

ACOD



UNIVERSITEIT
GENT

ACOD INFORMEERT

TIJDSCHRIFT VAN DE ACOD
Universiteit Gent

de Collectieve ArbeidsOvereenkomst
voor het hoger onderwijs

CAO II

binnen handbereik

Jaargang 2006, nr. 1
oktober 2006

A.C.O.D. Universiteit Gent - Rozier 9 - 9000 GENT
tel. 09/ 264 4124 - GSM 0475 / 89 15 37
fax. 09/ 264 4178 - e-mail: ACOD@UGent.be
URL: <http://acod.UGent.be>

Woord vooraf

In deze brochure vind je tekst en uitleg over de CAO 2005-2009 zoals hij onlangs onderhandeld werd. Dit is een collectieve arbeidsovereenkomst voor het personeel van alle universiteiten en alle hogescholen in Vlaanderen. Misschien zit er een overwicht aan maatregelen voor het hogeschoolpersoneel in maar het was onmiskenbaar dat het universiteitspersoneel al veel eerder aan bod kwam -en dan spreken we niet alleen over het vakantiegeld-.

Laat ons zeggen dat dit een CAO van de 'verdelende rechtvaardigheid' is. We moesten de tering naar de nering zetten toen bleek dat alleen al het optrekken van het vakantiegeld van alle personeel van het onderwijs tot waar het universiteitspersoneel al sinds jaren recht op heeft, zomaar eventjes op kruissnelheid (2011) € 172.180.000 kost waarvan € 15.438.000 voor het hogeschoolpersoneel. Ik kan je alle cijfers bezorgen en zal je aantonen dat de financiële onderhandelingsmarge echt wel heel dun was.

Toch sleepten we sociale vooruitgang uit de brand. Met deze CAO wil de ACOD verder gaan in het bereiken van essentiële arbeidsvoorwaarden. Voor het eerst kwam de sociale situatie van de vele personeelsleden met contracten van bepaalde duur, onderzoekers en ATP, uitvoerig aan bod. De sociale situatie van deze mensen is wel degelijk precair en onze eisen waren dan ook navenant.

Dat we er niet in slaagden om in deze onderhandeling reeds een extralegaal pensioen (een 2^{de} pensioenpijler) voor al deze mensen te veroveren, is juist. De overheid sidderde en beefde toen we hen zo'n 15 % van de loonmassa voor een gelijk pensioen voor iedereen wilden afhandig maken. Toch geven we deze gerechtvaardigde eis nooit op en de ACOD ontwikkelt hiervoor op niveau van de Vlaamse Regering belangrijke initiatieven.

Er moet op instellingsniveau nog veel onderhandeld worden maar tegen 2007 kunnen we, deze CAO in de hand, vele contracten van bepaalde duur in contracten van onbepaalde duur omzetten. Dan spreken we verder over loopbanen, die nu nog steeds niet bestaan, enz..

We gaan hier niet verder in op wat in de CAO bereikt werd want dat kan je hierna lezen.

Toch nog dit: we zijn er fier over dat er in alle hoger onderwijsinstellingen binnen korte tijd geen arbeiders meer zullen zijn. Het kunstmatig sociaal onderscheid tussen 'arbeiders' en 'bedienden' verdwijnt voor het veel betere bediendestatuu!

*Peter De Keyzer
voorzitter ACOD UGent*

Op 11 september kwam tussen de Vlaamse Regering, de vakorganisaties en de besturen van de instellingen van het hoger onderwijs (de hogescholen en de universiteiten in Vlaanderen) een akkoord tot stand waarbij alle onderhandelaars zich ertoe verbonden het onderhandelde ontwerp van CAO bij hun achterban te verdedigen.¹

Wij rafelen de voornaamste elementen van deze CAO, die voor de jaren 2005 tot 2009 afgesloten wordt, hieronder uit.

1. verloning

a) verhoging van het vakantiegeld voor het personeel van de hogescholen.

De personeelsleden van de universiteit ontvangen sinds 2004 allen 92 % van het bruto maandsalaris van de maand april. Voor het personeel van de hogescholen zal het vakantiegeld pas in 2011 voor allen 92 % van het maandloon zijn. Het vakantiegeld zal vanaf dit jaar (2006) tot 2011 stelselmatig verhogen waarbij de meer bescheiden inkomens eerst aan bod komen. Hoe het vakantiegeld jaarlijks verhoogt, vind je in het *protocol*¹.

¹ Je vindt de tekst van het *protocol* op <http://acod.rug.ac.be/pdf/defontwerpcaoIIhogeronderwijs.pdf>

b) verhoging van de salarissen van het ATP van de universiteiten.

Het personeel van de niveaus C (=graad 3) en D (=graad 2, graad 1) ontvangen de 1 % verhoging van hun loon, die reeds was overeengekomen in de voorgaande CAO. Zij krijgen de verhoging met ingang van 1 januari 2006, dus met terugwerkende kracht tot het begin van dit jaar.

ATP van de niveaus B (=graden 4, 5 en 6) en A (=de overige graden) ontvangen de 1 % verhoging met ingang van 1 januari 2007.

c) de salarisschalen van de laagste graden, nl. van graad E in de hogescholen en van graad 1 in de universiteiten worden met ingang van 1 januari 2007 **afgeschaft**. De personeelsleden die in die graden tewerkgesteld zijn, worden in graad verhoogd.

2. geen kunstmatig onderscheid meer tussen personeel met een arbeidscontract

In het hoger onderwijs geldt voortaan een algemeen bediendestatuut. Uiterlijk op 1 januari 2008 sluiten de instellingen van het hoger onderwijs met hun werknemers geen arbeiderscontracten meer af. Het is de bedoeling dat tegen die datum arbeiderscontracten (met akkoord van de arbeider) worden omgezet in bediendecontracten. De meerkost van deze operatie (voor een gewaarborgd maandloon - betere opzegtermijnen - het wegvallen van de carensdag) wordt op kosten van de Vlaamse regering uitgevoerd.

3. het vormingsfonds.

Het vormingsfonds is een uitvinding van de vorige CAO. Het wordt nu, met strikte timing in werking gesteld en gefinancierd. De Vlaamse regering stort 1.070.000 euro in het fonds en de hoger onderwijsinstellingen evenveel.

Het vormingsfonds dient voor nieuwe initiatieven, waarvoor nu reeds 2 thema's aangeduid werden:

- het **onthaal van nieuwe personeelsleden**. Het gaat over meer begeleiding, opleiden in de job, extra bijscholing voor specifieke elementen van de job, enz..
- de **'opwaartse mobiliteit** van personeelsleden uit **kansengroepen** die niet de normale gelegenheid hadden om een hoger onderwijskwalificatie te verwerven'. Het is de bedoeling om voor personeelsleden die omwille van hun afkomst, sociale achtergrond of andere hindernissen, niet aan hogeschool of universiteit konden studeren, het nu nog mogelijk te maken om een diploma hoger onderwijs te behalen. Ze blijven tijdens hun studieperiode uiteraard binnen hun instelling aan het werk. Een werkgroep (overheid, vakbonden, instellingsbesturen) zal op korte termijn initiatieven uitwerken.

Deze maatregel volgt de intenties van de hoger onderwijsinstellingen zoals ze in de engagementsverklaring in verband met 'diversiteit' ondertekend werden.²

4. naar een sociaal statuut voor onderzoekers en ATP op externe financiering

(projecten wetenschappelijk onderzoek) onder de noemer "gelijkwaardigheid personeel"

- als onderdeel van de CAO wordt een technische werkgroep opgericht die zal onderzoeken hoe in de instellingen voor hoger onderwijs gevolg wordt gegeven aan de Europese richtlijn die discriminatie verbiedt tussen arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd t.o.v. die van onbepaalde tijd³. De afspraak in de CAO gaat echter verder: de instellingen zullen vanaf 2007 jaar alleen nog arbeidscontracten van bepaalde duur afsluiten als contracten van onbepaalde duur echt niet kunnen. Met andere woorden: Iedereen heeft recht op een arbeidscontract van onbepaalde duur tenzij dit om "objectieve redenen" niet mogelijk is. Dit opent een waaier van mogelijkheden voor personeelsleden die vandaag met opeenvolgende arbeidscontracten van bepaalde duur (voor 1 of 2 of 3 jaar..) aan het werk zijn. Ze zijn aan de UGent, met velen.

- voor de betrokken groep personeel verbinden de instellingen er zich toe om het

² Engagementsverklaring over diversiteit in het hoger onderwijs cfr.

<http://www.vlor.be/bestanden/documenten/EngagementsverklaringHO.pdf>

³ Europese richtlijn 1999/70/EG betreffende non discriminatie van arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd.

<http://register.consilium.eu.int/pdf/nl/03/st12/st12420nl03.pdf>

‘Europese handvest voor onderzoekers. Gedragscode voor de rekrutering van onderzoekers’⁴ toe te passen.

- personeelsleden die ofwel gedurende 8 jaar ononderbroken ofwel gedurende 10 jaar van hun loopbaan met tijdelijke contracten werkzaam zijn, krijgen recht op loopbaanbegeleiding. Alle werknemers die vanaf de leeftijd van 45 jaar ontslagen worden, krijgen recht op outplacement. In feite wordt de CAO 82 van de privé-sector⁵, die zorgt voor begeleidende maatregelen bij ontslag vanaf de leeftijd van 45 jaar met het oog op een nieuwe tewerkstelling, op het personeel van universiteiten en hogescholen van toepassing.

5. kwaliteit van tewerkstelling en werkdruk

- clustering van deeltijdse opdrachten: het is de bedoeling dat op instellingsniveau duidelijke afspraken gemaakt worden in verband met deeltijds tewerkgestelde personeelsleden. Er moet voor deze personeelsleden maximale kansen geschapen worden om de deeltijdse tewerkstelling te koppelen aan hun privé-leven of aan een andere job.

- in verband met werkdruk wordt vooruitgelopen op het decreet op de financiering van het hoger onderwijs in Vlaanderen. Ingevolge dit decreet wil men meer gezamenlijke opleidingen en wil men sommige kleine opleidingen in de instellingen afbouwen. Op zich kan het verminderen van opleidingen leiden tot minder versnippering van het werk en kan dit het personeel door vermindering van de werkdruk ten goede komen. In deze CAO wordt reeds voorzien in een ‘uitdovende overgangsfinanciering’ voor opleidingen die afgebouwd worden. Tevens werd overeengekomen dat deze overgangsfinanciering verlengd kan worden om instellingen de kans te geven het betrokken personeel anders in te zetten. De voorwaarde hiertoe is dat de instellingen een goedgekeurd reorganisatieplan hebben met om- en bijscholing voor het personeel. De CAO anticipeert hiermee de eventuele personeelsproblemen bij de ‘rationalisatie’ van bestaande hoger onderwijsopleidingen.

- er werd, in afwachting van het decreet op de nieuwe financiering van het hoger onderwijs, door alle partijen onderschreven dat het globaal aantal personeel dat in de instellingen tewerkgesteld wordt minstens gelijk moet blijven, integendeel, in groeiende instellingen moet stijgen.

- in het hogeschooldecreet wordt ingeschreven dat de personeelskost die in de jaarlijkse begroting wordt voorzien slechts weinig mag afwijken van de kost die in realiteit voor personeel uitgegeven wordt. Dit om te vermijden dat men toch minder personeel tewerkstelt dan wat men voorstelt. Voor de overschotten op ‘personeelskosten’ kunnen tijdelijke medewerkers aangesteld worden.

6 en meer.

Andere thema’s die we hier niet bespreken vind je in het protocol onder 2.4.b) voor de privaatrechtelijke universiteiten, 2.5.Evaluaties, 3.3. Centraal Fonds en 4.4.Salarisschalen hoger kunstonderwijs.

Personeel universiteit en ambtenaren van de Vlaamse Gemeenschap gaan elk hun weg

Tot nog toe gold voor de medewerkers van de universiteiten dat vergoedingen, toelagen en bijkomende bezoldigingen automatisch de evolutie volgden van de regeling van de ambtenaren van de Vlaamse Gemeenschap. Het meest sprekende voorbeeld is ongetwijfeld het vakantiegeld: wanneer de vakbonden eindelijk de verhoging van het vakantiegeld tot 92 % voor de Vlaamse ambtenaren hadden bekomen, werd dit automatisch op het universiteitspersoneel van toepassing.

Deze automatische koppeling werd nu afgesneden en deze band met het Vlaams Personeelsstatuut werd per 31 december 2005 bevroren. De verhoging van de eindejaarspremie voor voornoemde ambtenaren betekent dus helemaal niet dat deze verhoging ook aan de universiteit geldt, in elk geval niet automatisch.

De maatregel is op zich, wegens de veranderde syndicale onderhandelingsstructuur in het hoger onderwijs, niet onlogisch maar impliceert dat we zélf voor verbetering van alle aspecten van ons loon zullen moeten vechten.

Aangesloten zijn bij een vakbond is dus meer dan ooit een noodzaak!

⁴ <http://acod.rug.ac.be/pdf/EuropeesHandvest.pdf>

⁵ <http://www.cnt-nar.be/CAO/cao-82.doc>