

Federale ambtenaren: recht op deconnectie

Nieuws maandag 10 januari 2022

Het 'nieuwe werken' biedt federale ambtenaren een flexibele manier van werken en mogelijkheden om het evenwicht tussen werk en privé te verbeteren. De ACOD waakt er evenwel over dat in de verschillende onderhandelings- en overlegcomités dat het mentale welzijn door deze meer 'fluïde' manier van werken niet in gevaar komt. Het recht op deconnectie is daarbij een belangrijk hulpmiddel.

In oktober 2021 onderhandelden we over de wijzigingen in de reglementering van het deconnectierecht. Niet alleen het koninklijk besluit hierover werd aangepast, maar op vraag van de vakbonden kwam er ook een extra omzendbrief, om sterker te staan in het overleg met de specifieke overheden (FOD, POD en parastalen). Dit overleg vond begin december plaats.

De omzendbrief bevat een stappenplan voor de overleg en -onderhandelingsorganen. Wij stelden in de eerste plaats de vraag of het hier niet over onderhandelingsmaterie gaat. Volgens ons is het stappenplan immers niet dwingend genoeg.

Noden en verwachtingen

De eerste stap in het stappenplan bevat de vaststelling van de noden en verwachtingen. Wat zijn de huidige afspraken over arbeidstijd, vrije tijd en deconnectie binnen de organisatie? Het is duidelijk dat we niet vertrekken van een wit blad, maar gezien de 'new way of working' met zijn digitaal en plaats-onafhankelijk werken moeten er nieuwe afspraken gemaakt worden. De ACOD wil hierbij niet enkel de ambtenaar beschermen tegen de overheid, maar ook tegen zichzelf.

Algemeen kader

De tweede stap is het algemeen kader voor de arbeidstijd, rustpauzes en verlofstelsels. Het respect voor de arbeidstijd is een van de bouwstenen voor het recht op deconnectie. Wettelijk bestaan er minimumvoorschriften voor vrijwel de volledige openbare sector voor de verplichte middagpauze, de maximale arbeidsduur per dag en per week en dergelijke. Er bestaat ook Europese regelgeving die stelt dat een 'uitgeruste werknemer beter presteert'. Naast de arbeidstijden moet men rekening houden met de bijzondere modaliteiten van de arbeidstijdorganisaties, namelijk het telewerken, satellietwerken, glijdende en flexibele uurroosters. Wat met de bereikbaarheid, de uurroosters en de controles op telewerkers?

Uiteindelijk draait het recht op deconnectie rond de vraag wanneer en hoe een werknemer bereikbaar moet zijn voor, tijdens en na de arbeidstijd, tijdens pauzes en tijdens het verlof. Indien er ook buiten de arbeidstijd nog mails worden verstuurd of getelefoneerd, is de werknemer dan verplicht die te beantwoorden, mag die daar zelf over beslissen en staat er een vergoeding tegenover? Het recht op deconnectie geeft de mogelijkheid om het welzijn van de werknemers in al deze aspecten te beschermen.

Risico's

In een derde stap wordt de waakzaamheid voor de risico's besproken. Welke risico's lopen de organisatie en de personeelsleden met betrekking tot werkdruk, werkinhoud, werkrelaties? Hoe kunnen we deze risicofactoren die het deconnecteren bemoeilijken inperken?

Omzetting in de praktijk

De vierde stap is het aanpassen van alle juridische bronnen en sensibilisering. Er moet in ondersteuning en begeleiding voorzien worden. In deze laatste fase van het stappenplan moeten richtlijnen en afspraken gevonden worden voor het gebruik van mailverkeer en bereikbaarheid, die personeelsleden moeten ondersteunen bij het deconnecteren.

Besluit

Voor de ACOD is het deconnectierecht dus nauw verbonden met het begrip arbeidstijd. Wanneer een personeelslid afwezig is (om welke reden dan ook), mag het dan ook niet gestoord worden, behalve om 'uitzonderlijke en onvoorziene redenen' of als het personeelslid deel uitmaakt van een wachtdienst. In dit laatste geval heeft hij recht op een wettelijk bepaalde toelage.

De komende maanden zullen de delegaties van de ACOD in de verschillende administraties samen met deze omzendbrief het recht op deconnecteren proberen zo sluitend mogelijk in de verschillende arbeidsreglementen te laten opnemen.

Kurt Sissau