

UGent: opnieuw onderhandelen over aanvullend pensioen voor contractuelen

Nieuws donderdag 1 oktober 2015

Na maanden van aanslepend overleg over de situatie van de contractuele personeelsleden aan de Universiteit Gent (UGent), is er nu eindelijk een doorstart gekomen in de onderhandelingen.

Al meer dan 10 jaar gaat de universiteit op een onaanvaardbare manier om met ongeveer 1700 personeelsleden met een contract van bepaalde duur. Ze behoren tot het administratief, technisch en wetenschappelijk personeel. Velen van hen werken al jaren (soms zelfs meer dan 20 jaar) aan de UGent met opeenvolgende contracten van bepaalde duur.

Ze hebben geen aanvullend pensioenplan ■ iets wat de UGent wel geeft voor haar personeel met een contract van onbepaalde duur. De wetgeving is echter duidelijk: zo'n discriminatie op basis van het type contract is verboden. Bovendien heeft deze personeelsgroep in de praktijk momenteel niet dezelfde mogelijkheden inzake loopbaan en mobiliteit.

De ACOD voerde de druk op en uiteindelijk ging de UGent toch over tot gesprekken rond deze problematiek. Aanvankelijk gingen die alleen over het pensioenplan, maar door blijvend aandringen van de ACOD maken nu ook de overige aspecten van het personeelsbeleid voor contractuelen deel uit van de discussies.

In het begin waren de gesprekken en het overleg een lege doos. De ACOD bleef echter aandringen en stelde zich constructief op. Over onze inhoudelijk onderbouwde standpunten communiceerden we ook duidelijk met het personeel. Meer daarover kan je lezen op <http://www.acod.ugent.be>.

Doorstart... of een pril begin

Toen het overleg op niets leek uit te draaien en dit dossier kort voor de zomer volledig dreigde vast te lopen, realiseerde ACOD na intensief overleg met de rector van de universiteit begin juli alsnog een doorstart van de onderhandelingen. Hierbij heeft het universiteitsbestuur formeel een aantal principes goedgekeurd.

Zo verklaart de UGent zich bereid om vanaf 1 januari 2016 een aanvullend pensioenplan in te voeren voor het administratief en technisch personeel (ruim 800 personeelsleden). De precieze modaliteiten van dit nieuwe pensioenplan dienen in de loop van dit najaar te worden onderhandeld. Niets wijst er echter op dat de UGent ook een dergelijke stap wil zetten voor de even grote groep contractuelen van het wetenschappelijk personeel, die dus nog in de kou blijven staan.

Het universiteitsbestuur heeft nu ook een onderhandelingskalender opgesteld waarin de onderhandelingen worden uitgebreid. Naast het pensioenplan komen nu eindelijk ook de door de ACOD geëiste andere aspecten van het beleid voor contractuele personeelsleden formeel op tafel. We houden de UGent eraan dat zij deze engagementen nu ook effectief in de praktijk zal brengen.

Het uiteindelijke totale plaatje evalueren

Het is nu wachten op inhoudelijke stappen vooruit in dit dossier. Elk concreet voorstel zal worden beoordeeld op de impact ervan op de situatie van de betrokken personeelsleden. Het totale plaatje blijft echter het doel. Voor alle categorieën (administratief, technisch én wetenschappelijk personeel) moet er een oplossing komen die alle aspecten van dit dossier in rekening neemt:

- Er moet een pensioenplan komen voor alle contractuele personeelsleden ■ ook voor het wetenschappelijk personeel.
- Het pensioenplan moet leiden tot een degelijke pensioensopbouw en mag geen onevenredige benadeling inhouden voor wie zijn of haar loopbaan slechts gedeeltelijk aan de UGent doorbracht.

- De tekortkomingen van de UGent uit het verleden moeten worden gecompenseerd.
- Het contract van onbepaalde duur moet de norm worden, met duidelijke afspraken rond de mogelijkheden tot beëindiging daarvan. Contracten van bepaalde duur mogen alleen nog zeer uitzonderlijk worden gebruikt.
- Er moet een degelijk en evenwaardig loopbaanbeleid komen voor alle personeelsleden.

Voor ACOD zijn twee sectoren betrokken bij de onderhandelingen: ACOD Overheidsdiensten en ACOD Onderwijs. Samen zullen we de verdere onderhandelingen met positief kritische ingesteldheid voeren. Er dient een concreet en fair eindresultaat te worden bereikt in het belang van de betrokken personeelsleden. Zij hebben immers recht op werkzekerheid én op een degelijke loopbaan en aanvullend pensioen.

Chris Moortgat