

# FUNCTIEWEGING GEVAAR VOOR PERSONEEL LOKALE BESTUREN

**De functieclassificatie, een soort van functieweging, is een gevaar voor het personeel in de lokale besturen.**

**Politiek en bedrijfsleven zijn enthousiast omdat men kan verlonen volgens de prestaties. Niks verkeers mee.**

**Maar er is meer aan de hand.**

**“Einde vast inkomen  
voor ambtenaren. Einde  
transparant loonbeleid.  
Einde zekerheid  
volwaardig pensioen”**

De functieclassificatie wordt ontwikkeld door bedrijven die zich daarin specialiseren. Dit betekent dat bij de invoering, de opvolging en het onderhoud een niet te onderschatten kostprijs moet worden voorzien.

De administratie heeft vandaag een globale personeelskost in de vorm van wedden, lonen, vakantiegeld, vergoedingen, enz. Wanneer een bedrijf aangesteld wordt om de functieweging uit te voeren dan worden er tussen de opdrachtgever en de uitvoerder financiële afspraken gemaakt in functie van het te behalen resultaat.

#### **Willekeur troef**

Men moet een onderscheid maken tussen de private en de openbare sector. Vaak vergelijken politici die twee sectoren. Nochtans zou men beter moeten weten. Het wordt hoogtij dan de politiek dit beseft, dat deze vergelijking niet opgaat.

Beide sectoren hebben immers een ander doel. De privésector is er op uit om winst te maken en de openbare sector moet gewoon

voor een goede dienstverlening zorgen tegen een aanvaardbaar financieel prijskaartje. Met andere woorden, de openbare sector is niet onderworpen aan winstbejag.

Functieweging zou op een objectieve wijze moeten kunnen gebeuren, en daar knelt precies het schoentje.

Wat de lokale sector betreft is de politieke invloed heel groot. Om de zes jaar kunnen coalities wijzigen. De politiek stuurt het personeelsbeleid waardoor men bijna nooit een objectief functiewegingsbeleid kan tot stand brengen. Het hoeft geen betoog dat willekeur nog altijd troef is binnen de lokale sector.

Het managementteam binnen de lokale besturen was bij zijn opstart volledig onafhankelijk. In een latere fase liet de Vlaamse regering opnieuw de politieke overheid binnen het managementteam toe. Dit betekent dat ook het managementteam onder politieke invloed werkt. Van objectiviteit is er geen sprake meer.

Onze huidige weddenscalen zorgen voor een transparante en zichtbare loonevolutie over de ganse loopbaan. Met de huidige weddenscalen kan je min of meer berekenen welk pensioen je zal ontvangen binnen X-aantal jaren. Met de functieweging is men deze garanties kwijt. Het wordt onmogelijk om nog een berekening of raming te maken voor de toekomst van morgen en overmorgen.

Bijkomend heb je geen zekerheid over je inkomsten binnen je loopbaan. De functies

worden op bepaalde tijdstippen herwogen, -dat kan om de drie jaar zijn-, en het gewicht van je functie kan dalen of stijgen. Als de functie in waarde daalt dan zal je de komende jaren sowieso maandelijks en jaarlijks minder verdienen. Bijkomend zal dit een negatief effect hebben op je pensioen.

Door de evolutie in onze maatschappij, het economische beleid en de modernisering kunnen bestaande functies fors in waarde dalen. Kijk wat er bij Proximus is gebeurd met 1200 medewerkers.

Vandaag spreken we nog over het sluiten van een CAO zodat er een lineaire loonsverhoging kan worden doorgevoerd. Spreken we met het systeem van functieweging of IFIC nog over dergelijke mogelijkheden?

Functieweging kan eveneens aangegrepen worden om loonproblemen op te lossen. Wanneer een bestuur of bedrijf opdracht geeft aan de instelling die de functieweging beheert om een besparing door te voeren van 2%, dan zal je ook de inlevering van 2% moeten ondergaan, en dit zonder dat je daarbij inspraak hebt.

#### **Geen inspraak?**

Bij de opstart zal men er wel voor zorgen dat bijna iedereen er praktisch financieel iets beter van wordt. Indien je toetreedt tot het nieuwe loonbeleid zal je ook verplicht worden om een document te ondertekenen dat je akkoord gaat met de regels van het systeem.



In die regels schuilt het gevaar voor je toekomstige loopbaan en voor het toekomstig pensioen.

Het mooiste voorbeeld vinden we bij het UZ Gent. Het ziekenhuis had problemen door een ernstige fout in het loonbeleid. Jarenlang bleken honderden personeelsleden onderbetaald. Men wou dit rechtzetten via een functieclassificatie.

Onze organisatie is tegen het bestuur naar de rechter gestapt en UZ Gent werd zowel in Eerste Aanleg als door het Hof van Beroep veroordeeld voor het plegen van een misdrijf, m.a.w. poogde het bestuur om via een functieweging het misdrijf met de mantel der liefde toe te dekken.

Personeelsleden die lid zijn van VSOA-LRB kregen de kans een rechtszaak te starten tegen UZ Gent om hun rechten aan te vechten. Zij kregen dan ook via de rechtbank een financiële rechtzetting. Voor sommigen bedraagt dit tot 70.000 euro achterstallig loon.

Dit is dé illustratie waarvoor functieweging ook kan worden gebruikt.

#### **Gevaar voor pensioen?**

Wanneer in de loop van je loopbaan je functie in waarde daalt, heeft dit automatisch tot gevolg dat je een lager pensioen zal ontvangen. Voor het statutair personeel kan de negatieve impact dubbel zo groot zijn. Namelijk wanneer men het gewicht van de functie vijf of tien jaar vóór de pensioenleeftijd doet dalen dan wegen die laatste jaren dubbel zo zwaar in de pensioenberekening.

**Conclusie:** noch jij, noch de vakbonden hebben enige vat op het geldelijk statuut.

#### **Rol vakbond?**

In de meeste gevallen tracht men de vakbonden erbij te betrekken. Het is de verantwoordelijkheid van iedere vakorganisatie hoever ze zich laten meeslepen in dergelijke projecten. Wel lezen wij in meerdere reglementen dat er een algemeen communicatieverbod wordt doorgevoerd. Iedereen die in een be-

geleidingscommissie zetelt, moet zich onthouden van commentaar naar de basis toe. M.a.w. alles moet binnenskamers blijven. Men krijgt pas spreekrecht wanneer alles is beslist.

Samengevat biedt de functieweging **geen enkele garantie tot:**

- een stabiel inkomen over de ganse loopbaan;
- een transparant loonbeleid;
- een volwaardig pensioen.

Je geldelijk statuut bepaalt vandaag hoeveel je werkgever je jaarlijks over je ganse loopbaan moet betalen.

Met de functieweging bepaalt de werkgever hoeveel hij je jaarlijks over de ganse loopbaan wil betalen. ■

**Serge MEEUWS**

Nationaal voorzitter VSOA - LRB