

Interview Koen Van Kerkhoven

Macht vraagt tegenmacht voor een goed evenwicht

JOS WOUTERS EN KATRIEN VERSTRAETEN

Bij de start van het nieuwe schooljaar spraken we met secretaris-generaal Koen Van Kerkhoven over het belang van sociaal overleg. Met de sociale en LOC-verkiezingen in het vooruitzicht is het cruciaal om er nog eens op te hameren dat de onderwijsvakbond wel degelijk een verschil kan maken, van lokaal tot nationaal.

Wat is het belang van sociaal overleg?

Het sociale overleg en wat eruit voortvloeit, hebben een grote weerslag op het dagelijkse leven van werknemers en werkgevers. Goede collectieve arbeidsverhoudingen dragen bij tot de bevordering van de arbeidskwaliteit en tot het voorkomen en het oplossen van conflicten. Een gunstig sociaal klimaat leidt tot tevreden personeel. Tevreden personeelsleden leveren goed werk. Dat resulteert

in een positief leefklimaat, ook voor leerlingen, studenten, cursisten en ouders. Een goede sfeer op het werk is bovendien ook goede PR voor de school of instelling.

Sociaal overleg is samenwerken. Dat vraagt een luisterend oor van alle partijen. Om een goed sociaal klimaat te handhaven, moeten de onderhandelaars regelmatig balanceren tussen tegengestelde belangen. Door geduldig en met kennis van zaken te overleggen, boek je vooruitgang. Als er geen luisterbereidheid of respect

is, dreigt een impasse. Het overleg faalt en kan zelfs leiden tot staking: een mislukking voor alle partijen. Maar COC is een vakbond van overleg. Dat moet eerst alle kansen krijgen, vooraleer er ook maar aan acties gedacht wordt.

Het overleg kan op verschillende niveaus plaatsvinden. Het interprofessioneel niveau staat borg voor de grootste solidariteit want daar worden de minimumrechten voor alle arbeiders en bedienden van het land vastgelegd, dus ook voor de werknemers uit de 'kleine' sectoren. Op sectoraal niveau krijgen werknemers dezelfde rechten en plichten. Ook dat draagt bij tot solidariteit omdat er gestreefd wordt naar een algemene sociale vooruitgang voor alle werknemers. Lokaal worden (meer en meer) rechten en plichten vastgelegd op instellings- of schoolniveau en primeert de solidariteit tussen personeelsleden.

Hoe verloopt zo'n sociaal overleg?

Het hangt ervan af welk overleg je precies bedoelt. Dat varieert voor de verschillende niveaus: interprofessioneel (bijvoorbeeld over pensioenen), binnen onderwijs (wetten, decreten en besluiten), met onderwijsverstrekkers of lokaal (per school of instelling).

Voor een overleg met de minister van Onderwijs bijvoorbeeld nodigt de overheid alle sociale partners uit om een ontwerp-tekst, goedgekeurd door de Vlaamse Regering, grondig samen te bespreken. Elke partner krijgt de kans om opmerkingen of bedenkingen te formuleren. De overheid beslist of ze rekening houdt met die opmerkingen. Soms wel, soms niet. Een onderhandeling wordt afgesloten met een protocol van elke sociale partner. Die protocollen (akkoord, niet akkoord, gedeeltelijk akkoord) worden gebundeld en bezorgd aan de Vlaamse Regering, al dan niet vergezeld van een aangepast ontwerp. De Vlaamse Regering keurt dan voor een tweede keer goed en vraagt advies aan de Raad van State. Soms past ze haar besluit

>>



>> of ontwerp na dat advies nog een derde keer aan. Het besluit komt vervolgens in het Belgisch Staatsblad. Een decreet gaat naar het Vlaams Parlement. Nadat de commissie Onderwijs het besproken en eventueel aangepast heeft, gaat het ontwerp naar de plenaire vergadering en tot slot naar de Vlaamse Regering die het decreet finaal bekrachtigt. Daarna verschijnt het ook in het Belgisch Staatsblad.

Is er een evolutie in sociaal overleg? Wat zijn de ingrediënten voor een sterk overleg?

Het wordt moeilijker en moeilijker om protocollen van akkoord af te sluiten. Dat heeft ook te maken met een verschil in visie op wat onderwijs nodig heeft en met prioriteiten leggen. Denken we bijvoorbeeld aan het lerarentekort en de herwaardering van het lerarenberoep. De schaarse middelen die er zijn, besteden aan een nieuw mandaat van leraar-specialist vinden we op z'n zachts gezegd geen goede maatregel. Een andere reden is dat beslissingen dikwijls al genomen zijn vooraleer de onderhandelingen starten. Dan lijkt het overleg enkel een verplicht nummertje dat alleen maar leidt tot frustraties. Gelukkig zijn er ook nog goede voorbeelden, ook op Vlaams niveau. Ik denk dan bijvoorbeeld aan de realisatie van de laatste cao's waarin we veel hebben kunnen verwezenlijken voor het personeel, maar ook voor de afgevaardigden, met de middelen 'samen school maken'.

Sociaal overleg hangt dus af van visie én mensen. Een juiste ideologie die vertrouwen in overleg met alle betrokkenen uitstraalt en een juiste persoonlijkheid (een warm hart en een luisterend oor, respect voor alle betrokkenen en zoeken naar evenwicht) vormen de ingrediënten van de ideale overlegcocktail.

Het schooljaar 2023-2024 is een jaar met verkiezingen in het vrij onderwijs en de basiseducatie. Wat is het belang van die verkiezingen?

Vakbonden blijven broodnodig. Zij verdedigen zowel de collectieve als de individuele

Een warm hart en een luisterend oor, respect voor alle betrokkenen en zoeken naar evenwicht vormen de ingrediënten van de ideale overlegcocktail.

belangen van de werknemers. Macht vraagt tegenmacht. Anders is de balans zoek. De informatiestroom die in onderwijs en scholen of instellingen terechtkomt, is enorm groot. Inspraakorganen kunnen die stroom mee helpen kanaliseren. COC'ers binnen die inspraakorganen kunnen ook klemtonen leggen op de krachtlijnen die we tijdens ons laatste congres goedkeurden en op die van het komende congres. Daaruit blijkt ook dat COC een visie heeft die zich niet beperkt tot het personeelsstatuut. We willen ook een inhoudelijke partner zijn.

Bovendien kunnen we via de inspraakorganen een debat voeren over kerntaken en toetsen of onderwijspersoneelsleden als professionals worden beschouwd en of ze de kans krijgen om dat te blijven via bijvoorbeeld verdere professionalisering. Digitalisering brengt bijvoorbeeld niet alleen voordelen met zich mee. Er branden knipperlichten die aan bod moeten komen tijdens het lokale overleg.

Onze leden kunnen niet alleen terugvallen op een lokaal syndicaal klankbord, scholen zijn ook verplicht dergelijke organen te hebben. Als die er niet zijn, gebeurt er weinig of geen overleg.

Maken een LOC of een CPBW echt zo'n verschil voor het onderwijspersoneel?

Absoluut. Hier en daar hebben we scholen of instellingen waar geen LOC of CPBW is.

We stellen vast dat dat soms problemen geeft. Onze leden kunnen niet alleen terugvallen op een lokaal syndicaal klankbord, scholen zijn ook verplicht dergelijke organen te hebben. Als die er niet zijn, gebeurt er weinig of geen overleg. Laat staan dat er onderhandeld wordt. Dan beslist de directie eenzijdig, met niet altijd positieve gevolgen voor het personeel.

Wat zijn de uitdagingen van de verkiezingen in 2024? Hoe ziet de toekomst van het lokale sociale overleg eruit?

We zien een aantal evoluties. Langs de ene kant wordt er meer en meer doorgeschoven naar de lokale onderhandelingen, in plaats van het op nationaal niveau te regelen. Ik denk bijvoorbeeld aan de vakantie-regeling van de leerondersteuners. Langs de andere kant worden centra, scholen en instellingen groter, waardoor dat lokale overleg moeilijker wordt. Het risico bestaat dat personeelsmateries meer en meer op een 'hoger' niveau worden besproken. COC eist dat het lokaal overleg ook op instellingsniveau blijft bestaan. Je kan onmogelijk alle 'lokale' problemen naar boven tillen. Daarom vinden we de middelen 'samen school maken' volledig terecht. Die vrijstellingen voor vakbondswerk zorgen ervoor dat onze afgevaardigden als gelijkwaardige partner de moeilijke onderwijsmaterie mee aan de onderhandelingstafel kunnen bespreken.

Wartoe roep je de COC-leden op bij de komende verkiezingen?

In de lokale comités zitten naast de andere leden ook onze vakbondsafgevaardigden. De comités moeten na elke onderhandeling protocollen afsluiten. Het is van belang dat de COC-leden in hun centra, school of instelling hen steunen, net zoals COC dat provinciaal en nationaal doet. En dan kan er wel degelijk iets veranderen. De rol van die overlegorganen mag niet geminimaliseerd worden. Daarom lanceer ik hier graag een oproep om alle mandaten maximaal in te vullen. Dat engagement vraagt een inspanning, maar zal ongetwijfeld renderen, voor iedereen.

2023-2024, verkiezingschooljaar

In juni van dit schooljaar trekken we allemaal naar de stembus voor Vlaamse, federale en Europese verkiezingen. Daarnaast roept COC je op om opnieuw je stem uit te brengen in belangrijke verkiezingen op je centrum, instelling of school: de sociale en de LOC-verkiezingen (lokaal onderhandelingscomité) in het vrij onderwijs in het najaar en in de basiseducatie in het voorjaar. In de komende nummers gaan we daar nog dieper op in, maar we zetten hier al even de gelijkenissen en verschillen op een rijtje.

LOC-VERKIEZINGEN Lokaal Onderhandelingscomité (LOC)	SOCIALE VERKIEZINGEN Ondernemingsraad (OR) en Comité voor de Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW)
	
Wetgeving De Vlaamse regelgeving bepaalt de LOC-verkiezingen.	Wetgeving De federale wetgeving is de basis voor de sociale verkiezingen. De arbeidsinspectie houdt toezicht op de toepassing van deze wetgeving.
Waar is het LOC actief? In de meeste scholen en centra van het vrij onderwijs en in de centra voor basiseducatie.	Waar is de OR/het CPBW actief? In instellingen van het vrij onderwijs waar er minstens twee kandidaten waren voor de sociale verkiezingen
Wat is het LOC? Het LOC is als wettelijk orgaan bevoegd voor de arbeidsomstandigheden en personeelsaangelegenheden op school- en centrumniveau.	Wat is de OR/het CPBW? Het CPBW is het overlegorgaan voor het fysieke en psychische welbevinden van de personeelsleden. De OR overlegt op bestuursniveau over de personeelsorganisatie van de instelling. Daarbij komen het economische en het financiële aspect en de tewerkstelling aan bod.
Wat doet het LOC? Het LOC onderhandelt over het personeelsbeleid, het arbeidsreglement, ziet toe op de sociale wetgeving en bemiddelt bij geschillen van collectieve aard. Het LOC heeft recht op informatie over de tewerkstelling, het financieel beleid, de infrastructuur en over het bestuur. In de basiseducatie heeft het LOC ook de bevoegdheden van het CPBW.	Wat doet het CPBW? Het CPBW is het adviesorgaan dat bevoegd is voor arbeidswelzijn (veiligheid, gezondheid, psychosociale aspecten, hygiëne, ergonomie, intern milieu en verfraaiing van de werkplaatsen). De OR heeft recht op informatie, geeft advies, kan beslissingen nemen en controle uitoefenen over het economische en financiële aspect en het sociale aspect (werkgelegenheid en arbeidsorganisatie, arbeidsvoorwaarden arbeidsreglement, privacy ...) van de onderneming.
Samenstelling van het LOC Elk LOC is samengesteld uit een gelijk aantal vertegenwoordigers van het bestuur en het personeel. Het aantal mandaten per geleding is vastgesteld op minimum twee (in de basiseducatie drie) en maximum acht.	Samenstelling van het CPBW en OR Deze organen zijn paritair samengesteld uit: bestuurs- of directieleden en personeelsleden. Er zijn minimum twee personeelsvertegenwoordigers. Er kunnen nooit meer bestuurs- of directieleden zijn dan personeelsleden.
Hoe verloopt de verkiezing? De LOC-verkiezingen in het vrij onderwijs vinden plaats tussen 27 november en 8 december 2023. 30 dagen op voorhand moet de exacte verkiezingsdatum meegedeeld worden aan het personeel. Het bestuur legt die datum in overleg met de vakbondsafgevaardigde vast. De kandidatenlijsten moeten ten laatste 15 dagen voor de verkiezingsdatum ingediend zijn en ten laatste 7 dagen later moeten die lijsten uitgehangen worden. De LOC-verkiezingen in basiseducatie vinden in het voorjaar plaats. Daarover volgt later meer informatie. Een LOC-mandaat duurt vier jaar.	Hoe verloopt de verkiezing? De verkiezingsprocedure start midden december 2023 met het voorstel van de praktische organisatie van de verkiezingen: voor welke werkplaatsen deze organen bevoegd zijn, de datum van de verkiezingen, de kiezerslijsten, de lijst van leidinggeven... In februari wordt de definitieve organisatie en lijsten van de verkiezingen bekendgemaakt. In maart worden de kandidatenlijsten opgesteld. Midden mei hebben de verkiezingen plaats en in principe heeft eind juni of begin juli de eerste vergadering plaats. Een mandaat binnen het CPBW of de OR duurt vier jaar.