

Recht op deconnectie: werk aan de winkel om te kunnen 'deconnecteren'

Nieuws woensdag 1 maart 2023

Eind november 2022 kwam de 'arbeidsdeal'. Een van de maatregelen die ervoor moet zorgen dat werknemers buiten de werkuren niet meer verbonden zijn met de digitale platformen voor het werk, is 'het recht op deconnectie'. Een werknemer heeft wettelijk het recht om offline of onbereikbaar te zijn buiten de werkuren. Zou het?

Niet enkel van de grote cultuurorganisaties, maar van alle organisaties vanaf 20 werknemers wordt verwacht dat ze een ondernemings-cao afsluiten waarin beschreven staat hoe ze het recht op deconnectie zullen toepassen. In deze cao moeten minstens de praktische maatregelen worden beschreven die de organisatie zal treffen opdat de werknemers hun recht op die 'niet-verbondenheid' kunnen toepassen, alsook specifieke afspraken over het omgaan met de digitale hulpmiddelen.

Via de resultaten van de voorbije welzijnsbevraging in de cultuursector, die terug te vinden zijn in een eerdere publicatie van ACOD Cultuur, konden we vaststellen dat werknemers bijzonder bezield zijn door en betrokken zijn bij hun werk. Het evenwicht tussen werk en privéleven wordt zo evenwel erg fragiel, waardoor cultuurwerkers een bijzonder hoge 'herstelnoed' aangeven. Die evolueert nog in stijgende lijn. Bij een job in de cultuursector zijn heel wat risicofactoren aanwezig die een kwalitatieve deconnectie bemoeilijken, zoals onregelmatige werk- en repetitietijden, veel reizen, verstoord bioritme, fysieke inspanningen, hoge concentratie op minder gangbare momenten van de dag, podiumdruk, veel wisselende temperaturen en infrastructuurproblemen.

Constructieve samenwerking gevraagd

Sensibiliserings- en vormingsacties voor zowel werknemers als leidinggevenden voor het verstandig gebruik van digitale hulpmiddelen en de gevaren bij onvoldoende deconnectie moeten dus duidelijk opgenomen worden in de nieuwe ondernemings-cao. Dit vraagt constructieve samenwerking en juiste beschrijvingen tussen verschillende niveaus binnen een cultuurorganisatie. De FOD WASO laat echter toe dat als er geen ondernemings-cao kan opgemaakt worden, er wijzigingen aan het arbeidsreglement kunnen gebeuren waarin de deconnectie-maatregelen opgenomen worden.

Het neerleggen van de cao of de bezorging van een afschrift van het arbeidsreglement moet vervuld zijn op 1 april 2023. Ondertussen kunnen we zowel bij de FOD WASO als bij werkgeversorganisaties basismodellen van dergelijke cao's terugvinden. Echter, deze zijn moeilijk toepasbaar op cultuurwerkers die onder het regime van de grote flexibiliteit werkzaam zijn (een systeem waarin men mag afwijken van de regels voor nacht- en zondagsarbeid, werk op feestdagen en beperking op de arbeidsduur).

ACOD Cultuur roept daarom op om in de overlegstructuren van de verschillende cultuurorganisaties de komende weken snel in dialoog te gaan over hoe de cao zal ingevuld worden. Er moeten objectieve richtlijnen

vastgelegd worden, zonder uiteraard de continuïteit en de werking van een organisatie in gevaar te brengen en met de grootste aandacht voor het welzijn van al haar medewerkers. Omwille van de grote verscheidenheid aan profielen binnen eenzelfde organisatie, zullen er ook verschillen in de toepasbaarheid opduiken.

‘Buiten de werkuren’

Voor onze sector is het een grote uitdaging om afspraken te maken die voldoende breed gesteund worden en op zoveel mogelijk medewerkers toepasbaar zijn, zonder de sector vast te rijden. Blijvende zin voor nuance en specificiteit zullen leiden tot een zekere vorm van maatwerk.

Het begrip ‘buiten de werkuren’ is in onze sector moeilijk te bepalen, wetende dat heel wat artiesten, dansers, musici en acteurs voorbereidingstijd nodig hebben vooraleer er van daadwerkelijke podiumtijd kan gesproken worden. De thuisstudie of individuele voorbereidingstijd is een aanzienlijk deel van het werk dat voorafgaat aan het eindresultaat dat gebracht wordt in de respectievelijke cultuurhuizen groot en klein, en ook onlosmakelijk verbonden met discipline en regelmaat. De bestaande model-cao’s gaan er nogal gemakkelijk van uit dat er buiten de werkuren zelden werk wordt verricht of dat werknemers met het werk bezig zijn. ACOD Cultuur denkt dus al actief na hoe we met deze uitdaging kunnen omgaan. Als we het systeem van ‘grote flexibiliteit’ tegen het licht houden, stellen we ons voornamelijk de vraag wanneer en op welke manier men dan door de werkgever gecontacteerd kan worden en wanneer de omstandigheden onvoorzien of dermate specifiek zijn dat er niet kan uitgesteld worden.

Wie van onze leden hierover bijkomende inzichten heeft of creatieve invalshoeken kent die kunnen bijdragen tot een optimale uitwerking van deze deconnectiviteit-cao, mogen die steeds met ons delen. ACOD Cultuur roept ook kleinere organisaties op om mee na te denken en waar mogelijk aanpassingen te doen zodat het welzijn van de medewerker ook in deze organisaties aandacht krijgt.

Voor ACOD Cultuur mag werken in het systeem van grote flexibiliteit nooit een welkom excuus of vrijgeleide zijn om minder aandacht te hebben voor de werkdruk en de deconnectiviteitsmogelijkheden.

Inge Hermans

STREAMER

“Zin voor nuance en specificiteit zullen leiden tot een zekere vorm van maatwerk.”