

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 243
van **LUDWIG VANDENHOVE**
datum: 13 mei 2020

aan **BART SOMERS**

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR,
BESTUURSZAKEN, INBURGERING EN GELIJKE KANSEN

Lokale overheden - Afsprakennota coronacrisis over omgang met personeel

De Vlaamse overheid heeft aan de provincies en gemeenten via een afsprakennota laten weten hoe ze best zouden omgaan met hun personeel als gevolg van de coronacrisis. Uitgangspunten zijn: creativiteit, bespreken met de vakbonden en, in geval van tijdelijke werkloosheid, bekijken hoe aan de betrokkenen uitzonderlijk een aanvulling op de werkloosheidsuitkering te geven.

Uit diverse informele contacten blijkt dat er nogal een groot onderscheid is in de wijze waarop provincies en gemeenten met eventuele tijdelijke werkloosheid zijn omgegaan. Dat brengt discriminatie met zich mee afhankelijk van de provincie of gemeente waar iemand werkt.

1. Beschikt de minister over exacte cijfers van de wijze waarop de diverse Vlaamse gemeenten, liefst opgesplitst per provincie, met deze aangelegenheid zijn omgegaan?
2. Is er een lijn te trekken per provincie?

Dezelfde vraag voor de provinciebesturen.

3. Uiteraard beschikt elke provincie of gemeente over de eigen autonomie om daarmee om te gaan.
 - a) Is er of wordt er een evaluatie gemaakt over de mate waarin provincies en gemeenten rekening gehouden hebben met de suggesties van de Vlaamse administratie?
 - b) Trekt de minister uit deze cijfers en/of uit deze evaluatie conclusies indien er zich in de toekomst nog gelijkaardige situaties voordoen, bijvoorbeeld inzake een meer gebiedend optreden door Vlaanderen naar de ondergeschikte besturen?
 - c) Hoe wordt het thuiswerken als norm vereenzelvigd met het relanceplan waarbij steeds meer mensen opnieuw naar de werkvloer gehaald worden bij overheidsinstanties? Ook hier gaat ieder bestuur weer anders mee om.
 - d) Het thuiswerken is nu enorm toegenomen
Overweegt de minister nieuwe richtlijnen op te stellen voor de ondergeschikte besturen?

- e) Wordt rekening gehouden met en/of iets gedaan aan de sociale en psychologische omstandigheden van personeelsleden, die nu opnieuw fysiek op de werkvloer aanwezig moeten zijn? Zijn hierrond bepaalde richtlijnen?

BART SOMERS

VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR, BESTUURSZAKEN, INBURGERING EN GELIJKE KANSEN

ANTWOORD

op vraag nr. 243 van 13 mei 2020

van **LUDWIG VANDENHOVE**

1-2. Eerst en vooral wil ik erop wijzen dat de lokale besturen geen enkele rapporteringsverplichting hebben in deze aangelegenheid.

Door de veelheid van vragen hierover in de commissie binnenland heb ik besloten om hierover toch een extra bevraging aan de lokale besturen te richten.

Deze bevraging werd uitgestuurd op maandag 20 april 2020 naar alle lokale besturen (1.311 mailadressen). De bevraging werd afgesloten op woensdag 6 mei 2020. De bevraging is een momentopname.

- 44% van alle lokale besturen heeft geantwoord. Niettegenstaande dit een goede respons is – zeker gelet op het tijdstip van de bevraging met name midden in de corona-crisis – zijn de resultaten van de bevraging explorerend. Er is voorzichtigheid geboden bij de beoordeling van de representativiteit van de antwoorden.
- Doel van de bevraging was zo snel mogelijk algemene tendensen en mogelijke opportuniteiten te detecteren m.b.t. de inzet van het personeel. De bevraging werd daarom ook doorgestuurd met volgende uitnodiging: *"De antwoorden anonimiseren we en gebruiken we alleen voor informatieve doeleinden."* Hierdoor kan ik de resultaten per gemeenten noch per provincie geven.

Enkele vragen hadden betrekking op het stelsel van tijdelijke werkloosheid en hoe hiermee werd omgegaan.

- Door de lokale besturen die hebben geantwoord, werd meegegeven dat 2.925 op de 71.517 contractanten of 4,09% van de contractanten zich in het stelsel van tijdelijke werkloosheid bevond op 16 april 2020.
- We kunnen dus stellen dat het aantal tijdelijk werklozen in lokale besturen eerder minimaal te noemen is en perfect kan geargumenteed worden omwille van de verplichte sluiting van veel dienstverleningen in lokale besturen (sport, cultuur, jeugd...).
- 14% van de besturen geeft aan de uitkering aan te vullen ter compensatie van loonverlies.

Op uw vraag naar de verschillen tussen de provincies:

- Voor de meeste vragen zijn er geen opmerkelijke verschillen tussen de provincies vastgesteld.
- Enkel bij de vraag naar arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, is er een hoger aantal afwezigheden in de Limburgse besturen vast te stellen, met een gemiddelde van 6,2% afwezige personeelsleden. Dit lijkt me ook logisch aangezien de Corona-besmetting intenser en zwaarder heeft toegeslagen in de provincie Limburg. De extra voorzichtigheid om mensen in quarantaine thuis te houden kan deze cijfers dus motiveren.
- Het aandeel van de contractanten dat zich in het stelsel van tijdelijke werkloosheid bevindt, verschilt dus niet significant naar gelang de provincie.
- Ik kan wel meegeven dat het aandeel contractanten dat zich in het stelsel van tijdelijke werkloosheid bevond, significant groter is in de verzelfstandigde entiteiten dan in de gemeentebesturen (de OCMW-besturen situeren zich tussen beide in).

Vaak zijn verzelfstandigde entiteiten ook bezig met dienstverlening op vlak van vrije tijd, deze dienstverlening moest verplicht zijn werking stopzetten omwille van Corona.

Tenslotte moet de belangrijke kanttekening geplaatst worden dat de bevraging peilde naar de toestand op 16 april 2020 en dat het dus ging om een momentopname.

3. a) Het doel van het document dat op de website van het Agentschap Binnenlands Bestuur werd geplaatst, was om de besturen te ondersteunen in de aanpak van hun personeelsinzet, gelet op de crisissituatie waarmee ze zich geconfronteerd zagen en de arbeidsrechtelijke vragen die zich hierbij vaak stelden. Het was geenszins de bedoeling dat dit als een afsprakennota zou worden gezien, aangezien het nog altijd tot de lokale autonomie van een bestuur behoort om te bepalen hoe het zijn personeel inzet. De resultaten van de bevraging kunnen wel een licht werpen op de vraag hoe besturen met hun personeelsinzet omgegaan zijn. Indien relevant kunnen hieruit aanbevelingen worden gehaald voor gelijkaardige situaties in de toekomst.
- b) In de bevraging werd niet enkel gevraagd naar de toepassing van de technische werkloosheid wegens overmacht. Er werd in de bevraging inderdaad ook gepeild naar een ander takenpakket of een andere functie, zowel binnen als buiten het eigen bestuur.
 - Over alle besturen heen kreeg 2.5% van de personeelsleden een andere functie of een ander takenpakket, hetzij binnen het eigen bestuur, hetzij bij een ander bestuur.
 - Wanneer er enkel gekeken wordt naar het eigen bestuur, kreeg 1.4% van de statutairen een ander takenpakket en 2.4% van de contractanten. Het aandeel contractanten dat een ander takenpakket binnen het eigen bestuur kreeg, is significant groter dan het aandeel statutairen:
 - ☐ 80% van de besturen geeft aan dat niemand van de statutairen een ander takenpakket kreeg. Dit heeft mogelijks te maken met het feit dat statutairen meer tewerkgesteld zijn in de essentiële sectoren die moesten blijven verder werken.
 - ☐ 55% van de besturen geeft aan dat niemand van de contractanten een ander takenpakket kreeg.
 - ☐ 0,3% van de medewerkers werkzaam in lokale besturen heeft taken en opdrachten opgenomen bij andere besturen. Niettegenstaande het kleine percentage, wijst dit op openheid voor samenwerking en durf om elkaars personeelsinzet hiervoor aan te spreken.

Deze cijfers tonen de veerkracht aan die binnen de lokale besturen heeft gespeeld om mensen te motiveren om over te schakelen naar andere taakinvoeringen en werkopdrachten, wat bijzonder nodig was tijdens de Corona-crisis.

Wij gaan inderdaad met de resultaten van deze bevraging verder aan de slag maar zeker niet om meer gebiedend op te treden. In het regeerakkoord is lokale autonomie nog steeds een belangrijke pijler en op dit moment zijn er geen aanwijzingen dat hiervan moet worden afgeweken. Zoals ik verder in de zitting van de commissie van dinsdag 12 mei 2020 ook al zei, hebben lokale besturen aangetoond dat ze zeer goed in staat zijn om heel wendbaar te reageren, snel te schakelen en de nodige maatregelen te nemen om hun werkorganisatie op een ordelijke en soepele wijze te laten verlopen. Ze zijn voor mij het sterkste bestuur gebleken in deze moeilijke crisis waar we voor stonden. Ik ga dan ook mijn best doen om lokale besturen nog meer te ondersteunen, zodat zij zelf beter opgewassen zijn tegen dergelijke uitdagingen. Ik zie de Vlaamse overheid immers als kaderstellend en niet als "gebiedend". En lokale besturen als een partner, niet als "ondergeschikte".

- c) De lokale besturen zijn autonome werkgevers die hun eigen verantwoordelijkheid moeten opnemen hierin.

Uit de resultaten van de bevraging kunnen volgende aandachtspunten weerhouden worden:

- Thuiswerken bleek bij vele besturen nog niet volledig ingeburgerd te zijn. Dit is begrijpelijk aangezien woon-werkverplaatsing hier een belangrijke factor is, die vaak minder speelt bij lokale besturen als nabije werkgever.
- Telewerk kwam bij zowel de belemmeringen als de opportuniteiten in de bevraging het meest aan bod.
 - o De besturen stelden dat ze bij aanvang geconfronteerd werden met problemen met betrekking tot het thuiswerken. Dankzij de inzet van het personeel en creatieve oplossingen (bv. huur laptops) werden bij heel wat besturen na verloop van tijd de meeste problemen verholpen.
 - o De problemen die opdoken waren veelal technisch van aard: tekort aan laptops, slechte verbindingen, moeilijke technische ondersteuning, problemen bij doorschakelen telefoons, gebrek aan ICT-kennis bij oudere gebruikers,
 - o Vanuit het personeel werd opgevangen dat niet elke thuissituatie zich (gemakkelijk) leent voor telewerken.

- d) De huidige richtlijnen van de federale overheid met betrekking tot telewerk zijn de volgende:

- Telewerk is aanbevolen in alle bedrijven voor alle personeelsleden wiens functie zich ertoe leent.
- Waar telewerk niet wordt toegepast, nemen de bedrijven de passende maatregelen om:
 - o De maximale naleving van de regels van social distancing te garanderen, in het bijzonder het behoud van een afstand van 1,5 meter tussen elke persoon.
 - o Wanneer de regels van social distancing niet gegarandeerd kunnen worden, minstens een gelijkwaardig niveau van bescherming te bieden.

Ook de lokale besturen zijn hiertoe gehouden en moeten hun verantwoordelijkheid opnemen. Er is geen verplichting om telewerk te garanderen en waar het niet wordt toegepast, moeten de besturen geschikte alternatieven aanbieden om aan de opgelegde maatregelen te voldoen.

Heel wat besturen willen het telewerken in de toekomst verder blijven faciliteren. Er wordt gevraagd hieromtrent een kader uit te werken dat als basis kan dienen voor de lokale reglementering. Dit wordt verder opgenomen binnen het comité C1 in het kader van een nieuw RPR en modern HRbeleid. Hier ook weer de bemerking dat de Vlaamse Regering hierbij kaderstellend zal optreden, niet gebiedend.

Inspirerende voorbeelden rond telewerk of flexwerken worden opgenomen in de handreiking die ik lanceerde op "[Vlaanderenhelpt.be](https://vlaanderenhelpt.be)", die lokale besturen inspiratie en handvaten kan geven in het post-corona tijdperk.

- e) De lokale besturen zijn autonome werkgevers die hun eigen verantwoordelijkheid moeten opnemen hierin. Ik reken erop dat zij hieraan voldoende aandacht zullen schenken.