

Framing troef: vaste benoeming en loon opnieuw misleidend geïnterpreteerd

Voor de zoveelste keer ligt de vaste benoeming van het onderwijspersoneel onder vuur. Volgens recente berichtgeving vindt driekwart van de Vlamingen dat het systeem moet verdwijnen en ook dat leerkrachten genoeg verdienen. Elk jaar opnieuw moet het onderwijs(personeel) die beeldvormingstrein ondergaan, deze keer gebaseerd op de resultaten van het jaarlijkse onderzoek *De Stemming*. Maar wie dieper graaft in het onderzoek en de enquêtevragen zelf bekijkt, merkt al snel dat de getrokken conclusies niet meer zijn dan sterk vereenvoudigde – of zelfs misleidende – framing.

De Stemming is een jaarlijks grootschalig onderzoek van Universiteit Antwerpen in samenwerking met De Standaard en VRT NWS. Het peilt sinds 2020 naar politieke voorkeuren en maatschappelijke bezorgdheden in België. Over onderwijs waren de krantenkoppen die dit jaar volgden opvallend scherp ("De Vlaming heeft het gehad met de vaste benoeming"), maar het onderzoek zelf vertelt een ander verhaal. Er werd nergens expliciet gevraagd of de vaste benoeming moet worden afgeschaft. De vraag luidde of mensen het 'essentieel' vinden om het systeem van vaste benoemingen voor leerkrachten te behouden. In Vlaanderen antwoordde één op vier bevestigend. In Wallonië en Brussel gingen vier op tien akkoord. Op basis van die antwoorden concluderen dat driekwart tegen de vaste benoeming is, getuigt van een opvallend gebrek aan nuance en intellectuele eerlijkheid. De vraag of men tegen het systeem van vaste benoeming is, werd immers nooit gesteld. We lazen ook dat de meerderheid van de Vlamingen vindt dat leerkrachten genoeg verdienen. Nochtans stelde de enquête enkel de vraag of leerkrachten *meer* zouden moeten verdienen. Drie op tien Vlamingen vonden van wel, in Wallonië en Brussel zelfs vier tot vijf op tien. Er werd niet expliciet gevraagd of leerkrachten genoeg verdienen. Wie dan toch concludeert dat de meerderheid vindt dat het salaris volstaat, slaat de bal dus mis en geeft geen neutrale weergave van de resultaten. Dat zulke complexe thema's worden herleid tot simplistische oneliners in de media, is jammerlijk. Het voedt misverstanden, ondermijnt het vertrouwen in het onderwijs en viseert opnieuw een beroepsgroep die al jaren onder druk staat. Het is ook betreurenswaardig dat resultaten van universitair onderzoek op een dergelijke populistische manier in de pers verschijnen.

Geen detail

Die jaarlijks terugkerende beeldvorming is geen detail. Ze ondermijnt het maatschappelijke draagvlak voor het lerarenberoep, zet druk op arbeidsvoorwaarden en zaait verdeeldheid. Bovendien treft ze niet alleen het onderwijspersoneel zelf, maar tast ze via het personeel ook het bredere belang van kwalitatief en stabiel onderwijs aan. Als vakbond blijft COC pal achter de vaste benoeming staan. Niet uit nostalgie of conservatisme, maar omdat het een essentieel instrument is voor werkzekerheid, onderwijskwaliteit en rechtvaardigheid. En tegen framing hebben we een krachtig antwoord: feiten, duiding en solidariteit.

Onafhankelijkheid en professionele autonomie

In tijden van toenemende werkdruk, administratieve overlast en politieke inmenging is het meer dan ooit noodzakelijk om te beschermen wat leerkrachten en directies toelaat om hun werk in alle vrijheid en met volle overtuiging te doen. Leerkrachten en docenten moeten vrijuit kunnen spreken en handelen in het belang van hun leerlingen, cursisten en studenten. De vaste benoeming biedt die noodzakelijke bescherming. Zonder jobzekerheid dreigt elke kritische stem gesmoord te worden. Wie zijn pedagogische overtuiging wil volgen of misstanden wil aankaarten, moet dat kunnen zonder angst voor represailles. Onderwijs werkt niet als een productieproces waarin personeel louter instructies uitvoert. Kwaliteitsvol lesgeven vereist ruimte om eigen keuzes te maken, inhoudelijk én didactisch. Die professionele autonomie staat of valt met structurele zekerheid. Wie voortdurend moet vrezen voor zijn aanstelling, gaat geen experimenten aan, durft geen nieuwe aanpak te proberen en loopt altijd op eieren. Het volstaat om te kijken naar wat er in de wereld aan de gang is, om te besluiten dat die bezorgdheid zeer reëel en actueel is.

De vaste benoeming is geen rem op vernieuwing, maar net het fundament dat nodig is om met vertrouwen te bouwen aan sterk onderwijs. De vaste benoeming is geen privilege van enkelen, maar een rechtvaardige regeling die moet gelden voor iedereen die zich langdurig engageert in het onderwijs. We hebben daarnaast ook oog voor de onzekerheid van de tijdelijke leraren. Daarom pleit COC voor het behoud van het statuut van de tijdelijke aangestelde van doorlopende duur dat aan de vaste benoeming voorafgaat, zodat we niet terugkeren naar de situatie waarin duizenden tijdelijke leerkrachten jarenlang in onzekerheid blijven hangen. In plaats van het statuut onder druk te zetten en te ondermijnen, zou het uitgebreid moeten worden. Echte onderwijskwaliteit vergt stabiliteit, ervaring én de moed om er te staan voor je beroep.

Personeelsleden zijn nu vastbenoemd bij een schoolbestuur en geaffecteerd aan een onderwijsinstelling. Ook het woord 'affectatie' is niet toevallig gekozen. Dat de vaste benoeming ook een affectatie aan een school inhoudt, duidt niet alleen op een administratieve verbinding met die onderwijsinstelling, maar houdt ook een 'affect' in, een wederzijdse relatie tussen personeelslid en academie, centrum, instelling of (hoge)school. Een leerkracht, directeur, administratieve medewerker ... 'verbindt' zich op affectieve wijze aan een school(team). Wie het onderwijsveld kent, weet dat ouders, leerlingen, cursisten en studenten, én personeel kiezen voor een school. Het niveau van een scholengemeenschap of een schoolbestuur is voor hen van minder belang.

Loon en pensioen

Vastbenoemde onderwijspersoneelsleden bouwen een overheidspensioen op. Tijdelijken en contractuelen, ook als ze jarenlang in het onderwijs werken, vallen onder het werknemerspensioen dat aanzienlijk lager ligt. Het overheidspensioen maakt dus integraal deel uit van het totale loonpakket van wie statutair is. Wie de vaste benoeming afschaft, neemt ook een stuk verloning weg. Dat verlies moet gecompenseerd worden en alleen een robuuste tweede pensioenpijler zou dat verschil kunnen dichten, maar die bestaat vandaag niet. Daarnaast betaalt de overheid voor vastbenoemden een aanzienlijk lagere werkgeversbijdrage dan voor contractuelen. Door het massaal vervangen van statutaire betrekkingen door tijdelijke en contractuele tewerkstelling zal die werkgeverskost fors stijgen. Als derde-betaler van de onderwijssector zal de overheid die extra bijdragen moeten ophoesten. Die twee kosten samen zorgen ervoor dat het prijskaartje snel oploopt.

De vaste benoeming afschaffen is dus een dure aangelegenheid. Voorzichtige ramingen schatten het totaal al boven het miljard euro. Een miljard euro extra dat niet zal gaan naar beter onderwijs of kleinere klassen, maar zal dienen om een goed werkend systeem af te breken en dan de schade te beperken. Legitieme vragen volgen dan: wie zal dat betalen? Wat betekent dat voor het onderwijsbudget? Zullen we onderwijspersoneel slechter gaan verlonen? Zullen we minder investeren in pedagogische ondersteuning? Zelfs wie ideologisch gekant is tegen de vaste benoeming, moet op een bepaald moment de nuchtere rekensom maken. De afschaffing kost meer dan het behoud. En dat staat dan nog los van het verlies aan stabiliteit, pedagogische continuïteit en aantrekkelijkheid van het beroep en dus finaal verlies aan kwaliteit van het onderwijs.

Investeer in de toekomst

Onderwijspersoneelsleden vormen het hart van onze samenleving. Ze begeleiden, inspireren en vormen de generatie van morgen. Toch kampt het onderwijs met een groeiend lerarentekort. Wilen we kwaliteit blijven garanderen, dan moeten we het beroep opnieuw aantrekkelijk maken, ook op financieel vlak. Een billijk, marktconform en motiverend loon is geen luxe, maar een erkenning van de verantwoordelijkheid en inzet die de onderwijspersoneelsleden elke dag opnemen. Het onderwijs moet kunnen concurreren met de privésector en dus met gelijke wapens kunnen strijden. Alleen zo zullen de sterkste profielen weer naar het onderwijs komen en dat is dringend nodig, als we de kwaliteit van ons onderwijs duurzaam willen verbeteren. We moeten niet alleen kunnen rekenen op roeping bij het personeel, maar ook op waardering en verloning. Zo trekken we nieuw talent aan en houden we ervaren krachten gemotiveerd. Investeren in onderwijs is investeren in de toekomst. Laten we kiezen voor een sterk onderwijs met gemotiveerd, gewaardeerd en goed ondersteund personeel.

Fijne vakantie!

KOEN VAN KERKHOVEN //
SECRETARIS-GENERAAL COC

De vaste benoeming is geen rem op vernieuwing, maar net het fundament dat nodig is om met vertrouwen te bouwen aan sterk onderwijs.

