

Reactie van de PO-Raad

1 mei 2018

Het wetsvoorstel arbeidsmarkt in balans biedt het primair onderwijs nieuwe kansen. In grote lijnen zien wij dit wetsvoorstel als een verbetering van het huidige arbeidsrecht. Wij zullen hieronder een toelichting geven op de bepalingen over flexibele arbeidsrelaties, ontslag en sociale zekerheid.

Flexibele arbeidsrelaties

Wij zijn blij dat de noodzakelijke uitzondering op de ketenregeling voor het primair onderwijs in het wetsvoorstel is opgenomen. Wij hebben nog wel vragen bij de exacte invulling van de uitzondering op de ketenregeling. In 2018 gold in het primair onderwijs in de maanden januari t/m maart, op basis van een ministeriële regeling en de cao primair onderwijs, een uitzondering op de ketenregeling voor ziektevervanging. Er was toen expliciet geregeld dat contracten die aangegaan zijn op deze grond niet werden meegeteld in de keten.

De bedoeling van het wetsvoorstel is niet helemaal helder op dit punt en kan op meerdere wijzen worden uitgelegd. Moeten tijdelijke arbeidsovereenkomsten wegens vervanging bij ziekte totaal worden uitgesloten van de keten en hoeven zij dus niet te worden geteld, of geldt alleen dat deze arbeidsovereenkomsten als vierde contract niet leiden tot een vast contract? In het laatste geval tellen zij dus wel mee als contract 1, 2 of 3. Omdat er binnen onze sector straks moet worden gewerkt met verschillende ketens (voor vervanging bij ziekte, voor vervanging in het algemeen en overig) is het voor ons van belang dat wij hier helderheid over hebben.

In tegenstelling tot de beeldvorming is het percentage vaste contracten in het primair onderwijs heel hoog. Van de 170.000 werknemers heeft 93% van de medewerkers een vast contract, of een tijdelijk contract met uitzicht op vast (schoolbesturen kunnen hier ook hun eigen percentage vermelden). Naast het hoge percentage vaste medewerkers is echter flexibiliteit nodig voor – bij uitstek – tijdelijk werk: het vervangen van zieke leerkrachten.

Wij verzoeken u om helder in de wet of de Memorie van Toelichting op te nemen dat contracten op basis van vervanging wegens ziekte in het primair onderwijs in het geheel niet hoeven te worden meegeteld in de keten als bedoeld in artikel 7:668a BW.

De versoepeling van de ketenregeling van 2 naar 3 jaar is voor het primair onderwijs positief. Voor het overige vinden wij de bepalingen die zijn opgenomen over flexibele arbeidsrelaties, te weten de bepalingen over oproepcontracten en payroll, passend binnen het huidige maatschappelijke debat over de verhouding vast/flex.

Ontslag

Dat er een nieuwe cumulatieve ontslaggrond in de wet wordt opgenomen vinden wij goed. Dit maakt het overgaan tot ontslag voor werkgevers minder ingewikkeld, waardoor het aangaan van vaste contracten aantrekkelijker wordt. De nieuwe bepalingen over de transitievergoeding zijn voor het primair onderwijs duur. Het gaat dan met name om de combinatie van het schrappen van de referteperiode van 2 jaar en het naar rato toekennen van de vergoeding. Dit komt omdat wij veel werken met korttijdelijke dienstverbanden voor invalkrachten.

Sociale zekerheid

De in het wetsvoorstel opgenomen bepalingen over de WW zijn op het primair onderwijs als eigenrisicodrager voor de WW niet van toepassing. De premie-opbouw voor de WGA en de ZW zijn voor ons wel relevant. Wij willen graag dat u de sector primair onderwijs betreft bij besprekingen met sociale partners over de opbouw van deze premies.

Tot slot

Het wetsvoorstel bevat voordelen (en nadelen) voor zowel werkgevers als werknemers. Het totaalpakket bevat een goede balans tussen de verschillende belangen. Wij hopen dan ook dat het wetsvoorstel, met name de uitzondering op de ketenregeling voor het primair onderwijs, snel in werking zal treden.

Namens de PO-Raad,
Rinda den Besten
voorzitter