

(CAO – vervolg)

Een volgende punt zijn de wachtdienstregelingen: alle regelingen zullen geharmoniseerd worden. Vervolgens komt er ook een eenduidige en niet verkeerd te interpreteren formulering voor toelagen voor zaterdag- en nachtwerk. Dienstverplaatsingen met fiets zullen per km vergoed worden, en de combinatie fiets-auto-bromfiets en dito vergoeding moeten ook kunnen. Andere punten liggen nog ter discussie op tafel. Maaltijdchecks, syndicale premie, vrijgestelden, per diem vergoedingen voor dienstreizen, forfaitaire maaltijdvergoeding voor chauffeurs bij lange verplaatsingen... behoren nog steeds tot het onderhandelingspakket.

**TOETS wenst iedereen een sfeervolle eindejaarsperiode, en een spetterend 2006!**



'ns Zien of die K.U.Leuvenwerkgevers zich netjes gedragen hebben in 2005...

Meer nieuws vind je op [www.toets-online.tk](http://www.toets-online.tk). De website wordt regelmatig aangevuld met nieuwe items, die niet allemaal in de gewone TOETS kunnen opgenomen worden.

December 2005

## Vol pension op pensioen

Onduidelijkheid is misschien nog wel het treffendste kenmerk van onze groepsverzekering. Maar ook het grote verschil tussen het aanvullende pensioen voor mannen en dat voor vrouwen, en het grote verschil tussen gehuwden en ongehuwden springt sterk in het oog.

De kans is vrij groot dat de groepsverzekering ook bij u op de dienst het gespreksonderwerp is geweest tijdens de lunchpauze. Niet geheel onterecht, want het discriminerende onderscheid dat net werd aangehaald, zou wel eens tot het verleden kunnen behoren als de op stapel staande vernieuwingen worden doorgevoerd. Een gelijkwaardige berekening, onafhankelijk van de burgerlijke staat of geslacht, zou met het nieuwe systeem realiteit worden. Bovendien is er ook goed nieuws voor personeelsleden met een contract van bepaalde duur: vanaf 1 januari 2006 zouden ook zij kunnen meegenieten van de groepsverzekering.

Tot op heden wordt de groepsverzekering (of beter: aanvullende pensioen) berekend op basis van het loon van de laatste vijf jaar van uw loopbaan. Het aanvullend pensioen is een aanvulling op het wettelijke pensioen, zodat het eindresultaat, de som van de twee, een pensioen is dat even hoog ligt als dat van een ambtenaar van de Vlaamse Gemeenschap met een vergelijkbare weddeschaal. De gesprekken zijn op dit ogenblik nog niet afgerond, en nog niet alle details zijn uitgeklaard, maar als de vernieuwing wordt ingevoerd zoals ze nu voorgesteld wordt door de werkgever, dan ziet uw groepsverzekering er binnenkort als volgt uit:

1. Wie nu een contract van onbepaalde duur heeft, zal overschakelen naar een nieuw systeem waarbij het aanvullend pensioen berekend wordt op basis van de gehele loopbaan, niet enkel op de vijf laatste jaren. Hierdoor weet

Iedereen op elk moment tijdens de loopbaan hoeveel het aanvullend pensioen op dat ogenblik bedraagt. Uiteraard wordt de volledige berekening pas op het einde van de loopbaan gemaakt, maar dit systeem is alvast een stuk overzichtelijker en transparanter dan het huidige systeem. De overgang van het huidige naar het nieuwe systeem wordt echter zodanig gemaakt dat de reeds gepresteerde jaren onder het oude systeem worden berekend. De jaren vanaf 2006 zullen onder het nieuw systeem berekend worden. Het oude systeem blijft met andere woorden gelden voor alle dienstjaren tot en met 2005.

Het belangrijkste element is echter dat het "gelijke rechten doelsysteem" geen onderscheid meer maakt tussen gehuwden/ongehuwden of mannen/vrouwen. In de voorgestelde formules krijgen man en vrouw eenzelfde levensverwachting, en wordt voor gelijk welke gezinssituatie dezelfde wettelijk pensioenformule voor aftrek gebruikt (gemiddelde alleenstaande en gezinsspensioenen). Daarnaast wordt kapitaaluitkering vanaf nu de regel maar je kan zelf de pensioenuitkering in rente laten omzetten indien gewenst. Er wordt nu duidelijk vanuit dezelfde idee als bij de overheid gewerkt (uitgesteld loon) en minder als verzekering, alhoewel de aandacht voor ziekte en voortijdig overlijden verzekerd blijft.

Uiteraard betekent het uitzijveren van discriminaties dat er enige bijstellingen zullen gebeuren. Wie in een lagere loopbaan werkt, zal ontegensprekelijk meer krijgen; personeelsleden uit de hogere loopbaantypes zullen uiteraard een stukje moeten inleveren. Gehuwden zullen in verhouding meer krijgen; ongetrouwden iets minder.

2. Wie nieuw in dienst treedt (en dit geldt ook bij tijdelijke contracten die vernieuwd worden), valt onder het "vaste lasten rugzakstelsel". Dit betekent dat de K.U.Leuven elke maand een bedrag uitkeert dat rechtstreeks naar de groepsverzekering gaat. Wie de K.U.Leuven verlaat, neemt zijn of haar "rugzak" mee naar de volgende job. Wie van job verandert, wordt dus niet meer "bestraft" door het wegvallen van een groepsverzekering. Het enige verschil met het systeem voor contracten van onbepaalde duur, is dus het feit dat er hier elke maand een bedrag wordt berekend, terwijl bij een contract van onbepaalde duur de totale groepsverzekering pas op het einde van de loopbaan berekend wordt. Wie op dit ogenblik al een tijdelijk contract heeft, valt op het eerste zicht uit de boot, maar er worden overgangsmatregelen voorzien zodat ook deze mensen binnenkort een graantje van de groepsverzekering kunnen meepikken.

## Waar de CAO stille bleef staan...

Het verhaal van de CAO-onderhandelingen verloopt iets minder vlot dan dat van de groepsverzekering. De werkgever wil de bestaande CAO enigszins opsmukken, wat vooral slaat op het up to date maken van de CAO met wetgeving. Daarbij wordt geredeneerd dat het weglaten van wat in de wetgeving reeds voorzien is, toekomstige conflicten zou kunnen voorkomen. Op zich is dat geen slecht vertrekpunt, als er ook een degelijke uitleg voorzien wordt. Indien we interpretatieconflicten willen vermijden, is een memorie van toelichting een noodzakelijk werkinstrument. Daarbij dient wel opgemerkt te worden dat die toelichting op geen enkele manier de CAO vervangt. Vandaar ook dat die toelichting door de werkgevers- en de werknemersafvaardiging samen moet uitgewerkt worden.

Los van die algemene kijk op de zaken, zijn er ook heel wat concrete discussiepunten. Een deel daarvan kunnen we alleen maar verwelkomen. De synchronisatie van klein verlet met wetenschappelijk personeel zal er bijvoorbeeld toe leiden dat er op dat vlak geen scheefgetrokken toestanden meer mogelijk zijn tussen ATP en AP. Daarnaast krijgen evaluatie- en functioneringsgesprekken uitgebreid aandacht.

De overgang naar een hogere graad en de bijhorende salarisverhogingen worden een heel stuk overzichtelijker. Wie overgaat naar een volgende graad, moet een "goed" halen op de laatste evaluatie. Bij een vervroegde overgang (waarvoor de voorwaarden weliswaar iets strenger zijn) wordt de volgende normale overgang zes jaar na de voorgaande al mogelijk. Wie tot vandaag een vervroegde overgang maakte, bijvoorbeeld na vier jaar in plaats van na zes jaar, moest de resterende twee jaar voor een normale overgang optellen bij de volgende periode van zes jaar. Een vervroegde overgang betekende dus een langere "wachtperiode" tot een volgende overgang. Die extra jaren vallen nu weg. Daartegenover staat wel dat men voor een vervroegde overgang "uitmuntend" moet presteren. Dit is geen evaluatienorm die geldt bij gewone overgangen. Een vervroegde overgang vereist volgens de werkgever wel degelijk een prestatie die boven de normale gang van zaken uitsteekt.