

Aanvullend pensioen en een degelijk personeelsbeleid voor alle contractuele personeelsleden

De voorbije weken ging er heel wat media-aandacht naar de preciaire situatie van de contractuele personeelsleden aan de UGent, en daarmee samenhangend de UGent-reglementering rond de aanvullende pensioenverzekering voor contractuelen. **ACOD dringt reeds jarenlang aan op een oplossing voor deze aanslepende problematiek.** Sinds enkele maanden was hierover een intensief overleg aan de gang tussen de vakorganisaties en het universiteitsbestuur. In reactie op de mediaberichtgeving heeft de UGent gecommuniceerd dat zij nog tegen deze zomer tot een met de vakbonden onderhandelde oplossing wenst te komen voor de aangehaalde problemen. Wij zijn er nog steeds van overtuigd dat in het dossier over de pensioenen en de contracten van (on)bepaalde duur **een dergelijke onderhandelde oplossing** met het bestuur inderdaad wenselijk en mogelijk is.

Voor ACOD gaan deze onderhandelingen over drie zaken:

1) Er moet een oplossing komen voor de problematiek van het aanvullend pensioen

Elk contractueel personeelslid moet een aanvullend pensioen krijgen als aanvulling op de veel te lage wettelijke pensioenen. Dit is heel belangrijk voor deze personeelsleden, aangezien in België de wettelijke pensioenen van werknemers in de privésector en van contractuele personeelsleden bij de overheid tot de laagste van Europa behoren. Getuige hiervan het feit dat vandaag reeds ongeveer 70% van alle werknemers in de private sector over een dergelijk aanvullend pensioen beschikt.

De standpunten van ACOD hierover zijn:

- er moet voor **alle** contractuele personeelsleden (ATP, WP, ...) aan de UGent een aanvullend pensioen worden opgebouwd dat de betrokkenen in staat stelt om op een **menswaardige** manier van hun welverdiende pensioenrust te genieten
- voor de contractuele personeelsleden die tot nog toe werden uitgesloten van een aanvullend pensioen, dient de UGent in een **substantiële tegemoetkoming** te voorzien
- er kan **niet** worden **geraakt** aan door de UGent in het verleden reeds aangegane engagementen mbt een individueel aanvullend pensioen

ACOD INFORMEERT... is het informatiebulletin van ACOD UGent.

In deze editie:

Aanvullend pensioen en beleid contracten bepaalde en onbepaalde duur aan de UGent: wat zijn de standpunten van ACOD UGent?

p. 1 & 2

Pyschosociaal welzijn aan de UGent : ACOD pleit om de oorzaken van de problemen structureel aan te pakken.

p. 3

2) Er moet een nieuwe werkwijze komen rond de contracten van onbepaalde duur

Aan de UGent heeft een meerderheid van de contractuele personeelsleden een tijdelijk contract, wat een heel onzekere tewerkstelling is. Een langdurige tewerkstelling door een opeenvolging van kortlopende arbeidscontracten is niet alleen sociaal onaanvaardbaar, het is in veel gevallen ook gewoonweg onwettig.

De standpunten van ACOD hierover zijn:

- voor contractuele personeelsleden dient het contract van **onbepaalde duur** de norm te zijn, zoals ook het geval is in de private sector;
- de UGent dient op structurele wijze **inplacement** te organiseren: het is onaanvaardbaar dat personeelsleden worden ontslagen "omdat er geen budget meer is op het project of op de kas" terwijl er elders binnen de instelling vraag is naar een personeelslid in een vergelijkbare functie. Dit komt niet alleen de betrokkenen maar ook de instelling als geheel ten goede, aangezien ervaren werkkrachten op die manier niet verloren gaan voor de UGent;
- er moet een beleid komen dat bepaalt in welke omstandigheden een contractuele tewerkstelling al dan niet kan worden opgezegd.

3) Het loopbaanbeleid aan de UGent dient verder uitgebouwd te worden en dient toegepast te worden voor alle personeelsleden, ongeacht hun type contract of tewerkstelling

Het kan niet dat personeelsleden beperktere loopbaanrechten en -mogelijkheden krijgen omdat zij met een tijdelijk contract zijn tewerkgesteld, en dit terwijl zij hetzelfde werk verrichten als hun vaste collega's.

De standpunten van ACOD hierover zijn:

- voor **alle** tijdelijke personeelsleden moeten **dezelfde rechten op periodieke graadverhogingen** worden voorzien als voor hun vaste collega's, onder dezelfde voorwaarden mbt het vereiste aantal gunstige evaluaties. De huidige werkwijze waarbij een dergelijke salarisverhoging afhankelijk is van de goodwill of willekeur van de individuele budgethouders is niet verdedigbaar;
- de werkwijze rond **werving** van nieuwe personeelsleden moet worden herbekeken. Deze dient te verlopen via **correcte procedures** zonder duur extern bureau, en dit ongeacht het type van contract of tewerkstelling. De gebruikte selectiecriteria en -proeven moeten **relevant** zijn voor de functie;
- **alle** contractuele ATP-leden moeten kunnen meedoen aan **interne ATP-vacatures**. Het is onaanvaardbaar dat tijdelijke ATP-leden enkel aan de derde, externe, ronde kunnen deelnemen, terwijl ze al jaren aan de UGent werken, zelfs met goede evaluaties.

ACOD wil ingaan op de uitnodiging van het universiteitsbestuur en via onderhandelingen proberen om tot een resultaat te komen waar zoveel mogelijk personeelsleden bij gebaat zijn.

Psychosociaal welzijn aan de UGent

Aan de UGent werden, sinds de opstart van het beleid rond psychosociaal welzijn in 2011, reeds een aantal stappen gezet om het welzijn van de personeelsleden te verbeteren, maar deze hebben vooralsnog niet geleid tot een universiteitsbrede mentaliteitswijziging ter zake.

Voor ACOD zijn de volgende aandachtspunten prioritair:

- De verdere **aanpak van structurele oorzaken** van psychosociale belasting, zoals deze naar voor zijn gekomen uit de risicoanalyse en uit de weerkerende opmerkingen in de periodieke (anonieme) verslaggeving door de vertrouwenspersoon. Het gaat hier dan bvb over de uitbouw van een **personeelsbeleid voor alle personeelsleden**, het geven van duidelijke **loopbaanperspectieven** aan beginnende onderzoekers, en de aanpak van de **stijgende werkdruk** en **onderlinge competitie** voor financiering die beide voornamelijk het gevolg zijn van de sterke focus op kwantitatieve output in allerlei sleutels en doelstellingen.
- Steeds een **daadkrachtige aanpak** door het universiteitsbestuur van elke vorm van **pesten, ongewenst grensoverschrijdend gedrag op het werk, ...**. Dergelijk gedrag is **nooit aanvaardbaar**, en moet worden aangepakt ongeacht de rol of functie van de persoon die dit gedrag stelt. In het bijzonder dienen de leden van de hiërarchische lijn een voorbeeldfunctie te vervullen in hun houding tegenover hun medewerkers.
- De uitbouw van een netwerk van **lokale antennes** zoals gepland. Het gaat hier om personeelsleden die worden opgeleid om signalen van psychosociale belasting te herkennen, en die als eerste aanspreekpunt kunnen fungeren voor zij er die hier slachtoffer van zijn geworden. Ook kunnen zij structurele risico's helpen detecteren en een zinvolle bijdrage leveren aan de verdere uitbouw van het **psychosociaal welzijnsbeleid**. Het spreekt voor zich dat deze personeelsleden **voldoende ruimte** moeten krijgen binnen hun gewone takenpakket om deze rol als lokale antenne ten volle te kunnen opnemen.
- Onderling **respect** tussen alle collega's. Vooral leidinggevenden spelen hierin een belangrijke rol. Hun taak vergt uitgebreide sociale vaardigheden, kennis van personeelszaken, ACOD pleit dan ook voor een **vorming voor de hiërarchische lijn** die op al deze aspecten ingaat, zoals voorzien in het huidige globaal preventieplan van de UGent.

ACOD wil op constructieve wijze meewerken aan oplossingen voor de aangehaalde problemen.

Contacteer ons!

Wie onze **afgevaardigden** zijn en hoe je hen kan contacteren, kan je terugvinden op onze site

<http://www.acod.ugent.be>

U kan ook steeds bij ons terecht per mail via **ACOD@UGent.be**

of telefonisch op het gsm-nr **0494 99 10 49**

Volg ons ook op twitter: **@ACOD_UGent**

Het is mogelijk om in te schrijven op onze digitale nieuwsbrief via onze website <http://www.acod.ugent.be>

Op die manier blijft u op de hoogte van de evolutie van de huidige en toekomstige onderhandelingen aan de UGent, en van de standpunten die ACOD UGent hierbij inneemt.

De **lokalen van ACOD UGent**

bevinden zich boven Shoppingcenter Zuid.

Ingang via:

Kuiperskaai 55F, 9000 Gent

(3^{de} verdieping, bel "vakorganisaties UGent")

Contacteer ons op voorhand indien je langs wil komen, dan maken we een afspraak!

acod
UNIVERSITEIT GENT

Verantwoordelijke uitgever: Ivo De Decker, ACOD UGent, Kuiperskaai 55F, 9000 Gent – Editie Mei 2015

Wie zijn wij?

ACOD Universiteit Gent is de socialistische vakbond voor alle personeelsleden van de Universiteit Gent, zowel voor **de onderzoekers en het lesgevend personeel**, als voor **het administratief en technisch personeel**.

Waarom lid worden van ACOD Universiteit Gent?

ACOD Universiteit Gent verdedigt jouw belangen als personeelslid. De vakorganisaties zijn de enige gesprekspartner tijdens de onderhandelingen met de overheid over onder andere **loon, loopbaan, werkdruk, arbeidsvoorwaarden, preventie en bescherming op het werk, werkgelegenheid, ...**, kortom alles wat je als werknemer aanbelangt. En hoe meer leden een vakbond heeft, hoe sterker ze staat tijdens deze onderhandelingen.

Onze vakbond ijvert voor en steunt op de onderlinge **solidariteit** tussen de personeelsleden. Onze leden maken ons sterk en zorgen dat wij de werkomstandigheden en -voorwaarden kunnen verbeteren voor alle personeelsleden, maar ook dat wij onze leden kunnen helpen die met individuele problemen kampen.

Verder kan je als lid ook bij ons terecht voor:

- een correct antwoord op je vragen rond personeelsstatuut, -reglementering en -wetgeving, en dit met het oog op jouw belangen als werknemer
- sollicitatietraining
- syndicale vorming
- bemiddeling bij problemen
- hulp en bijstand als je een beroep indient tegen een beslissing van je werkgever (bvb bij een negatieve evaluatie)
- hulp en bijstand als je voor de tuchtcommissie moet verschijnen
- juridische ondersteuning als een geschil tussen jou en je werkgever voor de rechtbank moet worden beslecht
- gespecialiseerde hulp bij het invullen van je belastingaangifte
- hulp bij privéproblemen (via onze vzw CODA)
- ...

Als lid van ACOD UGent word je gegarandeerd geholpen wanneer het nodig is, en help je zelf mee om ervoor te zorgen dat het voor jezelf en al je collega's op het werk goed blijft en beter wordt.

Lid worden kan via onze site <http://www.acod.ugent.be> of via onze afgevaardigden.