

## Telewerk bij de Federale Overheidsdienst

### Naar meer en massaal gebruik? Naar een verhoging van de controles?



Met de coronaviruscrisis heeft telewerken nog nooit zo'n prominente plaats gekregen als in de afgelopen weken in België en de rest van de wereld.

Hoewel veel medewerkers van ons departement er al eerder gebruik van hadden gemaakt, is het de norm geworden in een poging om de pandemie in te dammen.

Maar wat zijn de toekomstige ontwikkelingen op dit gebied?

### Telewerken kan synoniem zijn met voordelen voor de ambtenaren...

Met name wordt vermeden dat er vele uren aan woon-werkverkeer wordt verspild. Het maakt het ook mogelijk om privé- en beroepsleven beter met elkaar te verzoenen (bijvoorbeeld door te vermijden dat men verlof moet nemen voor een afspraak van één uur of door mensen toe te staan hun kinderen van school op te halen).

### ... maar ook voor de werkgever

Telewerken is ook een kans voor werkgevers. In de eerste plaats vanwege de grotere productiviteit die vaak wordt gezien voor medewerkers die telewerken, maar ook omdat het een aanzienlijke besparing mogelijk maakt op het gebruik van het kantoorruimte en op de huisvestingskosten.

### Wat brengt de toekomst? Steeds meer telewerken? Maar ook al maar meer controles op telewerkers?

Buiten de huidige crisis is de algemene regel in de federale overheidsdiensten om het telewerk te beperken tot 60% van de totale werktijd van de ambtenaar over een jaar.

Vóór de huidige pandemie betekende dat bij de FOD Financiën gemiddeld één dag telewerk per personeelslid per week.

Dit cijfer is natuurlijk veel hoger geworden sinds het begin van de lockdown. Volgens P&O is ongeveer 96% van het personeel in deze periode aan het telewerken.

Deze revolutie brengt sommige mensen op ideeën... Zo stelt David Clarinval, vice-premier en minister van Begroting en Openbare Ambt, in een artikel dat op 23 april 2020 in La Libre werd gepubliceerd, dat het mogelijk is om verder te gaan dan drie dagen telewerk per week in de openbare diensten na de crisis.

Het artikel stelt ook dat, sinds de coronaviruspandemie, de veralgemening en de verplichting om indien mogelijk van thuis uit te werken, 9 van de 10 ambtenaren er gebruik van maken, waarvan 72% volledig telewerken.

Bij het begin van de epidemie explodeerde ook het ziekteverzuim door stress en de systematische verwijdering van alle medewerkers

**David Clarinval, Minister van Openbaar Ambt: *We kunnen verder gaan dan de drie dagen telewerken per week in de Openbare Diensten na de crisis...***

die ook maar het geringste ziektesymptoom vertoonden. Met de komst van verplicht telewerk is de trend vervolgens volledig omgebogen, met een lager verzuimpercentage dan in de voorgaande twee jaren. Telewerk zou dus gunstig zijn voor het absentisme.

**Op basis van deze opmerkingen is de minister dan ook voorstander van de intensivering ervan na de crisis. Temeer daar telewerk, zoals hiervoor reeds aangehaald, het mogelijk zal maken om aanzienlijke besparingen te realiseren in het ambtenarenapparaat.**

Het is in deze context dat de FOD Financiën onlangs een enquête heeft gelanceerd bij haar personeelsleden om onder meer te weten te komen wat hun intenties zijn met betrekking tot het aantal telewerkdagen dat ze in de toekomst willen presteren.

### Het verhogen van het aantal dagen telewerk: een goed idee of schuilt er toch een addertje onder het gras?

Hoewel het verhogen van het aantal dagen telewerk verleidelijk kan zijn, mogen de mogelijke gevaren van intensief gebruik niet over het hoofd worden gezien.

In wezen kan telewerken ervoor zorgen dat de werknemer zich meer geïsoleerd voelt: onvermijdelijk zal hij of zij **minder contact** met collega's hebben.

Er kan ook de neiging zijn om **te veel te werken** om telewerken te «rechtvaardigen».

Er bestaat een reëel risico dat **de arbeidstijd overloopt in het privéleven** (ongepaste werktijden en werktijden, die het privé- en gezinsleven kunnen verstoren). Dit kan leiden tot de kwetsbaarheid van de medewerker voor stress (systeemdruk). Het recht op een onderbreking van het werk kan ook worden ondermijnd.

Bovendien mag het begrip «afstand» niet worden vergeten, met problemen als oncontroleerbaarheid langs de kant van de werkgever en **ontevredenheid van sommige lokale chefs**, die moeite hebben met het beoordelen van telewerkers.



telewerk?



controles?



vergoedingen?

## Uitbreiding telewerk, maar ten koste van geïntensiverde controlemaatregelen?

Hoewel de overheid bereid lijkt om de mogelijkheden voor telewerk uit te breiden, lijkt zij geneigd te zijn om dit gepaard te laten gaan met een verhoging van de controles op telewerkers.

Zo verklaart minister Clarinval in hetzelfde artikel in *La Libre* dat hij de voorzitters van de verschillende federale overheidsdiensten zal vragen naar een verslag over de wijze waarop het toegenomen gebruik van telewerk is uitgevoerd, alsmede om een plan, in overleg met de vakbonden, om het na de crisis meer uit te breiden

**... wel te verstaan moet men controlesystemen invoeren om de doeltreffendheid van de vereiste werkzaamheden te garanderen!**

*tegelijktijd wil hij systemen voor de controle op de efficiëntie van het gevraagde werk invoeren. Niet alles kan door middel van telewerk worden gedaan, maar deze ervaring toont aan dat het mogelijk is om zonder problemen verder te gaan dan drie dagen per week, als er een omkaderingssysteem wordt ontwikkeld om misbruik te voorkomen.*

Zal de prijs die betaald moet worden de invoering van controleschema's (timesheets, om hun term te gebruiken) en/of elk ander softwareproces om de telewerker te controleren zijn? Het is te vrezen... Alsof de telewerker door de werknemer «op kantoor» gestigmatiseerd moet worden!

## Hoe zit het met de telewerkvergoeding?

Sinds enkele jaren betaalt de FOD Financiën een vergoeding van 1 € per thuis gewerkte dag, die de kosten van de internetverbinding moet dekken.

Laten we duidelijk zijn, de invoering van telewerken heeft geleid tot de sluiting van vele dienstgebouwen, wat aanzienlijke besparingen heeft opgeleverd voor het departement. De veralgemening van telewerken (gekoppeld aan de introductie van het Dynamic office) zal deze besparing nog aanzienlijk verhogen. Het departement verliest zeker niet!

Aan de andere kant zal, wat de ambtenaren betreft, rekening moeten worden gehouden met vele directe en indirecte kosten gekoppeld aan telewerk.

De meeste personeelsleden hadden al een internettoegang vóór de invoering van telewerk, het vaste tarief van 1 € per dag, met een plafond van 20 € per maand, compenseerde gewoonweg een beetje de aansluitingskosten.

Moet dit forfaitaire bedrag van 20 euro, dat in deze periode van lockdown systematisch werd toegepast, in de toekomst niet worden verlengd?

Bovendien dekt deze vergoeding uiteraard niet alle andere kosten in verband met telewerk. Zo zal een grotere aanwezigheid thuis systematisch leiden tot hogere kosten voor het personeelslid in termen van energie-uitgaven zoals verwarming en elektriciteit.

Als telewerken wijdverbreid wordt, zullen veel medewerkers ook moeten investeren in geschikt ergonomisch meubilair voor de vele uren die ze nu van thuis uit werken. En hoe zit het met de aanschaf van een tweede scherm (aangezien de overheid ons heeft meegedeeld dat uw huidige tweede scherm «terug moet komen» naar het kantoor als de lockdown voorbij is en niet kan worden meegenomen voor telewerk) of andere apparatuur die nodig is om uw taken uit te voeren en die niet thuis voorhanden is?

Meer anekdotisch, maar niettemin reëel, wat betreft de catering, hebben de telewerkers niet de mogelijkheid maaltijden te nuttigen aan de voordelige tarieven die in de kantines van de grote centra worden aangeboden, en ze hebben evenmin maaltijdcheques.

Moeten we voor het personeel dat regelmatig telewerk doet, niet overwegen om eindelijk al deze kosten te dekken en de vergoeding voor telewerken te verhogen of een nieuwe te creëren?

Bij wijze van reflectie heeft de Dienst Voorafgaande Beslissingen van de FOD Financiën bij het begin van de door de Nationale Veiligheidsraad uitgevaardigde lockdown zelf de telewerkvergoeding ter dekking van de gemaakte kosten, die ten laste van de werkgever komen, aan de privésector gepromoot. Deze vergoeding zal worden beschouwd als een terugbetaling van kosten eigen aan de werkgever en dus geen deel uitmaken van de belastbare bezoldiging van de begunstigden, dit overeenkomstig artikel 31, tweede lid, 1°, in fine, van het WIB 92. Deze vergoeding is voorzien door de RSZ en bedraagt maximaal € 126,94 per maand. Het wordt geacht de kosten te dekken die verband houden met de inrichting en het gebruik van een kantoor in de privé-woning van de werknemer, de kosten van kleine kantooruitrusting, het onderhoud en de schoonmaak van het kantoor, de kosten van elektriciteit, water en verwarming, verzekeringen en de onroerende voorheffing.

## Wat denk je?

Het lijkt geen twijfel dat dit dossier en alle bovengenoemde kwesties binnenkort op de onderhandelingstafel van de vakbonden zullen liggen.

Daarom moeten we, om u zo goed mogelijk te vertegenwoordigen en te verdedigen, uw standpunt kennen:

- Bent u voorstander van een intensivering van telewerk? In welke mate?
- Wat vindt u van mogelijke controles op telewerkers?
- Moeten de telewerkers beter worden gecompenseerd voor gemaakte kosten?

**Neem deel aan onze enquête!**

**Neem deel aan onze enquête  
over telewerken en dynamic office!**