

Arbeidseconoom Stijn Baert: “Onderwijs is nooit een tijdelijk project”



@Stijn_Baert

Leerkrachten hebben menselijk kapitaal van morgen in handen. Goede arbeidsvoorwaarden nodig om excellente mensen aan te trekken en te waarderen

#cao #onderwijs @crevits.”

Hear, hear! Met dit Twitterbericht over de onderwijs-cao haalt prof. dr. Stijn Baert, arbeidseconoom aan de Universiteit Gent, ons de woorden uit de mond. Benieuwd wat hij nog meer te vertellen heeft over de grote lijnen in de cao.

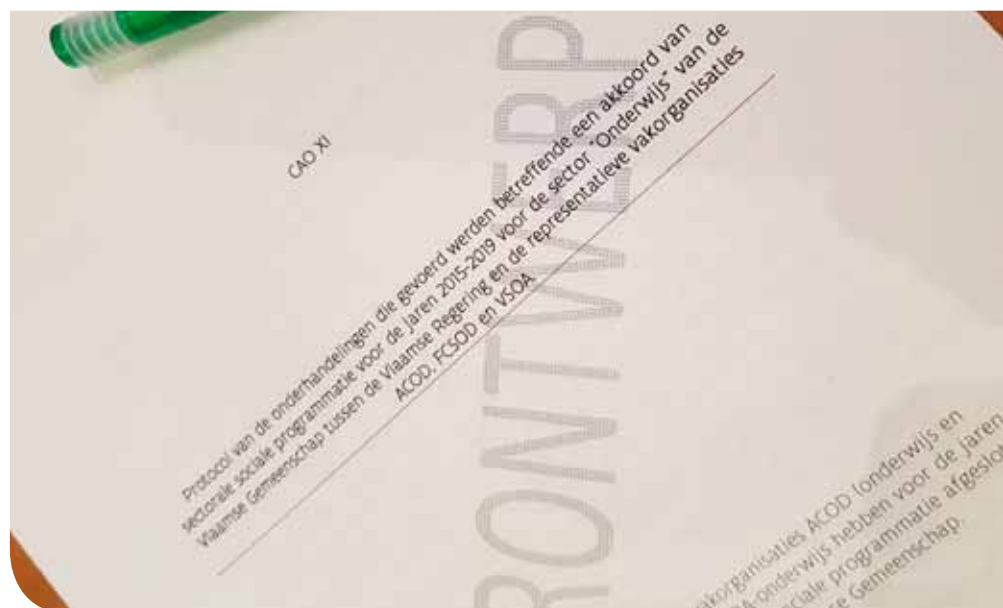
Wat is jouw globale visie op deze onderwijs-cao?

Het is heel belangrijk dat het beroep van leraar voldoende aantrekkelijk is. Het is al een tijdje een knelpuntberoep. Als we willen dat er meer achttienjarigen kiezen voor de lerarenopleiding, moeten zij voldoende perspectief hebben. We geven leraren het menselijk kapitaal van morgen in handen. Maar we geven hen heel veel onzekerheid in het begin van hun carrière. Dat is geen stimulans. Leraren moeten vandaag drie jaar door een periode van tijdelijke contracten. In geen enkele andere sector is die periode zo lang. Pas na drie jaar is er voor leraren een meer comfortabele positie mogelijk. Het is gunstig dat deze cao meer zekerheid wil geven aan beginners om zo ook de studiekeuze voor leraar te stimuleren. De vraag is hoe ver je hierin kan gaan. Het beschikbare cao-budget is uiteraard een belangrijk bedrag voor de belastingbetaler. Maar volstaat het om een megasprong te maken in alles wat je zou willen doen voor leraren? Voor mij is de rich-

ting overduidelijk goed. Of de stappen die worden gezet voldoende zijn, die beoordeling laat ik over aan organisaties zoals het COV. Jullie kennen het veld goed en kunnen inschatten of dit volstaat om meer ademruimte te creëren, ook naar koopkracht.

Is de periode waarin leraren enkel tijdelijke aanstellingen van bepaalde duur (TABD) kunnen bekomen vergelijkbaar met de proefperiode in andere sectoren?

Je kan dit niet perfect vergelijken. Maar dat leraren door zo een lange periode moeten voor zij aan een aanstelling van doorlopende duur (TADD) of vaste benoeming kunnen geraken, is in zekere zin een proefperiode. Waarvoor dienen tijdelijke contracten? Een klassiek tijdelijk contract dient omdat er een tijdelijk project is. Bijvoorbeeld een tijdelijk informatica-project. Het verschaffen van basisonderwijs is geen tijdelijk project. Dan zijn er twee mogelijkheden. Ofwel zit je in een contract van onbepaalde duur of een vastbenoemde positie, ofwel in een traject daarvoor. Het is goed dat een werkgever een zestal maanden de tijd heeft om te kijken: is er een match met deze werknemer? Maar tussen zes maanden en drie jaar ligt een enorm verschil. Dan is het verdedigbaar om die periode korter te





Stijn Baert:
“Het zal moeilijk zijn om leraren iets te bieden qua extra voordelen dat het wegzetten van de vaste benoeming zou kunnen compenseren.”

maken. Net omdat het in de regel niet gaat over tijdelijke projecten. Er is wel wat flexibiliteit nodig door leemtes in een bepaalde school, zwangerschapsverloven ... Maar het is niet zo dat we met tijdelijke pieken van leerlingen basisonderwijs zitten.

De cao voorziet een lerarenplatform om vervangingsopdrachten te groeperen.

Het is logisch om tijdelijke leemtes te poolen. Zo wordt dit niet beschouwd als een tijdelijk project. Het is voor de mensen die deze vervangingen invullen wel een tijdelijke positie maar het kadert niet in een tijdelijk project. Er wordt afgestapt van de werkwijze om per vervanging een tijdelijk contract te geven. De afzonderlijke vervangingen in school X of Y worden gebundeld en als één tijdelijk contract aangeboden. Door vervangingen te poolen kan je mensen een serieuze aanstelling geven.

Ook voor ervaren leraren is stabiliteit erg belangrijk. Dat blijkt uit een enquête bij onze leden.¹ Wie kiest voor stabiliteit doet dit vanuit een positieve intrinsieke motivatie. Sommigen doen hier meewarig over: “Leraren doen hun hele loopbaan hetzelfde.” Moet het streven naar stabiliteit in de werksituatie ons zorgen baren?

Dat is een normatief vraagstuk. Als mensen gelukkig zijn in hun job, hun job goed doen en voor zichzelf voldoende de keuze heroverwegen, zie ik geen probleem. Waarom zouden ze die job niet mogen blijven doen? Sommige arbeidsmarktdeskundigen pleiten voor een meer transitionele

arbeidsmarkt waarbij je vaker van functie wisselt. Wat mij frappeert, is dat net de deskundigen die dat voorstellen als iets wat absoluut positief en nodig is, vaak zelf voor de rest van hun loopbaan in een zelfde functie zitten. Dan is het wat makkelijk om vanop de zijlijn te zeggen dat anderen meer van job moeten veranderen. Ik maak me daar geen zorgen over zolang het geen gemakkelijksoplossing wordt. Het gevaar van de eigen keuze is dat er inertie zou kunnen optreden. Maar dat kan men in evaluatiesystemen toch perfect monitoren, daarvoor dienen die toch? Onderzoek wijst eerder uit dat de productiviteit van mensen in hun banen typisch vrij lang blijft stijgen. Hoe langer je een baan uitvoert, hoe beter je de knepen van het vak kent.

Ook de vaste benoeming wordt vaak aangevallen. Wat vind je van het personeelsstatuut in het onderwijs?

Hier maak ik een onderscheid tussen wat voor mij de ideale situatie is en hoe ik het nu zou hervormen. Mijn ideaal voor alle sectoren is: een proefperiode van zes maanden gevolgd door een contract van onbepaalde duur. Als jij je baan naar behoren uitvoert, kan je die zo lang uitvoeren als je wil. Tenzij er een financieringsprobleem is. Maar als er op een bepaald moment echt problemen zijn, kan dat contract ontbonden worden. Dat is in een vastbenoemde betrekking ook mogelijk maar toch veel moeilijker. Dat is voor mij het ideale. En daarnaast tijdelijke posities voor projecten die echt tijdelijk zijn. Als je

mijn ideale systeem afzet ten opzichte van het statuut in het onderwijs, zijn de eerste stappen (TABD en TADD) te weinig comfortabel. Dat is voor een stuk een oneigenlijk gebruik van tijdelijke betrekkingen. Het gaat niet om een echt tijdelijk project, dus je zou die mensen al sneller de zekerheid van een contract van onbepaalde duur kunnen geven. Ik versta het comfort van de derde stap, het vastbenoemd zijn. Wel vraag ik me af of je de mogelijkheden tot verbreking als er echt problemen zijn, niet een stukje kan versoepelen. Dat je op dat vlak iets meer naar een contract van onbepaalde duur zou gaan. Dat is mijn ideaal. Maar dan moet je alle evenwichten herbekijken. Het lijkt me niet realistisch om de huidige systemen te verlaten. Er zijn nu eenmaal verworven rechten. Systemen zitten in een bepaald evenwicht. Er zijn voordelen aan elke baan, er zijn nadelen. In de baan van leraar is het een voordeel dat je op termijn een vastbenoemde functie hebt. Maar er zijn ook nadelen. Je hebt niet het superhoge loon dat je in bepaalde andere sectoren hebt.

In het onderwijs kennen we geen extralegale voordelen, geen tweede pensioenpijler, kopen mensen zelf hun computer ... Dat maakt allemaal voorwerp uit van de werkvoorwaarden?

Volledig mee eens. Het systeem is nu ongeveer in evenwicht. Mensen kiezen voor dat beroep, hebben bepaalde voordelen en bepaalde nadelen. Inderdaad, qua extralegale voordelen zit het onderwijs duidelijk bij de minder gegoeden. Je kan niet zeggen: we gaan je voordelen afpakken maar we kijken niet naar de nadelen. Er zal altijd een evenwicht moeten zijn. Het zal moeilijk zijn om leraren iets te bieden qua extra voordelen dat het wegzetten van de vaste benoeming

zou kunnen compenseren. Ik zie het niet meteen gebeuren dat we daar iets kunnen tegenover zetten. Mijn realistischer beeld sluit aan bij wat in de cao staat. In de eerste twee loopbaanstappen sneller zorgen voor meer zekerheid. En in de laatste stap nagaan of er binnen de vaste benoeming geen modaliteiten zijn die we misschien kunnen hervormen zodat er iets meer slagkracht is als er zich echt problemen voordoen. Op die manier wordt de vaste benoeming misschien minder in vraag gesteld. Niemand kan er iets op tegen hebben dat leraren een goed statuut hebben. Zij maken het menselijk kapitaal van morgen. Het enige wat we niet willen, is dat door dat statuut er op een bepaald moment problemen zouden ontstaan die zeer moeilijk oplosbaar zijn. Werkgevers en werknemers moeten hierover durven spreken met elkaar. Maar wel op een evenwichtige manier. Het kan niet dat de ene partij zegt: jullie gaan dit laten vallen en we geven je niks in de plaats.

De cao bevat ook een lineaire loonsverhoging. Hoe kijk je daar naar?

Daar heb ik drie perspectieven op. Als we het beroep aantrekkelijk willen houden, helpt het zeker om koopkrachtverhogende maatregelen te nemen. Anderzijds twijfel ik aan koopkrachtverhoging als die het creëren van bijkomende posities in de weg staat. Hier gebeurt dit niet maar stel dat je je lonen heel sterk opdrijft, dan stijgt de loonkost heel sterk en betekent dit dat je minder mensen kan aanwerven als het budget hetzelfde blijft. Dan neig ik naar de keuze voor meer werkzaamheid. In de economie noemt men dit het insider-outsider-verhaal. Kies je ervoor dat de mensen die in het beroep zitten het zo comfortabel mogelijk hebben, voor je insiders dus? Of laat je je lonen niet te sterk stijgen zodat er misschien budgettaire ruimte vrijkomt en de

outsiders - diegene die nu geen job hebben - meer kansen hebben om in te stromen?

Voor het onderwijs was het punt net dat we niet in staat waren om de mensen te houden.

Een derde perspectief, de toetssteen die je hier moet volgen, is: hoe houdt het loon van leraren zich tot vergelijkbare posities buiten het onderwijs? Als ik de geest van de cao juist vat, als je vergelijkt met gelijkwaardige beroepen, zijn er argumenten om die koopkrachtverhoging te doen. Is dat een keuze die moet gemaakt worden? Voor mij moet dat niet per se. Maar mag het? Ja. Het is verdedigbaar.

Wat vind je van de extra loontrap?

Principieel vind ik een te grote koppeling tussen lonen en anciënniteit geen goede zaak voor tewerkstelling op oudere leeftijd. Niet zozeer in het onderwijs maar wel in de privésector. Als oudere werknemers relatief duur zijn, is dat een argument - terecht of onterecht - voor werkgevers om hier minder in te investeren. Anderzijds werkt het hier een beetje omgekeerd omdat je ervoor zorgt dat er een stimulans in zit om langer te werken. De tendens gaat in de richting van langer werken in alle sectoren. Dan is het positief dat leraren op latere leeftijd nog een extra duw krijgen en iets meer verdienen. Zo wordt het verschil tussen je loon en wat je krijgt als je niet meer werkt, groter. Ik ben er een groot voorstander van dat elke gewerkte dag je duidelijk meer oplevert dan elke niet gewerkte dag. Dan is investeren in de koopkracht van werknemers op oudere leeftijd wel een goede zaak. Dat is zeker verdedigbaar. Het is aan de regering en de vakbonden om hierin keuzes te maken. Maar er is duidelijk een heel goede kant aan.

Mag ik besluiten dat je de koopkrachtverhogende maatregelen billijk vindt en dat je vooral pleit voor voldoende werkzekerheid voor beginnende leraren?

Het is belangrijk om de krapte in het beroep op te lossen. Onderwijs is nooit een tijdelijk project. Dat is voor mij de kern. Het kan een tijdelijk project zijn in school X of Y. Maar het zal nooit op Vlaams niveau een tijdelijk project zijn. Voor mij hangt dat samen met de weg die met dat poolen ingeslagen is. Ik hoop dat er in de uitwerking voldoende wordt meegedacht met de werknemers en de kandidaatleraren. Ik ben ervan overtuigd dat werknemersorganisaties daar volop hun rol spelen. Dat is iets moois om te verdedigen.

Je spreekt haast liefdevol over het beroep van leerkracht. Ooit zelf overwogen?

Mijn liefde voor het onderwijs is inderdaad erg groot. Vooral voor het lager onderwijs dan. Ik denk haast dagelijks met veel warmte terug aan mijn tijd in "mijn" Gemeentelijke Lagere School Ruiter in Waasmunster. De juffen en meesters van toen mogen mij haast alles vragen. En ik zeg ook bijna even frequent tegen mensen dat ik in een volgend leven graag leeraar in het eerste leerjaar zou willen zijn. Zeker wanneer ik een juf of meester met de klas op wandel zie in Gent, kan ik daar best jaloers op zijn. Wat is er zinvoller dan kinderen leren lezen, schrijven en rekenen? ■

1. Rots, I. (2015). Grote COV-enquête. Van welke loopbaanmogelijkheden willen COV-leden gebruik maken? Basis 12-13, 14-17.