

Telewerk: niet al rozengeur en maneschijn

Nieuws maandag 1 februari 2021

In 2020 deed telewerk massaal zijn intrede in de openbare sector. Het wordt vrijwel overal waar mogelijk georganiseerd en soms wordt het zelfs verplicht door een omzendbrief van de minister van Ambtenarenzaken. De ACOD is blij met deze keuzes in het kader van de bescherming van de gezondheid van het personeel, maar plaatst ook een kritische noot bij deze evolutie.

Vele personeelsleden staan positief tegenover telewerk: minder risico op CoViD-19, geen tijdverlies door woon-werkverkeer, minder stress door files en meer vrijheid in de organisatie van het werk.

Toch heeft telewerk ook gevolgen waar men aanvankelijk niet of minder aan dacht. De rekeningen voor elektriciteit, verwarming en water zullen wellicht wat hoger uitvallen omdat je vaker thuis bent. Het sociaal contact met de collega's vermindert aanzienlijk en de evaluaties zullen nu nog meer puur op prestaties worden gebaseerd. Ook de afspraken over bereikbaarheid voor het werk (per telefoon of mail) zijn niet altijd erg duidelijk, wat voor een extra psychosociale belasting kan zorgen. Wie telewerkt zal wellicht ook al gemerkt hebben dat de werkruimte thuis niet zo ergonomisch is ingericht als op het werk (bureau, bureaustoel, pc, printer...).

Ondertussen zijn alle positieve en negatieve (mogelijke) effecten ruim wetenschappelijk gedocumenteerd, in binnen en buitenland. Aan inspiratie en inzicht om faire oplossingen te vinden, kan het dus niet ontbreken.

Ook voor de vakbond brengt telewerk heel wat uitdagingen. Hoe moet er omgegaan worden met sociale conflicten? Op welke manier kunnen we druk zetten om arbeidsvoorwaarden te behouden of te verbeteren als iedereen aan telewerk doet? Wat zullen de gevolgen zijn voor de organisatie van betaalbare maaltijden in de werketel en hoe zullen de vergoedingen er in de toekomst uitzien?

Telewerk mag geen verplichting worden

Vanuit een ruimer perspectief moeten we niet vergeten dat niet alle werknemers een functie hebben die telewerken mogelijk maakt. Niet alle werknemers met de theoretische mogelijkheid van telewerken bevinden zich in omstandigheden die gunstig zijn voor thuiswerk. Zo hebben sommigen geen toegang tot hogesnelheidsinternet, anderen hebben geen ruimte waar ze in afzondering en relatief ongestoord kunnen werken.

Werkgevers moeten altijd zorgen voor een goed uitgeruste werkplek om alle werknemers in staat te stellen hun taken naar behoren uit te voeren. De verleiding kan groot zijn voor werkgevers om snel te besparen door over te schakelen naar het delen van bureaus en het verminderen van kantoorruimte, naast andere operationele besparingen (verwarming, elektriciteit enz.). Deze besparingen moeten volgens ons worden gebruikt om het welzijn van alle werknemers te verbeteren en de kosten die zij maken eerlijker te compenseren.

De overheid moet ook rekening houden met medewerkers die niet willen telewerken en hun goede werkomstandigheden blijven bieden, zodat telewerk niet de enige oplossing wordt voor werknemers om een einde te maken aan een ongemakkelijke situatie (bijv. overbelaste en lawaaierige werkplekken). Ten slotte is ook niet iedereen even geschikt voor of happig op telewerk: sommige mensen functioneren beter alleen, andere presteren beter met collega's om zich heen.

Werken aan een wettelijk kader

In januari startte een werkgroep Telewerken op het niveau van comité B. De ACOD wil dat er een duidelijk kader komt, dat rekening houdt met de volgende aandachtspunten.

- Het niet-verplichte karakter van telewerk.
- De mogelijkheid om het te beëindigen voor wie de ervaring niet overtuigd vindt.
- De logistieke middelen die ter beschikking worden gesteld van telewerkers.
- De compensatie.
- De invoering van een echt recht op afmelden en de analyse van de psychosociale last die wordt veroorzaakt door het gebruik van nieuwe werkmethoden, waarvan de vermindering van sociale contacten uiteraard deel uitmaakt.
- De middelen om te reageren in het geval van een sociaal conflict.

Maandenlang hebben we mails ontvangen over de ontoereikende telewerkvergoeding. Hopelijk kunnen we eindelijk iets bereiken voor onze leden, we zullen er dus alles aan doen om een totaaloplossing te vinden, samen met bovenstaande aandachtspunten.

Naast deze werkgroep zullen er nog drie andere opgestart worden over functieclassificaties-cartografie, selectietesten en evaluaties. Meer hierover hiernaast.

We mogen zeker ook niet de ambtenaren uit het oog verliezen die gedurende de gezondheidscrisis verplicht waren en zijn om zich te verplaatsen en zich moeten inzetten voor de maatschappij door elke dag fysiek aanwezig te zijn op hun werk, met alle risico's erbij.

Kurt Sissau