen voor het mentaal welzijn. Ik zag gisteren in *Het Journaal* dat men een virtuele koffiepauze houdt, om zo toch een beetje de verbondenheid tussen de collega's vast te houden. Dat is ook belangrijk. De beslissing van het Overlegcomité van vrijdag was duidelijk. Er moet verder worden ingezet op die telewerkverplichting, omdat men niet tegelijkertijd alle maatregelen kan versoepelen en dit nu net een krachtige maatregel is. Zult u nog initiatieven nemen om verder in te zetten op het mentaal welzijn?

Ik heb ook signalen gekregen van bedrijven die de inspectie over de vloer hebben gehad. Zij weten eigenlijk niet goed meer wat ze moeten doen of hoe ze zich moeten aanpassen om in orde te zijn met de regels. Dat is die kant van het verhaal. Ik vroeg mij af of u gelijkaardige signalen krijgt. Op welke manier wordt daarmee omgegaan, zodat het voor bedrijven duidelijk is op welke manier zij aan die telewerkverplichting moeten voldoen?

03.04 Björn Anseeuw (N-VA): Mijnheer de minister, dat telewerk een blijver is, zoals collega Muylle zegt, daar twijfel ik niet aan, maar dan wel onder bepaalde omstandigheden. Het heeft natuurlijk wel zijn grenzen. De GEMS kan misschien wel zeggen dat telewerk een van de krachtigste maatregelen is om de coronapandemie in te dijken, er wordt natuurlijk wel een prijs voor betaald.

Dat is ook een beetje de noodkreet van een aantal bedrijfsleiders van grote bedrijven. Zij trekken aan de alarmbel met betrekking tot dat verplicht telewerk. Men merkt immers dat het mentaal welzijn van veel werknemers onder druk komt te staan. Velen geven aan dat ze de verbondenheid, de connectie met het bedrijf en hun collega's missen, dat ze zich minder geëngageerd voelen, dat het moeilijker is om creatief aan de slag te gaan, om innovatie te ontwikkelen, als iedereen op zijn fysieke eiland zit, waar Zoom en Teams onvoldoende soelaas bieden. Het is dus logisch en ook hoog tijd om een aantal dingen in vraag te stellen.

Ten eerste, werd effectief onderzocht of de werkvloer voor heel veel besmettingsgevaar zorgt? Zo ja, hoe groot is dat gevaar dan? Wat is de wetenschappelijke evidentie daarvoor?

Ten tweede, kunt u werkgevers en werknemers enig perspectief bieden over de termijn van dat verplichte telewerk? Niet alleen staat de bedrijfsvoering onder druk op een aantal punten, maar ook en vooral het mentale welzijn van zeer veel werknemers. Die prijs dreigt zeer hoog op te lopen als we niet snel ingrijpen en een aantal dingen aanpassen. Welke mogelijkheden ziet u op korte termijn om het welzijn van werkgevers en werknemers verder te ondersteunen?

In de marge van het debat over telewerk heb ik ook nog een tweede mondelinge vraag ingediend, met betrekking tot het mobiliteitsbudget. Ik zal daar heel kort over zijn. Het mobiliteitsbudget wordt eigenlijk onvoldoende en vrij eenzijdig gebruikt.

Is er al een mogelijkheid om het mobiliteitsbudget te gebruiken om werknemers te vergoeden voor hun thuiswerk? Wordt daar al gebruik van gemaakt? Ziet u nog andere mogelijkheden binnen het systeem van het mobiliteitsbudget als tegemoetkoming voor onkosten bij

télétravail est important mais nous devons également nous soucier du bien-être psychologique des gens. Le ministre prendra-t-il des initiatives sur ce plan?

De nombreuses entreprises ne savent pas très bien ce qu'elles doivent faire pour être en ordre au niveau des règles de travail à domicile. Le ministre peut-il veiller à ce que chacun sache clairement de quelle manière satisfaire à cette obligation de télétravailler?

03.04 Björn Anseeuw (N-VA): Le télétravail a beau être une mesure efficace contre le virus, il a néanmoins un prix. De nombreux chefs d'entreprise tirent la sonnette d'alarme. Les travailleurs sont en manque de lien avec les collègues et l'entreprise.

Le degré de dangerosité du lieu de travail pour la contamination fait-il l'objet d'études concrètes? Quelles sont les preuves scientifiques? Le ministre peut-il fixer un horizon par rapport à la fin du télétravail obligatoire? Quelles possibilités existent-elles pour soutenir à bref délai le bien-être des travailleurs et des employeurs?

Le ministre voit-il des possibilités d'utilisation du budget de la mobilité pour rémunérer les travailleurs pour leurs frais liés au télétravail.

thuiswerk? Mevrouw De Jonge gaf aan dat het organiseren van telewerk niet altijd van een leien dakje loopt. Misschien kan het mobiliteitsbudget daar ook enig soelaas bieden. Meer algemeen, welke mogelijkheden ziet u verder nog?

03.05 Sophie Rohonyi (DéFI): *Monsieur le ministre, le 19 février dernier, De Standaard relayait un avis alarmant du GEMS faisant état d'une diminution significative du respect du télétravail obligatoire au sein des entreprises.*

En ce début d'année 2021, sur les quelque 1581 contrôles, l'on rapporte en effet que 20% des employeurs ne sont pas en ordre. Ce pourcentage frôle même la barre des 30% à la fin du mois de janvier, alors que la moyenne se situait à 12% entre octobre et décembre 2020.

Pourtant - et le GEMS le rappelle à juste titre - le télétravail est l'un des outils les plus puissants pour gérer la pandémie. De nombreuses études soulignent par ailleurs que les entreprises constituent le premier foyer de contamination du virus dans notre pays. Il est donc primordial d'en garantir le respect via des contrôles efficaces. En conséquence, monsieur le ministre:

Comment expliquez-vous la hausse du non-respect du télétravail fin janvier malgré l'augmentation des contrôles annoncée en décembre? Estimez-vous que ces contrôles sont suffisamment dissuasifs? A cet égard, pouvez-vous nous donner un aperçu du résultat des contrôles effectués en février? Envisagez-vous de retaper sur le clou en rappelant à nouveau aux entreprises que le télétravail reste la norme et en leur communiquant les sanctions y afférentes en cas de manquement?

Quels sont les critères objectifs sur base desquels les contrôleurs peuvent évaluer si la présence d'un travailleur est essentielle au fonctionnement de l'entreprise et que son travail ne peut se faire chez lui? Estimez-vous que ces critères méritent des clarifications et devraient être davantage promus auprès des entreprises?

Les entreprises disposent-elles de possibilités de faire appel à des conseils et soutiens officiels pour adapter leur mode de travail aux mesures sanitaires mais aussi pour soutenir les télétravailleurs qui souffrent psychologiquement de l'isolement social et du stress dûs au télétravail, ou encore des tensions familiales qu'il peut générer ou exacerber? Quels sont-ils?

03.05 Sophie Rohonyi (DéFI): *De GEMS is bezorgd over de minder strikte naleving van de telewerkverplichting in bedrijven.*

Bij 1.581 controles was 20 % van de werkgevers niet in orde met de voorschriften. Eind januari was dat aantal gestegen tot 30 %, terwijl het tussen oktober en december 2020 12 % van de werkgevers betrof. Telewerk is nochtans een zeer doeltreffende maatregel om de pandemie te bestrijden, want uit tal van studies blijkt dat de meeste besmettingen op de werkvloer gebeuren.

Hoe verklaart u dat er eind januari een stijging opgetekend werd, terwijl er aangekondigd was dat er meer controles zouden worden uitgevoerd? Werken de controles ontradend genoeg? Wat is het resultaat van de controles in februari? Zult u de bedrijven eraan herinneren dat telewerk nog altijd de norm is en hen wijzen op de sancties bij overtreding?

Welke objectieve criteria worden er gehanteerd om te evalueren of de aanwezigheid van een werknemer essentieel is voor de werking van het bedrijf en of die werknemer zijn werk onmogelijk thuis kan uitvoeren? Moeten die criteria aangescherpt worden en de bedrijven aangemoedigd worden om ze toe te passen?

Zijn er officiële adviezen waarop de bedrijven zich kunnen baseren om de manier van werken af te stemmen op de gezondheidsregels en om de telewerkers die lijden onder het sociale isolement en de stress en/of spanningen binnen het gezin als gevolg van het telewerk, te steunen? Hoe luiden die adviezen?

La **présidente**: Mme Cornet demande à intervenir.

03.06 Cécile Cornet (Ecolo-Groen): Monsieur le ministre, outre toutes ces questions qui nous permettent d'avoir un débat d'actualité, j'avais envie d'attirer votre attention sur un rapport de la Banque nationale, qui souligne que les femmes sont davantage en télétravail que les hommes. À côté de ce que le télétravail peut impliquer comme gain de qualité de vie, cela pourrait également, selon la Banque nationale, accroître un déséquilibre lorsque des tâches sont partagées. Je pense aux tâches ménagères où en général les femmes s'impliquent plus que les hommes, y compris lorsqu'elles occupent un travail comparable à celui de leur partenaire.

Un autre risque lié au télétravail réside dans le fait que, dans les entreprises, les femmes pourraient être perçues comme moins investies dans leur travail. Il s'agit là d'un élément qui me revient souvent du terrain. Les femmes risquent d'être les premières sur la liste des personnes licenciées car elles ont moins contribué au réseautage et ont davantage été en télétravail. Une telle situation a des conséquences sur leur carrière, leur salaire et leur parcours.

À l'occasion de la sortie de ce rapport sur l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, qui identifie non seulement une différence de salaire horaire - mais aussi une différence de moyenne liée plutôt à des trajectoires et à des types d'emploi - qui dépasse les 20 % en Belgique, je trouve qu'il est primordial d'intégrer une lecture genrée dans les mesures sanitaires, sachant que les femmes ont été plus touchées par les risques de pauvreté mais aussi par le télétravail. Il est donc important d'intégrer une lecture de genre dans l'analyse que l'on fait du télétravail.

03.07 Pierre-Yves Dermagne, ministre: Madame la présidente, chers collègues, je vous remercie pour vos différentes questions sur ce sujet important qu'est le télétravail.

Wat de vragen over het aantal controles betreft, de sociale inspectiediensten hebben in februari 2021 eigen controles, gemeenschappelijke controles en flietscontroles uitgevoerd op de naleving van de coronapreventiemaatregelen.

Bij de individuele controles hebben zij in totaal 6.901 werkgevers, 35.508 werknemers en 120 zelfstandigen gecontroleerd. Daarbij werden 1.937 waarschuwingen gegeven, kregen 72 werkgevers een termijn tot regularisatie opgelegd, werden in 18 ondernemingen de activiteiten stopgezet en werden 66 pro justitia's uitgeschreven.

In het kader van de gemeenschappelijke controles werden 1.043 werkgevers, 776 zelfstandigen en 4.766 werknemers gecontroleerd. Daarbij werden 825 waarschuwingen gegeven en werden 50 pro justitia's uitgeschreven wegens het niet naleven van de coronapreventiemaatregelen.

In het kader van de nationale flietscontroles op telewerk werden 602 controles bij werkgevers uitgevoerd. Bij 148 werkgevers werd een inbreuk op het verplicht telewerk geconstateerd. Er werden 132 waarschuwingen gegeven en 7 pro justitia's opgesteld.

Wat de vragen over de toekomstige telewerkcontroles betreft, de flietscontroles zijn ondertussen gestopt, maar de controle-inspanningen

03.06 Cécile Cornet (Ecolo-Groen): Volgens een verslag van de NBB maken de vrouwen meer gebruik van telewerk dan de mannen, wat een onevenwichtige taakverdeling in de hand zou kunnen werken.

Volgens dat verslag zouden de vrouwen als minder betrokken beschouwd en als eersten ontslagen kunnen worden, wat gevolgen zou hebben voor hun loopbaan en hun loon. In het verslag wordt er een loonverschil tussen mannen en vrouwen maar ook een gemiddeld verschil van meer dan 20 % volgens het soort werk vastgesteld. Het is dan ook belangrijk dat er rekening gehouden wordt met de genderaspecten van telewerk.

Wat is uw analyse van de huidige situatie op het gebied van telewerk?

03.07 Pierre-Yves Dermagne, ministre: En février 2021, les services d'inspection sociale ont procédé à des contrôles en solo, à des contrôles communs et à des contrôles éclairs par rapport au respect des mesures de prévention du coronavirus. Au cours de ces contrôles, plus de 8 500 employeurs, plus de 40 000 travailleurs et près de 900 indépendants ont été contrôlés. À cette occasion, environ 2 900 avertissements ont été donnés, 72 employeurs se sont vu accorder un délai pour se mettre en règle, les activités ont été mises à l'arrêt dans 18 entreprises et 123 *pro justitia* ont été dressés.

Les contrôles éclairs ont été interrompus, mais les efforts pour effectuer des contrôles se sont poursuivis. À chaque contrôle, les inspecteurs vérifient systématiquement si le télétravail obligatoire est respecté.

worden voortgezet. De sociale inspecteurs hebben immers de opdracht om bij elke controle systematisch na te gaan of het verplicht telewerk wordt gerespecteerd. De controles worden dus maximaal voortgezet.

Er is al bijzonder veel gecontroleerd. Sinds 17 december worden aparte cijfers bijgehouden over de controles op telewerk. Er werden bij individuele en gemeenschappelijke controles in totaal al 12.192 werkgevers gecontroleerd. Daarvan zijn 2.344 werkgevers in overtreding. Het gaat om 19,2 %.

De sociale inspectiediensten zullen vanaf nu bij de individuele en gemeenschappelijke controles onmiddellijk overgaan tot het opstellen van een pro justitia bij hun controles op de naleving van de preventie-maatregelen, met name ook voor de verplichting tot telewerk. De sociaal inspecteurs gaan na of een bedrijf advies heeft ingewonnen rond telewerk bij de diensten voor preventie en bescherming op het werk, of het sociaal overleg heeft plaatsgevonden en of de inhoud van het advies en het sociaal overleg wordt gerespecteerd.

Sinds de invoering, op 2 november 2020, is slechts één klacht neergelegd over het optreden van de inspectie. De klacht werd onderzocht en bleek ongegrond. Iemand vroeg naar de gehanteerde criteria voor de controles op telewerk. Waar mogelijk telewerk organiseren, is een wettelijke verplichting, ook wanneer het werk zo georganiseerd wordt dat de andere maatregelen, social distancing enzovoort, worden nageleefd. Het is geen vrije keuze. De telewerkverplichting maakt integraal deel uit van het geheel van preventie-maatregelen. Het prevaleert boven alle andere maatregelen omdat het elk risico op besmetting op het werk uitschakelt.

Inbreuken op de naleving van de coronamaatregelen worden bestraft met een sanctie niveau 2. Dat komt overeen met een strafrechtelijke geldboete van 50 tot 400 euro, te verhogen met de opdecimen. Dit komt neer op een vermenigvuldiging met een factor 8. Wanneer de arbeidsauditeur beslist om geen strafrechtelijke vervolging in te stellen, kan er een administratieve geldboete worden opgelegd. Die boete varieert tussen 25 en 250 euro.

Op de vragen rond de versoepeling van de telewerkplicht kan ik meegeven dat dit vandaag niet aan de orde is. Er zijn geen exacte cijfers over het aantal besmettingen op het werk, maar het werk staat, na de thuisomgeving, op de tweede plaats als locatie waar mensen denken besmet te zijn geraakt. Dat blijkt zowel uit de gegevens van de contactopsporing als uit de resultaten van onderzoek door universiteiten.

Bovendien komen werknemers vaak niet alleen op het werk zelf in contact met anderen, maar ook tijdens de woon-werkverplaatsingen bijvoorbeeld, en zeker als die met het openbaar vervoer gebeuren.

La décision d'assouplir les mesures de prévention corona est prise par le Comité de concertation, en fonction notamment et sur la base des avis des experts. Cela s'applique également au télétravail obligatoire. Comme certains d'entre vous l'ont évoqué, le GEMS a réitéré, dans son avis du 2 février dernier, que le télétravail était l'une des mesures les plus puissantes pour contrôler la pandémie. Dans les circonstances actuelles, il est donc approprié de maintenir cette

Depuis le 17 décembre, 12 192 employeurs déjà ont subi un contrôle par rapport au respect du télétravail obligatoire, et 19,2 % d'entre eux étaient en infraction.

Les services d'inspection, s'ils constatent des infractions aux mesures de lutte contre le coronavirus – comme l'obligation de télétravailler, notamment –, établissent immédiatement un procès-verbal. Depuis le 2 novembre 2020, une seule plainte a été déposée en rapport avec l'intervention des services d'inspection. L'examen de cette plainte a abouti à la conclusion qu'elle n'était pas fondée.

Organiser le télétravail partout où c'est possible constitue une obligation légale et non un libre choix. Cette obligation prévaut sur toutes les autres mesures dès lors qu'elle supprime tout risque de contamination au travail. Les infractions sont sanctionnées par des amendes.

Un assouplissement de l'obligation de télétravailler n'est pas à l'ordre du jour. Le lieu de travail occupe, après le milieu familial, la deuxième place du classement des lieux où les personnes pensent avoir été contaminées. Des contaminations se produisent par ailleurs également lors des déplacements entre le domicile et le lieu de travail.

Het is het Overlegcomité dat beslist of de maatregelen al dan niet versoepeld worden. Het neemt die beslissing op basis van de adviezen van experts. De GEMS herinnerde eraan dat het verplichte telewerk een van de krachtigste

obligation.

Cependant, comme vous, je ne suis ni aveugle ni sourd, et je ne peux que constater que de plus en plus de travailleurs se plaignent, après de longues périodes de télétravail, certains travaillant à domicile depuis maintenant un an. Certaines fédérations patronales dont le Voka veulent aussi que l'on mette fin au télétravail obligatoire. En outre, tous les matins, en écoutant les informations relatives à la circulation, on peut entendre que le télétravail obligatoire n'est plus respecté à la lettre.

C'est la raison pour laquelle j'envisage de proposer au gouvernement l'équilibre suivant. Les contrôles en matière de télétravail seront maintenus et renforcés en y affectant encore plus d'inspecteurs. Les contrôles seront facilités sur le terrain grâce à la mise en place d'une nouvelle application développée avec l'ONSS via laquelle chaque employeur devra communiquer à l'ONSS le nombre maximal de travailleurs présents sur le site. Il s'agira de donner le nombre de travailleurs qui n'exercent pas une fonction qui se prête au télétravail. Pour prendre en compte le mal-être de certains travailleurs qui sont depuis trop longtemps en télétravail, l'employeur pourra, via cette même application, communiquer le nombre de travailleurs exerçant des fonctions télétravaillables, mais qui viennent sur leur lieu de travail. Je pense, en effet, qu'à côté d'un durcissement des contrôles, du rappel de l'obligation, il faut également permettre à un certain nombre de personnes de venir un jour par semaine au bureau, en tout cas à court terme. Vous avez été plusieurs à le souligner, il en va de leur santé mentale, voire physique ainsi que de la relation avec l'entreprise, l'employeur, les collègues.

Cette application devrait permettre à l'inspection de voir directement si des infractions sont commises ou non. Les inspecteurs connaîtront le nombre de travailleurs admis sur le lieu de travail chaque jour et pourront donc, en entrant dans l'entreprise, constater immédiatement si ce nombre maximum est respecté ou non.

J'en arrive ainsi à mes réponses aux questions importantes relatives au bien-être des travailleurs et au soutien aux entreprises.

Je partage tout à fait vos préoccupations concernant le bien-être mental dans le cadre du télétravail. Les recherches montrent d'ailleurs que les problèmes de bien-être au travail sont susceptibles d'augmenter si le télétravail est pratiqué plus de deux ou trois jours par semaine. Il s'agit notamment des risques psychosociaux, des troubles musculosquelettiques et de l'effacement des frontières entre le travail et la vie privée. Les avantages du télétravail sont particulièrement importants si les travailleurs peuvent combiner le télétravail et le présentiel.

Pour répondre à la question de Mme Cornet, je pense qu'il faudra également envisager l'évaluation des dispositifs de télétravail au regard de l'égalité entre les hommes et les femmes.

En termes d'information, de sensibilisation et d'inspiration pour les entreprises et les travailleurs, différents acteurs ont déjà fait une série d'efforts importants. Ainsi, le SPF a émis des conseils et des recommandations et a produit des outils pour aider les entreprises à organiser le télétravail. En ce mois de mars, le SPF a d'ailleurs

maatregelen is om de pandemie onder controle te houden. Die maatregel moet dus van kracht blijven.

Ik begrijp dat mensen die al lang telewerken, problemen kunnen ondervinden. Voka wil dat telewerk niet langer verplicht is en naar verluidt wordt de verplichting niet langer naar de letter nageleefd.

Ik zal de regering voorstellen om de controles op telewerk te versterken aan de hand van een toepassing die ontwikkeld werd in samenwerking met de RSZ. Via die toepassing zal de werkgever het aantal werknemers kunnen invoeren die een functie uitoefenen die zich voor telewerk leent, maar toch naar kantoor komen. Zo kan de inspectie nagaan of het toegestane maximumaantal aanwezig in acht genomen wordt.

Uit onderzoek blijkt dat problemen inzake welzijn op het werk dreigen toe te nemen als de werknemer meer dan twee of drie dagen per week telewerkt. Telewerk heeft grote voordelen als het gecombineerd kan worden met werken op kantoor.

De regelingen voor telewerk zullen ook beoordeeld moeten worden op basis van gendergelijkheid.

Wat de sensibilisering betreft, heeft de FOD aanbevelingen geformuleerd en tools ontwikkeld om de bedrijven te helpen bij de organisatie. De FOD heeft recent ook twee gratis webinars over de wetgeving en de good practices inzake telewerk georganiseerd. De sociale inspectie levert grote inspanningen om de werkgevers te ondersteunen. De externe preventiediensten stellen vele tools ter beschikking om de telewerkgerelateerde welzijnsrisico's te voorkomen. De sociale partners hebben cao 149 betreffende aanbevelen of verplicht telewerk omwille van de coronacrisis gesloten.

organisé deux webinaires gratuits, lesquels ont suscité beaucoup d'intérêt. Y ont été abordés le cadre législatif et les bonnes pratiques pour améliorer les conditions de travail des télétravailleurs. Les services d'inspection sociale ont également fait de gros efforts pour guider et soutenir les employeurs. Les services de prévention externes, quant à eux, offrent un large éventail d'outils pour prévenir et traiter les risques pour le bien-être lié au télétravail. Les partenaires sociaux ont aussi récemment conclu une convention collective de travail, la CCT 149, sur le télétravail recommandé ou obligatoire en relation avec la crise du coronavirus en plus de la CCT 85 qui concerne le télétravail régulier.

En outre, le guide générique réalisé en collaboration avec les partenaires sociaux contient un certain nombre de recommandations liées au télétravail. Enfin, la loi sur le bien-être prévoit le recours à des conseillers de confiance et/ou à des conseillers en prévention pour soutenir les personnes en télétravail.

Mijnheer Anseeuw, wat uw vraag over het mobiliteitsbudget betreft, telewerk wordt op zich niet gekwalificeerd als een duurzaam vervoermiddel of daarmee gelijkgesteld. Bijgevolg kunnen kosten voor telewerk niet worden verrekend in het mobiliteitsbudget. Ook de aankoop van uitrusting komt dus niet in aanmerking. Kosten van elektriciteit, gas en water kunnen evenmin op het mobiliteitsbudget verrekend worden. Wanneer de woonplaats van een werknemer binnen een straal van 5 km van de normale plaats van tewerkstelling gelegen is, kan hij of zij bij telewerk bepaalde huisvestingskosten op zijn mobiliteitsbudget verrekenen.

Bij de beoordeling van de normale plaats van tewerkstelling moet uiteraard rekening worden gehouden met het telewerk van de werknemer. Indien de plaats van het telewerk of het satellietwerk beschouwd kan worden als de normale plaats van tewerkstelling, dan kan de werknemer huurgelden en interesten van een hypothecaire lening verrekenen op zijn mobiliteitsbudget. Die regeling kan ook worden toegepast voor structureel of tijdelijk thuiswerk na de pandemie.

Er zou kunnen worden overwogen om telewerk gelijk te stellen met duurzaam vervoer. Ook zou kunnen worden nagegaan of het mogelijk is de regeling voor de verblijfskosten uit te breiden en gelijk te stellen met de regeling in verband met duurzame vervoermiddelen. Die suggestie kunnen de sociale partners meenemen in een algemene evaluatie van de telewerkreglementering. Ik spoor hen ertoe aan de algemene evaluatie zo snel mogelijk uit te voeren.

03.08 Kathleen Verhelst (Open Vld): Mijnheer de minister, ik hoorde jammer genoeg niet hoe het financiële plaatje opgelost kan worden. Hoe kan men voor het administratieve werk, dat zich het beste leent voor thuiswerktaken, de financiële ketting afstemmen op de operationele flow op het bedrijf? Men kan ook onmogelijk werknemers aanwerven om thuis te werken, aangezien men moeilijk plots extra personeel op de facturatie en loonberekening kan inschakelen. Men kan niet aanwerven op afstand om dan iemand op te leiden om thuis te werken.

Op dat vlak is er nog steeds een groot hiaat.

De generieke gids die samen met de sociale partners opgesteld werd, bevat aanbevelingen en de wet betreffende het welzijn op het werk bepaalt dat er ter ondersteuning van de telewerkers een beroep gedaan kan worden op vertrouwenspersonen en/of preventieadviseurs.

Les coûts du télétravail ne peuvent pas être imputés sur le budget mobilité. Si le lieu de télétravail peut être considéré comme le lieu de travail normal, l'employé peut déduire de son budget mobilité le loyer et les intérêts d'un prêt hypothécaire. On pourrait envisager d'assimiler le télétravail à un transport durable. J'invite instamment les partenaires sociaux à procéder le plus rapidement possible à l'évaluation générale de la réglementation sur le télétravail.

03.08 Kathleen Verhelst (Open Vld): Pour le travail administratif, comment peut-on aligner les aspects financiers sur le flux opérationnel de l'entreprise? Qu'en est-il des nouvelles embauches puisqu'on ne peut pas former les employés à travailler à distance depuis leur domicile?

L'inspection ne tient pas compte du fait que les travailleurs ne

Ik begrijp ook niet dat de inspectie niet gewoon aan de werknemers kan vragen of zij zich veilig voelen op het bedrijf en of ze het werk thuis even efficiënt en veilig kunnen uitvoeren. Nu stelt de inspectie vast dat de werknemers aanwezig zijn op het bedrijf en dat ze het werk dat zij verrichten, ook thuis kunnen doen. Of dat efficiënt kan of niet, dat maakt voor de inspectie kennelijk niet uit, noch of het veilig of onveilig is. De werknemers moeten naar huis.

Bovendien durven de ondernemers veelal geen klacht tegen de inspectie in te dienen. U zegt dat er slechts één klacht is, maar ongegrond. Volgens mij besparen veel ondernemers zich de moeite. De inspectie kan volgens mij enkel controleren na een klacht van een personeelslid of indien de veiligheid in het gedrang is. Ik ga ermee akkoord dat de cowboys eruit moeten, maar ik ben ervan overtuigd dat professionele bedrijven er echt alles aan doen om hun werknemers veilig te laten werken, zodat hun werking en efficiëntie niet ondermijnd worden. Wees daarvan overtuigd. Ik hoop dat mijn insteek helpt.

03.09 Nathalie Muylle (CD&V): Mijnheer de minister, dank u voor uw antwoord met de gevraagde cijfers. Interessant is dat u de werkgevers wil toelaten een aantal van de werknemers die moeten telewerken, naar het bedrijf veilig te laten terugkeren, mits dat aantal aan de inspectiediensten wordt gemeld. Hierdoor kan men de gezondheidsmaatregelen langer aanhouden en toch een antwoord bieden op het probleem van de aantasting van het mentaal welzijn.

Wanneer zou die regeling ingaan? U sprak over het gebruik van een app of een aanmeldingstoepassing. Ik hoop dat dit administratief allemaal haalbaar is. Indien mogelijk kreeg ik nog graag wat meer uitleg over een tijds kader en over het administratief proces.

03.10 Anja Vanrobaeys (sp.a): Mijnheer de minister, ik dank u voor uw antwoord. De cijfers blijven ongeveer altijd gelijk. Er zijn daarin niet veel veranderingen merkbaar.

Alleszins is uw voorstel om enerzijds, de telewerkverplichting beter te doen naleven en anderzijds, tegemoet te komen aan de uitdaging om het mentale welzijn van de werknemer te vrijwaren en de impact van telewerk op werknemers te beperken, interessant. Wanneer zou u uw maatregel invoeren? Zult u een bestaande app daarvoor inzetten? Of moet die nog worden ontwikkeld? In dat geval zal hij misschien te laat komen.

Het is zeker een boeiend denkspoor. Niemand, ook niet de GEMS, ontkent dat telewerk een krachtig instrument is om het virus in te dijken, ook niet in wetenschappelijk onderzoek. Wanneer wij versoepelen, moeten wij dat geleidelijk doen en mogen wij niet alles tegelijkertijd loslaten. Uw voorstel kan misschien beide vereisten verzoenen, namelijk, enerzijds, inzetten op krachtige maatregelen, maar, anderzijds, rekening houden met het mentale welzijn.

Wat de evaluatie van het telewerk betreft, natuurlijk is het genderspect belangrijk. Maar telewerk moet ook getoetst worden aan de welzijnswet, die daarop ook van toepassing is. Ik hoor nog te vaak dat werknemers in hun keuken op een taboeretje met een tablet en niet in de meest optimale omstandigheden telewerken. Indien telewerk een blijver wordt, ongeacht of het om tijdelijk telewerk of

peuvent pas être aussi efficaces en distanciel ni du fait qu'ils se sentent en sécurité lorsqu'ils travaillent en présentiel. En fait, une inspection ne devrait pouvoir être réalisée qu'à la suite d'une plainte d'un collaborateur ou pour des raisons liées à la sécurité. Les entreprises professionnelles mettent tout en œuvre pour garantir à leurs collaborateurs des conditions de travail sûres et efficaces.

03.09 Nathalie Muylle (CD&V): Le ministre envisage d'autoriser un nombre limité de travailleurs à revenir sur leur lieu de travail, dans l'intérêt de leur bien-être psychologique. Cette proposition est intéressante.

Quels sont le calendrier et la procédure administrative prévus?

03.10 Anja Vanrobaeys (sp.a): Les chiffres ne changent pas tellement. La proposition du ministre de faire mieux respecter l'obligation de télétravail, d'une part, tout en accordant de l'attention à son incidence sur le bien-être mental, d'autre part, est intéressante.

Quel calendrier prévoit-il à cet effet et sera-t-il recouru à une app existante? Nous pourrions ainsi assouplir de manière ciblée. La loi relative au bien-être est importante pour l'évaluation du télétravail et la dimension de genre, sachant que de nombreuses personnes travaillent actuellement à domicile dans des conditions non optimales.

verplicht telewerk gaat, moeten wij daaraan bijzondere aandacht besteden.

03.11 Björn Anseeuw (N-VA): Mijnheer de minister, ik zal beginnen met het goede nieuws. Ik ben er bijzonder over verheugd dat u mijn suggesties om met het mobiliteitsbudget creatiever aan de slag te gaan en om de mogelijkheid te bieden dat budget aan te passen aan wat toch deels het nieuwe normaal met het telewerk en het thuiswerk zal zijn, ter harte neemt.

De omstandigheden waarin vandaag wordt getelewerkt, zijn niet altijd de meest ideale. Dat is waarschijnlijk in heel wat gevallen nog zacht uitgedrukt.

Het verheugt mij dus heel erg dat u mijn suggesties ter harte neemt en ermee zo snel mogelijk aan de slag gaat.

Inzake het perspectief van het telewerk op korte termijn moet ik toegeven dat ik enigszins ontgoocheld ben. Ik begrijp immers uit uw antwoord dat het verplichte telewerk te allen prijze behouden moet blijven. De kostprijs loopt echter op, wat werknemers ook aangeven.

U geeft, terecht, aan op basis van de verkeersinformatie dat het verplichte telewerk alsmaar minder wordt nageleefd. Dan mag de conclusie niet zijn dat we de controle beter moeten organiseren. Volgens mij is de enige logische conclusie dan dat het voor heel wat werknemers ontzettend moeilijk is geworden en voor een aantal zelfs onmogelijk om die verplichting rigoreus de hele week te blijven naleven, week na week, maand na maand. Telewerk weegt ontzettend zwaar op die werknemers.

Als dus effectief meer werknemers hun werk verrichten op de normale werkplek, dan gebeurt dat helemaal niet omdat ze hun voeten willen vegen aan die verplichting. Integendeel, het zijn juist die werknemers, die de voorbije maanden ontzettend veel moeite hebben gedaan om zich aan alle beperkingen te houden. Het begint nu echter te zwaar door te wegen, in die mate zelfs dat het hun draagkracht overstijgt. Zij zoeken dan een oplossing en de meest logische is dat ze minstens gedeeltelijk weer aan de slag gaan op de normale werkplek omwille van het sociaal contact en het behoud van de connectie met het bedrijf en de collega's. Het werk is immers een belangrijk deel van hun levensverhaal.

We mogen daar echt niet lichtzinnig mee omgaan. De eenzijdige aanpak van de coronacrisis in de voorbije maanden, namelijk alles doen om de pandemie in te dijken, eist een alsmaar hogere prijs in heel veel levensdomeinen. Die eenzijdigheid vind ik ook terug in een belangrijk deel van uw antwoord. U zegt wel dat u niet doof en blind bent voor die problematiek, maar u kunt geen perspectief bieden op korte termijn. Het enige perspectief is betere, efficiëntere controle van een maatregel die heel veel werknemers willen naleven, terwijl dat hen niet meer lukt.

Mijn oproep is om daar niet blind en doof voor te blijven, om menselijkheid aan de dag te leggen. Het gaat immers niet om werknemers die er geen zin meer in hebben, het gaat om werknemers die langere telewerken eigenlijk niet meer haalbaar vinden. Ik pleit dus voor een minder eenzijdige corona-aanpak, zeker

03.11 Björn Anseeuw (N-VA): Je suis très heureux que le ministre soit ouvert à l'idée d'appliquer le budget mobilité de manière plus créative et de l'adapter éventuellement à la nouvelle normalité du télétravail et du travail à domicile. Il est vrai que ce travail ne s'effectue pas toujours dans des conditions idéales.

Je suis quelque peu déçu en ce qui concerne les perspectives à court terme. Le télétravail obligatoire doit absolument être maintenu, mais son coût s'envole. Si les informations routières font apparaître un respect toujours moins scrupuleux de l'obligation de télétravail, nous pouvons uniquement en conclure que cette situation est très difficilement soutenable pour de nombreuses personnes. Elles optent dans ce cas pour la solution la plus évidente: rétablir le contact avec les collègues et l'entreprise en retournant au moins partiellement sur le lieu de travail. La gestion unilatérale de la crise du coronavirus au cours des derniers mois a un impact toujours plus important sur de très nombreux aspects de la vie. Je retrouve également en partie cette unilatéralité dans la réponse du ministre. Je plaide personnellement pour une gestion plus multilatérale de la crise du coronavirus, en particulier dans l'organisation du travail.

ook wat de organisatie van het werk betreft.

03.12 Sophie Rohonyi (DéFI): Monsieur le ministre, je vous remercie pour vos réponses, même si elles m'amènent à vous exprimer deux grands regrets concernant deux grands volets de cette problématique, en tout cas de la question du télétravail.

Premièrement, en ce qui concerne les *clusters*, vous nous dites ne pas disposer de chiffres nous permettant de déterminer le nombre de contaminations survenues sur le lieu du travail. Or, Sciensano avait bien rendu un rapport permettant de dire que 40 % des contaminations auraient lieu sur le lieu du travail, tout en sachant que les déplacements pour s'y rendre posent question et constituent des moments à risque.

On sait très bien que le télétravail obligatoire constitue une mesure phare pour casser les chaînes de transmission, mais pour qu'il soit respecté, il faut vraiment et d'urgence qu'il puisse reposer sur des données claires et chiffrées. Si l'on souhaite vraiment que le télétravail soit respecté, il faut aussi se donner les moyens de pouvoir justifier correctement cette mesure plutôt que de déclarer, par hypothèse, que les risques de transmission seront réduits par le fait de voir moins souvent ses collègues et son employeur. Non! Il faut à un moment donné avoir des données claires et chiffrées.

Par ailleurs, je me satisfais d'entendre que les contrôles ont augmenté, mais les nombreux chiffres que vous avez cités ne nous permettent pas d'obtenir une ventilation par secteur. Or, il me semble qu'une telle ventilation sera intéressante pour prendre des mesures de prévention, d'aide ou de sanction qui seraient vraiment adaptées et bien ciblées à chacun de ces secteurs, puisque la réalité d'un secteur n'est pas celle d'un autre. Si je dis cela, c'est parce que, parmi les entreprises qui ne respectent pas le télétravail, il y a celles qui ne veulent pas mais il y a celles qui n'en ont pas la capacité matérielle ou financière. Il est fondamental de pouvoir les aider au mieux.

Vous évoquiez aussi une nouvelle application qui me paraît intéressante dans son principe et par laquelle l'employeur pourra communiquer à l'ONSS le nombre d'employés qui restent sur le site ou le nombre d'employés qui s'y rendent malgré tout, même s'ils peuvent télétravailler, afin de ne pas souffrir des effets pervers du télétravail, notamment de l'isolement. Ma collègue, Mme Cornet, a évoqué la problématique des femmes qui doivent combiner le télétravail et les tâches domestiques à la maison. Cette application est certes une bonne initiative mais si j'ai bien compris, elle dépendra du bon vouloir de l'employeur.

Je pense que cela pose donc des questions quant à la praticabilité et à l'efficacité de cette application. C'est ma dernière petite question. J'ai renvoyé au texte de ma question tout à l'heure. Pouvez-vous nous dire tout simplement quand cette application serait disponible?

03.13 Cécile Cornet (Ecolo-Groen): Merci, monsieur le ministre. J'entends que vous allez intégrer l'angle de l'égalité hommes-femmes dans l'évaluation des dispositifs de télétravail. C'est une excellente chose. Je vous invite aussi à donner des impulsions partout et à chaque fois que c'est possible, de façon à prendre en compte, avant l'évaluation, la spécificité des situations de chacun, et notamment

03.12 Sophie Rohonyi (DéFI): U zegt dat u niet over cijfers beschikt betreffende het aantal besmettingen op de werkplek. Sciensano heeft evenwel een verslag bekendgemaakt waaruit blijkt dat 40 % van de besmettingen op het werk plaatsvindt. Ook de verplaatsingen naar het werk houden risico's in.

We weten dat telewerk doeltreffend is om de besmettingsketen te doorbreken, maar om de maatregel te doen naleven moet hij met cijfers onderbouwd worden. U moet de middelen vinden om die maatregel te verantwoorden.

Voorts is het een goede zaak dat het aantal controles opgevoerd wordt. De vele cijfers die u citeert, zijn niet opgesplitst per sector, terwijl dat interessante informatie is om preventie- en steunmaatregelen, alsook sancties uit te werken die op elke sector zijn afgestemd. Er zijn weliswaar bedrijven die zich niet houden aan het verplichte telewerk omdat ze dat niet willen, maar er zijn er ook die er niet toe in staat zijn. Die ondernemingen moeten we helpen.

U had het over een toepassing waarmee werkgevers de RSZ kunnen inlichten over het aantal werknemers die toch naar het werk komen om de negatieve neveneffecten van telewerk te voorkomen, zoals vaak het geval is bij vrouwen. Het gebruik van die toepassing hangt echter af van de goodwill van de werkgever.

Wanneer zal die app beschikbaar zijn?

03.13 Cécile Cornet (Ecolo-Groen): Het is een zeer goede zaak dat de gendergelijkheid in de evaluatie van de telewerkregelingen opgenomen wordt. Men moet ook rekening houden met de

celle des personnes qui ont moins de possibilités techniques à la maison pour télétravailler, mais aussi la situation spécifique des femmes au sujet de laquelle je me suis exprimée tout à l'heure. Du coup, il peut être très intéressant de récolter des données genrées, notamment via l'application de l'ONSS qui permet à l'employeur de signaler lorsqu'un travailleur est sur le lieu de travail pour d'autres raisons que la nécessité du travail. Attention, il faut qu'il soit intégré, que ce soit le choix du travailleur. C'est une bonne opportunité de récolter des données ventilées par genre, ce qui est un bon début pour évaluer. Je ne peux évidemment que vous inviter à vous mettre en rapport avec votre collègue Sarah Schlitz pour toutes ces évaluations et tous ces aspects spécifiques. Je vous remercie en tout cas pour l'attention que vous portez à cette dimension du genre.

03.14 Pierre-Yves Dermagne, ministre: Je souhaite ajouter quelques éléments par rapport à l'application, madame la présidente. Lors du dernier Comité de concertation de vendredi, la question du télétravail a été posée, par rapport à la nécessité de prolonger l'obligation de télétravail sur la base, notamment, de l'avis des experts. Mais nous avons évoqué aussi les difficultés rencontrées par les travailleurs qui sont depuis longtemps en télétravail, et l'implication que celles-ci pouvaient avoir sur la vie et le fonctionnement de nos entreprises, ou de nos services publics d'ailleurs.

Pour cette raison, j'ai été chargé par le Comité de concertation de travailler sur cette question. Je suis venu quelques jours après avec cette proposition, concertée avec les services de l'ONSS, pour la mise en place de cette application qui permettra tant aux entreprises de déclarer les travailleurs présents sur le lieu de travail que de simplifier et d'accélérer les possibilités de contrôle pour les services d'inspection.

C'est un équilibre entre le bien-être des travailleurs, la continuité du fonctionnement des entreprises ou services publics, et la possibilité de contrôler un dispositif qui reste central dans la lutte contre le coronavirus.

S'agissant des statistiques, j'ai évoqué certains chiffres. Sciensano en a encore publié ce matin. Pour avoir un chiffre précis et récent, à savoir le chiffre d'aujourd'hui, selon les déclarations des personnes infectées et contactées, 23 % des contaminations ont eu lieu dans l'environnement familial et 8 % sur le lieu de travail.

Cela reste un élément important. Le lieu de travail est le deuxième endroit de contamination potentielle; d'où l'importance de maintenir ce dispositif en matière de télétravail, mais avec la prise en compte du bien-être des travailleuses et des travailleurs, mais aussi de la continuité du travail dans nos entreprises ou dans nos services publics.

Je pense qu'il faut vraiment essayer de trouver un équilibre entre les deux, permettre le retour sur le lieu de travail pour les travailleurs qui en éprouvent le besoin ou l'envie, et aussi pouvoir garantir des contrôles plus rapides, et peut-être plus objectifs, puisqu'ils se feront sur la base d'une déclaration des employeurs.

03.15 Kathleen Verhelst (Open Vld): Mijnheer de minister, de app

individuelle situaties, meer bepaald met die van de personen met minder technische mogelijkheden, maar ook met die van de vrouwen. Daarom is het belangrijk om bepaalde data per geslacht te verzamelen, meer bepaald via de app van het RIZIV, die het mogelijk maakt om andere redenen voor de aanwezigheid op de werkplaats aan te geven dan omdat het noodzakelijk is voor het uitvoeren van het werk.

03.14 Pierre-Yves Dermagne, ministre: Op de jongste vergadering van het Overlegcomité werd er gedebatteerd over de noodzakelijkheid van een verlenging van de verplichting tot telewerken, maar er werd ook op de moeilijkheden waarmee de langdurige telewerkers geconfronteerd worden gewezen, alsook op de implicaties voor het privéleven en voor de werking van de bedrijven en de overheidsdiensten.

Het Overlegcomité heeft mij met deze kwestie belast. Ik heb dit voorstel, dat in overleg met de RSZ tot stand is gekomen, gepresenteerd. Hiermee kunnen bedrijven aanwezige werknemers aangeven en de controle van de telewerkverplichting, die essentieel blijft om het virus klein te krijgen, vereenvoudigen. Uit het contactonderzoek bij besmette personen blijkt dat 23 % van de besmettingen plaatsvond in het gezin en 8 % op het werk. De werkplek is dus de op een na belangrijkste potentiële besmettingsbron. Er moet een evenwicht gevonden worden tussen het welzijn van de werknemers en de continuïteit van de werking van de overheidsbedrijven of -diensten.

Wie daar nood aan heeft of dat graag wil, moet kunnen terugkeren naar zijn werkplek, en we moeten snellere, op een aangifte door de werkgever gebaseerde controles mogelijk maken.

03.15 Kathleen Verhelst (Open

kan een mooi instrument zijn, maar ik ken bedrijven waar op de personeelsdienst een Exceldocument ligt waarop per maand aangeduid is welke personeelsleden aanwezig zijn. Deze crisis heeft al voor genoeg bijkomende administratieve lasten gezorgd en heeft al veel werk gevraagd. Volgens mij doet dat Exceldocument perfect dienst en is het voor iedereen duidelijk. Ik hoop echt dat dit geen app is die elk personeelslid elke dag opnieuw moet ingeven. Het zou voor grote bedrijven een ramp worden als men daarvoor iemand gedurende een halve dag nodig heeft om dat in te vullen.

Ik ben wel heel tevreden over de insteek van mevrouw Rohonyi. Ik ben van West-Vlaanderen en weet dat veel mensen daar met de wagen naar het werk gaan en dat er daar niet vaak files zijn. Ik weet echter van heel weinig bedrijven waar de besmettingen op de werkvloer zijn toegenomen.

Dat was misschien wel het geval in de eerste golf, toen corona nog niet gekend was, maar in de tweede golf verneem ik van alle bedrijfsondernemers dat de besmettingen in familiekring zijn opgelopen. De werknemers komen op het bedrijf en melden dat en worden weer naar huis gestuurd. Een ondernemer wil zijn personeel immers niet ziek maken. Hij doet daar alles voor.

Ik kan mij wel inbeelden dat men besmet is geraakt tijdens de verplaatsing naar het werk, bijvoorbeeld met de bus of de trein. We hebben allemaal de beelden van volle bussen met schoolgaande kinderen gezien. Op het werk is men veel veiliger dan als men in de supermarkt boodschappen doet.

Ik wil u oproepen om de Gestapomanieren wat af te zwakken en het positief te houden. Laat ons menselijk blijven en helpen waar we kunnen.

03.16 Björn Anseeuw (N-VA): Mijnheer de minister, toen ik u vroeg wat de evidenties zijn waaruit blijkt dat de werkvloer voor veel besmettingsgevaar zorgt, antwoordde u dat daarvoor geen exacte cijfers bestaan. U geeft nu het cijfer van 8 % dat Sciensano vanochtend bekendmaakte. Dat is het enige zogezegd objectieve argument om een verplichting aan te houden die steeds meer mensen steeds minder goed kunnen naleven. Het is niet van niet willen, maar wel van niet kunnen.

Ik wil nogmaals pleiten voor meer menselijkheid. Leven is immers veel meer dan alleen maar niet doodgaan.

Leven is veel meer. Ik denk dan ook dat wij daarvoor in de coronaanpak echt aandacht moeten hebben. De coronapandemie is een jaar geleden uitgebroken en het heeft lang genoeg geduurd, veel te lang naar mijn mening.

*Het incident is gesloten.
L'incident est clos.*

Vld): Une appli peut constituer un instrument utile, mais les entreprises ont déjà beaucoup de formalités administratives supplémentaires à accomplir. Il serait tout aussi efficace de répertorier les travailleurs présents sur un document Excel mensuel.

Le risque de contamination sur le lieu de travail n'est plus aussi élevé que durant la première vague, lorsque le coronavirus constituait encore un élément nouveau. Les employeurs prennent des mesures de prévention car ils ne veulent pas non plus que leur personnel tombe malade. Il est plus sûr de se rendre au travail qu'au supermarché. Je demande au ministre d'adoucir quelque peu ces pratiques dignes de la Gestapo et d'adopter une attitude positive.

03.16 Björn Anseeuw (N-VA): Il n'existe manifestement aucune statistique précise sur le danger de contamination sur les lieux de travail. Je demande plus d'humanité. Le chiffre de 8 % publié par Sciensano est le seul argument objectif permettant de maintenir une obligation que les gens sont de moins en moins nombreux à pouvoir respecter, non par manque de volonté, mais parce qu'ils n'y parviennent pas. Être en vie, c'est bien plus que "ne pas mourir". Cette situation a duré assez longtemps.