

Besparingsplannen aan de UGent: een alternatief is mogelijk

Versie 19/02/2022¹

De Raad van Bestuur besliste op 11 januari 2022 haar goedkeuring te geven aan een besparingsplan, opgesteld door de rector als onderdeel van zijn hervormingsplan. Dit besparingsplan treft de hele UGent-gemeenschap, hoewel sommige groepen extra hard getroffen worden. Die groepen die extra in het vizier komen zijn vooral mensen die nu reeds de meest preciaire of slechtst betaalde tewerkstelling hebben aan onze instelling. Het besparingsplan heeft dus een uitgesproken asociaal karakter.

Om dit besparingsplan te keren, zal actie nodig zijn. De drie vakbonden aan de UGent kondigden reeds een actieplan aan. In de discussie rond deze acties kwamen ook al meerdere alternatieve voorstellen naar voren. Om de discussie rond alternatieven verder te voeden, komen we vandaag met een alternatief op alle voorliggende besparingsvoorstellen die de UGent-collega's rechtstreeks raken.

Heel wat van deze alternatieven zijn becijferd, en geven duidelijk aan dat de volgens het management te voorziene besparing ook op een andere manier kan worden gerealiseerd. Op het einde van deze nota geven we ook een meer algemene visie op de lopende besparingen, en maken we ook duidelijk dat een écht sociaal alternatief op langere termijn alleen maar mogelijk is als er ook een vuist wordt gemaakt tegen het aanhoudende besparingsoffensief van de Vlaamse regering. Deze nota moet dus niet gezien worden als een "sluitende" financiële afhandeling van de besparingen, maar wel een illustratie van de stelling dat harde besparingen op personeel nu niet nodig zijn.

We nemen de besparingsvoorstellen over zoals ze in de beslissing van de Raad van Bestuur werden opgesomd, en beperken ons tot die voorstellen die de voorbije periode het meest ter discussie stonden. We geven hieronder eerst een overzichtstabel, die ook de financiële vergelijking maakt met het oorspronkelijke besparingsplan. Daaronder wordt elk onderwerp nogmaals dieper uitgewerkt.

Besparingsvoorstel bestuur	Jaarlijkse besparing	Ons alternatief	Jaarlijkse besparing
Rationaliseren + afbouw administratieve ondersteuning studentencentrum	180.000€	Herinvesteren van eventuele "rationalisaties" DOWA in betere ondersteuning studenten	
Verhogen studiegeld doctorandi (studiegeld jaarlijks aanrekenen)	1.691.080€	Aanrekenen bedrag voor ondersteuning doctorandi aan kassen op basis van draagkracht	1.691.080€
Besparing op hospitalisatieverzekering door verhogen tarieven oudere aangeslotenen	200.000€	Behoud van het solidariteitsprincipe van de hospitalisatieverzekering + onderzoeken uitbreiding van door de UGent betaalde aansluiting naar het WP, bursalen, AAP en eventueel ZAP	

¹ In deze nieuwe versie werden twee correcties aangebracht in het plan. De voorziene besparing op de "comfortwerken" werd niet meegenomen in de tabel, dit is rechtgezet. Ook de door ACOD voorgestelde statutarisatie van personeel bij DSV die niet in de Kinderdagverblijven of de Maaltijdvoorzieningen werkt werd niet meegenomen. Dit is ook toegevoegd. Het netto resultaat is dat het alternatief plan nog 400.000€/jaar gunstiger is.

Afvloeiingen personeel DFIN na automatisering taken	250.000€	Indien takenpakketten verdwijnen moeten de vrijgekomen personeelsleden ingezet worden voor een betere ondersteuning van onderzoekers, lesgevers en studenten	
Outsourcen en stopzetten logistieke diensten UGent	120.000€	Stopzetten externe stockage van materialen, stockeren binnen eigen depots van de UGent	240.000€ - 420.000€
Schrappen in "comfortwerken" en kleine renovaties (besparing 100.000€/jaar)	100.000€	geen besparing op "comfortwerken en kleine renovaties": er moet geïnvesteerd worden in kwaliteitsvolle werkplekken	
Stopzetten restaurant en catering 't Pand	250.000€	Opzetten alternatief restaurant met focus op duurzaamheid en korte keten, statutarisatie personeel	300.000€
Uitbesteden kinderopvang UGent	550.000€	Statutarisatie personeel kinderopvang + samenwerking Stad Gent	525.000€
Verhogen van maaltijdprijzen personeel met gemiddeld 50%	700.000€	Statutarisatie van personeel studentenresto's + Statutarisatie bij de andere diensten onder de Directie Studentenvoorzieningen (huisvesting, sociale dienst, centrale coördinatie)	1.675.000€ (waarvan deel te bestemmen voor nieuw sociaal beleid en verbeteren kwaliteit studentenresto's) + 500.000€ (andere diensten DSV)
Schrappen verlofdagen, maximalisatie werk en flexibilisering		Hervormen om de dienstverlening te verbeteren, en de werkdruk te verlagen voor alle personeelscategorieën	
TOTAAL	4.041.080€/jaar	TOTAAL	4.931.080 – 5.111.080€/jaar
Aanvullend			
		Statutarisatie personeel museum	406.000€
		Statutarisatie personeelsleden die nu nog niet in aanmerking kwamen voor overheveling	3.750.000 tot 7.500.000€
Totaal beschikbaar voor extra investeringen en nieuw beleid			5.046.000€ -8.976.000€

1. "Rationaliseren administratieve ondersteuning volgend op verhuis afdelingen en creatie Studentencentrum": besparing van 180.000€/jaar vanaf 2025, 3 VTE te laten verdwijnen

Het samenbrengen van de verschillende administratieve diensten die ondersteuning geven aan studenten op één locatie (de creatie van een "Studentencentrum") is op zich een goed idee. Vandaag zijn deze diensten verspreid over

verschillende locaties, en is het voor studenten bovendien niet altijd duidelijk bij welke dienst ze precies moeten zijn voor een bepaalde ondersteuning of administratieve vraag. De creatie van één studentencentrum kan daar zeker een oplossing toe bieden. Of een dergelijke samenvoeging ook zal zorgen voor “efficiëntiewinsten” die zullen maken dat er minder ondersteuning nodig zal blijken betwisten we echter: het is zeer prematuur daar op voorhand van uit te gaan, laat staan dat het een goed idee zou zijn om dit als vooropgesteld doel van de hervorming naar voren te schuiven.

Tegelijkertijd merken we ook dat de betrokken diensten vandaag reeds overbevraagd zijn, en dat de werklust nu al erg hoog is. Dit geldt niet alleen voor de administratieve personeelsleden die betrokken zijn bij de inschrijving, internationale mobiliteit of andere administratieve procedures voor studenten, maar zeker ook voor de studentenpsychologen, de collega's die studenten met bijzondere statuten opvolgen en de collega's die de onderwijskwaliteitszorg bewaken.

Ons alternatief: geen besparing op personeel na hervormingen van de studentenondersteuning en kwaliteitsopvolging onderwijs, inzetten van eventuele “efficiëntiewinsten” om de dienstverlening naar studenten te verbeteren en de werkdruk te verlagen

De vragen naar extra ondersteuning voor specifieke noden van studenten blijven steeds groot. Tijdens de voorbije coronaperiode merkten we dat vele collega's die deze ondersteuning bieden al op hun tandvlees zaten: de werkdruk en werklust zijn te hoog. Wij vragen daarom om eventueel vrijgekomen middelen bij een hervorming van DOWA in te zetten om te voorzien in extra ondersteuning van studenten, en om de werklust bij de betrokken collega's te verminderen.

2. Verhogen van het studiegeld van doctorandi, buitenlandse studenten en manama's: 1.691.080€ (jaarlijks studiegeld doctorandi, andere maatregelen werden niet begroot in de besparingsvoorstellen)

Bij de voorstellen rond het verhogen van de inkomsten uit studiegelden vinden we het idee terug om het studiegeld voor doctorandi te verhogen door hen jaarlijks studiegeld aan te rekenen (vandaag gebeurt dit enkel in het eerste jaar en het laatste jaar, het jaar van de verdediging van het doctoraat). In de praktijk komt dit neer op een verdubbeling van het inschrijvingsgeld. Daarnaast stelt het bestuur ook voor de inschrijvingsgelden voor buitenlandse studenten en manama's te verhogen.

Een verhoging van de inschrijvingsgelden gaat in tegen de democratisering van het hoger onderwijs. Hoge inschrijvingsgelden maken het voor heel wat studenten met minder middelen moeilijker om een diploma te behalen. We betreuren ook de tendens waarbij er steeds meer gespecialiseerde opleidingen komen in de vorm van manama's en andere programma's die een significant hoger inschrijvingsgeld hebben dan de reguliere opleidingen. Zo worden bepaalde opleidingen die soms cruciaal zijn voor de arbeidskansen van studenten voor heel wat van hen onbetaalbaar.

Ons alternatief: geen verhoging van de inschrijvingsgelden voor doctorandi, buitenlandse studenten en de manama's. Zorg voor een inkanteling van de manama's en andere bijzondere programma's in de reguliere opleidingen.

Vandaag worden heel wat inschrijvingsgelden voor doctorandi betaald via projectmiddelen of kassen. Dit gebeurt echter nog te veel op een arbitraire manier. Wij pleiten ervoor om de inschrijvingsgelden van doctorandi die werken aan de UGent systematisch op dergelijke middelen te laten betalen. Indien dit belastingtechnisch niet mogelijk zou lijken, pleiten we voor de aanrekening van een bedrag aan deze kassen, gebaseerd op de draagkracht van de kassen (net zoals werd voorgesteld voor de bibliotheekmiddelen)

3. Besparen op hospitalisatieverzekering door “standaardiseren tariefstructuur” (verhogen van de tarieven voor oudere werknemers en gepensioneerden): besparing van 200.000€/jaar

Het management koos ervoor om de formulering van dit besparingsvoorstel vaag en onduidelijk te houden, en gebruik te maken van de “newspeak”-term “standaardiseren tariefstructuur hospitalisatieverzekering”. In de budgettabel en de latere communicatie door het bestuur blijkt het inderdaad te gaan over de verhoging van de bijdragen voor oudere

werknemers en gepensioneerden (hogere tarieven vanaf 65 jaar, 75 jaar en 85 jaar). Een snelle blik op de “markt” van de hospitalisatieverzekeringen leert ons dat de tarieven voor deze groep makkelijk zullen verdubbelen, verdrievoudigen of verviervoudigen.

Het bestuur hoopt 200.000€/jaar te besparen door deze wijziging. Het is nog maar de vraag of dit zou lukken: de premies die vandaag al betaald worden, ook voor de groep 18 tot 65-jarigen zijn lager dan wat je gemiddeld op de markt van bedrijfshospitalisatieverzekeringen vindt. De actuarissen die het UGent-contract beheren wensten zich ook niet uit te spreken over de vraag of zo'n besparing van 200.000€/jaar realistisch is.

Dit heeft deels te maken met het feit dat de hospitalisatiepolis sterk afraadend werkt naar de “duurdere” hospitalisaties op een éénpersoonkamer en de duurdere erelonen die daaraan gekoppeld zijn.

Tijdens de laatste onderhandelingen met de vakbonden aan de UGent werd dit ook als een bewuste keuze naar voren geschoven: het afraden van duurdere hospitalisaties om het solidariteitsmechanisme tussen de leeftijden te behouden. Daardoor zou elk personeelslid er op kunnen rekenen om ook na het pensioen een hospitalisatieverzekering te kunnen behouden aan een gunstig tarief. Het bestuur wil dat akkoord met de vakbonden nu verbreken.

Ons alternatief: het behoud van het solidariteitsprincipe van de hospitalisatieverzekering. Een uitbreiding van de door de UGent betaalde aansluiting naar het WP, bursalen, AAP en eventueel het ZAP.

Heel wat WP en bursalen werken op externe financiering, de premie van een hospitalisatieverzekering kan op die externe fondsen worden aangerekend. Bovendien zijn WP'ers, bursalen en AAP over het algemeen jonger dan de huidige groep van aangesloten personeelsleden. Het loont dus zeker de moeite om te kijken wat het effect is op de totale premie indien de UGent ook voor deze groepen de premie zou betalen, zodat ook deze collega's een goede hospitalisatieverzekering hebben.

De ZAP-vertegenwoordigers in de Raad van Bestuur hebben zich in het verleden altijd verzet tegen het idee dat de UGent ook voor het ZAP de premies voor de hospitalisatieverzekering zou betalen. Wij vragen om deze optie toch minstens te onderzoeken.

4. “Rationaliseren personeelsinzet” DFIN (besparing van 5 VTE of 250.000/jaar vanaf 2025)

Het management stelt dat door het automatiseren van een aantal financiële processen de personeelsinzet bij DFIN kan dalen met 5 voltijds equivalenten. Nog los van de discussie of dit realistisch is, lijkt het ons absurd een streefdoel te stellen op het aantal arbeidsplaatsen dat moet verdwijnen zolang de werkdruk van heel wat andere collega's onmogelijk hoog blijft.

Ons alternatief: indien “rationalisaties” of hervormingen leiden tot een vermindering van de personeelsinzet in één domein, moeten deze mensen ingezet worden om elders de dienstverlening aan de UGent te verbeteren.

We willen dat bij hervormingen de focus wordt gelegd op het verbeteren van de kwaliteit van de dienstverlening en het verminderen van de werkdruk bij alle personeelscategorieën, niet op het besparen op “koppen”.

5. Outsourcen en stopzetten transport, uitleendienst magazijn en kringloopwinkel (besparing van 120.000€/jaar)

De collega's van transport, de interne post, de uitleendienst, het magazijn en de kringloopwinkel spelen een cruciale rol in de logistieke werking van onze universiteit. Zij zijn het die zorgen dat post en pakketjes tijdig en correct geleverd worden op de universiteit. Vaak moeten ze daarbij verkeerd geleverde pakjes van DHL, PostNL of GLS bij de juiste mensen brengen. De mensen van transport zorgen vaak voor leveringen en verhuisbewegingen die erg dringend zijn, en tonen daarbij een vergaande flexibiliteit. Zeker tijdens de voorbije coronaperiode is dit cruciaal gebleken om ervoor te zorgen dat de universiteit voldoende mondklappers, handgel en andere beschermingsmiddelen beschikbaar had waar nodig. De kringloopwinkel is een belangrijke schakel in een circulaire keten voor bureaumateriaal en meubels aan de UGent: vakgroepen en individuen kunnen er terecht om goedkoop en degelijk bureaumateriaal aan te schaffen.

Ons alternatief: wij pleiten voor het behoud van de logistieke diensten binnen de UGent. We willen deze diensten verder uitbouwen tot een echt logistiek centrum.

Materiaal dat vaak gebruikt wordt aan de UGent kan zo centraal aangekocht worden, waarna vakgroepen en diensten dit snel en goedkoop intern kunnen bestellen. De levering kan snel en flexibel via bakfietsen en elektrische voertuigen, eerder dan via vervuilende camionettes van (bijvoorbeeld) PostNL. Het materiaal wordt rondgebracht door UGent-collega's die de universiteit kennen, en die flexibel en gedreven zijn om alles op een correcte en snelle manier rond te brengen.

De kringloopwinkel willen we verder uitbouwen tot een echte circulaire hub voor meubilair en kantoomateriaal. Vaak gebruikt kantoomateriaal wordt aangekocht, waarbij we investeren in duurzame en herbruikbare materialen. Die meubels worden dan ter beschikking gesteld aan vakgroepen en diensten. Is het materiaal niet meer nodig, dan kan het snel worden gerecupereerd om het elders in te zetten. We kiezen radicaal voor hergebruik en modulair meubilair: dit is niet alleen economisch interessant, het is ook cruciaal voor het verminderen van onze afvalberg en om te voldoen aan de klimatologische uitdagingen.

Vandaag wordt heel wat geld besteed aan het extern stockeren van materiaal, met bedragen die evolueren tussen de 20.000€ en 35.000€ per maand! Wij menen dat er hier op kan bespaard worden, eerder dan de interne logistieke diensten, die een waardevolle rol spelen binnen onze organisatie, te raken.

6. Schrappen in "comfortwerken" en kleine renovaties (besparing 100.000€/jaar)

Heel wat lokalen en gebouwen van de UGent zijn sterk verouderd en niet kwalitatief. Vaak zijn kleine ingrepen onvoldoende, en is een grotere renovatie nodig. In sommige gevallen kan echter een kleine renovatie of wat opfriswerk een wereld van verschil betekenen voor het comfort en welzijn van de collega's die elke dag in die gebouwen moeten werken.

Een besparing van 100.000€/jaar is uiteraard beperkt, maar kan dus wel een grote impact hebben op het comfort en welzijn van veel collega's.

Ons alternatief: geen besparing op "comfortwerken en kleine renovaties": er moet geïnvesteerd worden in kwaliteitsvolle werkplekken.

7. Stopzetten Restaurant en Catering Het Pand (besparing 250.000€/jaar)

Het bestuur stelt voor om het restaurant en de cateringdienst die zich in 't Pand bevond stop te zetten. Op vraag van de ATP-vertegenwoordiging in de Raad van Bestuur werd er aan het document wel toegevoegd dat men zou nadenken over een alternatief restaurant, een beetje naar het model van de "Kleine Brug" uit het verleden. Toen de collega's van 't Pand werden geïnformeerd over de plannen, was er van dit alternatief echter geen sprake: er werd hen duidelijk gemaakt dat er geen alternatieve functies zouden voorzien worden.

Ons alternatief: het opzetten van een nieuw restaurant voor personeel en hun bezoekers, waarbij de focus ligt op duurzame keuken en korte keten bij leveringen. De besparing realiseren we door de statutarisering van het personeel.

Dit restaurant kan bijvoorbeeld de vorm hebben van wat vroeger bekend stond als "De Kleine Brug", een restaurant waar personeel voor een iets uitgebreidere maaltijd terecht kan, en waar vers gekookt wordt. Er kan ook ruimte zijn voor het aspect "klasserestaurant" zoals 't Pand het nu kent, waarbij ook gasten en bezoekers meegenomen kunnen worden. Er kan ook catering aangeboden worden voor evenementen. Een mogelijke locatie kan de voormalige resto Kantienberg zijn, waar nu nog steeds een volledig uitgeruste keuken aanwezig is die uitermate geschikt is voor een dergelijk initiatief. Recent werd er in de verbruikszalen van deze resto wel een BOYD-leslokaal ingericht, waardoor deze optie weliswaar moeilijker wordt. Met een beetje goede wil kan er echter zeker een oplossing gevonden worden.

In een dergelijk restaurant kan op een experimentele manier gewerkt worden aan een duurzame voedselketen. Het restaurant kan een model zijn voor de buitenwereld, en de expertise uit het duurzaamheidsonderzoek aan de UGent kan

hier in de praktijk worden uitgetest. Het kan ook een aanzet vormen voor het hervormen van de studentenresto's zelf naar een meer duurzame en vers gekookte keuken.

We financieren dit initiatief door de statutarisering van het personeel van restaurant 't Pand (opbrengst zo'n 300.000€/jaar).

8. Uitbesteding kinderdagverblijf (besparing 550.000€/jaar)

De argumentatie van het management voor de uitbesteding van het kinderdagverblijf is dubbel: enerzijds wil men een besparing realiseren, anderzijds stelt men dat het voorzien van kinderopvang voor personeel van de UGent "geen kerntaak" is.

Dit laatste argument is hoogst dubbelzinnig. Is het voorzien van een kwaliteitsvolle opvang voor kinderen van personeelsleden dan niet belangrijk voor de werking van de UGent? Meent men dat de UGent niet langer de verantwoordelijkheid moet opnemen om te zorgen dat ook bvb. buitenlandse onderzoekers of personeelsleden die op korte termijn moeten beginnen kunnen rekenen op opvang? Of is de betekenis van "geen kerntaak" dat het op zich wel een cruciale taak is, maar dat het bestuur geen engagement wil opnemen om de kwaliteit van de opvang en de omkadering en de werkcondities van het personeel te garanderen? Een recent interview met de rector in Het Laatste Nieuws lijkt dit laatste te suggereren. Voor ons is dit absoluut onaanvaardbaar.

Ons alternatief: het statutariseren van het personeel van de kinderopvang, zodat zij de garantie krijgen op het behoud van hun statuut en werkcondities. Een samenwerking met de Stad Gent rond kinderopvang, waarbij ook de crèches aan de UGent die nu door de privé worden uitgebaat terug worden overgenomen.

Het personeel kan worden aangesteld in dezelfde UGent-statuten die ze nu hebben. De praktische organisatie van de crèches kan in samenwerking met de Stad worden georganiseerd. Dit betekent dat elk personeelslid van de UGent zekerheid heeft een plaats te krijgen in een opvanglocatie in Gent, zowel op een UGent-campus als eventueel daarbuiten. Overblijvende plaatsen op de UGent-campusen kunnen door de stad worden ingezet om inwoners uit de buurt een opvangplaats aan te bieden, volgens de geldende prioriteitsregels die de Stad hanteert. De UGent draagt bij tot de financiering van de crèche, maar vangt dit op door de besparing die zij realiseert door de statutarisatie (525.000€/jaar). De Stad draagt bij op basis van de voorziene plaatsen die zij zelf kan invullen.

9. Verhogen maaltijdprijzen personeel met gemiddeld 50%

Het UGent-bestuur heeft de intentie om de maaltijdprijzen van het personeel met gemiddeld 50% te verhogen. Er zou een systeem van prijsdifferentiatie worden ingevoerd, waarbij personeelsleden met een beperkter inkomen minder zouden betalen, en personeelsleden met een hoger inkomen nog meer. Voor sommigen zal er dus een stijging zijn die ver boven die 50% ligt.

Een dergelijke scherpe stijging is compleet absurd en onrealistisch. Zeker in combinatie met de afbouw van het aanbod en de dienstverlening die nu wordt doorgevoerd zal dit een dramatische impact hebben op het aantal gebruikers van de studentenresto's. Wij stellen dan ook onomwonden dat dit scenario het begin van het einde is van de studentenresto's zoals wij ze kennen.

Ons alternatief: een dergelijke besparing is niet alleen onrealistisch en absurd, ze is ook compleet onnodig. De statutarisatie van het personeel van de maaltijdvoorzieningen kan in totaal zo'n 1,675 miljoen/jaar opleveren, meer dan het dubbele van de beoogde besparing. Door statutarisaties bij de andere diensten onder de Directie Studentenvoorzieningen (huisvesting, sociale dienst, centrale coördinatie) zou nogmaals een 500.000€ kunnen gevonden worden.

Wij stellen dan ook voor om de extra gerealiseerde besparing prioritair in te zetten om het sociaal beleid naar studenten te versterken, onder meer via investeringen in studentenhomes, de sociale dienst en de maaltijdvoorzieningen. Een deel van dat geld zou bijvoorbeeld kunnen gebruikt worden om in navolging van het nieuwe duurzame restaurant 't Pand ook de studentenresto's verder te verduurzamen, en opnieuw zelfs een verskeuken te voorzien. Op die manier kan er voor alle personeelsleden en studenten een gezonde en duurzame maaltijd worden voorzien.

10. Verlofdagen schrappen en maximaliseren werkdruk

Het management lanceerde ook het voorstel om het aantal verlofdagen voor het UGent-personeel te verlagen, en/of te voorzien in de "maximalisatie van de prestaties tijdens een voltijdse werkweek van 38u", en/of "een meer flexibele omgang met de werkweek in overleg tussen de direct leidinggevende en de werknemer". De te realiseren besparing voor dit voorstel is niet opgenomen in de bijgevoegde begrotingstabel.

De werkdruk aan de UGent ligt hoog, en dit over alle personeelscategorieën. Kijk maar naar het hoge aantal burnouts en andere aan stress gerelateerde ziektebeelden aan de UGent. Uiteraard zal die druk niet voor elk individueel personeelslid even hoog liggen, maar door de band genomen zullen er bij elke personeelscategorie veel meer collega's zijn die te veel werk hebben dan zij die te weinig werk hebben. Spreken over een verdere maximalisatie van de werkdruk, een verdere flexibilisering of het schrappen van verlofdagen is dan ook totaal onrealistisch. Zeker ook omdat we uit de voorbije coronaperiode hebben geleerd dat het personeel zich al zeer flexibel heeft opgesteld, het werk voor velen al sterk "gemaximaliseerd" werd, en voldoende rustpunten zo belangrijk zijn gebleken...

Ons alternatief: dit voorstel kan gewoon geschrapt worden, het heeft bovendien geen impact op de voorziene besparingen.

Uiteraard zijn ook wij er van overtuigd dat de universiteit efficiënter kan georganiseerd worden, we deden hierover al heel wat voorstellen. We denken echter dat eventuele efficiëntiewinsten moeten ingezet worden om de dienstverlening naar onderzoekers, lesgevers en studenten te verbeteren, én om de werkdruk bij alle personeelscategorieën verder te verlichten.

11. Durf verder denken

We betreuren dat zo goed als alle voorstellen die gericht zijn op personeel vooral tot doel hebben om te besparen, vaak op een heel asociale manier. Er wordt niet nagedacht hoe we de universiteit kunnen hervormen, socialer, warmer en kwaliteitsvoller te maken. Wij menen dat er niet alleen een debat moet gevoerd worden waar er kan bespaard worden, maar ook waar er moet geïnvesteerd worden. Voor ons ligt dit bij het versterken van de interne dienstverlening naar onderzoekers, lesgevers en studenten, en meer vaste posities voor onderzoekers en lesgevers. Dit zal volgens ons ook de werkdruk voor alle personeelscategorieën verlichten.

Daarnaast willen wij de UGent ook socialer maken: zorg voor een versterking van het sociaal beleid naar studenten, en zorg voor de insourcing van die collega's die elke dag voor de UGent werken via slechtere contracten in onderaanneming: de schoonmaak, technische diensten, schrijnwerkerij etc. In de meeste gevallen zal dat zelfs een besparing opleveren voor de UGent.

De middelen hiervoor kunnen gehaald worden door het verder statutariseren van diensten waarbij de UGent nu geen overheveling wil voorzien. Eén voorbeeld is het museum: een statutarisatie van het personeel bij erfgoed en musea kan zorgen voor een jaarlijkse besparing van 406.000€.

Als we kijken naar alle andere contractuele personeelsleden die nog zouden kunnen gestatuariseerd worden, zou dit de UGent nogmaals zo'n 7,5 miljoen € besparing per jaar kunnen opleveren. In een aantal gevallen kan dit gebeuren binnen het huidige reglementaire en decretale kader: het bestuur zou sterker kunnen inzetten op het voorzien van procedures om die collega's die vandaag nog niet in aanmerking komen voor statutarisatie toch overhevelbaar te maken.

In een aantal gevallen zal een statutarisatie enkel mogelijk zijn indien de Vlaamse regering daarvoor de toestemming geeft. Het gaat dan vooral om collega's die al erg lang aan de UGent werken, en waarbij het niet meer duidelijk is hoe hun aanwerving toen precies is verlopen. Die collega's kregen de voorbije jaren al meerdere positieve evaluaties: het is dus duidelijk dat hun aanwerving zeker terecht was. Indien de Vlaamse regering oprecht in zit met de UGent-begroting, kan ze via een éénmalige regularisatie maken dat al deze collega's statutair kunnen worden. De opbrengst van zo'n operatie kan dan geherinvesteerd worden in de werking van de UGent.

Ook deze besparingsronde is geen langetermijnoplossing

Door het management wordt wel eens beweerd dat met deze besparingsronde we voor de toekomst “safe” zullen zitten, dat er geen volgende besparingsrondes meer zullen nodig zijn. Wij denken dat dit een totaal verkeerde benadering is.

Wij zijn er van overtuigd dat de huidige budgettaire situatie kan opgelost worden door sociaal correcte alternatieve besparingen, vooral het inzetten op statutarisatie. Deze nota wil dit dan ook aantonen.

Echter: de fundamentele reden waarom de UGent zou moeten besparen is omdat dit wordt opgelegd door de Vlaamse regering. Sinds de invoering van het Financieringsdecreet voor het Hoger Onderwijs in 2008 hebben alle opeenvolgende Vlaamse regeringen bespaard op universiteiten en hogescholen: bedragen werden jaar na jaar slechts gedeeltelijke geïndexeerd, beloofde groeipaden om het stijgende aantal studenten op te vangen werden door de regering niet nageleefd, de “kliks” – de overeengekomen verhoging van de middelen over het hele hoger onderwijs op basis van de stijgende studentenaantallen en publicatieoutput – werden door de overheid geschrapt, en de huidige en vorige Vlaamse regering voerden bovendien ook nog eens sterke lineaire besparingen door. Daarnaast voorziet de Vlaamse regering slechts 20% van de middelen die het hoger onderwijs jaarlijks nodig heeft voor investeringen in gebouwen en infrastructuur. In totaal verloor het hoger onderwijs de voorbije 14 jaar ongeveer 1/3^{de} van haar budget in vergelijking met de beloofde middelen uit het Financieringsdecreet. Dit systematische besparingsbeleid moet stoppen.

Het is duidelijk dat het UGent-bestuur met de huidige besparingsvoorstellen wil proberen aan te tonen dat ze de “beste leerling” uit de klas is, dat ze de besparingen van de Vlaamse overheid met het grootste enthousiasme wil doorvoeren. Wij denken dat dit de slechtst mogelijke houding is die een universiteitsbestuur kan aannemen in tijden van besparingen. Braaf de besparingen doorvoeren en braaf een aanval inzetten in het statuut van het personeel zal de Vlaamse regering niet aanzetten haar besparingsbeleid te milderen. In tegendeel: de besparingen die de UGent nu wil doorvoeren zullen in de toekomst het model worden voor nieuwe besparingen aan andere instellingen van het hoger onderwijs. Zo komen we terecht in een vicieuze cirkel van steeds nieuwe besparingen.

Wij denken dat de rector en het universiteitsbestuur beter nu een lijn zouden trekken: tot hier en niet verder. De UGent moet systematischer, duidelijker en harder van leer trekken tegen de besparingslogica. Ze moet het maatschappelijk debat aangaan, aantonen hoe moeilijk het geworden is om kwaliteitsvol onderzoek en onderwijs te voorzien in een context van aanhoudende besparingen.

Wij roepen het universiteitsbestuur dan ook op om hierover het debat op te starten. We vragen duidelijk de intrekking van de huidige besparingsvoorstellen, en we vragen om onze alternatieve voorstellen te overwegen. Maar we willen ook verder gaan: laten we samen systematischer opkomen tegen de besparingen van de Vlaamse regering. Laten we het de regering zo moeilijk mogelijk maken om hun besparingen verkocht te krijgen. Wij denken dat dit een veel gezondere tactiek is dan het huidige besparingsbeleid gedwee uit te voeren.

Tot slot: een woordje uitleg bij de methodiek die we gebruikten bij de berekening van de mogelijke alternatieve besparingen

In de meeste gevallen is ons voorstel om de nodige besparingen te organiseren door een vergaande statutarisatie van het personeel van de betrokken diensten. Een statutair personeelslid is voor de UGent ongeveer 25% goedkoper dan een contractueel personeelslid met dezelfde functieklasse, salarisschaal en anciënniteit. De belangrijkste reden hiervoor is dat de sociale bijdragen voor een statutair personeelslid significant lager liggen dan bij een contractueel: de meeste pensioenlasten worden immers gedragen door de federale overheid, en een aantal andere bijdragen (bvb. werkloosheid) komen te vervallen omwille van de specificiteit van het statuut. Daarnaast moet de UGent voor statutaire personeelsleden geen bijdrage doen voor het aanvullend pensioen van contractuelen: statutairen genieten immers van het betere ambtenarenpensioen. In bijlage geven we een aantal voorbeelden van budgetinschattingen om aan te tonen dat deze inschatting van 25% inderdaad correct is.

De genoemde groepen personeelsleden zijn voor het overgrote deel inderdaad nog steeds contractueel. Een aantal van hen hadden bovendien ook een contract van onbepaalde duur vóór 2016, waardoor ze nog het oude aanvullend

pensioenplan hadden. Dit plan is nóg duurder dan het plan dat vanaf 2016 aan alle ATP-leden werd toegekend. Met deze mogelijke extra besparing hebben we geen rekening gehouden.

Uiteraard is de opbrengst van de statutarisatie geen netto-opbrengst. Zo is op financieel vlak de keerzijde van statutarisatie dat de UGent extra personeelsleden zal moeten voorzien om bvb. bij langdurige ziekte te voorzien in vervangingen: contractuele personeelsleden krijgen dan immers een uitkering van het ziektefonds, waardoor de loonkost voor de UGent tijdelijk wegvalt. Bij statutairen blijft de UGent deze lonen doorbetalen. Echter: de meeropbrengst is zo substantieel, dat deze extra kost zeker kan gedragen worden.

Om de loonkosten in deze verschillende diensten te kennen bekeken we de meest recente cijfers van de meerjarenbegroting (deze die in november 2021 door de Raad van Bestuur werden goedgekeurd). Omdat de budgetten over verschillende jaren verschillen, namen we telkens het laatste jaar in deze tabellen, namelijk de begroting 2026. We gebruikten bij de besparingen ook telkens het bedrag dat het management wenst te besparen voor dat jaar, om gelijkwaardige cijfers te kunnen vergelijken.

In één geval (logistieke diensten) stellen we voor de besparing te realiseren door het stopzetten van de externe stockage van materialen en meubilair van de UGent bij een extern depot (Vervaet). De voorbije maanden schommelde het bedrag dat de UGent hiervoor betaalde tussen de 20.000€ en 35.000€ per maand, wat neerkomt op een mogelijke besparing van 240.000€ à 420.000€/jaar. Recent kwam er meer ruimte vrij in de eigen UGent-depots (onder meer na een grote stijging van de verkoop van meubilair door de kringloopwinkel na een oproep door de vakorganisaties om massaal gebruik te maken van dit aanbod). De huidige bezetting in het externe depot zou een maandelijkse kostprijs van 20.000€ à 25.000€/bedragen, op jaarbasis nog steeds significant meer dan de voorziene besparing door het outsourcen van het intern magazijn en de logistieke diensten.

Bijlage: voorbeelden om verschil in loonkost contractuelen vs. statutairen te illustreren

Overzichtstabel

ATP schaal en anciënniteit	Contractueel	Statutair	verschil	%
3.1, 0 jaar anciënniteit	€ 43 184,98	€ 32 436,00	€ 10 748,98	24,89%
3.3, 8 jaar anciënniteit	€ 52 912,04	€ 39 686,13	€ 13 225,91	25,00%
4.1 12 jaar anciënniteit	€ 58 944,92	€ 44 171,78	€ 14 773,14	25,06%
4.3 20 jaar anciënniteit	€ 73 372,85	€ 54 988,01	€ 18 384,84	25,06%
7.1 10 jaar anciënniteit	€ 78 336,67	€ 58 712,12	€ 19 624,55	25,05%
9.1 12 jaar anciënniteit	€ 97 061,47	€ 72 671,46	€ 24 390,01	25,13%

3.1, 0 jaar anciënniteit

Raming berekend op 03.02.2022		Raming berekend op 03.02.2022	
Periode tewerkstelling van	01.01.2022 tot 31.12.2022	Periode tewerkstelling van	01.01.2022 tot 31.12.2022
Object	R S 70347563 Medewerker project XYZ	Object	R S 70347565 Medewerker project XYZ
Medew. groep & -subgroep	3 Niet-werking 3F ATP niet-werking	Medew. groep & -subgroep	1 Werking 1E ATP vastbenoemd
Vakantiegeld blijft INDIENST	JA	Vakantiegeld blijft INDIENST	JA
Salarisschaal	3.1	Salarisschaal	3.1
Anciënniteit jaren	00	Anciënniteit jaren	00
Niet-geïndexeerde jaarwedde	14.009,60 EURO per jaar	Niet-geïndexeerde jaarwedde	14.009,60 EURO per jaar
Tewerkstellingspercentage	100,00 %	Tewerkstellingspercentage	100,00 %
Bijk. personeelskost (%)	0,00 %	Bijk. personeelskost (%)	0,00 %
Bijk. personeelskost	0,00 EURO per maand	Bijk. personeelskost	0,00 EURO per maand
Woonwerkverkeer (%)	2,00 %	Woonwerkverkeer (%)	2,00 %
Woonwerkverkeer	0,00 EURO per maand	Woonwerkverkeer	0,00 EURO per maand

Kostenbestanddelen	Raming 2022
Bruto Salaris	25.715,78
Haardtoelage	1.321,43
Standplaatsstoeilage	
Werkgeversbijdrage Soc. Zek.	8.846,56
Bijkomende personeelskost EURO	
Verzekering Arbeidsongevallen	358,87
SUBTOTAAL Salaris	36.242,64
Werkgeversbijdrage pensioenplan	2.052,85
Woonwerkverkeer	724,86
FWD Loonadministratie	
Bijkomende personeelskost %	
TOTAAL Salaris	39.020,35
Eindejaarsstoeilage	1.975,95
Vakantiegeld In Dienst	2.188,68
Vakantiegeld Uit Dienst	
TOTAAL	43.184,98

Totaal van de ramingen:	43.184,98	EURO
-------------------------	-----------	------

Index	01.10.2021 :	177,58	%
	01.02.2022 :	181,14	%
	01.04.2022 :	184,76	%
Sociale Zekerheid	01.01.2022 :	32,72	%

BTW die eventueel op de globale kost van een project dient aangerekend te worden, is niet in deze raming opgenomen.

 Raming berekend op 03.02.2022 | | Raming 2022 | || Bruto Salaris | 25.715,78 | | Bruto Salaris | 25.715,78 |
Haardtoelage	1.321,43		Haardtoelage	1.321,43
Standplaatsstoeilage			Standplaatsstoeilage	
Werkgeversbijdrage Soc. Zek.	1.422,16		Werkgeversbijdrage Soc. Zek.	1.422,16
Bijkomende personeelskost EURO			Bijkomende personeelskost EURO	
Verzekering Arbeidsongevallen			Verzekering Arbeidsongevallen	
SUBTOTAAL Salaris	**28.459,37**		**SUBTOTAAL Salaris**	**28.459,37**
Werkgeversbijdrage pensioenplan			Werkgeversbijdrage pensioenplan	
Woonwerkverkeer	569,17		Woonwerkverkeer	569,17
FWD Loonadministratie			FWD Loonadministratie	
Bijkomende personeelskost %			Bijkomende personeelskost %	
TOTAAL Salaris	**29.028,54**		**TOTAAL Salaris**	**29.028,54**
Eindejaarsstoeilage	1.502,10		Eindejaarsstoeilage	1.502,10
Vakantiegeld In Dienst	1.905,36		Vakantiegeld In Dienst	1.905,36
Vakantiegeld Uit Dienst			Vakantiegeld Uit Dienst	
TOTAAL	**32.436,00**		**TOTAAL**	**32.436,00**

Totaal van de ramingen:	32.436,00	EURO
-------------------------	-----------	------

Index	01.10.2021 :	177,58	%
	01.02.2022 :	181,14	%
	01.04.2022 :	184,76	%
Sociale Zekerheid	01.01.2022 :	5,26	%

De kostprijs van het vakantiegeld kan aanzienlijk stijgen indien de kandidaat jonger is dan 25 jaar op het einde van het jaar van behalen van diploma EN in dienst komt binnen de vier maanden na beëindigen van de studies.

BTW die eventueel op de globale kost van een project dient aangerekend te worden, is niet in deze raming opgenomen.

3.3, 8 jaar anciënniteit

Raming berekend op		03.02.2022	
Periode tewerkstelling van	01.01.2022	tot 31.12.2022	
Object	R S 70347562	Medewerker project XYZ	
Medew. groep & -subgroep	3 Niet-werking	3F ATP niet-werking	
Vakantiegeld blijft INDIENST	JA		
Salarisschaal	3,3		
Anciënniteit jaren	8		
Niet-geïndexeerde jaarwedde		17.679,15	EURO per jaar
Tewerkstellingspercentage		100,00	%
Bijk. personeelskost (%)		0,00	%
Bijk. personeelskost		0,00	EURO per maand
Woonwerkverkeer (%)		2,00	%
Woonwerkverkeer		0,00	EURO per maand

Kostenbestanddelen	Raming 2022
Bruto Salaris	32.451,56
Haardtoelage	660,71
Standplaats-toelage	
Werkgeversbijdrage Soc. Zek.	10.834,33
Bijkomende personeelskost EURO	
Verzekering Arbeidsongevallen	439,44
SUBTOTAAL Salaris	44.386,04
Werkgeversbijdrage pensioenplan	2.585,96
Woonwerkverkeer	887,71
FWO Loonadministratie	
Bijkomende personeelskost %	
TOTAAL Salaris	47.859,71
Eindejaars-toelage	2.420,01
Vakantiegeld In Dienst	2.632,32
Vakantiegeld Uit Dienst	
TOTAAL	52.912,04

Totaal van de ramingen: 52.912,04 EURO

Index	01.10.2021 :	177,58	%
	01.02.2022 :	181,14	%
	01.04.2022 :	184,76	%
Sociale Zekerheid	01.01.2022 :	32,72	%

BTW die eventueel op de globale kost van een project dient aangerekend te worden, is niet in deze raming opgenomen.

Raming berekend op		03.02.2022	
Periode tewerkstelling van	01.01.2022	tot 31.12.2022	
Object	R S 70347566	Medewerker project XYZ	
Medew. groep & -subgroep	1 Werking	1E ATP vastbenoemd	
Vakantiegeld blijft INDIENST	JA		
Salarisschaal	3,3		
Anciënniteit jaren	8		
Niet-geïndexeerde jaarwedde		17.679,15	EURO per jaar
Tewerkstellingspercentage		100,00	%
Bijk. personeelskost (%)		0,00	%
Bijk. personeelskost		0,00	EURO per maand
Woonwerkverkeer (%)		2,00	%
Woonwerkverkeer		0,00	EURO per maand

Kostenbestanddelen	Raming 2022
Bruto Salaris	32.451,56
Haardtoelage	660,71
Standplaats-toelage	
Werkgeversbijdrage Soc. Zek.	1.741,69
Bijkomende personeelskost EURO	
Verzekering Arbeidsongevallen	
SUBTOTAAL Salaris	34.853,96
Werkgeversbijdrage pensioenplan	
Woonwerkverkeer	697,09
FWO Loonadministratie	
Bijkomende personeelskost %	
TOTAAL Salaris	35.551,05
Eindejaars-toelage	1.843,56
Vakantiegeld In Dienst	2.291,52
Vakantiegeld Uit Dienst	
TOTAAL	39.686,13

Totaal van de ramingen: 39.686,13 EURO

Index	01.10.2021 :	177,58	%
	01.02.2022 :	181,14	%
	01.04.2022 :	184,76	%
Sociale Zekerheid	01.01.2022 :	5,26	%

BTW die eventueel op de globale kost van een project dient aangerekend te worden, is niet in deze raming opgenomen.

4.1 12 jaar anciënniteit

Raming berekend op		03.02.2022	
Periode tewerkstelling van	01.01.2022	tot 31.12.2022	
Object	R S 70347567	Medewerker project XYZ	
Medew. groep & -subgroep	1 Werking	1E ATP vastbenoemd	
Vakantiegeld blijft INDIENST	JA		
Salarisschaal	4,1		
Anciënniteit jaren	12		
Niet-geïndexeerde jaarwedde		20.077,09	EURO per jaar
Tewerkstellingspercentage		100,00	%
Bijk. personeelskost (%)		0,00	%
Bijk. personeelskost		0,00	EURO per maand
Woonwerkverkeer (%)		2,00	%
Woonwerkverkeer		0,00	EURO per maand

Kostenbestanddelen	Raming 2022
Bruto Salaris	36.853,16
Haardtoelage	
Standplaats-toelage	
Werkgeversbijdrage Soc. Zek.	1.938,50
Bijkomende personeelskost EURO	
Verzekering Arbeidsongevallen	
SUBTOTAAL Salaris	38.791,66
Werkgeversbijdrage pensioenplan	
Woonwerkverkeer	775,87
FWO Loonadministratie	
Bijkomende personeelskost %	
TOTAAL Salaris	39.567,53
Eindejaars-toelage	2.053,89
Vakantiegeld In Dienst	2.550,36
Vakantiegeld Uit Dienst	
TOTAAL	44.171,78

Totaal van de ramingen: 44.171,78 EURO

Index	01.10.2021 :	177,58	%
	01.02.2022 :	181,14	%
	01.04.2022 :	184,76	%
Sociale Zekerheid	01.01.2022 :	5,26	%

BTW die eventueel op de globale kost van een project dient aangerekend te worden, is niet in deze raming opgenomen.

Raming berekend op		03.02.2022	
Periode tewerkstelling van	01.01.2022	tot 31.12.2022	
Object	R S 70347561	Medewerker project XYZ	
Medew. groep & -subgroep	3 Niet-werking	3F ATP niet-werking	
Vakantiegeld blijft INDIENST	JA		
Salarisschaal	4,1		
Anciënniteit jaren	12		
Niet-geïndexeerde jaarwedde		20.077,09	EURO per jaar
Tewerkstellingspercentage		100,00	%
Bijk. personeelskost (%)		0,00	%
Bijk. personeelskost		0,00	EURO per maand
Woonwerkverkeer (%)		2,00	%
Woonwerkverkeer		0,00	EURO per maand

Kostenbestanddelen	Raming 2022
Bruto Salaris	36.853,16
Haardtoelage	
Standplaats-toelage	
Werkgeversbijdrage Soc. Zek.	12.058,34
Bijkomende personeelskost EURO	
Verzekering Arbeidsongevallen	489,07
SUBTOTAAL Salaris	49.400,57
Werkgeversbijdrage pensioenplan	2.933,26
Woonwerkverkeer	987,98
FWO Loonadministratie	
Bijkomende personeelskost %	
TOTAAL Salaris	53.321,81
Eindejaars-toelage	2.693,43
Vakantiegeld In Dienst	2.929,68
Vakantiegeld Uit Dienst	
TOTAAL	58.944,92

Totaal van de ramingen: 58.944,92 EURO

Index	01.10.2021 :	177,58	%
	01.02.2022 :	181,14	%
	01.04.2022 :	184,76	%
Sociale Zekerheid	01.01.2022 :	32,72	%

BTW die eventueel op de globale kost van een project dient aangerekend te worden, is niet in deze raming opgenomen.

4.3 20 jaar anciënniteit

Raming berekend op	03.02.2022		
Periode tewerkstelling van	01.01.2022	tot 31.12.2022	
Object	R S 70347564	Medewerker project XYZ	
Medew. groep & -subgroep	3 Niet-werking	3F ATP niet-werking	
Vakantiegeld blijft INDIENST	JA		
Salariisschaal	4.3		
Anciënniteit jaren	20		
Niet-geïndexeerde jaarwedde		24.991,30	EURO per jaar
Tewerkstellingspercentage		100,00	%
Bijk. personeelskost (%)		0,00	%
Bijk. personeelskost		0,00	EURO per maand
Woonwerkverkeer (%)		2,00	%
Woonwerkverkeer		0,00	EURO per maand

Kostenbestanddelen	Raming 2022
Bruto Salaris	45.873,65
Haardtoelage	
Standplaatsstoelage	
Werkgeversbijdrage Soc. Zek.	15.009,85
Bijkomende personeelskost EURO	
Verzekering Arbeidsongevallen	608,83
SUBTOTAAL Salaris	61.492,33
Werkgeversbijdrage pensioenplan	3.651,17
Woonwerkverkeer	1.229,87
FWD Loonadministratie	
Bijkomende personeelskost %	
TOTAAL Salaris	66.373,37
Eindejaarsstoelage	3.352,68
Vakantiegeld In Dienst	3.646,80
Vakantiegeld Uit Dienst	
TOTAAL	73.372,85

Totaal van de ramingen:	73.372,85 EURO		
Index	01.10.2021 :	177,58	%
	01.02.2022 :	181,14	%
	01.04.2022 :	184,76	%
Sociale Zekerheid	01.01.2022 :	32,72	%

BTW die eventueel op de globale kost van een project dient aangerekend te worden, is niet in deze raming opgenomen.

Raming berekend op	03.02.2022		
Periode tewerkstelling van	01.01.2022	tot 31.12.2022	
Object	R S 70347569	Medewerker project XYZ	
Medew. groep & -subgroep	1 Werking	1E ATP vastbenoemd	
Vakantiegeld blijft INDIENST	JA		
Salariisschaal	4.3		
Anciënniteit jaren	20		
Niet-geïndexeerde jaarwedde		24.991,30	EURO per jaar
Tewerkstellingspercentage		100,00	%
Bijk. personeelskost (%)		0,00	%
Bijk. personeelskost		0,00	EURO per maand
Woonwerkverkeer (%)		2,00	%
Woonwerkverkeer		0,00	EURO per maand

Kostenbestanddelen	Raming 2022
Bruto Salaris	45.873,65
Haardtoelage	
Standplaatsstoelage	
Werkgeversbijdrage Soc. Zek.	2.412,99
Bijkomende personeelskost EURO	
Verzekering Arbeidsongevallen	
SUBTOTAAL Salaris	48.286,64
Werkgeversbijdrage pensioenplan	
Woonwerkverkeer	965,79
FWD Loonadministratie	
Bijkomende personeelskost %	
TOTAAL Salaris	49.252,43
Eindejaarsstoelage	2.560,86
Vakantiegeld In Dienst	3.174,72
Vakantiegeld Uit Dienst	
TOTAAL	54.988,01

Totaal van de ramingen:	54.988,01 EURO		
Index	01.10.2021 :	177,58	%
	01.02.2022 :	181,14	%
	01.04.2022 :	184,76	%
Sociale Zekerheid	01.01.2022 :	5,26	%

BTW die eventueel op de globale kost van een project dient aangerekend te worden, is niet in deze raming opgenomen.

7.1 10 jaar anciënniteit

Raming berekend op	15.02.2022		
Periode tewerkstelling van	01.01.2022	tot 31.12.2022	
Object	R S 70348677	Medewerker project XYZ	
Medew. groep & -subgroep	3 Niet-werking	3F ATP niet-werking	
Vakantiegeld blijft INDIENST	JA		
Salariisschaal	7.1		
Anciënniteit jaren	10		
Niet-geïndexeerde jaarwedde		26.801,39	EURO per jaar
Tewerkstellingspercentage		100,00	%
Bijk. personeelskost (%)		0,00	%
Bijk. personeelskost		0,00	EURO per maand
Woonwerkverkeer (%)		2,00	%
Woonwerkverkeer		0,00	EURO per maand

Kostenbestanddelen	Raming 2022
Bruto Salaris	49.196,18
Haardtoelage	
Standplaatsstoelage	
Werkgeversbijdrage Soc. Zek.	16.097,01
Bijkomende personeelskost EURO	
Verzekering Arbeidsongevallen	652,97
SUBTOTAAL Salaris	65.946,16
Werkgeversbijdrage pensioenplan	3.897,09
Woonwerkverkeer	1.318,92
FWD Loonadministratie	
Bijkomende personeelskost %	
TOTAAL Salaris	71.162,17
Eindejaarsstoelage	3.263,58
Vakantiegeld In Dienst	3.910,92
Vakantiegeld Uit Dienst	
TOTAAL	78.336,67

Totaal van de ramingen:	78.336,67 EURO		
Index	01.10.2021 :	177,58	%
	01.02.2022 :	181,14	%
	01.04.2022 :	184,76	%
Sociale Zekerheid	01.01.2022 :	32,72	%

BTW die eventueel op de globale kost van een project dient aangerekend te worden, is niet in deze raming opgenomen.

Raming berekend op	15.02.2022		
Periode tewerkstelling van	01.01.2022	tot 31.12.2022	
Object	R S 70348680	Medewerker project XYZ	
Medew. groep & -subgroep	1 Werking	1E ATP vastbenoemd	
Vakantiegeld blijft INDIENST	JA		
Salariisschaal	7.1		
Anciënniteit jaren	10		
Niet-geïndexeerde jaarwedde		26.801,39	EURO per jaar
Tewerkstellingspercentage		100,00	%
Bijk. personeelskost (%)		0,00	%
Bijk. personeelskost		0,00	EURO per maand
Woonwerkverkeer (%)		2,00	%
Woonwerkverkeer		0,00	EURO per maand

Kostenbestanddelen	Raming 2022
Bruto Salaris	49.196,18
Haardtoelage	
Standplaatsstoelage	
Werkgeversbijdrage Soc. Zek.	2.587,76
Bijkomende personeelskost EURO	
Verzekering Arbeidsongevallen	
SUBTOTAAL Salaris	51.783,94
Werkgeversbijdrage pensioenplan	
Woonwerkverkeer	1.035,67
FWD Loonadministratie	
Bijkomende personeelskost %	
TOTAAL Salaris	52.819,61
Eindejaarsstoelage	2.487,87
Vakantiegeld In Dienst	3.404,64
Vakantiegeld Uit Dienst	
TOTAAL	58.712,12

Totaal van de ramingen:	58.712,12 EURO		
Index	01.10.2021 :	177,58	%
	01.02.2022 :	181,14	%
	01.04.2022 :	184,76	%
Sociale Zekerheid	01.01.2022 :	5,26	%

BTW die eventueel op de globale kost van een project dient aangerekend te worden, is niet in deze raming opgenomen.

9.1 12 jaar anciënniteit

Raming berekend op		15.02.2022
Periode tewerkstelling van	01.01.2022	tot 31.12.2022
Object	R S 70348678	Medewerker project XYZ
Medew. groep & -subgroep	3 Niet-werking	3F ATP niet-werking
Vakantiegeld blijft INDIENST	JA	
Salarijschaal	9.1	
Anciënniteit jaren	12	
Niet-geïndexeerde jaarwedde	33.171,81	EURO per jaar
Tewerkstellingspercentage	100,00	%
Bijk. personeelskost (%)	0,00	%
Bijk. personeelskost	0,00	EURO per maand
Woonwerkverkeer (%)	2,00	%
Woonwerkverkeer	0,00	EURO per maand

Kostenbestanddelen	Raming 2022
Bruto Salaris	60.889,61
Haardtoelage	
Standplaats-toelage	
Werkgeversbijdrage Soc. Zek.	19.923,11
Bijkomende personeelskost EURO	
Verzekering Arbeidsongevallen	888,07
SUBTOTAAL Salaris	81.620,79
Werkgeversbijdrage pensioenplan	4.928,38
Woonwerkverkeer	1.632,45
FWD Loonadministratie	
Bijkomende personeelskost %	
TOTAAL Salaris	88.181,62
Eindejaars-toelage	4.039,29
Vakantiegeld In Dienst	4.840,56
Vakantiegeld Uit Dienst	
TOTAAL	97.061,47

Totaal van de ramingen:	97.061,47	EURO
-------------------------	-----------	------

Index	01.10.2021 :	177,58	%
	01.02.2022 :	181,14	%
	01.04.2022 :	184,76	%
Sociale Zekerheid	01.01.2022 :	32,72	%

BTW die eventueel op de globale kost van een project dient aangerekend te worden, is niet in deze raming opgenomen.

Raming berekend op		15.02.2022
Periode tewerkstelling van	01.01.2022	tot 31.12.2022
Object	R S 70348679	Medewerker project XYZ
Medew. groep & -subgroep	1 Werking	1E ATP vastbenoemd
Vakantiegeld blijft INDIENST	JA	
Salarijschaal	9.1	
Anciënniteit jaren	12	
Niet-geïndexeerde jaarwedde	33.171,81	EURO per jaar
Tewerkstellingspercentage	100,00	%
Bijk. personeelskost (%)	0,00	%
Bijk. personeelskost	0,00	EURO per maand
Woonwerkverkeer (%)	2,00	%
Woonwerkverkeer	0,00	EURO per maand

Kostenbestanddelen	Raming 2022
Bruto Salaris	60.889,61
Haardtoelage	
Standplaats-toelage	
Werkgeversbijdrage Soc. Zek.	3.202,82
Bijkomende personeelskost EURO	
Verzekering Arbeidsongevallen	
SUBTOTAAL Salaris	64.092,43
Werkgeversbijdrage pensioenplan	
Woonwerkverkeer	1.281,84
FWD Loonadministratie	
Bijkomende personeelskost %	
TOTAAL Salaris	65.374,27
Eindejaars-toelage	3.083,40
Vakantiegeld In Dienst	4.213,80
Vakantiegeld Uit Dienst	
TOTAAL	72.671,47

Totaal van de ramingen:	72.671,47	EURO
-------------------------	-----------	------

Index	01.10.2021 :	177,58	%
	01.02.2022 :	181,14	%
	01.04.2022 :	184,76	%
Sociale Zekerheid	01.01.2022 :	5,26	%

BTW die eventueel op de globale kost van een project dient aangerekend te worden, is niet in deze raming opgenomen.