

Veilig werken
is een recht.

Recht op maximale bescherming

Zwangere kleuteronderwijzers op een veilige manier aan het werk houden: daar kan niemand tegen zijn. Daar wordt nu in geïnvesteerd en dat is goed. Alleen, in het nieuwe ontwerp van onderwijsdecreet XXXVI ontbreken cruciale garanties. De bescherming wordt afgezwakt, de financiële gevolgen wanneer werken tijdelijk niet haalbaar is, worden genegeerd, en er wordt gesold met hun arbeidsrechten. Dat is onaanvaardbaar. Elk personeelslid, zwanger of niet, heeft recht op rechtvaardige en veilige arbeidsomstandigheden.

Neem nu juf Melissa, een enthousiaste kleuterjuf die haar klas met hart en ziel begeleidt. Wanneer ze zwanger wordt, wil ze gewoon veilig blijven meedraaien op school. En dat kan, tenminste, dat zou moeten kunnen. In een context van lerarentekort en hoge werkdruk is het positief dat een zwangere leerkracht tijdelijk een andere taak kan opnemen en dat ze in haar klas wel wordt vervangen. Maar de manier waarop de Vlaamse regering deze procedure wil invullen, is een ander verhaal.

Volgens het ontwerp krijgt het schoolbestuur de bevoegdheid om te bepalen welke taken 'veilig' genoeg zijn voor zwangere personeelsleden. In de praktijk betekent dat dat de werkgever beslist welke taken voor Melissa toelaatbaar zijn. Voor het COV is dat onaanvaardbaar. Zulke beslissingen kunnen enkel genomen worden op advies van de arbeidsarts.

Daar stopt het niet. De Vlaamse regering wil dat zwangere collega's breder inzetbaar worden: ze kunnen taken toegewezen krijgen in andere scholen van de scholengemeenschap of het schoolbestuur, tot 25 kilometer van hun eigen school. Voor juf Melissa, die elke ochtend al stevig wat verkeer trotseert, betekent dat nog langere pendeltijden en extra stress. En dat precies in een periode waarin

rust, veiligheid en gezondheid centraal moeten staan. Voor het COV moet Melissa die opdracht in de eigen school kunnen doen, zoals afgesproken bij haar aanstelling.

Daar bovenop wil Medex niet langer oordelen over de aanvragen voor een verlof wegens bedreiging door beroepsziekte. Dat heeft zware gevolgen. Stel dat op Melissa's school het CMV-virus circuleert, een reëel risico in kleuterscholen. Als tijdelijk aangestelde leerkracht mag ze dan om medische redenen verwijderd worden, maar kan ze geen beroep meer doen op het verlof wegens bedreiging door beroepsziekte. Ze moet terugvallen op moederschapsbescherming, waardoor ze niet langer recht heeft op haar salaris, maar wel op een ziekte-uitkering. Een financiële klap waar ze nooit om gevraagd heeft.

Het COV begrijpt niet dat een maatregel die bedoeld is om een veilige werkomgeving te creëren, in de praktijk leidt tot minder bescherming voor zwangere personeelsleden zoals Melissa. Dit is onaanvaardbaar. Het COV eist dat deze bepalingen in het onderwijsdecreet worden aangepast. Zwangere collega's verdienen maximale bescherming, geen ondermijning van hun rechten.



TEKST
Marianne Coopman

BEELD
Julia Zavalishina