

Technische Wacht

Blijkbaar is in vele centrale diensten een (re)organisatie van wachtdiensten aan de gang. Er wordt nagegaan hoe er best een wachtdienst/permanentie kan opgericht worden waarop beroep kan gedaan worden als er iets technisch fout gaat.

Bij het personeel rijzen hierover nogal wat vragen. Men heeft geen zicht op de achtergronden en de impact van een strikt gestructureerd wachtsysteem. Omdat wachtdiensten een grote invloed kunnen hebben op het privé-leven van werknemers is het goed om hier even bij stil te staan. Het is onmogelijk om de volledige organisatie van de verschillende wachtdiensten samen te vatten op één pagina. Het is nochtans belangrijk om de houding van de werknemersafvaardiging in deze materie bekend te maken. Daarom publiceren we de overwegingen van de LBC-NVK-leden elektronisch op:

<http://www.lbckul.be/toets>



Sfeerbeeld: betoging tegen InBev op 28 maart 2006. De LBC-NVK-vakbonds-afvaardiging binnen de K.U.Leuven is solidair met de werknemers van InBev.

April 2006

Nieuwe groepsverzekering

Uitgaande van een aantal belangrijke discriminaties die op dit ogenblik een invloed hebben binnen het systeem van de groeps-verzekering, heeft de werkgever vorig jaar het initiatief genomen tot een wijziging van het systeem. In die beslissing spelen ook de tekorten van de

overheidsfinanciering terzake een niet te onderschatten rol. De groepsverzekering kost € 6,8 miljoen, een bedrag waarvan de overheid € 2,3 miljoen bijdraagt. De K.U.Leuven past dus nog € 4,5 miljoen bij om het totaalbedrag op € 6,8 miljoen te houden. Dit initiatief werd voorgelegd aan de werknemersvertegenwoordiging binnen het kader van de CAO-onderhandelingen. De groepsverzekering valt immers onder de CAO voor het ATP.

De huidige groepsverzekering zit – kort samengevat – als volgt in elkaar: bij pensionering op 60 jaar (40 jaren dienst) wordt een kapitaal uitgekeerd dat bestaat uit de gemiddelde wedde van de laatste 5 jaar, vermenigvuldigd met 40/60 (dienstjaren) en verminderd met het gezinspensioen voor gehuwden, of met het alleenstaanden-pensioen voor de niet-gehuwden. Dit bedrag wordt vervolgens vermenigvuldigd met een levensduurcoëfficiënt afhankelijk van het geslacht: 13,4151 voor mannen en 14,8550 voor vrouwen. Bij pensionering op 65 jaar (45 jaren dienst) wordt de vermenigvuldigingsfactor 45/60 en worden de levensduurcoëfficiënten 11,8677 (mannen) en 13,3438 (vrouwen).

Los van deze berekeningsformule of de financiering zijn er een aantal opmerkingen ten aanzien van de GVZ: er is een groot verschil

afhankelijk van de burgerlijke staat of het geslacht, ook al zijn de functie en het aantal dienstjaren identiek. Deze discriminatie dient weggewerkt te worden. Daarnaast is de groepsverzekering ook niet opengesteld voor contracten van bepaalde duur. Deze twee elementen zijn ontegensprekelijk van cruciaal belang bij de reorganisatie van de groepsverzekering. Het wegwerken van de discriminaties en het betrekken van de contracten van bepaalde duur in de groepsverzekering, zijn de belangrijkste voorwaarden die voor de werknemersvertegenwoordiging moeten voldaan zijn om akkoord te kunnen gaan met een nieuwe groepsverzekering. En het nieuwe systeem voldoet effectief aan deze voorwaarden.

Er werden twee nieuwe deelsystemen uitgewerkt ter vervanging van het bestaande. Enerzijds zullen ATP'ers die nu reeds een contract van onbepaalde duur hebben, overschakelen op het GRD of gelijke rechtendoelsysteem. De berekening lijkt sterk op de huidige GVZ, maar er zijn belangrijke gevolgen: gelijk kapitaal voor gelijke loopbaan, geen verschil tussen gehuwden en niet gehuwden, geen verschil tussen mannen en vrouwen, geen bestraffing van tijdskrediet, het kapitaal op 65 jaar wordt groter dan dat op 60 jaar, en vervroegd pensioen blijft mogelijk zonder penaliserende. Gelijkwaardigheid met de ambtenarenpensioenen bij de Vlaamse Gemeenschap is een streefdoel. De ter beschikking gestelde overheidsmiddelen worden hiervoor optimaal aangewend.

Mensen die vanaf nu indienst treden, ongeacht of het een contract van bepaalde of onbepaalde duur gaat, zullen onder het vaste lastenrugzakstelsel (ook wel cash-balancesysteem of CBP genaamd) vallen. Dit systeem lijkt sterk op pensioensparen, zij het dat het in dit geval de werkgever is die maandelijks een bedrag (een vast percentage van het maandloon) stort op een aparte rekening, en zo het aanvullend pensioen voor de werknemer garandeert. Het bedrag wordt uitgezet aan een wettelijk bepaalde rente. Net als in het GRD-systeem is in dit systeem geen sprake meer

van de voornoemde discriminaties. De andere gevolgen die voor het GRD van toepassing zijn, gelden ook voor het CBP.

Uiteraard is het nieuwe systeem niet perfect, maar het wegwerken van bestaande discriminaties en het toegankelijk maken van de groepsverzekering voor contracten van bepaalde duur is doorslaggevend om het nieuwe systeem een gunstig advies te geven. Uitgebreidere informatie vind je terug op:

www.lbckul.be/toets

Simulatie-oefeningen

Het *Algemeen Beheer* organiseert kennismakings-simulatiesessies voor alle ATP-leden. Op die manier krijgt iedereen de kans om de nieuwe groepsverzekering van dichtbij te leren kennen. Tegelijk kan iedereen een simulatie-oefening maken waarbij – onder voorbehoud – een benadering van het aanvullende pensioen berekend wordt. Bij deze simulatie kan echter onmogelijk rekening gehouden worden met onverwachte wijzigingen in jouw persoonlijke carrière. Wees dus voorzichtig bij het interpreteren van de resultaten van de simulatie.

We raden echter iedereen aan om deel te nemen aan deze sessies. Het *Algemeen Beheer* stuurt hiervoor een persoonlijke uitnodiging naar alle betrokken ATP-leden. Alle technische en inhoudelijke elementen van de nieuwe groepsverzekering is terug te vinden op:

<http://www.kuleuven.be/groepsverzekering>

Wie specifieke vragen of opmerkingen heeft bij het nieuwe systeem van aanvullende pensioenen, kan zich steeds richten tot het *Algemeen Beheer* via volgend emailadres:

groepsverzekering@abh.kuleuven.be