

## Telewerk aan de UGent

CAO Nr. 85, die kadert in een Europese raamovereenkomst, verstaat onder telewerk *een vorm van organisatie en/of uitvoering van het werk waarin, met gebruikmaking van informatietechnologie en in het kader van een arbeidsovereenkomst, werkzaamheden die ook op de bedrijfslocatie van de werkgever zouden kunnen worden uitgevoerd, op regelmatige basis en niet incidenteel buiten die bedrijfslocatie worden uitgevoerd.*

Hoewel deze CAO is niet van toepassing in de openbare diensten, bestaat er in de Vlaamse Gemeenschap een regeling via de omzendbrief van de bevoegde minister. ACOD is voorstander van een soortgelijke regeling voor de UGent.

Het is in duidelijk dat de aanwezigheid van nieuwe communicatietechnologieën essentieel is om telewerk mogelijk te maken. Aan de universiteit zijn alle technische voorwaarden voor telewerken reeds geruime tijd vervuld. Email is op verschillende manieren perfect vanuit thuis bruikbaar. Het online "Athena-platform" stelt iedereen in staat om gebruik te maken van centraal aangeboden software, van op iedere PC met een internetaansluiting. De trend om steeds meer zaken, zoals bijvoorbeeld eHR, elektronisch via het intranet aan te bieden, is duidelijk ingezet. Thuiswerken zal in de toekomst dus enkel makkelijker worden.

### Voordelen

Naast de reductie van het woon-werkverkeer, iets dat niet enkel het milieu en de mobiliteit ten goede komt, maar ook perfect binnen het door stad Gent gevraagde "parkeerbeleidsplan" kan passen, zijn er zowel voor de werknemer als de werkgever tal van voordelen aan deze nieuwe manier van werken verbonden.

Bij de invoering van een tele- of thuiswerkregeling evolueert het gevoel dat arbeid en gezin te combineren zijn bij de meeste telewerkers in positieve zin. Dit komt de algemene motivatie en uiteindelijk ook de productiviteit van de werknemer ten goede. De werknemer kan bovendien door enkele dagen thuis te werken heel wat tijd uitsparen die anders verloren gaat tijdens het woon-werk traject. De tijd van het traject en niet de afstand is bovendien de doorslaggevende factor om voor telewerk te kiezen. Deze tijd kan eveneens nuttig zijn voor de ondersteuning van kinderen en gezin.

Ook voor de universiteit kan deze regeling een meerwaarde bieden. De universiteit kan door de medewerkers de mogelijkheid te geven hun werk van thuis uit te voeren, de schaarse kantoorruimte rationeler gebruiken. Zeker voor faculteiten waar plaatsgebrek een structureel probleem vormt, kan in afwachting van een definitieve oplossing, telewerk soelaas bieden. Voor een werknemer die thuis zijn taken uitvoert maar normaal gezien met de fiets komt werken, dienen minder verplaatsingsvergoedingen uitbetaald te worden. Indien deze met de wagen zou komen, dient geen parkeerplaats te worden voorzien.

Het is bovendien zeer dringend en ook in het belang van de werkgever, om aan de medewerkers die vandaag reeds van thuis uit een aantal taken uitvoeren, rechtszekerheid te bieden.

Iedere functie is uniek

Het is essentieel dat de keuze om te gaan telewerken, door de werknemer op volledig vrijwillige basis kan gebeuren. Daartegenover staat dat ook de direct leidinggevende moet kunnen oordelen of telewerk wel aangewezen is voor een bepaalde functie. Sommige functies lenen zich beter tot telewerk dan andere. Het is bijvoorbeeld onmogelijk om voor een functie die de dagelijkse fysieke aanwezigheid van de werknemer vereist, telewerk in te voeren. Hoe dan ook omvat het takenpakket van steeds meer werknemers een groot percentage PC-werk, dat perfect op een andere locatie uitgevoerd kan worden. Ieder geval zal dus individueel moeten bekeken worden, vandaar ons voorstel om de eindverantwoordelijkheid bij de direct leidinggevende te leggen. Zij zijn immers het best geplaatst om, samen met de werknemer, een redelijke inschatting te maken van de mogelijkheid tot telewerk.

Het is duidelijk dat om dit te realiseren een aantal bijkomende arbeidsvoorwaarden zullen moeten opgesteld worden. Om een succesvolle telewerkovereenkomst te hebben dienen, naast de collectief onderhandelende voorwaarden, ook een aantal afspraken individueel schriftelijk vastgelegd te worden. Minimaal denken we hier aan: de dagen en uren waarop de betrokkene thuis werkt, de dagen waarop zijn aanwezigheid op de werkvloer vereist is, de periodes waarop de telewerker bereikbaar is en de middelen hiervoor (GSM, email, ...).

ACOD vraagt daarom aan het universiteitsbestuur om een juridisch kader te scheppen, gestoeld op de omzendbrief van minister Bourgeois, om telewerk aan deze instelling te regelen.