

Statutair Congres
4 mei 2016 - Hasselt



Congrestekst

**Een gevormd militant
maakt het verschil**

D1 – De vakbond is nodig én belangrijk

Algemene beschouwing

We leven in een periode waar het beleid eerder pragmatisch geïnspireerd lijkt te zijn, terwijl het ongebreidelde marktdenken op de achtergrond, maar dominant, aanwezig is. Deze pragmatische benadering doet de indruk ontstaan dat er voor ieder probleem een logische pasklare oplossing klaarligt. Waar in vele gevallen bij een probleemstelling het individu centraal staat, zal voor de oplossing vaak naar het collectieve gekeken worden. De onderwijssector is het voorbeeld bij uitstek van deze denkwijze. Er kan zich geen probleem voordoen of het onderwijs moet wel een deel van de oplossing bieden.

Daarnaast wordt de verantwoordelijkheid voor mogelijk falen meer en meer bij het individu gelegd (je bent werkloos, dus je doet niet voldoende je best om een job te vinden). Wie wel voldoende inspanningen levert en 'slim' genoeg is, raakt niet in de problemen. Helaas is het niet zo simpel.

Vroeger waren velen zich ervan bewust dat leef- en arbeidsomstandigheden kunnen leiden tot bijvoorbeeld ziekte of werkloosheid, waardoor men beroep moet doen op een sociaal vangnet / sociale zekerheid. Dit bewustzijn hebben de socialistische vakbonden mee vorm gegeven door onze lange strijd voor sociale rechtvaardigheid. De neoliberale ideologie wil mensen echter individualistisch laten denken. Steeds meer mensen menen dat zij zelden of nooit zullen moeten gebruik maken van het vangnet. De verschuivingen in de aard van de arbeid hebben daarentegen nieuwe spanningen veroorzaakt: stress, burn-out, psychische druk, ...

Als alles meezit en ze gezond zijn, dan denken mensen dat er geen vuiltje aan de lucht is. Impliciet ontstaat dan ook de gedachte dat wanneer het vandaag goed gaat, zulks vanzelfsprekend morgen ook het geval zal zijn.

Zodra je situatie op persoonlijk of professioneel vlak echter wijzigt, kan je toestand precair worden en is het zinvol dat je op collectieve afspraken kan terugvallen waarin bepaalde rechten zijn vastgelegd. Deze afspraken worden gemaakt tussen de vakbond en de werkgevers/overheid. Het is dus zinvol dat je aangesloten bent.

Solidariteit is geen hol begrip. Het is het bundelen van krachten, van kennis, van belangen tot een sterk geheel. Een individuele werknemer staat tegenover zijn werkgever zwak. Een groep werknemers staat sterker. De

werkgever/overheid kan zonder werknemers nu eenmaal niets aanvangen, er is geen productie of dienstverlening mogelijk. Als werknemers samenwerken dan wordt hun reële macht zichtbaar.

Solidariteit betekent ook dat de leden van een groep een gemeenschappelijk belang onderschrijven, waarbij de vooruitgang van de collectiviteit de leidraad is.

Loontrekkenden verenigen zich in solidariteit tot een vakbond. Die heeft een dubbel doel: opkomen voor de gemeenschappelijke belangen én bijstand verlenen bij individuele probleemsituaties. Bij dit laatste moet men steeds het collectief belang voor ogen houden.

De op solidariteit gebouwde vakbond stelt tegenover de macht van het 'geld' (het kapitaal) de macht van het 'getal'.

Collectief overleg

We leven in een land waarin het collectief overleg tussen werknemers en werkgevers een belangrijke plaats inneemt. Er is dus nood aan een gesprekspartner die de personeelsleden vertegenwoordigt. Het feit dat de werkgeversorganisaties er letterlijk alles aan doen om vakbonden als 'onmogelijke gesprekspartners' af te schilderen, is geen toeval. De vakbonden zijn in hun ogen te sterk. De pogingen om vakbonden monddood en vleugellam te maken, zijn dan ook zeer doorzichtig. In een rechts politiek klimaat worden de werkgevers daarbij geholpen door de politieke machtshebbers.

Vakbond relevant

Wanneer loontrekkenden zich niet meer verenigen, zal het voor de werkgevers gemakkelijk zijn om individuele werknemers tegen elkaar uit te spelen. De solidariteit zal wegsmelten als sneeuw voor de zon. Het collectief overleg is een manier om gestalte te geven aan de verbondenheid tussen loontrekkenden. In dit collectief overleg is het de vakbond die de belangen van de werknemer verdedigt.

Collectief overleg kan maar tot resultaten leiden als vakbonden sterk genoeg aan de onderhandelingstafel verschijnen. Mobilisatie- en overtuigingskracht zijn belangrijke middelen om te wegen op onderhandelingen. Manifestaties, stakingen, politieke ondersteuning en een stem in het publiek debat (ook via

eigen media) zijn essentiële middelen om de krachtsverhoudingen op te bouwen. Onderhandelingen zijn een middel om de algemene omstandigheden te verbeteren en precare toestanden te voorkomen. Onderhandelingen moeten de krachtsverhoudingen verzilveren in sociale verworvenheden en structurele verbeteringen. Het einddoel is een socialistische samenleving waarin de middelen die de gemeenschappelijke arbeid voortbrengt ook ten goede komen van deze samenleving. Een samenleving waarin de collectiviteit ook effectief zeggenschap heeft over de besteding van de middelen en de ontwikkeling die zij verkiest voor de toekomst. Een sociaal rechtvaardige, democratische en ecologische samenleving is het uiteindelijk doel van de socialistische vakbond.

2. Onze plaats in de grote vakbond

Een vakbond is een grote ledenorganisatie. Het ABVV heeft meer dan 1.200.000 leden en de ACOD heeft er meer dan een kwart miljoen. Meer dan 24.000 van hen zijn aangesloten bij ACOD Onderwijs. Hoe groter de organisatie, hoe sterker je stem weerklinkt aan de onderhandelingstafel. Maar dit brengt vanzelfsprekend ook een aantal uitdagingen met zich mee op vlak van communicatie, standpuntbepaling, besluitvorming,).

Al die leden zijn dan wel verenigd in één organisatie, ze zijn terzelfdertijd verspreid over duizenden werkvloeren en vertegenwoordigd in diverse overleg- en adviesorganen in de maatschappij. Enerzijds geeft dat de vakbonden maatschappelijke invloed maar ook geïnstitutionaliseerde macht. Anderzijds impliceert het een grote diversiteit aan belangen tussen de leden onderling.

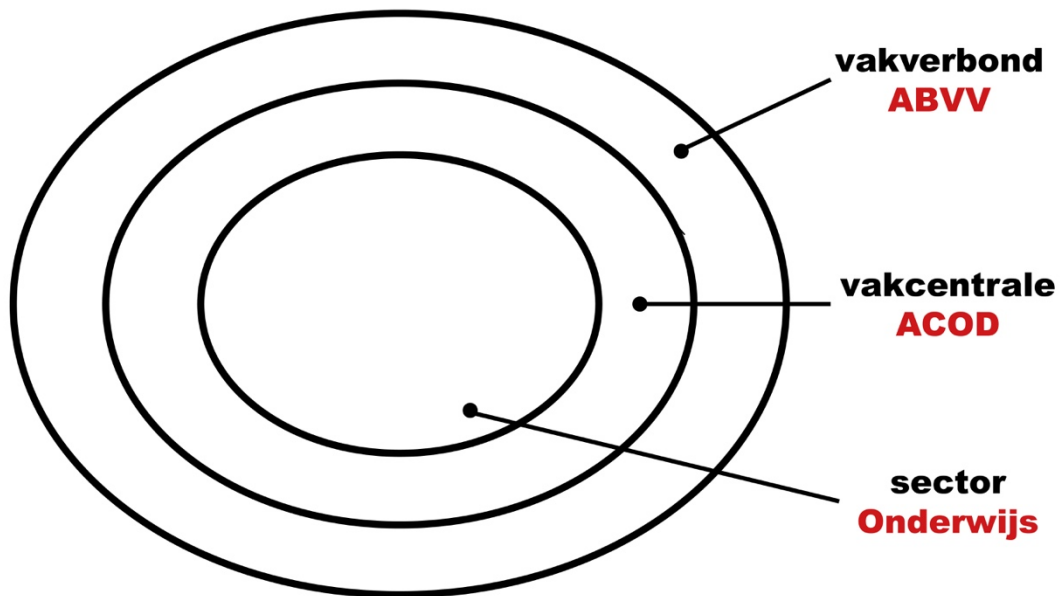
Het overkoepelende ABVV tracht daar mee om te gaan door de onderliggende centrales en de sectoren zo autonoom mogelijk te laten functioneren binnen een globaal kader waarin de bevoegdheden duidelijk zijn afgebakend.

Het komt er op aan dat we onze bezorgdheid voor de specifieke sectorale problemen (onderwijssector) steeds kaderen vanuit een globale visie van eenheid en solidariteit tussen de verschillende onderdelen van onze vakbond. Waar mogelijk en relevant, ijveren we voor een hernieuwde eenheid en gemeenschappelijke actie met CGSP Enseignement.

Als sector onderwijs hebben we op ons vorig congres (2012) vragen gesteld over de rol en de efficiëntie van het intersectorale ACOD. We zullen in de bevoegde intersectorale instanties verder ijveren opdat de intersectorale

werking aan slagkracht zou winnen en beter haar dienende rol tav de sectorale werkingen zou waar maken.

Dat is een interessant gegeven, omdat het een alternatief is voor een te strakke hiërarchische organisatie.



De drie grote vakbonden ABVV-ACV-ACLVB hebben samen om en bij 3,5 miljoen leden.

Het grote voordeel van deze organisatiestructuur is dat de werknemers sterk vertegenwoordigd zijn op het interprofessioneel niveau (door het ABVV), op het niveau van de openbare diensten als geheel (door de ACOD), op het niveau van de onderhandelingscomités bij het Ministerie van Onderwijs (door ACOD Onderwijs), op het niveau van de inrichtende machten (door de gemandateerden van ACOD Onderwijs) en op de werkvloer (door de lokale afgevaardigden van ACOD Onderwijs).

3. Onze stem in de besluitvorming van onze vakbond

Met meer dan 1.200.000 leden zou het zeer ongewoon zijn om geen verschillende meningen te hebben.

Wanneer je je aansluit bij een organisatie die zo'n grote diversiteit aan leden verenigt, dan moet je weten dat die organisatie eerst opkomt voor de belangen van de groep en daarnaast voor het individueel recht. Dat is soms een moeilijke oefening.

Omdat de organisatie zo groot en de juridische techniciteit zo ingewikkeld is, laten de werknemers zich op alle niveaus vertegenwoordigen door collega's die een mandaat hebben. Zij worden in principe verkozen en leggen verantwoording af in de verschillende besturen. Zo ontstaat een complex besluitvormingsproces dat goed bewaakt moet worden. Binnen ACOD Onderwijs zorgen we ervoor dat er in het Uitvoerend Bestuur van de sector een meerderheid aan actieve veldwerkers¹ vertegenwoordigd is. Daarnaast willen we de actieve militanten op rustpensioen hun kennis, inzichten en ervaring niet laten verloren gaan en hen ook actief blijven betrekken bij het vakbondswerk.

De vakbonden hebben in hun beginselverklaringen en in hun congresbesluiten een ideologisch denkkader vastgelegd. Het is dus erg belangrijk om zich goed te beraden over dat denkkader vooraleer zich aan te sluiten bij onze beweging en om zich niet enkel te laten leiden door het individueel belang.

Je hoeft het ook niet altijd eens te zijn met het uiteindelijke standpunt, je moet je er wel kunnen bij neerleggen, zeg maar het belang van een sterke, eendrachtige organisatie laten primeren. Die standpunten vertalen zich soms naar ordewoorden.

De representatieve vakbonden (ABVV, ACV en ACLVB) onderhandelen voor ALLE werknemers. Het zijn echter de leden die het collectieve standpunt van hun vakbond bepalen.

Dat gebeurt in ledenvergaderingen en in de diverse besturen van de organisatie. Het belang van de ledenvergaderingen is erg groot: eisencahiers en cao's worden er bediscussieerd en ter goedkeuring voorgelegd, verkiezingen worden er georganiseerd, Wij houden vast aan deze manier van besluitvorming, omdat ze (O-VI. en L'burg) toelaat dat ieder lid zijn stem kan laten horen. Bovendien zijn we ervan overtuigd dat een organisatie pas tot een standpunt kan komen na een democratisch debat waarin we de verschillende standpunten met elkaar confronteren en waarbij de leden geactiveerd worden om er aan deel te nemen.

¹ Voor verduidelijking van het begrip actieve veldwerker zie resolutie ...

Door deze manier van werken kan het gebeuren dat de representatieve vakbonden verschillende standpunten innemen.

4. Sterke regelgeving op centraal niveau, sterke inbreng van afgevaardigde/militant op lokaal niveau

Je kan de organisatie van het Vlaamse onderwijs voorstellen als een driehoek. De overheid stelt gemeenschapsgeld ter beschikking, de besturen van de instellingen organiseren het onderwijs en de werknemers realiseren het onderwijs. Samen maken zij het Vlaamse onderwijs.



ACOD Onderwijs houdt daarbij, als vertegenwoordiger van de werknemers, sterk vast aan een onderhandelde centrale regelgeving. Die onderhandeling is onze garantie op gestructureerde inspraak.

Zowat alle onderwijs in de Vlaamse Gemeenschap wordt gesubsidieerd of gefinancierd met overheidsmiddelen. Vandaar dat het ook een essentiële kerntaak van die overheid is om een uitstekend openbaar onderwijs te garanderen. Logisch ook dat diezelfde overheid de besteding van de middelen en de krijtlijnen van de onderwijsorganisatie vastlegt in regelgeving: decreten en besluiten van de Vlaamse regering.

De ervaring leert ons dat de inrichtende machten graag veel meer lokale autonomie zouden hebben. Meer flexibiliteit. Wij zijn ervan overtuigd dat het geen goede zaak zou zijn om hen die vrijheid op alle terreinen te geven. Een centraal vastgelegde rechtspositie voor het personeel blijft de beste garantie op rechtszekerheid voor de werknemers en voorkomt lokale willekeur. Door op het centrale niveau te onderhandelen kunnen alle organisaties deelnemen met hun specialisten, waardoor er goede regelgeving ontstaat. Het risico op slechte regelgeving neemt toe als de expertise van de

onderhandelaars afneemt en wanneer expertise versnipperd moet ingezet worden.

Daarnaast laat regelgeving toe via overleg en onderhandelingen tot lokale afspraken te komen. Dat overleg en die onderhandelingen moeten dan wel met respect en op basis van gelijkwaardigheid verlopen. Overleg en onderhandeling zullen enkel constructief zijn wanneer beide partijen zich kunnen inleven in de gedachtengang van de tegenpartij. Indien die noodzakelijke basishouding ontbreekt, kunnen het overleg en de onderhandelingen uitmonden in een conflict.

5. De vakbond houdt vast aan onze sociale verworvenheden in een sterk veranderende maatschappij

Het is onder andere aan de vakbonden te danken dat een begin kon gemaakt worden met het realiseren van een veralgemeend systeem van sociale zekerheid (1945 tot 1973). Denken we maar aan gewaarborgde pensioenen, werkloosheidsuitkeringen, vakantierechten, vakantiegeld, eindejaarspremies, ziekte- en invaliditeitsuitkering, arbeidsongevallen, tijdskrediet, kindergeld, minimum inkomen, ...

Opeenvolgende economische crisissen, bankencrisis en de overheidsschuld waren voor regeringen en werkgeversorganisaties voorwendsels om dit systeem af te breken.

De vakbonden hebben hierdoor hun taak moeten aanpassen : vechten voor het behoud van verworvenheden om die welvaart en welzijn niet te laten ontglippen aan de werknemers. Dat is geen erg trendy doelstelling en zo wordt de vakbond al gauw verweten geen oog te hebben voor de snel wijzigende samenleving. Veel van die wijzigingen zijn echter vooral goed voor de superrijken, terwijl de welvaartstaat wordt afgebouwd en werkende mensen worden uitgeknepen als citroenen. Dat is niet onze maatschappijvisie. Als socialistische vakbond willen wij een cultuur van solidariteit creëren tegenover de heersende waarden van concurrentie en individualisme.

De vakbond is niet te vatten als een 'derde persoon enkelvoud'. Dat zouden werkgeversorganisaties maar al te graag willen. 'De' vakbond is een verbond – in de oorspronkelijke zin van het woord – van werknemers. Omdat de samenleving net zo goed van werknemers als van werkgevers is, hebben we ook recht op een stem in het geheel. Wie lid is van de ACOD en dus ook van het ABVV, beoogt daarbij solidariteit en de opbouw van een socialistische

welvaartstaat. Welvaart niet uitsluitend voor de grote aandeelhouders, CEO's van multinationals, beursspeculanten,

De basisidee van solidariteit tussen de werknemers komt onder druk te staan doordat werknemers steeds vaker tegen mekaar worden uitgespeeld (in onze sector bijvoorbeeld tijdelijken tov vastbenoemden, of jongeren tegenover ouderen ...). Als vakbond moeten we de problemen onder ogen zien en dit mag nooit leiden tot het uitspelen van werknemers tegen elkaar.

6. ACOD Onderwijs is een progressieve organisatie

De vakbond als 'afgedaan' bestempelen omdat die conservatief zou zijn, is een stelling die graag gehanteerd wordt door rechtse politici en door werkgeversorganisaties. De situatie die zou ontstaan zonder erkende vertegenwoordigers van de werknemers is uiterst gevaarlijk en verwerpelijk. Voor beleidsmakers en voor werkgevers zou dat een droomsituatie zijn. Werknemers zouden zo snel 100 jaar terug in de tijd belanden. Wij willen geen terugkeer naar 19de-eeuwse arbeidsomstandigheden. Media labelen dat gemakkelijks halve als conservatief.

Wanneer je moet anticiperen op steeds maar weerkerende pogingen om de relatieve welvaart van werknemers onderuit te halen, verzeil je al gauw in het behoudsgezinde hoekje. Het politieke klimaat van de laatste 30 jaar heeft de verrechtsing van onze samenleving in de hand gewerkt. Aangezien wij een solidaire welvaartstaat voor ogen hebben moeten we daartegen reageren. Er staat immers te veel op het spel. Wij zijn voorstander van vernieuwing die echt verbetering brengt. Wij staan achter positieve vernieuwing in het secundair onderwijs, de lerarenopleiding, het DKO, ...

Het komt er voor ACOD Onderwijs op aan om glashelder te communiceren waar we naar toe willen met het onderwijs en met het personeel. Het denkkader daartoe werd uitgewerkt in de twee vorige congresstukken.

Het Vlaamse ABVV gaf hiertoe al de aanzet in 2014: "Syndicale visie is nodig! Meer zeggen waar we voor staan, en niet alleen waar we tegen zijn".

7. De maatschappijvisie van ACOD Onderwijs

Als we onszelf profileren als een socialistische vakbond, mag dit niet leiden tot de misvatting dat we gelinkt zouden zijn aan een politieke partij. Zowel het

ABVV als de ACOD en ACOD Onderwijs staan onafhankelijk ten aanzien van iedere politieke partij. Dat wij op het beleid trachten te wegen en daartoe contacten hebben met politieke partijen is evident. Dat wij bovendien eerder contacten zullen leggen met progressieve partijen hoeft niemand te verbazen. Voor alle duidelijkheid, ACOD Onderwijs zal om zijn doelstelling te verwezenlijken op ieder moment en voor ieder dossier bekijken met welke politieke relais het beste resultaat kan bereikt worden en zal nooit een exclusieve, bindende relatie met een politieke partij aangaan.

Wij zijn een socialistische vakbond omdat wij in alles wat we binnen de onderwijscontext bekijken, de positie van de zwaksten in onze samenleving als een belangrijk uitgangspunt nemen.

Ons pleidooi voor een sterk openbaar, democratisch en emancipatorisch onderwijs dat voor iedereen toegankelijk is, moet in deze visie begrepen worden. Wij zijn voor pluralistische scholen die een afspiegeling zijn van de maatschappij. Scholen waarbinnen alle leerlingen in contact blijven komen met elkaar, zonder segregatie of vorming van een 'nieuwe elite'.

Daarom zijn we waakzaam voor de wijzigingen die deze Vlaamse regering wil invoeren in het inschrijvingsbeleid om onder het mom van "vereenvoudiging" en van "de keuzevrijheid van de ouders maximaliseren" in feite de sociale segregatie nog te vergroten.

ACOD Onderwijs is een groot voorstander van het toekennen van zowel werkingsmiddelen als omkadering aan de hand van de sociaal economische status van de leerlingen. Dat deze werkingsmiddelen volgens het Vlaams regeerakkoord in de toekomst gelijk zouden moeten zijn voor elke leerling (enkel onderscheid volgens niveau en studierichting) zou neerkomen op een herverdeling van arme naar rijke scholen en is een illustratie van het verschil tussen een links en een rechts beleid.

Onze socialistische visie komt ook tot uiting in ons standpunt om de studiekeuze in het secundair onderwijs uit te stellen tot 16j. We zien immers dat een te vroege studiekeuze voornamelijk de sociaal zwakkeren treft, doordat de studiekeuze op jongere leeftijd teveel vanuit een sociale achtergrond gebeurt. Bovendien hebben alle leerlingen baat bij een uitgestelde studiekeuze, ook de 'sterkere'. De noodzaak van een algemene en polytechnische vorming voor alle leerlingen staat centraal. Alle jongeren moeten gewapend zijn om op een kritische manier in de maatschappij te staan.

Wie onze meest recente congresstukken doorneemt, zal merken dat wij meer zijn dan een loutere verdediger van de beroepsbelangen van onze leden. Wij

hebben een duidelijke socialistische visie op ons onderwijs en trachten deze visie te laten horen en te verdedigen op de fora waar we vertegenwoordigd zijn.

Resolutie

De provinciale besturen en het regiobestuur vaardigen voor het Uitvoerend Bestuur actieve veldwerkers af. Actieve veldwerkers zijn leden die rechtstreeks in contact staan met de werkvloer. Leden die volledig vrijgesteld zijn en wier salaris gedragen wordt door ACOD Onderwijs en leden die gepensioneerd zijn, komen niet in aanmerking.

Leden die tijdens de uitvoering van hun mandaat op pensioen gaan mogen hun mandaat uitdoen.

Naast de niet-stemgerechtigde jongere met een mandaat in het Uitvoerend Bestuur kan iedere provincie/regio (Bxl) een niet-stemgerechtigde militant op rust naar het Uitvoerend Bestuur mandateren.

D2 – ACOD Onderwijs versterkt de syndicale basis

1. Lid, militant of afgevaardigde, wie doet wat in onze organisatie?

Leden sluiten zich bij een vakbond aan met een bepaalde bedoeling en met specifieke verwachtingen. Een lid rekent erop dat het ondersteund wordt op belangrijke momenten in zijn loopbaan. Dit omschrijven we als het individueel dienstbetoon. Daarnaast verwacht een lid ook dat de vakbond de collectieve belangen van de personeelsleden verdedigt en de werkomstandigheden verbetert.

Een lid maakt de werking van de vakbond mogelijk via zijn ledenbijdrage. Daarnaast verwacht de vakbond dat de leden onze socialistische visie op de maatschappij in het algemeen en op onderwijs in het bijzonder steunen².

Een militant is een lid dat zich engageert binnen de werking van onze organisatie. Een militant kan lid zijn van een bestuur of commissie, zonder in zijn instelling ook afgevaardigde te zijn. Iedere afgevaardigde is dus een militant, maar niet iedere militant is noodzakelijkerwijs afgevaardigde.

2. Wat is de rol van een syndicaal afgevaardigde binnen ACOD Onderwijs?

De syndicaal afgevaardigde vertegenwoordigt de vakbond op de werkvloer. Hij is het eerste aanspreekpunt voor de leden in de instelling en op deze manier het gezicht van onze organisatie. De afgevaardigde moet zich kunnen scharen achter de fundamentele uitgangspunten van onze organisatie en moet bereid zijn om deel te nemen aan acties wanneer daartoe opgeroepen wordt. Dit laatste is noodzakelijk als we als vakbond serieus genomen willen worden. Bovendien verwachten de leden ook dat de syndicaal afgevaardigde het voorbeeld geeft

Ieder lid kan afgevaardigde zijn, zolang dit verenigbaar is met de uitoefening van zijn professionele functie.

Wie als effectief lid of als technicus deel uitmaakt van de overheidsdelegatie van het lokaal comité, kan nooit syndicaal afgevaardigde zijn.

² Zie vorige congresteksten

3. Ik ben syndicaal afgevaardigde in mijn instelling. Wat verwacht de vakbond van mij en wat kan ik verwachten van de vakbond ?

De syndicaal afgevaardigde is de belangrijkste schakel in de syndicale werking. Of collega's al dan niet aansluiten bij onze organisatie wordt vaak bepaald door de kwaliteit van de syndicale werking.

De taken die hieronder opgesomd worden, kunnen in een instelling door meerdere afgevaardigden uitgevoerd worden. Deze groep afgevaardigden kunnen we de syndicale delegatie noemen. Zij maken zelf afspraken wie welke taak op zich neemt. In grote instellingen kan er naast de syndicale delegatie een syndicale kern actief zijn. Dit zijn dan alle afgevaardigden samen met de militanten die in deze instelling werken. Omwille van de uitbouw van een reële krachtspositie en de voortdurende schaalvergroting verdient het onze voorkeur om in de instellingen met een syndicale delegatie te werken .

Om zijn mandaat in te vullen moet de syndicaal afgevaardigde er steeds voor zorgen dat hij voldoende draagvlak heeft, in eerste orde bij zijn eigen leden en in tweede orde bij de andere personeelsleden. Het aftoetsen van het draagvlak is een noodzakelijke voorwaarde om in een sterke positie aan de onderhandelingstafel te komen.

4. Wat zijn mijn taken als syndicaal afgevaardigde? Word ik beschermd tegen maatregelen van mijn werkgever?

De syndicaal afgevaardigde heeft een heleboel taken. Hieronder wordt opgesomd welke dat kunnen zijn.

Mogelijke taken van de syndicaal afgevaardigde:

- ✓ Nieuwe collega's aanspreken en laten kennismaken met de vakbond. De principes en het nut van onze vakbond uitleggen.
- ✓ De eerste opvang verzorgen voor leden van de eigen instelling wanneer zij arbeidsgerelateerde vragen hebben (o.a. over verlofstelsels, ambtsbevoegdheden, bevallingsverlof, ziekteregeling, ...).
- ✓ Bijstand verlenen aan leden bij gesprekken in het kader van het personeelsstatuut met de directeur.
- ✓ Leden doorverwijzen naar de provinciaal/regio secretariaten, indien de vragen de eigen expertise te boven gaan.
- ✓ Informatie van de vakbond aan de leden bezorgen (pamflet en brochures, affiches, ...).

- ✓ Ledenvergaderingen organiseren in de instelling, bijvoorbeeld ter voorbereiding van onderhandelingen in het lokaal comité of ter voorbereiding van acties.
- ✓ Vorming volgen en deelnemen aan ontmoetingsmomenten (face-to-face en/of op syndicale fora)
- ✓ Onderhandelingen voeren in het lokaal comité van de eigen instelling of van het tussenniveau (scholengroep / scholengemeenschap / inrichtende macht).
- ✓ Overleg voeren in het CPBW (Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk) en het bijhorende veiligheidstoezicht verrichten.
- ✓ Personeelsgerelateerde problemen op instellingsniveau melden aan de directeur.
- ✓ Personeelsgerelateerde problemen op instellingsniveau melden aan de regio- of provinciaal secretaris, indien dit nodig is.

Een afgevaardigde heeft behalve een aantal taken ook bepaalde rechten. Zo heeft hij het recht om op een degelijke manier gevormd te worden (zie volgende punt). Deze vorming moet de afgevaardigde ondersteunen in de bovenstaande taken. Daarnaast heeft de afgevaardigde recht op bijstand van regio- of provinciaal secretaris bij de uitoefening van zijn taken. Verder wordt hij beschermd door het syndicaal statuut dat op hem van toepassing is. In tegenstelling tot de regelgeving in de private sector is er in de publieke sector geen uitgewerkte ontslagbescherming. Er is enkel voorzien dat het vakbondswerk geen invloed mag hebben op de evaluatie van het personeelslid of niet mag leiden tot tuchtprocedures.

Als compensatie voor het geleverde syndicale werk mogen in het basis- en secundair onderwijs syndicaal afgevaardigden niet belast worden met plagerijen.

5. Hoe vormt ACOD Onderwijs mij voor deze taak?

Iedere afgevaardigde heeft recht op vorming op maat. Dit moet ervoor zorgen dat hij voldoende gewapend is om zijn takenpakket op zich te nemen. Bovendien komt hij zo ook in contact met andere afgevaardigden en kan er een groepsgevoel ontstaan.

De rechtse regeringen en het patronaat creëren een klimaat om de vakbonden en onze sociale rechten te ondermijnen. Klassenstrijd is ook ideeënstrijd. De uithalen van de rechterzijde naar de vakbonden worden steeds driester. Onze afgevaardigden zijn de eerste verdedigingslinie tegen dit offensief. Daarom

willen wij hen degelijke ideologische vorming geven zodat ze over voldoende argumenten beschikken om het personeel te overtuigen van onze maatschappijvisie.

De syndicaal afgevaardigde krijgt ieder jaar de mogelijkheid aan minstens 3 vormingsmomenten deel te nemen.

Dit aanbod wordt aangeboden aan iedere syndicaal afgevaardigde, ongeacht de regio/provincie waar hij is aangesloten, van het onderwijsniveau waar hij tewerkgesteld is, van het net, ...

De vorming kan opgesplitst worden in een algemeen deel³ waar de afgevaardigde breed syndicaal en maatschappelijk gevormd wordt, in een specifiek deel waar de onderwijsregelgeving en context aan bod komt en in een technisch deel waar bepaalde technieken en vaardigheden aangeleerd worden. In de brede syndicaal-maatschappelijke vorming moet de afgevaardigde inzicht krijgen in:

- geschiedenis/overzicht van de syndicale strijd
- de structuur en het nut van onze sociale zekerheid;
- de structuur van het ABVV;
- de financieringsstructuur van onze overheid;
- historisch-maatschappelijke betekenis van het onderwijs;
- onze antwoorden op een besparingsbeleid
- ...

In het deel onderwijs moet de afgevaardigde inzicht krijgen in:

- globale structuur van het onderwijs;
- organisatie en financiering van het eigen onderwijsniveau (m.i.v. urenpakketten, omkadering, BPT-uren...);
- onderhandelingsstructuren;
- werking ACOD Onderwijs;
- informatie om de leden in de eerste lijn te kunnen informeren of bijstaan;
- ...

In de technische vorming moet de afgevaardigde getraind worden in:

- vergadertechnieken;
- raadpleging en interpretatie van de regelgeving;
- onderhandelingstechnieken;

³ de congresstukken van 2008, 2012 en 2016 zullen een inspiratiebron zijn voor de vormingen

- communicatie- en propagandatechnieken
- ...

Vorming kan ook gebeuren door materiaal aan te reiken voor 'zelfstudie', maar het belang van de interactie tussen de afgevaardigden tijdens provinciale of nationale vormingsmomenten mag zeker niet verloren gaan.

Resolutie

Het Congres geeft de opdracht aan het Uitvoerend Bestuur om:

1. het statuut van de syndicaal afgevaardigden te bewaken en de werkomstandigheden van de syndicaal afgevaardigde te verbeteren door te:
 - ijveren voor een verbetering van de ontslagbescherming van de syndicaal afgevaardigde;
 - streven naar een aanpassing van de werkomstandigheden op de werkvloer opdat de syndicaal afgevaardigde optimaal de opdracht kan vervullen, oa. door het ter beschikking stellen van de nodige materiële ondersteuning ten laste van werkgever (telefoon, computer), een lokaal in de school en vrijstelling van een aantal uren binnen de opdracht.
2. een vormingsplan uit te werken. Dit vormingsplan omvat minstens:
 - aantal vormingen;
 - inhoud van de vormingen;
 - taakverdeling;
 - timing binnen de congresperiode.

D3 – Betrokkenheid naar leden/afgevaardigden vergroten, nieuwe leden/afgevaardigden aantrekken en actiemiddelen (communicatie)

1. Hoe kan mijn vakbond goed communiceren?

Effectief communiceren

Goed communiceren doet men niet alleen via een website, Facebook en Twitter. De nieuwe media hebben een signaal- of informatiefunctie. Daarnaast blijft een echte debatcultuur absoluut noodzakelijk. Het vraagt opleiding en vorming om het debat op al die fora te voeren, maar het is de investering waard. Zonder debatcultuur verglijden we naar een oppervlakkige communicatie die enkel signaleert en informeert, maar geen inhoud of nieuwe ideeën genereert.

We moeten de media verleiden, door zelf nieuws te maken, door een studie van een aantrekkelijke kop te voorzien,... Niet alles moet in de media komen, maar als de vakbond een forum krijgt, moet er niet krampachtig of defensief op gereageerd worden. We moeten luid en duidelijk zeggen waar het op staat. In tijden waar communicatie zeer belangrijk is, moeten we daar professioneel mee omgaan. De kunst bestaat erin kortetermijnacties te koppelen aan langetermijnideeën en die sterk te communiceren in een hoopvol perspectief.

Betere zichtbaarheid

Communicatie betekent ook betere zichtbaarheid. Dat kan door meer affiches te verspreiden en op te hangen op plaatsen waar leden veelvuldig aanwezig zijn, zoals bijvoorbeeld in de personeelsruimte. De vakbond moet ook meer werk maken van krachtige, begrijpbare en tijdige propaganda naar de leden maar ook naar het grote publiek toe. De verantwoordelijkheid moet hiervoor binnen de structuren grondig afgebakend worden.

Het is ook een illusie te denken dat de geschreven pers op berichten van de vakbond zit te wachten. Wat niet belet dat gerichte opiniestukken op tijd en stond moeten kunnen. Het is de kunst om op het juiste moment, de juiste boodschap te geven aan de juiste doelgroep. Iedere actie vereist haar eigen communicatiemiddelen.

De boodschap is cruciaal, maar er is meer...

Men mag nog zoveel energie, tijd en geld steken in communicatie, het heeft geen zin als de boodschap geen waardevolle inhoud heeft. Een vakbond is van groot maatschappelijk belang, maar heeft vandaag heel wat opiniemakers tegen

Cruciaal is dat de boodschap waardevol, betekenisvol en duidelijk is. Loze beweringen zijn uit den boze. Stellingen en argumenten moeten klaar en duidelijk gedefinieerd worden. De vorm komt op de tweede plaats maar is niet onbelangrijk. Professionele vormgeving maakt dit mede mogelijk.

Men mag de briljantste communicatiemiddelen hebben, als de beleving van de leden in hun samenwerking met de vakbond niet goed zit, dan heeft de beste communicatie geen impact meer.

De vakbond moet inspireren en emotie uitstralen, een emotie die duidelijk maakt waar de vakbond voor staat en wat hij niet aanvaardt. We mogen daar zelfs redelijk ver in gaan, want de belangen waarvoor we opkomen, zijn essentieel voor mens en maatschappij. De vakbond moet kritisch zijn ten opzichte van het gevoerde beleid en daarmee samenhangende beleidsmaatregelen, zowel op centraal als op lokaal niveau. Tegelijkertijd moet de vakbond constructief zijn, door voorstellen te formuleren vanuit haar eigen toekomstgerichte visie voor het onderwijsbeleid en de werking van de instelling.

Netwerking en face to face

Netwerking kan ook via internet en telefoon. Het helpt wanneer de werknemers van meet af aan goed ingelicht zijn over het vakbondswerk in hun instelling. Men kan online heel veel mensen bereiken. Pas als men echt samenkomt, ontstaat er een sociaal moment waarbij men een ervaring deelt en vertrouwen creëert. Mensen overtuigen om mee te doen, gebeurt in grote mate via persoonlijk contact. Online media zijn goed om te informeren, maar niet om te overtuigen, te sensibiliseren en effectief aan een actie deel te nemen. Zeker voor die laatste fase, de effectieve participatie, bezit online communicatie niet genoeg overtuigingskracht.

Het opbouwen van netwerken is een werk van lange adem en het moet onderhouden worden. Ledenvergaderingen en vormingen zijn daar een goed

middel voor. Het verhoogt tevens de zichtbaarheid van de vakbond. Dergelijke publieke bijeenkomsten zijn ideaal om mensen face to face te ontmoeten en elkaar te leren kennen. De vakbond heeft letterlijk een gezicht en is aanspreekbaar. Het is geen logge administratieve machine meer, maar een mens van vlees en bloed die leden adviseert en in nood helpt.

Leden- of personeelsvergaderingen (zelfs als die laatste georganiseerd worden door de werkgever) leveren niet alleen ontzettend veel nuttige informatie op van de werkvloer, maar geven ook leden en afgevaardigden de kans om ervaringen uit te wisselen (het 'wij staan niet alleen'-gevoel). Dat is enorm belangrijk voor afgevaardigden die zich uit vrije wil engageren voor het algemeen belang en zich willen inzetten voor hun collega's. Op die manier worden kennis en jarenlange ervaring gedeeld (en hopelijk verankerd) onder gelijkgezinden. Zo bieden we onze leden een streepje voor door hen net wat eerder of vollediger te informeren dan niet-leden.

De verspreiding van vakbonds-informatie beperkt zich niet enkel tot leden. Indien de werkgever een onthaalbeleid organiseert voor nieuwe personeelsleden, dan moeten we proberen daar aanwezig te zijn. Personeelsleden kunnen zich richten tot een vakbond als ze weten wie die vakbond is. We richten onze communicatie ook op niet-leden, met bijzondere aandacht voor de jongeren en potentiële zij-instromers. We informeren niet-leden over de meerwaarde van het lidmaatschap, met info over wat we bereikt hebben (de resultaten van de onderhandelingen) en over de dienstverlening.

Bijzondere aandacht moet gaan naar personeelsgroepen die minder talrijk zijn. Ook zij moeten hun stem kunnen laten horen. In onze communicatie moeten we ervoor zorgen dat deze 'kleinere' groepen eveneens concrete informatie aangereikt krijgen. Ook voor de gepensioneerde collega's moeten we aandacht hebben in onze communicatie.

Wanneer communiceren?

Er wordt wel eens geklaagd over het gebrek aan terugkoppeling na de onderhandelingen. Communicatie is niet de eerste zorg van de afgevaardigde, wel goede arbeidsvoorwaarden in de wacht slepen! Indien men de aandacht en de betrokkenheid van de leden wil behouden, is een korte feedback na de onderhandelingen zinvol. Afgevaardigden komen op voor de belangen van hun collega's en bereiken positieve resultaten, maar de personeelsleden weten

zelden hoe het resultaat tot stand is gekomen en welke inspanning de afgevaardigde ervoor heeft moeten leveren.

Voor de onderhandelingen starten, worden leden geconsulteerd over concrete plannen of voorstellen van de werkgever. Tijdens de onderhandelingen worden de leden geïnformeerd over de vorderingen, zonder deze info breed te verspreiden. De afgevaardigden worden door de leden gemandateerd en moeten het vertrouwen genieten om dat naar eer en geweten te doen.

Onze afgevaardigden moeten vorming krijgen over communicatie met de leden en de organisatie van acties. Ze moeten ook hulp krijgen bij het mobiliseren.

2. Hebben de sociale media een meerwaarde voor ons?

Jongeren aantrekken

De laatste vijftien jaar is de vorm van communicatie meer op de voorgrond getreden. Papier communicatie is in deze digitale tijden absoluut onvoldoende voor onze werking. Internet, sociale media (Twitter, facebook,...)... het zijn middelen die de vakbond moet gebruiken om een boodschap over te brengen. Hier wordt vaak een ander publiek mee bereikt dan via de traditionele media zoals radio, tv, kranten en tijdschriften. We moeten een optimale mix van communicatiekanalen samenstellen die elkaar versterken. Het krachtigste wervingskanaal is en blijft persoonlijk contact.

De communicatie van de vakbond wordt gepercipieerd als verouderd. Dat betekent niet dat de doelstellingen en de werking van de vakbond uit de tijd zijn. We moeten inspelen op de verschillende vormen van sociale media, het zijn net deze die de jongeren aanspreken.

Om jongeren aan te spreken moeten we naast ons concept van de klassieke ledenvergadering op andere manieren betrokkenheid creëren.

Omgaan met sociale media

De ACOD en ACOD Onderwijs maken al zeer lang en zeer intensief gebruik van de traditionele media. Een effectieve communicatie betekent dat we onze tijdschriften blijvend aan een kritische reflectie onderwerpen op het vlak van vorm, inhoud en onderlinge afstemming.

De ACOD heeft een blog, een facebookgroep en twittert. ACOD Onderwijs heeft een nieuwe, dynamische website en een maandelijkse digitale nieuwsbrief voor de leden. De sociale media hebben hun voordelen: een onmiddellijk bereik van grote groepen en van de media, vlugge en goedkope informatieverspreiding, relatief snelle mobilisatie voor acties.

De vernieuwde ACOD Onderwijs website is alvast een stap in de goede richting. Misschien zou deze uitgebreid kunnen worden met een FAQ-rubriek om zo de kennis onder leden te vergroten en om niet-leden aan te trekken (“vakbond als HR-specialist”).

De Commissie Hoger onderwijs en de Werkgroep Basiseducatie zijn inmiddels intern gestart met een forum (een Google-discussiegroep) waartoe enkel de leden van de commissie resp. werkgroep toegang hebben. Binnen dit forum kunnen ze vrijuit spreken over allerlei bekommernissen, ervaringen delen en elkaar versterken in hun syndicale activiteit. Deze werkwijze zal geëvalueerd en eventueel uitgebreid worden.

Mensentaal gebruiken. Vakjargon vermijden

Het taalgebruik van de vakbond moet aangepast zijn aan de doelgroep. De vakbond heeft soms de neiging om een bepaald vakjargon te gebruiken waarmee de leden en de militant niet vertrouwd zijn. Vakjargon is wel nodig voor de dagelijkse werking en tijdens onderhandelingen. Onderwijsrecht is nu eenmaal een complexe materie geworden. Toch moeten we zorg dragen voor een toegankelijke en vlotte communicatie die toelaat de complexiteit van de materie te respecteren, zonder dat de ontvanger van de boodschap ‘wikipedia’ moet raadplegen.

Soms struikelt een lid over onze terminologie en afkortingen. Hier kan men helaas niet altijd omheen om zaken te verduidelijken. Een basiskennis van dit jargon is dus noodzakelijk om alles op-en-top te begrijpen. Dat neemt echter niet weg dat we extra moeten uitkijken voor bevreemdend woordgebruik in onze communicatie naar leden en afgevaardigden. We moeten bij het schrijven de voorkennis van de leden voor ogen houden. We kunnen best een moderne en levendige stijl hanteren, een die de vakbond de juiste uitstraling geeft. Complexe onderwerpen en standpunten dienen begrijpelijk en in stappen gecommuniceerd te worden.

Flyers, brochures, pamfletten,... soms wordt men omver geslagen door een 'wall of text'. Dit schrikt mensen af om alles te lezen en zich goed te informeren. Maak de lezer nieuwsgierig met krachtige slagzinnen. Men kan diepgaandere info aanbieden via de website. We moeten ook absoluut vermijden om afkortingen te gebruiken of indien ze noodzakelijk zijn, erop letten dat ze verklaard worden.

3. Staking!? Zijn er alternatieve actiemiddelen?

Staken is een recht

De Belgische grondwet (1831) erkende het recht van vereniging, maar daartegenover stond de wet-Le Chapelier die in feite vakbonden en stakingen verbood. In 1867 werd de wet-Le Chapelier vervangen door artikel 310 van het strafwetboek. Gedurende lange tijd riskeerden mensen een gevangenisstraf wanneer ze stakten. Pas na de Eerste Wereldoorlog lukte het om artikel 310 uit het strafrecht te laten halen.

Staken kon op zich dus niet langer tot een gevangenisstraf leiden. Het duurde tot 1967 voor het Hof van Cassatie oordeelde dat staken de arbeidsovereenkomst niet beëindigde, maar alleen schorste. In 1981 omschreef Cassatie staken als een individueel recht en verklaarden de rechters dat stakingen niet per se door vakbonden moeten worden uitgeroepen. Pas in 2010 werd erkend dat het stakingsrecht in het kader van het Europese Verdrag over de Rechten van de Mens tot de vakbondsvrijheid behoort.

Dit betekent lang niet dat het stakingsrecht zonder meer een verworven zaak is. Na vrijwel elke stakingsactie worden door rechtse politici en bedrijfsleiders voorstellen geformuleerd om het stakingsrecht te beknotten, o.a. door de zgn. 'minimale dienstverlening' in te voeren en/of een verbod op stakingspiketten op te leggen. Zij willen de vakbonden ook rechtspersoonlijkheid toekennen, zodat ze juridisch kunnen vervolgd worden.

Noodzaak en valkuilen van staken

Syndicale eisen moet men afdwingen met drukkingsmiddelen. Dit vereist de opbouw van bepaalde krachtsverhoudingen. Staking is maar een deel van het arsenaal. Stakingen zijn geen doel op zich maar een middel om bepaalde doelen te bereiken. De roep naar andere actiemiddelen klinkt luid maar weinig of geen actiemiddelen zetten evenveel druk op een werkgever als een staking.

Met een efficiënte planning en een goede communicatie kan weerstand tegen de staking worden vermeden.

Valkuilen?

- Staking en concrete gevolgen zijn niet altijd duidelijk.
- Verkeerd begrepen beroepsfierheid en plichtsbewustzijn weerhouden de mensen ervan te staken.
- De interne solidariteit is soms ver te zoeken binnen het vakbondsfront. Zo gaat de kracht van het getal verloren.

Als het moet

De vakbond neemt niet licht een beslissing om te staken. Stakingen zijn het laatste drukkingsmiddel dat men inzet. Het wordt niet te pas en te onpas gebruikt. De vakbond komt in actie omdat andere opties door de regering werden geblokkeerd of de onderhandelingen eenzijdig werden bevroren. Wanneer vakbonden uiteindelijk beslissen dat ze tot een staking moeten overgaan, bespreken ze met de werknemers hoe de minimumdienst bij de hulpdiensten verzekerd zal worden en vergewissen ze zich ervan dat niemand in gevaar komt en zeker dat kwetsbare personen geen risico's lopen. Thuiszorg voor senioren, dringende operaties en noodhulpdiensten blijven gewoon functioneren. In het onderwijs is geen minimale dienstverlening voorzien, en dat moet zo blijven.

Staken en andere collectieve acties zijn eigenlijk het enige effectieve middel waarmee werknemers hun standpunten kracht kunnen bijzetten. Het belangrijkste "kapitaal" van de vakbond is de macht van het getal. Daarom grijpen we dikwijls terug naar massamanifestaties. Deze tonen de kracht van de vakbond.

De media focussen vaak te veel op de vorm van stakingsacties en besteden te weinig aandacht aan de inhoud. Vakbonden moeten vooral de onderliggende boodschap in de verf zetten.

Wanneer werknemers staken, moet men dat situeren in een bredere context. Er is in veel gevallen al een hele voorgeschiedenis en een klein voorval kan de druppel zijn die de emmer doet overlopen.

We benadrukken te weinig dat de ouders onze bondgenoten zijn tijdens een staking omdat het verwezenlijken van onze eisen dikwijls de opvoeding van hun kinderen ten goede komt.

Andere actiemiddelen om verzet te tonen en ongenoegen te uiten:

- formele verklaringen (openbare speeches, organisatieverklaringen, groeps- of massapetities);
- communicatie met een breed publiek (slogans, karikaturen en symbolen, pamfletten en boeken, kranten en journaals, radio en televisie);
- groepsvertegenwoordiging (deputaties, group lobbying, piketten);
- symbolische acties (vlaggen en symbolische kleuren, dragen van symbolen);
- drama en muziek (humoristische sketches, zangbijeenkomsten, flash mob);
- optochten (betoging, mars, parades);
- afwijzing (kwaad een vergadering verlaten, opschorting van activiteiten, studentenstaking, burgerlijke ongehoorzaamheid);
- economische boycot (non-consumptie van geboycotte producten, consumentenboycot);
- burgeracties (verkiezingsboycot, sitdown, werken met gesloten deuren en korte werkonderbreking);
- eventueel ‘ludieke’ acties (deze zijn opvallend en spraakmakend op een positieve manier; ludieke acties verlagen vaak de drempel tot deelname en werken stimulerend);
- meetings en concentraties;
- pers.

Communicatie is belangrijk: de publiciteit rondom een actie zal meestal veel meer mensen bereiken dan de actie zelf. Daarom moeten we voor folder, poster, media, infostand en dergelijke zorgen.

Resolutie

Het Congres geeft de opdracht aan het Uitvoerend Bestuur om:

- een onderzoek te verrichten naar de effectiviteit en de efficiëntie van haar communicatie- en propagandamiddelen.
- een communicatie- en propagandaplan te ontwikkelen aan de hand van de resultaten van dit onderzoek. Dit communicatie- en propagandaplan wordt ontwikkeld in functie van de verschillende doelgroepen en van de verschillende niveaus (centraal, provinciaal/regionaal, lokaal)

Het onderzoek wordt afgerond vóór 1 juli 2017.

D4 – Belangrijke principes en inzichten formuleren

Sommige principes en verworvenheden die door ACOD Onderwijs verdedigd worden, liggen al geruime tijd onder vuur. Wij respecteren dat andere actoren in de maatschappij – politici, werkgevers, journalisten, denktanks,... – er een andere mening op na houden, maar stellen vast dat hun argumenten op intellectueel vlak soms van een bedenkelijk niveau zijn en weinig samenhang vertonen. Vaak ontwikkelen ze hun argumenten vanuit een maatschappijvisie die de onze niet is. Hun ideeën vinden wel weerklank in de media, waardoor zelfs personeelsleden en ACOD-leden standpunten innemen die hun eigen arbeidsomstandigheden schaden.

Voor ACOD Onderwijs gaat het niet om dogma's en heilige huisjes, wel om principes en verworvenheden die niet alleen voor de personeelsleden van belang zijn, maar ook voor de leerlingen, de cursisten, de studenten en – bij uitbreiding – voor de ganse maatschappij.

Hieronder komen vier van deze verworvenheden resp. principes aan bod. We zullen uiteenzetten op welke wijze ze bedreigd worden. Vervolgens zullen we aantonen waarom ze waardevol blijven.

1. De vaste benoeming

De vaste benoeming is eigen aan het ambtenarenstatuut. Iedere ambtenaar wordt normaal gezien na een bepaalde periode vast benoemd in zijn ambt. De vaste benoeming biedt weliswaar een aantal voordelen voor betrokken personeelslid, maar in werkelijkheid is ze ingevoerd in het belang van de samenleving.

Een ambtenaar moet de regelgeving toepassen in alle objectiviteit en vrij van (ongeoorloofde) beïnvloeding door politici en meerderen. Dat politici druk durven uit te oefenen op ambtenaren en beslissingen proberen af te dwingen die hun cliënten ten goede komen, blijkt uit de voorbeelden die regelmatig het nieuws halen: bouwvergunningen die worden afgeleverd tegen de regelgeving in, het bespoedigen van een regularisatiedossier bij vreemdelingenzaken, tussenkomsten bij beslissingen van klassenraden of examencommissies,... Een contractueel ambtenaar – die een arbeidsovereenkomst heeft zoals een werknemer in de privésector – kan gemakkelijker ontslagen worden, bijvoorbeeld onder het voorwendsel van een reorganisatie of afslanking van de dienst. Wie in dergelijke omstandigheden werkt, is gevoeliger voor

beïnvloeding en verliest zijn onafhankelijkheid. Uiteindelijk leidt dit tot rechtsonzekerheid voor de burger en lijdt de ganse samenleving schade.

Ook in het onderwijs bestaat dergelijke druk. Ouders krijgen steeds meer formele en informele invloed op school via o.m. de raad van bestuur, de schoolraad en het oudercomité. Leerkrachten – maar ook opvoeders en directeurs – moeten zich objectief kunnen opstellen tegenover leerlingen wier ouders invloed hebben binnen de school. Dit geldt niet enkel voor het evalueren van deze leerlingen – wat uiteindelijk leidt tot het al dan niet toekennen van een officieel diploma of getuigschrift – maar ook bij de toepassing van het tuchtreglement.

Om deze reden moeten ook personeelsleden in het onderwijs vastbenoemd worden.

De argumenten tégen de vaste benoeming zijn vaak een illustratie van intellectuele armoede of zelfs oneerlijkheid.

- Zo zou het onmogelijk zijn een vastbenoemd personeelslid te ontslaan, zelfs niet bij manifeste wanprestaties. De rechtspositieregelingen bevatten bepalingen aangaande de evaluatie en tucht. Onder bepaalde voorwaarden kan een evaluatie- of tuchtprocedure tot ontslag leiden. Indien de directeur of het schoolbestuur dit onderdeel van de rechtspositieregeling correct toepast, kan een personeelslid dat slecht functioneert of een inbreuk pleegt op de plichtenleer, wél ontslagen worden. Directies die zich verschuilen achter het excuus dat de regels te complex of formalistisch zijn, horen voor ons niet thuis in een directieambt.
- De voorbije jaren zijn in sommige overheidsdiensten ambtenaren aangeworven op contractuele basis, m.a.w. zoals werknemers in de privésector. Deze contractuele ambtenaren bevinden zich in een minder gunstige positie dan hun statutaire collega's, o.m. omdat ze minder werkzekerheid hebben en omdat ze geen recht hebben op een ambtenarenpensioen. Deze onrechtvaardige toestand zou een argument zijn om de vaste benoeming af te schaffen.
Het is bedenkelijk dat men deze ongelijkheid wil wegnemen door de minst gunstige toestand aan beide groepen op te leggen. Waarom maakt men van de statutaire toestand niet de norm?
Bovendien is het weinig fatsoenlijk van de politici eerst een toestand te creëren – contractuele naast statutaire tewerkstelling – en vervolgens die toestand te bestempelen als 'onrechtvaardig'.

Tenslotte stelt het statuut Camu – het KB van 2 oktober 1937 dat het ambtenarenstatuut regelt – dat de vaste benoeming een compensatie is, omdat de overheid de arbeidsomstandigheden van de ambtenaar eenzijdig kan wijzigen. Dit laatste is niet het geval indien de werknemer wordt aangeworven op contractuele basis.

2. Geen gedifferentieerde verloning

Vandaag wordt het brutosalaris van het onderwijspersoneel grosso modo bepaald door drie elementen:

- het ambt (onderwijzer, opvoeder, leraar, docent,...);
- het bekwaamheidsbewijs (bachelor in het onderwijs, HSO, master,...);
- de geldelijke anciënniteit.

Dit zijn objectieve elementen die voor ieder personeelslid op gelijke wijze worden toegepast, los van elementen zoals geslacht, ethnische afkomst en dergelijke.

Neoliberale politici en organisaties pleiten voor gedifferentieerde verloning op individuele en/of op collectieve basis. In het eerste geval worden leden die tot dezelfde groep behoren (bijvoorbeeld onderwijzers) verschillend verloond, bijvoorbeeld omdat bepaalde groepsleden extra inspanningen leveren of zich door hun deskundigheid van hun collega's onderscheiden.

In het tweede geval worden gelijkaardige groepen verschillend verloond (bijvoorbeeld onderwijzers in plattelandsscholen versus onderwijzers in de grootstad).

De voornaamste argumenten voor gedifferentieerde verloning zijn volgende:

- Wie beter is of meer presteert, krijgt een hoger loon. 'Waarom zou je je extra inspannen, indien je collega op het einde van de maand toch evenveel krijgt?'
- Verloning als 'human resources tool'. Indien de werkgever flexibel kan omspringen met het loon, dan is hij beter in staat om zijn werknemers te motiveren en om voor een vacature bekwame mensen aan te werven.

Laten we eerst wijzen op het bijzonder armzalige mensbeeld dat hier naar voor komt: de leerkracht die zich (vooral) laat motiveren door financiële elementen. Wat met elementen als beroepsfierheid, liefde voor het vak en voor de kinderen, gehechtheid aan de school of aan het net,...? Allemaal elementen waarvoor de neoliberale logica blind is.

Verder zijn er nog een heleboel praktische bezwaren tegen gedifferentieerde verloning.

Gedifferentieerde verloning is een onrechtvaardige verloning omdat ze alle vormen van willekeur en favoritisme mogelijk maakt.

Laten we eerst even naar de cijfers kijken. In de privésector – waar gedifferentieerde verloning de norm is – verdient een vrouw gemiddeld 20 procent minder dan een man, in vergelijkbare functies.

Laten we niet naïef zijn: wanneer een personeelslid rechtstreeks met zijn schoolbestuur moet onderhandelen over zijn salaris, dan zullen niet alleen zijn deskundigheid en zijn inzet bepalend zijn, maar ook niet-relevante elementen zoals assertiviteit en onderhandelingsbekwaamheid. Werknemers uit de privésector weten er alles van.

Eén hiervan is de meetbaarheid van de prestaties. Hoe meet je of een leraar wetenschappen een loonsverhoging verdient? Door te tellen hoeveel van zijn leerlingen slagen voor het toelatingsexamen arts en tandarts?

Dit antwoord brengt ons meteen bij de tweede voorwaarde: je moet voldoende controle hebben over je prestaties. Wat gebeurt er met het loon van onze leraar wetenschappen als hij een paar jaar na elkaar zwakke leerlingen in de klas heeft en niemand slaagt voor het toelatingsexamen arts en tandarts? Of wat indien hij niet in een elitaire ASO-school aangesteld is, maar in een concentratieschool in de grootstad? Al deze elementen vallen buiten zijn controle, maar ze hebben wel invloed op zijn verloning.

De derde voorwaarde: het variabele deel van de verloning moet voldoende groot zijn, anders is er geen effect. Met welke middelen zal men dat financieren? Is de Vlaamse regering bereid hiervoor extra geld te injecteren in het onderwijs? Of gaat men daarvoor het salaris van de andere personeelsleden verminderen?

Gedifferentieerde verloning leidt tot iets dat lijkt op de 'bonusblindheid' die mee de bankencrisis veroorzaakt heeft. Zodra een werknemer weet aan welke voorwaarden hij moet voldoen om financiële voordelen te verkrijgen, zal hij zich vooral daarop toeleunen en aan andere aspecten van zijn opdracht minder aandacht schenken. Denken we in het onderwijs aan jonge tijdelijken, die zich in de kijker moeten werken en zich daarom in allerlei activiteiten engageren, dikwijls ten nadele van hun eigenlijke opdracht, het lesgeven.

In andere landen – bijvoorbeeld in Nederland – bestaan er verschillende systemen van gedifferentieerde verloning. Hier vindt men niets dat erop wijst dat dit de kwaliteit van het onderwijs of het welbevinden van de personeelsleden bevordert.

Tenslotte moeten we ook wijzen op de ongewenste neveneffecten van gedifferentieerde verloning. Wat met de personeelsleden die geen ‘bonus’ krijgen of niet bevorderd worden tot een hogere salarisschaal? Wat met het groepsgevoel, wanneer blijkt dat sommige leden van het team op grond van hun ‘kwaliteiten en prestaties’ een financieel voordeel zullen krijgen en anderen niet? Kortom: gedifferentieerde verloning maakt van collega’s concurrenten en staat haaks op het pleidooi voor meer teamwork in onderwijs.

Gedifferentieerde verloning is geen middel om de kwaliteit van ons onderwijs te verbeteren. Het zorgt ook niet voor meer motivatie en welbevinden bij het personeel. Het heeft integendeel enkel perverse effecten. Daarom verwerpt ACOD Onderwijs gedifferentieerde verloning.

3. Onze visie op jaar- schoolopdracht in het secundair onderwijs

Het Gemeenschapsonderwijs en de koepels pleiten voor een vérgaande hervorming van de lesopdracht in het secundair onderwijs. Vandaag is die gebaseerd op een bepaald aantal contacturen per week. De nieuwe lesopdracht – althans zoals het Gemeenschapsonderwijs en de koepels die zien – zal een school- of jaaropdracht zijn. Over de concrete invulling is men het nog niet eens, maar ze zal wel ruimer zijn dan de schoolopdracht zoals die vandaag bestaat in het basisonderwijs. De overheid wil vastleggen uit hoeveel uren deze opdracht bestaat. Ze omvat alle taken van de leraar: niet alleen de ‘kerntaak’, maar ook de verdere professionalisering en de instellingsgebonden taken. Bovendien is het mogelijk dat de opdracht niet op weekbasis wordt vastgelegd, maar op jaarbasis. Dat betekent dat gedurende bepaalde periodes meer of minder prestaties zullen gevraagd worden.

In werkelijkheid vertrekt deze school- of jaaropdracht niet vanuit pedagogisch-didactische argumenten. Ze schept de mogelijkheid om leerkrachten met allerlei bijkomende taken te belasten. De termen die door het Gemeenschapsonderwijs en de koepels gebruikt worden – ‘modernisering’ en ‘flexibilisering’ – geven aan dat de stabiliteit van de opdracht bedreigd wordt. Bovendien zal de organisatie ervan praktische en materiële problemen veroorzaken.

ACOD Onderwijs verwerpt de school- en jaaropdracht indien die niet zorgt voor een beperking van de werkdruk en de planlast. De opdracht van de leraar kan enkel didactisch-pedagogisch zijn. Systemen die andere taken toevoegen of de aanwezigheid op school – zowel tijdens als buiten de lessen – opdrijven, zijn onaanvaardbaar

4. Inzetbaarheid - affectatie

Vastbenoemde personeelsleden zijn in principe geaffecteerd – ‘toegewezen’ – aan een school of centrum. Ze kunnen enkel met hun toestemming ingezet worden in een andere instelling. Het Gemeenschapsonderwijs pleit er expliciet voor de leerkracht ‘polyvalent’ in te zetten in de verschillende scholen van de scholengroep.

Deze visie getuigt niet alleen van misprijzen voor de personeelsleden – de leerkracht als speelbal in handen van de schoolleiding – maar is bovendien een aanslag op de stabiliteit van de werkomstandigheden en van het schoolteam.

Het valt ook op dat in de visie van het Gemeenschapsonderwijs geen sprake is van overleg met het personeelslid. Merkwaardig voor een organisatie die een waarde als inspraak hoog in het vaandel voert. Blijkbaar dienen de personeelsleden te vertrouwen op de wijsheid van het schoolbestuur of de directeur.

Het principe van de affectatie aan de scholengroep is een aanslag op de stabiliteit van de job. Een personeelslid is er niet zeker van dat het volgend schooljaar nog in dezelfde school zal staan. Erger nog: deze onzekerheid blijft de ganse loopbaan bestaan, want ieder jaar opnieuw kan men elders ingezet worden. Een verandering van school heeft niet enkel een fysisch, maar ook een sociaal aspect. Een overplaatsing betekent immers dat men op een andere plaats moet gaan werken. Met de uitgestrektheid van sommige scholengroepen voor ogen is dit geen geruststellende gedachte. Bovendien moet je ook afscheid nemen van je collega's en dien je je elders opnieuw te integreren. Wat dan met de continuïteit naar leerlingen en ouders toe?

Dit principe is inderdaad ook een aanslag op de stabiliteit en de expertise van het schoolteam. Het verplaatsen van personeelsleden tussen de instellingen van de scholengroep bemoeilijkt de ontwikkeling van stabiele schoolteams.

ACOD Onderwijs pleit voor de affectatie aan de instelling, die niet eenzijdig kan worden gewijzigd. ACOD Onderwijs verzet zich tegen de affectatie aan schoolbestuur/scholengemeenschap, omdat dit nadelig is voor de arbeidsomstandigheden van de personeelsleden en de goede werking van de school.

Resolutie

- 1) ACOD Onderwijs verdedigt onverminderd de vaste benoeming (als onderdeel van) en het ambtenarenstatuut
- 2) ACOD Onderwijs verdedigt de eenvormige verloning op basis van objectieve criteria en verwerpt de gedifferentieerde verloning
- 3) voor ACOD Onderwijs kan een herinvulling van de lerarenopdracht
 - a) enkel in functie van een substantiële vermindering van planlast en werkdruk en
 - b) aanvaardt geen systemen die taken toevoegen en de aanwezigheid op school opdrijven.