

Telewerker krijgt eigen regels

De klassieke huisarbeiders stonden op aan het begin van 20^{ste} eeuw, toen textielbedrijven een beroep deden op thuiswevers. Vandaag zijn huisarbeiders bijvoorbeeld naaisters of arbeid(st)ers die thuis pralines maken. De klassieke huisarbeiders zijn tegenover telewerkers in elk geval in de minderheid. Telewerkers zijn dan 'werknemers die in het kader van een arbeidsovereenkomst met behulp van informatietechnologie op regelmatige basis prestaties leveren op een locatie buiten de onderneming'. Het telewerk kan plaatsvinden in de woning van de werknemer of op elke andere door hem vrij gekozen plaats. Wat staat er nu in CAO nr. 85? Welke typische rechten en plichten geniet de telewerker?

Huisarbeid en telewerk

De vrijheid die sectoren en bedrijven krijgen bij de invulling van telewerk, de vrije keuze van werkgever en werknemer voor telewerk, de gelijkheid en non-discriminatie tussen werknemers die in het bedrijf werken en de telewerkers en het evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid zijn duidelijk de belangrijke principes in de CAO. Deze CAO stipuleert wie in aanmerking komt voor telewerk en omschrijft onder meer het toepassingsgebied, de verplichte vermeldingen in de arbeidsovereenkomst, de informatieplicht van de werkgever, de uitrusting, de gegevensbescherming, de opleidingskansen en de bescherming van het privé-leven. Ze is niet van toepassing op mobiele telewerkers zoals handelsvertegenwoordigers, thuisverplegers of technici die bij een klant een tv-toestel installeren. Prestaties die de werknemer in een gedecentraliseerd lokaal van de werkgever levert (denk aan call centers), vallen ook niet onder de term telewerk.

Onkostenvergoeding

De klassieke huiswerker heeft volgens de WAO van 1978 (sinds de aanpassing in 1996 dus) recht op een vergoeding die de kosten dekt, verbonden aan het thuiswerk (waterverbruik, verwarming, elektriciteit, e.d.). Als deze vergoeding niet geregeld is in de arbeidsovereenkomst of in een CAO, dan geldt een forfaitaire netto-onkostenvergoeding van 10% van het brutoloon van de huisarbeider. De werkgever moet hierop geen RSZ-bijdragen betalen. Zolang de vergoeding de grens van 10% niet overschrijdt, moet de werkgever geen bewijsstukken van de gemaakte kosten voorleggen.

Het is opmerkelijk dat in de nieuwe wetgeving de telewerker van dit voordeel verstoken blijft. Voor telewerkers is er geen vergoeding voor kosten verbonden aan het thuiswerk (verwarming en elektriciteit), maar enkel voor de gewone werkingskosten (pc, bureaumateriaal). De 10%-norm geldt hier ook wel: de RSZ zal geen bewijsstukken vragen als de gewone kostenvergoeding niet hoger is dan 10% van het brutoloon van de telewerker.

Arbeidsregime

Telewerkers zijn vaak een ras apart. Ze werken op de meest ondenkbare uren en nemen op andere momenten even vrij. De Wet op de Huisarbeid van 1996 stelt dan ook dat thuiswerkers niet onderworpen zijn aan de regels over arbeidsduur en zondagswerk uit de Arbeidswet van 1971. De huisarbeider mag zelf kiezen wanneer hij werkt en hoeft zich niet aan een maximumwerktijd te houden. Dat laatste verandert niet in de nieuwe wetgeving. CAO nr. 85 behoudt het voorrecht voor de telewerker om te werken op de momenten die hij zelf kiest, met de nuance dat hij de arbeid 'binnen de geldende arbeidsduur' in de onderneming moet uitvoeren. Werkgever en werknemer kunnen niet zomaar een contract van vijftig of zestig uur per week opstellen. De thuistelewerker is onderworpen aan dezelfde werkbelasting en prestatienormen als een vergelijkbare werknemer die op het bedrijfskantoor werkt. De beschermingsregels moeten vooral beletten dat de wekelijkse contractuele arbeidsduur van de telewerker die van zijn collega overschrijdt.

Alle gegevens op dit document worden door SD WORX met de grootste zorgvuldigheid samengesteld. Voor de sociaaljuridische informatie worden enkel betrouwbare bronnen aangewend. Ondermeer door de snelle evolutie van de behandelde materie blijft de mogelijkheid bestaan dat de gegevens toch niet volledig accuraat zijn, daarom wijst SD WORX elke aansprakelijkheid voor onvolkomenheden af. Wanneer SD WORX verwittigd wordt van fouten of onvolledigheid van de gegevens, dan zal SD WORX onmiddellijk overgaan tot verbetering of aanvulling. SD WORX geeft aan de lezer van dit document de toelating om de opgenomen gegevens te kopiëren, af te drukken en aan te wenden op voorwaarde dat deze gegevens louter voor de persoonlijke informatieve doeleinden van de bezoeker worden aangewend, en met uitsluiting van elke verdere verveelvoudiging, distributie, commercialisering of exploitatie onder derden.

Dat de telewerker geen aanspraak kan maken op vergoedingen voor zondag- en nachtwerk is op zich logisch omdat hij er vrij voor kiest om dan al dan niet te werken. Dit betekent niet dat hij op deze momenten ook bereikbaar moet zijn. Die momenten liggen contractueel vast.

Werkgeverstaken

Het ondernemingsbeleid over veiligheid en gezondheid op de werkplaats geldt ook voor de telewerker. Hij hoort in het bijzonder informatie te verkrijgen over beeldschermen, zo stelt de CAO. Om controle op die veiligheid en gezondheid mogelijk te maken, krijgen interne preventiediensten toegang tot de woning van de werknemer. Dit bezoek moet wel aangekondigd worden en de telewerker moet zijn toestemming geven. Hij heeft ook zelf het recht om het bezoek van een preventiedienst te vragen. De eventuele investeringen die nodig zijn om het thuiswerk mogelijk en veilig te maken, zijn voor rekening van de werkgever.

De bescherming van de gegevens op pc is ook de verantwoordelijkheid van de werkgever. Hij moet voorzien in de nodige anti-virusprogramma's en de telewerker informeren over de regels met betrekking tot het gebruik van IT-materiaal en over sancties bij niet-naleving van die afspraken. De CAO nr. 81 over de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van werknemers ten opzichte van de controle op de elektronische communicatiegegevens is van toepassing op de telewerkers. De telewerker heeft wel een 'zorgvuldigheidsplicht': hij mag geen gegevens verzamelen en via het internet verspreiden die niet werkgerelateerd zijn.

De werkgever heeft van zijn kant de taak te vermijden dat de telewerker geïsoleerd raakt van de andere werknemers in het bedrijf. Hij moet ervoor zorgen dat de telewerker regelmatig de kans krijgt om zijn collega's te ontmoeten en dat hij de nodige informatie krijgt over de onderneming en haar activiteiten.

Contract

Uiterlijk bij aanvang van het telewerk moet er een schriftelijke arbeidsovereenkomst worden opgesteld met daarin duidelijke afspraken over onder meer de frequentie van het telewerk en de gepaste vergoedingen. Bij lopende contracten dient een schriftelijk aanhangsel te worden toegevoegd. Het contract moet de frequentie van het telewerk vastleggen, met eventueel de dagen of zelfs uren waarop thuis en in de onderneming wordt gewerkt. Ook moet het document duidelijk vermelden op welke momenten en met welke middelen de telewerker bereikbaar moet zijn en wanneer hij beroep kan doen op technische ondersteuning. Verder stipuleren werkgever en werknemer in deze overeenkomst de vergoedingsregels voor de verplichte kostenvergoeding van de werkgever en bepalen ze in geval van stopzetting van het telewerk de voorwaarden, specifieke regels en kennisgevingstermijn daaromtrent. De partijen vermelden ook de mogelijkheden tot verlenging wanneer aan het telewerk een bepaalde termijn verbonden was.

De sectorale en ondernemings-CAO's die aan de telewerker een gelijkwaardig beschermingsniveau geven als de CAO nr. 85 blijven verder van toepassing. Als dit niet het geval is, moeten de overeenkomsten uiterlijk één jaar na de inwerkingtreding van CAO nr. 85 ermee in overeenstemming worden gebracht. De deadline ligt hier dus op 1 juli 2007. Maak er op tijd werk van.

Alle gegevens op dit document worden door SD WORX met de grootste zorgvuldigheid samengesteld. Voor de sociaaljuridische informatie worden enkel betrouwbare bronnen aangewend. Ondermeer door de snelle evolutie van de behandelde materie blijft de mogelijkheid bestaan dat de gegevens toch niet volledig accuraat zijn, daarom wijst SD WORX elke aansprakelijkheid voor onvolkomenheden af. Wanneer SD WORX verwittigd wordt van fouten of onvolledigheid van de gegevens, dan zal SD WORX onmiddellijk overgaan tot verbetering of aanvulling. SD WORX geeft aan de lezer van dit document de toelating om de opgenomen gegevens te kopiëren, af te drukken en aan te wenden op voorwaarde dat deze gegevens louter voor de persoonlijke informatieve doeleinden van de bezoeker worden aangewend, en met uitsluiting van elke verdere verveelvoudiging, distributie, commercialisering of exploitatie onder derden.

Tips voor telewerk

Vermijd isolement

Zorg er als werkgever voor dat de telewerker voeling houdt met het bedrijf en dat hij de koers kent die de onderneming vaart. Vermijd dat hij van zijn collega's vervreemdt en in een sociaal isolement terechtkomt. Nodig hem daarom regelmatig uit om eens op de bedrijfssite te komen werken of om belangrijke vergaderingen én feestelijkheden bij te wonen. Een betrokken werknemer presteert altijd beter.

Een aangename werkplek

Ondersteun de telewerker door in degelijk en voldoende bureaumateriaal te voorzien. Laat hem niet wachten op de printer waar hij al lang om vraagt. Zonder de nodige uitrusting kan hij niet functioneren en als de telewerker het gevoel krijgt dat u geen zorg voor hem draagt, zal hij ontmoedigd raken.

Wek begrip bij de collega's

Voor een kantoormedewerker is het niet leuk om horen dat zijn collega-telewerker net een heerlijk soepje aan het slurpen is als hij hem opbelt. Toch heeft de telewerker hier zeker recht op, hij mag immers zelf zijn werk indelen zoals het hem past. Leg dit zeker aan de andere medewerkers uit. Benadruk dat de telewerker ook wel eens aan de slag is op momenten waarop anderen het kantoor al lang hebben verlaten.

Prestatiebeoordeling

Telewerk vereist een moderne manier van leidinggeven. De controle van de output is belangrijker dan het geven van input. Jaag een telewerker niet op met allerlei kleine taken, maar geef hem de nodige ademruimte en evalueer daarna zorgvuldig wat hij gepresteerd heeft en binnen welke tijdspanne. Maak voor deze evaluatie voldoende tijd vrij. Dit moet u ernstig opvolgen.

Zelfdiscipline

Niet iedereen die de mogelijkheid krijgt om thuis te werken, is er ook geschikt voor. Vele medewerkers hebben niet de zelfdiscipline om te blijven doorwerken wanneer in de keuken de afwas wenkt of Kim Gevaert op televisie recordtijden loopt. Andere telewerkers worden somber van het gebrek aan sociaal contact en keren zich in zichzelf. HR moet nauwlettend volgen of de thuissituatie en het karakter van de telewerker hem toestaan om vanuit zijn eigen woning te functioneren. Een goed gesprek hierover is zeker op zijn plaats.

Alle gegevens op dit document worden door SD WORX met de grootste zorgvuldigheid samengesteld. Voor de sociaaljuridische informatie worden enkel betrouwbare bronnen aangewend. Ondermeer door de snelle evolutie van de behandelde materie blijft de mogelijkheid bestaan dat de gegevens toch niet volledig accuraat zijn, daarom wijst SD WORX elke aansprakelijkheid voor onvolkomenheden af. Wanneer SD WORX verwittigd wordt van fouten of onvolledigheid van de gegevens, dan zal SD WORX onmiddellijk overgaan tot verbetering of aanvulling. SD WORX geeft aan de lezer van dit document de toelating om de opgenomen gegevens te kopiëren, af te drukken en aan te wenden op voorwaarde dat deze gegevens louter voor de persoonlijke informatieve doeleinden van de bezoeker worden aangewend, en met uitsluiting van elke verdere verveelvoudiging, distributie, commercialisering of exploitatie onder derden.

Historiek wetgeving

Een eeuw huisarbeid

Aan het begin van de 20^{ste} eeuw waren de werkomstandigheden voor huisarbeiders niet altijd om vrolijk van te worden. Deze werklieden, voornamelijk handarbeiders, genoten niet de (nog beperkte) wettelijke bescherming die hun collega's uit het bedrijfsgebouw wel te beurt viel. De vraag naar thuiswerkers nam door economische en industriële ontwikkelingen in de loop van de eeuw dan danig af zodat de wetgeving status quo bleef. Vandaag is er opnieuw sprake van een hausse, al is het profiel van de thuiswerker totaal veranderd. Hij werd een bediende die haast uitsluitend hoofdarbeid verricht. Hoe heeft de wetgeving zich aan deze evoluties aangepast? Een summier overzicht met de belangrijkste data.

10 februari 1934

Uit de parlementaire besprekingen over de Wet op de Werklieden van 10 maart 1900 valt af te leiden dat de huisarbeiders buiten het toepassingsgebied vallen. Uiteindelijk zal pas de wet van 10 februari 1934 gedeeltelijk een soort statuut voor de huisarbeider opstellen. Doel van de wet is de hygiëne te regelen en een minimumloon te waarborgen. Ze richt ook een Nationaal Comité voor de Huisarbeid op.

5 december 1968

De huisarbeid raakt halverwege de 20^{ste} eeuw in onbruik. De wet van 5 december 1968 schaft de reglementering over de huisarbeid en het Nationaal Comité uiteindelijk af. De situatie van de huisarbeiders is vanaf dat moment niet specifiek meer geregeld. Enkel het algemeen verbintenissen- en contractenrecht blijft er op van toepassing.

3 juli 1978

De arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 lanceert de begrippen 'gezag, leiding en toezicht' om de relatie tussen werkgever en werknemer te typeren. Op 17 juli 1985 behoudt een wetswijziging enkel de term 'gezag', zodat thuiswerkers impliciet in de wet worden opgenomen. Dit leidde tot de vraag of de huisarbeiders dan wel nog onder deze wet ressorteerden. Het Hof van Cassatie beslechtte de discussie door de huisarbeiders ervan uit te sluiten.

6 december 1996

Een wetsvoorstel van senator Michel Dighneef (PS) leidt op 6 december 1996 tot de Wet op de Huisarbeid. Deze zorgt voor een quasi volledige gelijkstelling tussen huisarbeiders en andere werknemers. Het arbeidsovereenkomstenrecht wordt ook op hen van toepassing, met uitzondering van wat in de Wet op de Huisarbeid zelf geregeld is. Huisarbeiders zijn volgens deze wet 'personen die tegen loon arbeid verrichten onder het gezag van een werkgever, in hun woonplaats of op elke andere gekozen plaats, zonder dat zij onder het toezicht of de rechtstreekse controle van deze werkgever staan'.

16 juli 2002

Op 16 juli 2002 stellen Europese werknemers- en werkgeversorganisaties samen een raamakkoord op. Dit moeten de verschillende EU-lidstaten uiterlijk op 16 juli 2005 in nationale wetgeving omzetten. In België lukt dat uiteindelijk pas een jaar later.

20 juli 2006

De CAO nr. 85 van 9 november 2005 treedt op 1 juli 2006 in werking. De wet houdende diverse bepalingen van 20 juli 2006 past de WAO van 1978 zodanig aan dat die CAO haar volle effect krijgt. De telewerkers worden erin gedefinieerd als werknemers 'die met behulp van informatietechnologie op regelmatige basis prestaties leveren op een locatie buiten de onderneming hoewel hun werkzaamheden ook op de bedrijfslocatie zouden kunnen doorgaan'. Het principe van vrijwilligheid van werkgever en werknemer is daarin van groot belang. De riante onkostenvergoeding ten belope van 10% van het brutoloon, uit de Wet op de Huisarbeid van 6 december 1996 is niet op hen van toepassing. Dit sinterklaasgeschenk vervalt. De privacy van de telewerker en zijn recht op informatie, veiligheid en sociaal contact neemt de wethouder wel ter harte.

Alle gegevens op dit document worden door SD WORX met de grootste zorgvuldigheid samengesteld. Voor de sociaaljuridische informatie worden enkel betrouwbare bronnen aangewend. Ondermeer door de snelle evolutie van de behandelde materie blijft de mogelijkheid bestaan dat de gegevens toch niet volledig accuraat zijn, daarom wijst SD WORX elke aansprakelijkheid voor onvolkomenheden af. Wanneer SD WORX verwittigd wordt van fouten of onvolledigheid van de gegevens, dan zal SD WORX onmiddellijk overgaan tot verbetering of aanvulling. SD WORX geeft aan de lezer van dit document de toelating om de opgenomen gegevens te kopiëren, af te drukken en aan te wenden op voorwaarde dat deze gegevens louter voor de persoonlijke informatieve doeleinden van de bezoeker worden aangewend, en met uitsluiting van elke verdere verveelvoudiging, distributie, commercialisering of exploitatie onder derden.

Cijfermateriaal telewerk

Mannen en kaderleden werken thuis

Thuiswerk: dat zien de meeste mensen (66%) wel zitten, maar het is lang niet iedereen gegeven (10,3%). Het zijn eerder kaderleden, jonge werknemers, mannen, voltijds werkenden en werknemers uit hoofdstad Brussel die ervan genieten. Dit blijkt uit de enquête NV België, waaraan 3500 werknemers deelnamen. Opvallend is dat, hoewel werknemers graag thuis zouden werken, toch een ruime meerderheid (62%) er geen idee van heeft of zijn werkgever daarvoor te vinden is.

De NV België is een tevredenheidsonderzoek dat SD WORX in 2002 voor het eerst organiseerde. Elk jaar wordt een batterij vragen toegevoegd over bewust gekozen thema's. In 2005 en 2006 peilden we naar het concreet gebruik van telewerk ('hebt u de afgelopen twee jaar aan telewerk gedaan?') en de wens tot telewerk. De deelnemers aan de enquête spraken zich ook uit over de verwachte houding van hun werkgever ten aanzien van telewerk.

In de marge van een onderzoek naar rewardpraktijken in juni 2006 legden we ook de werkgevers zelf vragen over telewerk voor. Op 117 werkgevers bleek dat 23% op een 'structurele' manier telewerk aanbiedt en dat 9% in de toekomst van plan is dit in te voeren. 'Structureel' betekent hier dat het telewerk is ingepland voor minstens één of enkele medewerkers. Er is sprake van een systematisch telewerkbeleid en het thuiswerk wordt dus niet zomaar ad hoc en sporadisch toegekend.

De chef beschikt

Telewerk is door de aard van het werk meer weggelegd voor bedienden dan voor arbeiders. Dat verbaast u niet. Wel is het opmerkelijk dat onder lager en middenkaderleden beduidend meer medewerkers van thuis uit opereren (23%) dan onder bedienden (8%). Directieleden en hoger kader functioneren zelfs nog meer van buiten het bedrijf (26%). Mogelijke verklaring is dat kaderleden conceptueel plannen uitwerken over waar het bedrijf naartoe gaat en dat zij dit ook, misschien zelfs beter, in alle rust thuis kunnen doen. Ze zijn bovendien vaker voor zaken onderweg en werken van op verschillende locaties (in het satellietkantoor, op de trein, op het vliegtuig). Ook de functie zelf laat toe om van thuis uit te opereren. Dat is veel moeilijker wanneer het om meer operationele functies gaat zoals het verzorgen van een helpdesk, bedienen van een productielijn, ...

Mannenzaak

U zou kunnen vermoeden dat vrouwen vaker thuiswerken dan mannen omdat zij in de praktijk nog altijd de meeste tijd besteden aan de opvoeding van de kinderen. Toch is het tegendeel waar. Terwijl 11,8% van de mannen thuiswerkt, is dat bij de vrouwen maar 8%. Is dit omdat vrouwen mogelijk voor beroepen, bedrijven en sectoren kiezen waar thuiswerk minder is ingeburgerd? Recent onderzoek van professor Luc Sels en onderzoeker Gert Theunissen (K.U. Leuven) naar verklaringen van de sekseloonkloof ('*Waarom vrouwen beter verdienen, maar mannen meer krijgen*') toont aan dat vrouwen vaker in kleine bedrijven werken en eerder voor administratieve of verzorgende functies kiezen. Dit fenomeen is gekend onder de naam 'horizontale segregatie' en verklaart voor een belangrijk deel waarom vrouwen minder verdienen dan mannen. Legt dit verschijnsel ook uit waarom vrouwen minder voor telewerk in aanmerking komen? Het is in elk geval zo dat thuistelewerk beduidend minder voorkomt in de quartaire sector¹ (non-profit) (8,9%) dan in de primaire (16,7%) en de tertiaire sector (15%). Laat deze quartaire sector nu net de sector zijn waar vrouwen oververtegenwoordigd zijn (60% vrouwen, 40% mannen). Toch staat daar tegenover dat het thuiswerk in de secundaire sector ook laag ligt en dat daar de mannen oververtegenwoordigd zijn (75% mannen, 25% vrouwen). De verklaring van het verschil in deeltijds werk naar geslacht ligt niet in de variabele

¹ Merken we op dat binnen de enquête NV België een representatieve vertegenwoordiging naar geslacht, bedrijfsgrootte en personeelscategorie verzekerd is. Voor andere variabelen, zoals bijvoorbeeld 'sector' is een over- of ondervertegenwoordiging van bepaalde categorieën niet uitgesloten.

Alle gegevens op dit document worden door SD WORX met de grootste zorgvuldigheid samengesteld. Voor de sociaaljuridische informatie worden enkel betrouwbare bronnen aangewend. Ondermeer door de snelle evolutie van de behandelde materie blijft de mogelijkheid bestaan dat de gegevens toch niet volledig accuraat zijn, daarom wijst SD WORX elke aansprakelijkheid voor onvolkomenheden af. Wanneer SD WORX verwittigd wordt van fouten of onvolledigheid van de gegevens, dan zal SD WORX onmiddellijk overgaan tot verbetering of aanvulling. SD WORX geeft aan de lezer van dit document de toelating om de opgenomen gegevens te kopiëren, af te drukken en aan te wenden op voorwaarde dat deze gegevens louter voor de persoonlijke informatieve doeleinden van de bezoeker worden aangewend, en met uitsluiting van elke verdere verveelvoudiging, distributie, commercialisering of exploitatie onder derden.

'sector'. Het is overigens logisch dat landbouwers (primaire sector) en consultants (tertiaire sector) sneller telewerken dan productiewerkers (secundaire sector) en ziekenhuismedewerkers (quartaire sector).

Vrouwen werken wel vaker deeltijds (24%) dan mannen (4%) en deeltijds actieven kiezen nu eenmaal minder vaak voor thuiswerk (5,6%) dan voltijds werkenden (10,9%). Dat thuiswerk is voor hen simpelweg minder nodig omdat ze meer vrije tijd hebben. Deeltijds werkende vrouwen zijn niet de meest vragende partij.

Vrouwen werken minder vaak in internationale bedrijven dan mannen (24% van de vrouwen werkt er, tegenover 36% van de mannen) en telewerk is in deze internationale bedrijven meer ingeburgerd (15% t.o.v. 10% in Belgische bedrijven). Toch verklaart ook dit de 'seksetelewerkkloof' niet, want binnen de groep werknemers van internationale bedrijven blijft het verschil tussen mannen en vrouwen bestaan. Sterker nog: het wordt zelfs veel groter (18% vs. 7%). Telewerk is in deze multinationals nog meer een mannenzaak dan elders.

Naast horizontale segregatie (vrouwen groeperen zich massaal rond bepaalde beroepen en sectoren) is er dus zeker ook sprake van verticale segregatie. Deze benaming staat voor de gebrekkige doorstroming van vrouwen tot de hoogste regionen van de onderneming. Uit de enquête blijkt dat van het lager en middenkader 76% en van de directie en het hoger kader 77% een man is. Aan de top regeert de man. En de top werkt vaker thuis.

Tabel 1. Werknemers die de afgelopen 2 jaar aan telewerk hebben gedaan, in %, resultaten 2005

Personeelscategorie	Arbeiders	Bedienden	Lager en middenkader	Hoger kader, directie	
		0,6	8	23	26
Leeftijd	<=29 jaar	30 – 39 jaar	40 – 49 jaar	50+	
	9	14	7	10	
Sector	Primair	Secundair	Tertiair	Quartaair	
	17	7	15	9	
Aantal kinderen < 12 jaar	Geen	1	2	3	4+
	11	6	13	11	21
Geslacht	Man	Vrouw			
	12	8			
Type bedrijf	Belgisch	Internationaal			
	10	15			
Arbeidsregime	Deeltijds	Voltijds			
	6	11			

Alle gegevens op dit document worden door SD WORX met de grootste zorgvuldigheid samengesteld. Voor de sociaaljuridische informatie worden enkel betrouwbare bronnen aangewend. Ondermeer door de snelle evolutie van de behandelde materie blijft de mogelijkheid bestaan dat de gegevens toch niet volledig accuraat zijn, daarom wijst SD WORX elke aansprakelijkheid voor onvolkomenheden af. Wanneer SD WORX verwittigd wordt van fouten of onvolledigheid van de gegevens, dan zal SD WORX onmiddellijk overgaan tot verbetering of aanvulling. SD WORX geeft aan de lezer van dit document de toelating om de opgenomen gegevens te kopiëren, af te drukken en aan te wenden op voorwaarde dat deze gegevens louter voor de persoonlijke informatieve doeleinden van de bezoeker worden aangewend, en met uitsluiting van elke verdere verveelvoudiging, distributie, commercialisering of exploitatie onder derden.