

Nieuwskrantje ABVV Sociaal Overleg KU Leuven (april 2017)

If you want to obtain information in English, please contact one of the authors mentioned at the end of this Newsletter

1. De resultaten van de sociale verkiezingen en de oprichting van ORs en CPBW's

Bij de laatste sociale verkiezingen (mei 2016) werd de organisatie van het sociaal overleg binnen KU Leuven grondig gewijzigd (t.o.v. 2012). Twee belangrijke evoluties deden zich voor. Voor eerst is KU Leuven een *multicampusuniversiteit* geworden, met campussen over gans Vlaanderen. Als gevolg hiervan werd ook het aantal Ondernemingsraden (OR) en Comit es voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) uitgebreid. Er zijn momenteel drie zgn. 'technische bedrijfs-eenheden' (TBE) voor de OR en dus ook drie ORs: de OR Leuven-Brussel, de OR Oost- en West-Vlaanderen en de OR Antwerpen-Limburg. Voor het CPBW zijn er vier TBEs en hebben Brussel en Leuven elk een apart CPBW. De CPBW's buiten Leuven werken ook samen met de lokale hogeschoolcampussen en  en keer per jaar vindt zelfs een gezamenlijke CPBW-vergadering plaats met het betreffende CPBW van de lokale hogeschoolcampus.

Een tweede evolutie is dat het syndicaal overleg aan KU Leuven ook *pluralistischer* is geworden. Voor de bedienendijst was dit in het verleden reeds in beperkte mate het geval, want ABVV had ook in het verleden afgevaardigden in OR en CPBW. Maar voor de kaderlijst (ZAP, OP3, hogere graden in OP2, in BAP en in ATP) schrijft KU Leuven geschiedenis. Voor het eerst in de geschiedenis haalden ook kaderleden van andere vakbonden dan ACV zetels in OR of CPBW. Over de samenstelling van de ORs en CPBW's vindt u meer info onderaan deze paragraaf.

Daarnaast werd ook een Comité Personeelszaken (CPZ) opgericht. Dit is een specifiek KU Leuven orgaan, dat de facto de rol van syndicale delegatie vervult. De syndicale delegatie (of voor de KU Leuven, het CPZ) is het orgaan dat bevoegd is om collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) af te sluiten. Ook hier hebben twee nieuwe evoluties zich voltrokken. Het CPZ heeft nu ook betrekking op het academisch personeel (AP), dus het assistierend en zelfstandig AP (AAP+ZAP). Daarnaast werden ook andere vakbonden dan het traditionele ACV bij het CPZ betrokken. Dus ook het CPZ is pluralistischer geworden. Ook in het CPZ hebben wij als ABVV nu twee vertegenwoordigers.

Een ander positief gevolg van de verkiezingen is dat, voor onze ABVV-vakbond, zowel BBTK als ACOD-Onderwijs vertegenwoordigd zijn in de medezeggenschapsorganen van KU Leuven. BBTK (Bond van Bedienden, Technici en Kaderleden) is gespecialiseerd in het contractuele aspect van de arbeidsverhoudingen, wat vooral belangrijk is voor administratief en technisch personeel (ATP). ACOD-Onderwijs (d.i. de Onderwijscentrale van de Algemene Centrale der Openbare Diensten) is gespecialiseerd in het statutaire aspect van de arbeidsverhoudingen, wat vooral belangrijk is voor academisch personeel (AP), onderwijzend personeel (OP) en ATP-integratiekader. In KU Leuven vloeien beide types van arbeidsverhoudingen door elkaar. Daarom is deze synergie uiterst nuttig.

Nadat de onderhandelingen over de structuren en de invulling ervan (inz. voor het CPZ) werden afgerond, is het sociaal overleg pas echt op gang gekomen. In de volgende paragrafen informeren we u over onze werking, activiteiten en resultaten.

Onze verkozenen voor de ORs en CPBW's vindt u hier:

- https://admin.kuleuven.be/personeel/intranet/regelgeving/sociale_verkiezingen_2016/sociale_verkiezingen_2016_resultaten#section-9

Voor het CPZ vindt u onze verkozenen hier:

- <https://admin.kuleuven.be/raden/cpz.html>

2. Aanpassingen aan arbeidsreglement

Op de ondernemingsraad (OR) van 22 februari 2017 heeft een sociaal inspecteur van de Federale Overheidsdienst Werk, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO) de vergadering van de OR bijgewoond. De reden voor de komst van de inspecteur was dat de FOD geruime tijd geleden klachten heeft ontvangen die betrekking hadden op de berekening van het aantal aanvullende vakantiedagen, inz. voor personeelsleden die op pensioen gingen voordat de vakantie kon worden opgenomen. Als gevolg van deze klacht heeft de inspecteur ook vastgesteld dat het huidige arbeidsreglement niet alleen sterk verouderd is, maar ook een aantal mankementen vertoont. Zo werd, volgens de inspecteur, het originele arbeidsreglement niet neergelegd bij de FOD (en bestaat het voor de FOD eigenlijk officieel niet), enkel latere aanpassingen werden digitaal neergelegd, maar hiervan waren de links naar de bijlagen beschermd met een paswoord. Ook ontbreekt telkens het akkoord van OR. De inspecteur heeft dan ook een deadline vooropgesteld om een nieuw arbeidsreglement op te stellen. Het is de werkgever die het voorbereidende werk moet opstarten. Elementen die volgens de inspecteur zeker in het arbeidsreglement moeten worden opgenomen, zijn, arbeidsduur, vakantie en dat voor alle personeelscategorieën, ook zelfstandig academisch personeel (ZAP). Ook de wijze waarop de vakantie kan worden opgenomen (in weken, dagen of uren) moet worden onderhandeld en vermeld in het arbeidsreglement.

Tevens heeft de inspecteur bevestigd dat, zolang er geen nieuw arbeidsreglement is, de bestaande arbeidsreglementen van de overgenomen vestigingen (academische hogeschoolopleidingen) van toepassing blijven, omdat deze wel degelijk zijn neergelegd bij de FOD. De inspecteur gaat ervan uit dat de sociale partners onderling wel tot een akkoord zullen kunnen komen, maar is ook bereid om te bemiddelen indien de partners niet tot een akkoord komen. Wordt zeker vervolgd.

3. Arbeidscontracten van onbepaalde duur voor ATP

Voor het administratief en technisch personeel (ATP) heeft KU Leuven beslist om vanaf mei 2017 contracten aan te bieden van onbepaalde duur voor wie meer dan twee jaar in dienst is. Dit is dus goed nieuws. Een en ander is het gevolg van een rechterlijke uitspraak in een zaak die personeelsleden van de UGent hadden aangespannen tegen hun werkgever (UGent), waarbij laatstgenoemde werd veroordeeld. Volgens de wet op de arbeidsovereenkomsten van 1978 worden contracten van bepaalde duur na twee jaar automatisch omgezet naar een contract van onbepaalde duur. Enkel zeer specifieke uitzonderingen zijn mogelijk, die verband houden met de aard van het werk en de financiering ervan. Maar voor het ATP stelt de inzetbaarheid in de instelling (over de project/onderzoekscontracten heen) minder problemen dan voor het bijzonder academisch personeel (BAP).

Er zijn echter wel randvoorwaarden bij de toekenning van een contract van onbepaalde duur aan KU Leuven. Zo is minstens een evaluatie 'goed' vereist. Ook een duurzame inzetbaarheid van het personeelslid moet kunnen worden gegarandeerd. Er moet ook een reserve voor het sociaal passief worden opgebouwd, d.i. voor het geval toch tot ontslag dient te worden overgegaan.

Een contract van onbepaalde duur kan door de werkgever (en uiteraard ook door de werknemer) wel nog altijd worden opgezegd. In dat geval dient een opzeggingsperiode (of verbrekingsvergoeding) in acht te worden genomen. Deze periode (of vergoeding) wordt groter naarmate het personeelslid langer in dienst is. De reden hiervoor is dat naarmate iemand ouder wordt, het vaak langer zal duren om soortgelijk nieuw werk te vinden.

Ook al biedt een contract van onbepaalde duur uiteraard geen volledige garantie op verdere tewerkstelling, geeft dit toch wel een bepaalde zekerheid aan het personeelslid en verhoogt dit het psychosociaal welzijn aanzienlijk. Ook in het kader van bijv. een lening voor een woning, vragen banken naar zekerheden in verband met je inkomensstroom. Een contract van onbepaalde duur kunnen voorleggen, vormt dan wel een groot voordeel. Voor het BAP blijft de situatie, spijtig genoeg, nog altijd precair. Voor de bursalen verwijzen we naar onze actie beschreven bij § 6.

Meer informatie over de contracten van onbepaalde duur vindt u hier:

- https://admin.kuleuven.be/personeel/intranet/diensthoofden/contract_onbepaalde_duur_atp

4. Het beleid m.b.t. telewerk

Over het beleid m.b.t. telewerk wordt door de drie vakbonden (ABVV, ACLVB en ACV) momenteel een gezamenlijke nota uitgewerkt waarin een gemeenschappelijk voorstel zal worden geformuleerd. Vandaar dat de mededeling hier in deze paragraaf beperkt blijft en onder voorbehoud is. We brengen uiteraard later meer in detail verslag uit.

Voor het ATP kent KU Leuven sedert 2003 reeds bepaalde vormen van telewerk (d.i. meestal thuiswerk), hetzij individueel, hetzij op niveau van de dienst, steeds met toestemming van de leidinggevende en met akkoord van de werknemer. Voor structureel telewerk wordt aan KU Leuven momenteel een nieuw kader uitgewerkt, het zgn. ‘PLATO-project’ (‘PLAats- en TijdOnafhankelijk werk’). Ook occasioneel telewerk zou mogelijk worden (bijv. als uw koelkast wordt geleverd), hierover is recent de “Wet-Peeters” goedgekeurd.

Probleem is dat de cultuur en de houding t.a.v. telewerk niet in alle diensten en faculteiten van KU Leuven even gunstig is. Het voorstel vertrekt van het principe dat alle werknemers in principe moeten kunnen telewerken en dat, als van dit principe moet worden afgeweken, deze afwijking objectief en voor iedere werknemer gelijk moet zijn. Dit principe wordt uitgewerkt in de aanvraagprocedure zodat het voor de werknemer eenvoudiger zal worden om telewerken aan te vragen en het ook duidelijk zal worden in welke entiteiten telewerk in de praktijk daadwerkelijk mogelijk is. In elk geval moet volgens ons de argumentatie worden omgekeerd: niet de werknemer moet argumenteren dat telewerk voor hem/haar mogelijk is, de leidinggevende dient aan te geven waarom telewerk voor die werknemer niet mogelijk zou zijn. Uiteraard kan geen enkele werknemer worden verplicht om te telewerken.

Ook moet erop worden toegezien dat alle financiële kosten die voor de werknemer ontstaan als gevolg van telewerk, worden vergoed. Dat is trouwens ook een wettelijke verplichting. Deze financiële kosten wegen trouwens niet op tegen de financiële baten die de werkgever met telewerk realiseert (minder kantoorruimte, minder verwarming, enz.). Het geheel van de afspraken dient, volgens de vakbonden, te resulteren in een collectieve arbeidsovereenkomst (cao).

De informatiepagina over de huidige vormen van telewerk vindt u hier:

- <https://admin.kuleuven.be/personeel/intranet/arbeidsduur/thuisarbeid.html>

5. Fietsbeleid KU Leuven: persoonlijke 2WD-fiets, gewoon en elektrisch

5.1 De gewone 2WD-fiets (niet-elektrisch)

KU Leuven is de enige universiteit (en onderwijsinstelling) in gans Vlaanderen die het systeem van de fietsvergoeding voor woon-werkverkeer niet toepast. Ter vervanging van deze fietsvergoeding stelt KU Leuven een stadsfiets ter beschikking aan elke werknemer die zich engageert om deze fiets te gebruiken voor zijn/haar **Woon-Werkverkeer** en korte verplaatsingen van **Dienst** naar **Dienst**. Afgekort, spreekt men simpelweg van de zgn. ‘2WD-fiets’. Er bestaan twee soorten gewone 2WD-fietsen, nl. de ‘persoonlijke 2WD-fiets’ en de ‘2WD-dienstfiets’. Deze laatste kan worden aangekocht door diensthoofden voor dienstverplaatsingen ten behoeve van hun dienst/afdeling. In hetgeen volgt, hebben we het uitsluitend over de persoonlijke 2WD-fiets.

Het gebruik van de persoonlijke 2WD-fiets blijkt aan heel wat voorwaarden te zijn gekoppeld. Zo is het meestal niet mogelijk om een persoonlijke 2WD-fiets te combineren met een abonnement op het openbaar vervoer (OV). Je bent ook verplicht om met je persoonlijke 2WD-fiets tot op je werkplaats te fietsen. Dus in het voortraject (tussen uw woning en het station van vertrek in uw buurt) mag je die fiets niet gebruiken. De logica hierachter is dat je 2WD-fiets steeds op de werkplek aanwezig moet zijn, zodat je collega’s tijdens de werkdag jouw 2WD-fiets kunnen gebruiken voor korte dienstverplaatsingen. Die collega moet wel jouw toestemming vragen. Bovendien verlies je ook je parkeerrechten voor je auto, maar occasioneel gebruik van de parking blijft wel mogelijk. De 2WD-fietsen zijn bovendien nogal vrij logge en zware stadsfietsen, dus enkel geschikt voor korte afstanden in de stad.

Gevolg hiervan is dat de 2WD-fietsen niet vaak gebruikt worden voor langere afstanden. Ook sportieve collega's die zich met een eigen (race)fiets verplaatsen, blijven hier dus in de kou staan. Ook op de andere campussen buiten Leuven wordt niet veel gebruikgemaakt van de 2WD-fiets. In feite is deze enkel geschikt voor een fietsvriendelijke stad zoals Leuven en dan nog vnl. voor wie woonachtig is binnen de Leuvense ring. In andere steden kan het zelfs redelijk gevaarlijk zijn om zich met de fiets door de gevaarlijkere rand te verplaatsen naar het stadscentrum (bijv. in Brussel). In feite is het KU Leuven fietsbeleid uitgetekend louter vanuit een eng Leuven perspectief en houdt het geen rekening met de realiteit die geldt in de andere steden, waar nu ook KU Leuven campussen zijn gevestigd.

Het huidige fietsbeleid van KU Leuven gaat voorbij aan één belangrijk feitelijk gegeven uit de transporteconomie, nl. dat een verplaatsing meestal multi- of intermodaal is. Meestal bestaat een verplaatsing (anders dan met de wagen) de facto uit minstens drie deeltrajecten: een voortraject (tussen je woning en het station van vertrek), een hoofdtraject (van station van vertrek naar station van aankomst) en een natraject (tussen station van aankomst en de campus). Idealiter wordt – milieueconomisch gezien – het hoofdtraject best met de trein (of bus) afgelegd. Maar ook in het voortraject (en/of het natraject) dient men het gebruik van milieuvriendelijke transportmodi zoals de fiets te stimuleren. Het is totaal onbegrijpelijk dat het KU Leuven reglement het gebruik van de 2WD-fiets gewoonweg verbiedt in het voortraject.

De meerderheid van het personeel is te vinden voor een algemene fietsvergoeding (dus voor je eigen fiets), zoals die wordt toegekend aan alle andere Vlaamse universiteiten, (hoge)scholen en vele bedrijven. In feite dekt die fietsvergoeding niet alleen het gebruik en onderhoud van die fiets, maar ook de aankoop van aangepaste kledij, wasproducten, het douchen, enz. Voor het onderhoud heeft KU Leuven wel een contract afgesloten met *Velo*, d.i. een organisatie met een sociaal doel, die vestigingsplaatsen heeft, verspreid over Vlaanderen (vnl. aan treinstations). Nog een ander (beperkt) positief gegeven is dat het niet verboden is om de 2WD-fiets ook voor privé-verplaatsingen te gebruiken. Reeds op verschillende ondernemingsraden (OR) hebben wij het fietsbeleid van KU Leuven trachten om te buigen en een fietsvergoeding te bekomen. Deze eis wordt stelselmatig geweigerd wegens het kostenplaatje. In feite worden KU Leuven personeelsleden hier gediscrimineerd t.o.v. personeelsleden van andere universiteiten, (hoge)scholen en vele bedrijven. Een andere eis is om een fietsvergoeding toe te kennen enkel voor het voortraject. Maar ook dat weigert KU Leuven. De meest recente eis die we hebben geformuleerd, is om het KU Leuven reglement aan te passen zodat de 2WD-fiets wel mag worden gebruikt in het voortraject in combinatie terugbetaling openbaar vervoer. Maar ook hier blijven we op een muur botsen. Hoe dan ook, voor het integratiekader (en het overgenomen personeel van HUB-KU Brussel) blijft de fietsvergoeding wel gelden. Maar bij overstap naar KU Leuven staat (bijv. bij inzapping) komt ze te vervallen. Wordt vervolgd.

Meer informatie over de 2WD-fiets (en het reglement ter zake) vindt u hier:

- <https://admin.kuleuven.be/ab/mobiliteit/intranet/2wd>

5.2 De elektrische 2WD-fiets

Een totaal ander verhaal is dat van de elektrische fietsen. Dit is een project dat zich nog in de testfase bevindt. Het gebruik van elektrische fietsen in Vlaanderen, vaak gestimuleerd door de werkgever, is in opmars, ook voor het woon-werkverkeer. Milieueconomisch gezien, is dit een goede zaak. Ook KU Leuven wil meegaan met deze trend. Ook hier komen er weer twee varianten, nl. de 'persoonlijke e-2WD-fiets' en de 'e-2WD-dienstfiets' of 'e-bike dienstfiets'. De laatste is bedoeld voor de diensten van facilitair beheer (postverdeling binnen Leuven, enz.). In hetgeen volgt, hebben we het uitsluitend over de persoonlijke e-2WD-fiets.

Basisprincipe van het beleid van KU Leuven m.b.t. de persoonlijke e-2WD-fiets is dat er een maandelijkse vergoeding van het loon zal worden afgehouden (€11). Om die reden hoeft je dan ook geen parkeerrechten in te leveren. Je moet wel minstens halftijds verbonden zijn aan KU

Leuven en je engageren om je persoonlijke e-2WD-fiets minstens drie jaar te blijven huren, tenzij je hem overkoopt tegen de restwaarde. De batterij wordt geacht zes jaar mee te gaan. Na die zes jaar krijg je een nieuwe fiets met nieuwe batterij. Als de batterij voortijdig defect is, draai je wel zelf op voor de kosten. Wel mag je de fiets opladen op de werkplaats en het onderhoud gebeurt opnieuw door *Velo*. Combinatie met terugbetaling openbaar vervoer is dan weer niet mogelijk. Dus ook in het voortraject geen elektrische fiets. Ook de te betalen vergoeding (€11 per maand gedurende minstens drie jaar) lijkt ons aan de hoge kant, zeker als we vergelijken met wat andere bedrijven in de regio aanbieden. Meer details over de persoonlijke e-2WD-fiets zullen in een latere fase op het KU Leuven intranet verschijnen.

6. Statuut bursalen

Het dubbelzinnige statuut van bursalen (soms student, soms gelijkgesteld met werknemer) vormt al vele jaren een aandachtspunt van onze vakbond. De nadelen van het bursaalstatuut voor de bursaal zijn bijv. lagere werkloosheids- en pensioenuitkeringen. Deze zijn niet alleen lager vergeleken met vergelijkbaar statutair personeel, maar *zelfs in vergelijking met werknemers uit de private sector*. Dit komt doordat deze uitkeringen worden berekend op het brutoloon, dat – gezien de belastingvrijstelling – voor de bursaal gelijk is aan het nettoloon en dus veel lager is dan het brutoloon van gewone werknemers. Ook bepaalde belastingverminderingen die gewone werknemers krijgen (bijv. voor isolatie van woningen) kan de bursaal vaak niet bekomen. De voordelen voor de bursaal zijn dan weer zeer beperkt, nl. dat hij/zij soms fiscaal als persoon ten laste van partner of ouders kan worden beschouwd of dat hij/zij gemakkelijker bepaalde premies (bijv. renovatiepremie) kan bekomen.

De problematiek van de bursalen wordt door onze vakbond (ACOD-Onderwijscentrale) dan ook aangepakt op Vlaams niveau. In cao III voor het hoger onderwijs werd een aanzet om deze problematiek te regelen, aanvaard. In het eisencahier n.a.v. de onderhandelingen in kader van cao IV is deze eis dan ook formeel opgenomen. We hebben verschillende pistes overwogen en hebben finaal gekozen om in dit stadium in te zetten op een decretale regeling, d.w.z. om voor alle bursalen (ongeacht de financierende instelling) een ondubbelzinnige decretale rechtspositie uit te werken. Op termijn moet gedacht worden aan meer duurzame oplossingen, bijv. een volwaardig werknemersstatuut, incl. een groepsverzekering voor de tweede pensioenpijler. De kern van het probleem ligt hier bij het financieringsmodel dat de overheid hanteert voor de verdeling van de middelen over de universiteiten en de competitiviteit die daaruit voortvloeit. Een beperkte vorm van competitiviteit is op zich niet verkeerd, maar probleem is dat excessieve competitiviteit de instellingen aanzet om te besparen op o.m. (loon)kosten en dat de instellingen zich op dat vlak vaak op de rand van het wettelijke begeven en deze rand zelfs geregeld overschrijden. Zo iets werkt concurrentievervalsend. Bovendien schiet het overheidstoezicht vaak tekort met als gevolg dat bijna alle Vlaamse universiteiten, die aan dezelfde concurrentiedruk blootstaan, het niet nauw nemen met de regels t.a.v. bursalen. Daarom dat wij als vakbond die rol dan maar op ons moeten nemen. Dit verhaal wordt zeker vervolgd.

Voor meer details verwijzen we via onderstaande links naar de nota met het standpunt van ACOD, alsook naar een wetenschappelijke (IT) publicatie in Tijdschrift Onderwijsrecht en Beleid (van een KU Leuven medewerker) over deze problematiek:

De ACOD-nota over de problematiek van de bursalen vindt u hier:

- <http://www.acodonderwijs.be/naar-een-statuut-voor-de-bursalen/>
- <http://www.acodonderwijs.be/wp-content/uploads/2016/01/Rechtspositie-voor-bursalen.pdf>

De wetenschappelijke publicatie over de bursalenproblematiek vindt u hier:

- <https://www-jurisquare-be.kuleuven.ezproxy.kuleuven.be/en/journal/torb/2008-5/rechtspositie-en-loonvoorwaarden-van-doctoraatsbursalen/document.pdf> (via paswoord)
- <https://www-jurisquare-be.kuleuven.ezproxy.kuleuven.be/en/journal/torb/2008-5/rechtspositie-en-loonvoorwaarden-van-doctoraatsbursalen/index.html> (via paswoord)
- <https://lirias.kuleuven.be/bitstream/123456789/230483/3/bursalen.pdf>

7. Herstelplan Faculteit Letteren

De financieel kritieke situatie van de faculteit Letteren zal bij de collega's van deze faculteit wellicht bekend zijn. Er is een overconsumptie van rekeneenheden (d.w.z. aanstellingen). Er werd een plan opgesteld om deze overconsumptie tegen 2024 weg te werken. Hiertoe werd enerzijds in een financiële injectie van 15 miljoen euro voorzien, op basis van solidariteit vanwege andere faculteiten. Anderzijds wordt ook een aantal ZAP-leden (en andere personeelsleden) die met pensioen gaan of wier contract afloopt, niet vervangen. Ook werd de opleiding slavistiek en Oost-Europakunde afgeslankt. Gevolg hiervan is wel dat de kansen van jongere collega's uit het assisterend academisch personeel (AAP) om door te groeien naar het zelfstandig academisch personeel (ZAP) sterk gereduceerd worden. Ook neemt de onderwijslast van het overblijvende personeel hierdoor aanzienlijk toe.

De vakbonden appreciëren de financiële injectie, maar begrijpen niet dat het zover is kunnen komen en dat niet eerder werd ingegrepen. Er is volgens ons een diepgaander onderzoek vereist dat de oorzaken moet identificeren, verantwoordelijkheden moet vastleggen en vermijden dat dergelijke situatie zich herhaalt in deze en andere faculteiten. We hebben sowieso inzage gevraagd in het herstelplan om monitoring mogelijk te maken. Bovendien eisen we dat jaarlijks aan de ondernemingsraad (OR) wordt gerapporteerd over de evolutie van de situatie. Wordt vervolgd.

De uiteenzetting van de decaan Letteren op de OR vindt u hier:

- https://admin.kuleuven.be/raden/intranet/verslagen_or.html (>verslag 25 jan. 2017)

8. Integratieproblematiek:

8.1 Algemeen (OP en ATP)

Het ATP en OP van de overgenomen academische opleidingen van de hogescholen werd door de decreetgever in een zgn. 'integratiekader' (IK) ondergebracht. Deze personeelsleden behouden wel de rechtspositie die voortvloeit uit het oude hogescholendecreet (thans geïntegreerd in de Codex Hoger Onderwijs) en de bestaande arbeids- en andere reglementen of protocollen die op hen van toepassing waren voorafgaand aan de integratie. De nieuwe werkgever (KU Leuven) kan deze reglementen wel wijzigen. Volgens onze interpretatie van zowel de Vlaamse Codex HO als de federale wetten ter zake, dient dit te gebeuren na onderhandelingen én met akkoord van de representatieve vakorganisaties. De sociale inspecteur die op de ondernemingsraad (OR) van 22 februari 2017 aanwezig was (zie § 2) heeft bevestigd dat de oude arbeidsreglementen nog steeds geldig zijn en dat het akkoord van de OR vereist is om deze aan te passen. KU Leuven heeft, voor het OP, wel een Reglement OP opgesteld. Hierover werd met ons onderhandeld, maar er werd geen akkoord bereikt. Finaal heeft KU Leuven het reglement waarover zij met ons heeft onderhandeld (maar zonder er een akkoord over te hebben bereikt) voorgelegd aan de Academische Raad (AR), die het reglement heeft goedgekeurd. Maar de AR is geen medezeggenschapsorgaan en wij zijn daar als representatieve vakorganisaties zelfs niet in vertegenwoordigd. Bovendien gebeurde deze goedkeuring door de AR zelfs in de oude constellatie, toen nog geen enkel OP-lid lid was van de AR en waarbij het OP dus ook zijn OP-vertegenwoordigers niet heeft kunnen verkiezen. Gevolg is dus dat de bepalingen van dit reglement, wanneer deze ingaan tegen de verworven rechten, juridisch niet bindend zijn. In het kader van nieuwe arbeidsreglementen of collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) kan de werkgever hier wel verandering in brengen. Maar dit dient wel te gebeuren met het akkoord van de representatieve vakorganisaties.

8.2 Statuut ATP (en OP) van het integratiekader

Gevolg van hetgeen hierboven is uiteengezet (in § 8.1) is dat de huidige vakantieregeling die van toepassing is op het IK-ATP (en IK-OP) van toepassing blijft. Maar probleem is dat binnen KU Leuven deze vakantieregelingen van het IK onderling sterk verschillen, afhankelijk van de campus vanwaar het IK-personeelslid afkomstig is. Om die reden wenst KU Leuven een zekere

mate van harmonisatie door te voeren in deze vakantieregelingen. We hebben als ABVV vernomen dat KU Leuven daartoe gesprekken heeft opgestart. Maar deze gesprekken verlopen voorlopig enkel met het ACV, een erfenis uit het verleden, toen enkel het ACV vertegenwoordigd was in het Comité Personeelszaken (CPZ), d.i. in KU Leuven de feitelijke syndicale delegatie, die bevoegd is voor het afsluiten van cao's. In de eindfase zullen we bij het gebeuren sowieso nog betrokken worden, want ondertussen maken we wel deel uit van het CPZ (zie § 1). Op bepaalde fora hebben we hierover wel al informeel contact gehad met bepaalde ACV-collega's. Hier bleek dat KU Leuven eraan denkt om in het kader van het Organisatie- en Functiedesign (OFD) een afruil ('trade off') tot stand te brengen tussen een hogere functie-inschaling en een geharmoniseerd (d.w.z. verminderd) aantal vakantiedagen. Hierover is sowieso nog geen akkoord ontstaan. Hoe dan ook, wij hebben informeel voorgesteld om zo een afruil niet goed te keuren op collectief niveau (via cao), maar enkel toe te staan dat de werkgever zoiets aan de individuele personeelsleden kan voorstellen op individueel niveau, dus via de individuele arbeidsovereenkomst ('iao'). Het is dan aan het individuele personeelslid om voor zichzelf uit te maken of de hogere functie (met hogere verantwoordelijkheden en loon) opweegt tegen de reductie van het aantal vakantiedagen. Ook in arbeidseconomie wordt erkend dat een werknemer een afruil maakt tussen loon en vrije tijd, in die zin dat de werknemer genoeg kan nemen met minder vakantie als daar een hoger loon tegenover staat. We hebben dit ook voorgesteld in een informeel gesprek dat we voerden met de rector in het kader van een ander dossier (zie § 8.3). Eigenlijk vinden wij dat er twee vormen van billijkheid of rechtvaardigheid bestaan, nl. een horizontale en een verticale rechtvaardigheid. Horizontale rechtvaardigheid, waar KU Leuven de nadruk wenst op te leggen, betekent dat er rechtvaardigheid (in termen van verloning, vakantie, enz.) moet gelden tussen de werknemers die op eenzelfde tijdstip werknemer zijn van dezelfde werkgever, ook al hebben die een verschillend statuut of zijn ze afkomstig van verschillende overgenomen entiteiten. Verticale rechtvaardigheid daarentegen houdt in dat de (nieuwe) werkgever rekening moet houden met het evolutionair pad dat de werknemer heeft doorlopen en dat, bij een overname van personeel uit andere entiteiten, de geldende rechten van de overgenomen werknemers niet zomaar teniet mogen worden gedaan. Wij vinden dat ook deze laatste vorm van rechtvaardigheid benadrukt moet worden. Trouwens ook in kader van een goed human resources beleid, is zoiets noodzakelijk om de motivatie en productiviteit van de overgenomen werknemers niet te schaden. Wordt zeker vervolgd.

8.3 ZAP-trackbeleid personeel overgenomen opleidingen

Bij de integratie van de academische hogeschoolopleidingen in 2013 werd (naast het ATP) ook het OP in het zgn. 'integratiekader' (IK) opgenomen. Dit betekent dat ook het IK-OP de rechten die voortvloeien uit het oude hogescholendecreet (en de instellingsgebonden arbeids- en andere reglementen of protocollen) behoudt. Ook hier kan de nieuwe werkgever (KU Leuven), na de overname, deze rechten wijzigen, zoals uiteengezet in § 8.1. Maar volgens onze interpretatie (en deze van de sociale inspecteur) is de wijziging die KU Leuven heeft doorgevoerd via het Reglement Onderwijzend Personeel (ROP) niet rechtsgeldig, gezien de redenen vermeld in § 8.1.

Een aantal OP-leden van categorie 3 (d.w.z. docent, hoofddocent, hoogleraar) van de overgenomen opleidingen werden reeds gerangschikt in het ZAP. Andere OP3-leden kregen een ZAP-track aangeboden. Nog andere OP-leden hebben de ZAP-track niet aangevraagd of niet gekregen. Een ZAP-track impliceert dat het OP-lid extra tijd en begeleiding krijgt om op termijn aan de voorwaarden voor opname in het ZAP te kunnen voldoen. Maar gedurende de duurtijd van de ZAP-track blijft het OP-lid wel degelijk OP-lid. Dit is een eerste groot verschilpunt met de tenure track. Pas wanneer de ZAP-track positief wordt beoordeeld door de beoordelingscommissie kan het personeelslid, mits zijn/haar akkoord, worden gerangschikt in het ZAP. Belangrijk bij deze beslissing is dat u nagaat of het inschalingsvoorstel in het ZAP dat men u voorlegt zeker niet resulteert in een lager netto-inkomen, zowel op het ogenblik van de inzapping als in termen van latere anciënniteitsopbouw. Ook de verlof- en afwezigheidsmogelijkheden (verminderde prestaties, enz.) verschillen tussen OP- en ZAP. We kunnen u daarbij steeds advies geven. Natuurlijk opent het ZAP-statuut bijkomende opportuniteiten (maar ook verwachtingen) op het vlak van onderzoek.

Een bijkomende problematiek bij de ZAP-track is dat sommige OP3-leden in ZAP-track benoemd zijn (in hun OP-statuut) en andere OP3-leden niet benoemd zijn. Ook voor de OP3-leden die niet in ZAP-track gestapt zijn (omdat ze de ZAP-track niet vroegen of niet kregen), is er hetzelfde onderscheid tussen benoemden en niet benoemden. Het Reglement Onderwijzend Personeel (ROP) (dat volgens onze interpretatie en die van de sociale inspectie niet rechtsgeldig is), stelt dat 'kan' worden 'geadviseerd' om de benoeming te 'koppelen' aan opname in het ZAP. Maar hoe die 'koppeling' en dan precies uitziet (of 'kan' uitzien) is in het reglement niet duidelijk.

Op de subfaculteitsraad FEB-Brussel van 15 december 2016 werd echter wel duidelijk hoe die 'koppeling' er in de praktijk 'kan' uitzien. Op die subfaculteitsraad is dan ook tumult ontstaan, wanneer de campusdecaan toelichting gaf bij PPTs waarop gewag werd gemaakt van beëindiging van het arbeidscontract na een periode van één jaar voor niet-benoemde OP3-leden (al dan niet in ZAP-track?) wier ZAP-track negatief zou worden beoordeeld. De eigenlijke slides kregen we, ondanks herhaaldelijk aandringen ook via de OR, nooit te zien. De reden die wordt opgegeven, is: 'het heeft geen zin om transparanten die verkeerd begrepen zijn verder te verspreiden' (*sic*)¹. Na afloop van deze subfaculteitsraad werd een petitie gelanceerd die werd ondertekend door de overgrote meerderheid van de leden van die subfaculteitsraad. Deze petitie werd aan de campusdecaan, rector en andere verantwoordelijken officieel overhandigd op de OR van 22 februari 2017 (zie notulen, bij varia). De essentie van die petitie is dat gevraagd wordt om (1) voor de betrokken collega's, in geval van niet-inzapping, een volwaardig loopbaanperspectief te behouden conform het OP-statuut (d.w.z. inclusief de mogelijkheid tot benoeming) en (2) dat de criteria voor inzapping niet gaandeweg worden verstrengd over de jaren heen. De criteria voor ZAP-track moeten sowieso minder streng zijn dan voor tenure track, want tenure track houdt een automatische bevordering in naar hoofddocent indien men aan de criteria voldoet. Dit is dus het tweede fundamentele verschilpunt tussen ZAP-track en tenure track.

Ondertussen hebben we ook diverse gesprekken gevoerd met de campusdecaan en hebben we de materie ook besproken op de OR. Ook de onderzoekseenheden (OE) en –groepen (OG) hebben over deze materie gediscussieerd. Sommige OEs en OGs hebben zelfs formele standpunten ingenomen en overgemaakt aan het subfaculteitsbestuur. Over de ZAP-trackproblematiek werd een nota gemaakt die besproken werd in het subfaculteitsbestuur FEB-Brussel. Deze nota is ondertussen voorgelegd aan de subfaculteitsraad van 21 maart 2017. Hieruit blijkt dat een opening wordt gemaakt voor OP-leden wier ZAP-track negatief wordt geëvalueerd. Er zijn wel strenge voorwaarden. Zo zullen deze OP-leden een onderwijsevaluatie 'zeer goed' moeten behalen en zal hun opdracht meer op onderwijs worden gefocust. Ook moet er een engagement zijn om een actieve rol op te nemen in onderwijsontwikkeling. Daarenboven wordt het behoud van het OP-contract afhankelijk gemaakt van de financiële situatie van de campus en onderzoekseenheid, en van de onderwijsnoden.

We kunnen ons er wel in vinden dat de opdracht van zo een het OP-lid meer op onderwijs wordt gefocust. Maar we kunnen niet akkoord gaan dat er wordt gewerkt met twee maten en gewichten. In het recente verleden werden OP-leden benoemd op basis van een onderwijsevaluatie 'goed' en hetzelfde geldt ook voor de huidige ZAP-leden. Dat de financiële situatie slecht zou zijn (wat men ons voorhoudt), is niet compatibel met bijkomende aanwervingen, die nog steeds plaatsvinden (in het ZAP). Hieruit leiden we af dat de financiële situatie ver van dramatisch is. Trouwens OP vervangen door ZAP verhoogt juist de financiële kost, want de gemiddelde lesopdracht van een OP-lid is vaak het dubbele dan die van een ZAP-lid.

Nadat de petitie aan de rector werd overgemaakt (via neerlegging op de OR van 22 februari 2017), werden de coördinatoren van de petitie (Klaas De Brucker van onze vakbond en Marc Andries van ACV) door de rector uitgenodigd voor een persoonlijk gesprek dat plaatsvond op 20 maart 2017. De rector heeft begrip voor de situatie van het OP en heeft zelfs een aantal suggesties gedaan. Volgens de rector kan een particulier reglement (of particuliere nota) geen bijkomende criteria bevatten die niet in het algemeen reglement (c.q. het Reglement OP) zijn opgenomen,

¹ Letterlijk citaat verslag OR Leuven-Brussel, 21 dec. 2017, p. 7 (zie: https://admin.kuleuven.be/raden/intranet/verslagen_or.html).

m.a.w. een particuliere nota is slechts geldig voor zover de primauteit van het algemeen reglement wordt erkend. De rector heeft ook gezegd dat de formulering in art. 34 van het Reglement OP ('de facultaire adviescommissie kan adviseren om de benoeming te koppelen') niet impliceert dat de koppeling sowieso 'moet' gebeuren, dat het 'advies' ook a priori moet worden omgezet in een beslissing en dat 'koppelen' niet a priori impliceert dat als de koppeling (aan de ZAP-benoeming) niet plaatsvindt, men uit het OP-statuut moet worden ontslagen of levenslang onbenoemd moet blijven in dat OP-statuut (dus met verlies van de rechten op overheidspensioen). De rector gaat de situatie verder onderzoeken en is bereid om hierover verder met ons van gedachten te wisselen.

We volgen dit als vakbond nauwgezet op. Enerzijds appreciëren we dat er 'voortschrijdend inzicht' ontstaat, dat de werkgever blijkbaar begint in te zien dat de bepalingen en principes vervat in de (arbeids)reglementen van de overgenomen vestigingen van toepassing blijven en dat de materie bespreekbaar is geworden. Anderzijds kunnen we niet dulden dat er zou worden gewerkt met twee maten of gewichten. Ook moet de onderwijsopdracht beheersbaar blijven. Ook een benoeming moet, na evaluatie, een logische vervolgstap zijn van het OP-carrièreperspectief. Het OP-statuut impliceert (in tegenstelling tot het ATP met universitair statuut) een statutaire aanstelling (net zoals het ZAP). Dit betekent dat een benoeming noodzakelijk is om later een overheidspensioen te bekomen. Het ATP met universitair statuut heeft geen overheidspensioen, maar voor hen worden premies voor een groepsverzekering betaald om zo een pensioen op te bouwen dat het overheidspensioen benadert. Voor het OP is dat niet het geval. Het kan niet zijn dat OP-leden tussen die twee statuten tussenuit zouden vallen en finaal geen volwaardig pensioen zouden bekomen. Dit is onrechtvaardig en onaanvaardbaar. Daarnaast werden de andere overgenomen personeelscategorieën wel allemaal benoemd, nl. het IK-ATP dat vijf jaar anciënniteit had bij de integratie en de praktijkassistenten/lectoren na 10 jaar anciënniteit. Het OP3 blijft hier dus verweesd achter, ook dat is onrechtvaardig. Trouwens, een grote universiteit zoals KU Leuven zal steeds een OP-kader nodig hebben om alle lessen te kunnen geven, zodat de ZAP-leden zich meer kunnen focussen op hun onderzoekstaak. Als het OP-statuut zal zijn uitgedoofd, zullen erop termijn misschien ook in het ZAP gediversifieerde profielen moeten worden ontwikkeld, d.w.z. met meer focus op onderzoek of onderwijs of dienstverlening.

Een meer uitvoerige nota die de argumenten meer in detail beschrijft en die ook aangeeft welke elementen wel en welke niet duidelijk waren in de diverse stadia van het integratieproces (en die mogelijks een rol hebben gespeeld bij de beslissing tot indiensttreding/neming) kan bij ons op eenvoudig verzoek worden bekomen. Wordt zeker vervolgd.

Consulteer ook:

- https://admin.kuleuven.be/raden/intranet/verslagen_or.html (zie: verslag OR 30 nov. 2016 m.b.t. bezoek rector aan OR, verslag OR 22 feb. 2017 voor overhandiging petitie)

8.4 Algemene malaise en tweederangsgevoel bij geïntegreerd personeel

De problemen die hierboven beschreven werden m.b.t. het integratiekader vormen slechts een paar concrete uitingen van de bedrijfscultuur die in KU Leuven geldt t.a.v. het integratiekader. Het zijn problemen die zich op dit ogenblik op een meer acute wijze manifesteren en effectief op de onderhandelingstafel terechtkomen. Maar de algemene malaise die bij het integrerend personeel leeft, is veel ruimer. In het studentenblad *Veto* van 18 april 2017 worden een aantal pijnpunten uitvoerig beschreven, zoals het algemene tweederangsgevoel dat leeft bij het integratiekader, de geringe promotiemogelijkheden binnen het integratiekader (niet alleen OP3, maar ook OP1, OP2 en IK-ATP), de beperkte doorgroei- of promotiemogelijkheden van de ondertussen ingezapte personeelsleden afkomstig van het integratiekader, enz. Ook deze elementen blijven de aandacht van onze vakorganisatie genieten. We blijven op deze nagel kloppen.

Consulteer ook:

- <http://www.veto.be/artikel/untermenschen-en-ubermenschen-personeelsbeleid-ku-leuven-onder-vuur>

Auteurs:


Klaas De Brucker
ZAP, Campus Brussel



Cindy Moons
OP3, Campus Brussel



Kirsten Verhaegen
ATP, Campus Leuven

i.s.m.:


Luc Bienstman
OP3, Campus Leuven
(Groep T)



Sandra Cammaert
ATP, Campus Gent



Hugo Coolens
OP2, Campus Gent



Tom Gay
ATP, Campus Leuven



Matthias Lievens,
ZAP, Campus Leuven



Johan Meeus
ATP, Campus Leuven



Stefan Pauls
ATP, Campus Leuven



Kristel Pauwels
ATP, Campus Leuven



Annie Vercruysse
ATP, Campus Leuven



Bart Vingerhoets
ATP, Campus Leuven

Verantwoordelijke uitgevers:


Raf De Weerd,
Algemeen Secretaris,
ACOD-Onderwijs



Stijn Heuvelmans
Secretaris BBTK
Leuven

Voor lidmaatschap contacteer:

- Klaas De Brucker (ZAP, Campus Brussel): klaas.debrucker@kuleuven.be,
<http://www.kuleuven.be/wieiswie/nl/person/00071591>
- Cindy Moons (OP3, Campus Brussel): cindy.moons@kuleuven.be,
<http://www.kuleuven.be/wieiswie/nl/person/00071625>
- Kirsten Verhaegen (ATP, Campus Leuven): kirsten.verhaegen@kuleuven.be,
<http://www.kuleuven.be/wieiswie/nl/person/00043879>
- Hugo Coolens (OP2, Campus Gent): hugo.coolens@kuleuven.be,
<http://www.kuleuven.be/wieiswie/nl/person/00058779>