

Vaste benoeming: geen beloningstelsel, maar logische stap in loopbaan

Nieuws dinsdag 17 juni 2025

We laten dit artikel beginnen met een waargebeurd verhaal dat we uit de eerste hand vernomen hebben. Uiteraard noemen we geen namen.

Een CLB-medewerker krijgt van de directeur van de basisschool waaraan hij verbonden is de vraag om voor een bepaalde leerling een attest te schrijven. Dat attest levert de school enkele voordelen op. De CLB-medewerker antwoordt dat die leerling niet de kenmerken bezit die dat attest rechtvaardigen en weigert. Daarop stapt de directeur naar zijn collega, de directeur van het CLB, en beklaagt zich over de weigering van de CLB-medewerker. De CLB-directeur nodigt de medewerker uit voor een gesprek en concludeert dat hij gelijk heeft: die leerling heeft inderdaad niet de vereiste kenmerken, een attest uitschrijven zou valsheid in geschrifte en misbruik van openbare middelen zijn. Hij laat zijn collega, de directeur van de basisschool, weten dat hij achter de beslissing van zijn medewerker staat. De directeur van de basisschool laat het daar niet bij en stapt naar de algemeen directeur van de scholengroep en die heeft wel oor naar zijn verhaal. Hij convoceert de CLB-directeur en wijst hem erop dat hij niet vast benoemd is in zijn directieambt en dat hij wel eens terug in zijn onderliggend ambt zou kunnen belanden als die leerling dat bewuste attest niet vlug zou krijgen.

We kennen nog zulke verhalen, uit het onderwijs en uit andere sectoren van de openbare dienst.

Driekwart van de Vlamingen zou volgens De Stemming (zie De Standaard van 26 mei) voor de afschaffing van de vaste benoeming zijn. Zouden zij weten waarover het in de grond gaat? Vermoedelijk doen ze dat niet en laten ze zich leiden door politieke dogma's of door vooroordelen tegen ambtenaren.

Waarvoor staat vaste benoeming?

De vaste benoeming is in principe 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 het 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 het voorbeeld dat we hierboven hebben gegeven en uit andere die geregeld 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 volledige 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 vast benoemd worden.

Intellectuele armoede of oneerlijkheid

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

- Zo zou het onmogelijk zijn een vast benoemd 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, wel degelijk 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 situatie te creëren – contractuele naast statutaire tewerkstelling – en vervolgens die toestand te bestempelen als 'onrechtvaardig'.

Geen beloning

Ten slotte 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.

ACOD Onderwijs blijft voorstander van de vaste benoeming als logische stap in de loopbaan van ieder lid van het onderwijspersoneel. De vaste benoeming garandeert onze onafhankelijkheid en de gelijkwaardige behandeling van ieder kind.

De vaste benoeming is zeker geen beloning voor leerkrachten die zich bovenop hun opdracht dubbel plooiën voor het mosselsouper, de leerlingenraad, de skistage enzovoort. Zo zien veel directies het, als een wortel die ze beginnende leerkrachten kunnen voorhouden, maar dat is het niet. De vaste benoeming is en blijft een logische stap in de loopbaan van het statutair onderwijspersoneel.

nancy.libert@acod.be