

Je stem is geld waard

In de vorige twee edities van Strijdpunt informeerden we je uitvoerig over het rapport van de zogenaamde Commissie van Wijzen en een aantal onzalige ideeën die daarin geopperd worden zoals de 38 urenweek (waarbij die 38 uren op geen enkele manier begrensd worden) of het afschaffen van de bekwaamheidsbewijzen. In dit laatste deel van de trilogie hebben we het onder andere over de centen en zingt er iemand het liedje ‘Wie zal dat betalen, wie heeft zoveel geld ...?’

Ook in het lijvige rapport gaan de laatste hoofdstukken over financiering. Het rapport zoomt op het einde in op financiële aspecten zoals de verloning van het personeel en de omkaderings- en werkmiddelen.

Loon doet ertoe

Laten we beginnen met wat voor het personeel zonder twijfel van groot belang is: het loon. Het rapport tempert meteen alle verwachtingen: de commissie pleit tegen een algemene loonsverhoging, want dat kost volgens haar te veel geld. Bovendien stelt de commissie dat volgens onderzoek het loon niet de belangrijkste motivator is voor leraren. Daar heeft COC geen onderzoek voor nodig: onderwijspersoneel is sterk gepassioneerd en wil zich ervoor inzetten om mensen te vormen. Maar die vaststelling gebruiken om te zeggen dat een hoger loon niet nodig is, is de wereld op zijn kop. Ze kijken daarvoor over het muurtje naar de privé, maar de extralegale voordelen uit de privésector ontbreken wel in de vergelijking. Bovendien staat het onderwijspensioen de laatste tijd onder druk, onder andere door recente aanpassingen aan de perequatie¹. En wat de vakantie betreft, herinneren we aan de uitspraak van een commissielid op de radio: wie niet meer dan 38 uur per week wil werken moet dat dan maar opvangen door in de vakantie te werken ... In een vergelijking met de privésector² werd de vakantieregeling nochtans gezien als een belangrijk onderdeel van het loonpakket.

De commissie beveelt wél aan om een arbeidsmarkttoelage in te voeren voor personeel van scholen die hoog scoren op GOK-indicatoren. De situatie in bepaalde stedelijke scholen is inderdaad precair. Maar tegelijk merken we op dat de superdiversiteit onder de leerlingen geen weerspiegeling vindt in het korps van die scholen. COC vindt dan ook dat we ons beter focussen op het overtuigen van onze superdiverse jongeren om leraar te worden in de eigen stad. De idee om leraren met een premie te lokken naar scholen die hoger scoren op GOK-indicatoren, wat in de praktijk betekent van meer landelijke gebieden naar de steden, dreigt trouwens het mobiliteitsprobleem in de steden alleen maar te vergroten.

Het rapport pleit weliswaar niet voluit voor functieverloning, maar het valt op dat de commissie een vrij gedetailleerd en behoorlijk gecompliceerd voorstel op tafel legt over hoe in de toekomst het loon van de leraar kan worden opgebouwd.

Daarnaast worden “scholen (...) geresponsabiliseerd voor de financiële consequenties van hun loonbeleid.” Die responsabilisering moet er komen door de invoering van een enveloppesysteem met punten. Hoe hoger de verloning is, hoe meer punten de school moet inzetten. Voor het ondersteunend personeel geldt een dergelijke regeling nu al. Binnen zo’n gesloten enveloppe is iemand met een diploma secundair onderwijs ‘goedkoper’ dan een bachelor, *a fortiori* een master. De directie kan in de toekomst, als het leerlingenaantal daalt, onder druk komen te staan om te kiezen voor de leraar die de minste punten kost. Die personeelsenveloppe zou ook de middelen voor vervanging van zieke en afwezige personeelsleden bevatten. Wat er moet gebeuren als die enveloppe uitgeput is, vertelt het rapport niet. Daaruit kan de aandachtige lezer alleen maar concluderen dat de andere personeelsleden dan maar een tandje zullen moeten bijsteken binnen hun 38 urenopdracht ...

Pionnen op het schaakbord van de schoolbesturen

De commissie pleit om alle personeelsmiddelen toe te kennen aan het schoolbestuur en ze volledig te ontkleuren. Een verdere schaalvergroting van schoolbesturen vindt ze daarvoor een belangrijke voorwaarde. Het rapport legt de bestuurlijke schaalvergroting dus opnieuw op tafel samen met een uitbreiding van de macht van die (grote) schoolbesturen. Dat brengt alle evenwichten volledig uit balans. Zeker wanneer je dat samen leest met andere maatregelen uit het rapport zoals het afschaffen van de bekwaamheidsbewijzen, de benoeming aan het schoolbestuur in plaats van aan de school, directieleden die niet langer vastbenoemd zullen zijn, maar een (verlengbaar) mandaat van zes jaar krijgen ... Het hele personeel degradeert tot een simpele pion op het schaakbord van het schoolbestuur. Finaal dreigen ook ouders en leerlingen het slachtoffer te worden: al koos je als ouder voor de aanpak van een bepaald team, het schoolbestuur kan altijd beslissen om personeelsleden in een

1. De perequatie is een belangrijk onderdeel van de pensioenregeling in onderwijs. Dat systeem zorgt ervoor dat de pensioenen de lonen in onderwijs volgen en dus welvaartsvast blijven.

2. De loonstudie die gebeurde door de HayGroup onder minister Marleen Vanderpoorten

andere school in te zetten "omdat hun expertise daar een meer waarde kan zijn of omdat ze zelf toe zijn aan verandering".

De commissieleden voeren ter verdediging aan dat schoolbesturen vanzelfsprekend op regelmatige basis verantwoording moeten afleggen aan hun stakeholders en aan de overheid over de besteding van de personeelsmiddelen en de beleidskeuzes die daarbij gemaakt worden. Daarbij kennen ze een belangrijke rol toe aan de inspectie. Volgens COC heeft de inspectie die taak nu al, maar gebeurt daar in de feiten te weinig mee.

Het voorstel om binnen de personeelsenveloppe op niveau van het schoolbestuur een maximumpercentage van 80 procent vastbenoemden in te bouwen is bijzonder zorgwekkend omdat de meeste scholen ruim boven dat percentage zitten. Toen de hogescholen in de jaren '90 voor een gelijkaardige operatie stonden, kon er gedurende vele jaren geen enkel personeelslid meer vastbenoemd worden.

Niet alleen maar kommer en kwel ...

Staat er dan geen enkel goed voorstel in het rapport? Toch wel. Zo zijn de voorstellen om schoolsplitsingen te ontmoedigen en te komen tot een rationeler studieaanbod zeker het onderzoeken waard. Een belangrijk deel van de vermeende complexiteit van de onderwijsorganisatie is precies ontstaan door het ongebreidelde oprichten van nieuwe instellingsnummers en vestigingsplaatsen. De afschaffing van de minimumpakketten en de degressieve omkadering mag ook onderzocht worden. Maatregelen die oorspronkelijk bedoeld waren om de vrije keuze te garanderen in dunbevolkte gebieden, zijn volledig ontspoord. Het rapport geeft aan dat die maatregelen tot 330 miljoen euro kunnen opleveren. Dat is een reusachtige som.

Wat COC echter helemaal niet kan accepteren, is het voorstel om die middelen dan vervolgens grotendeels over te hevelen naar een ander niveau. De opbrengsten van een rationalisering in het secundair onderwijs moeten aangewend worden om dringende noden daar aan te pakken. De werkdruk moet in alle onderwijsniveaus naar beneden.

Hetzelfde geldt voor een voorstel van de commissie over de levensbeschouwelijke vakken dat 31 miljoen euro kan opleveren. Levensbeschouwingen die door weinig leerlingen in een onderwijszone gevolgd worden, zouden op een grotere schaal dan de individuele school georganiseerd worden (bijvoorbeeld per stad, per onderwijszone of door afstandsonderwijs). Wat dat betekent voor zowel de leerlingen als voor de leraar levensbeschouwing, is volstrekt onduidelijk. Hoe dan ook is het voor COC belangrijk dat levensbeschouwelijke vakken onverkort deel blijven uitmaken van vormend onderwijs.

In cauda venenum: jouw stem!

Het venijn zit in de staart, zo zegt het spreekwoord en dat is in dit rapport niet anders. "De stem van leraren en schoolleiders moet sterker gehoord worden in beleidsontwikkeling, niet alleen via vakorganisaties in sociaal overleg of in adviesraden zoals VLOR, maar via geëigende professionele organisaties." Precies diegenen die de afgelopen jaren weigerden te luisteren naar de tienduizenden onderwijspersoneelsleden die COC vertegenwoordigt, willen nu die stem horen via zogenaamde beroepsorganisaties; een wel heel doorzichtige aanval op de vakorganisaties.

Vakbonden zijn een van de belangrijkste sociale verwezenlijkingen van de twintigste eeuw. Bij iedere sociale stap voorwaarts waren ze een essentiële actor. Ook in de eenentwintigste eeuw blijkt zowel hier in Vlaanderen als wereldwijd dat vakorganisaties absoluut nodig zijn om op te komen voor de rechten van werknemers tegenover de belangen van de werkgevers.

Aan de Commissie van Wijzen kunnen we alleen maar zeggen: wij zijn het er volmondig mee eens dat de stem van leraren en schoolleiders sterker moet gehoord worden. COC laat de stem van het onderwijspersoneel al meer dan dertig jaren horen en zal dat ook blijven doen!

KOEN VAN KERKHOVEN //
SECRETARIS-GENERAAL COC

Wij zijn het er volmondig mee eens dat de stem van leraren en schoolleiders sterker moet gehoord worden. COC laat de stem van het onderwijspersoneel al meer dan dertig jaren horen en zal dat ook blijven doen!

