

Inbreng Lucas onderwijs bij Internetconsultatie Wetsvoorstel strategisch personeelsbeleid
Steller: Jan Andries Wolthuis (Regiodirecteur Lucas VO Delflanden)
14 juni 2023

Lucas onderwijs herkent het belang van strategisch personeelsbeleid. Binnen ons bestuur en op onze scholen maken we hier dan ook actief werk van.

Wij begrijpen ook dat het van belang is dat alle besturen in het funderend onderwijs hier actief mee bezig zijn en herkennen dat er op dit punt nog ruimte voor verbetering is. Denk aan onderwerpen zoals de begeleiding startende docenten, de manier waarop zij-instromers worden ingezet en begeleid, het bieden van ontwikkelkansen aan personeel en ook leeftijdsbewust personeelsbeleid. Door zowel kwalitatief als kwantitatief voldoende personeel te hebben, kunnen scholen hoogwaardig onderwijs te kunnen bieden voor onze leerlingen.

Wij hebben wel principiële bezwaren tegen het wetsvoorstel. Daarmee sluiten we overigens aan bij de inbreng van de VO-raad.

1. Het deel in het voorstel dat over arbeidsvoorwaarden gaat, moet in onze ogen worden geschrapt. Allereerst stellen wij ons op het standpunt dat in een wet alleen zaken moeten worden opgenomen die maatschappelijk meerwaarde hebben. Uit de cijfers over de huidige praktijk blijkt dat de regels overbodig zijn. Ten tweede is het vormen van arbeidsvoorwaarden in ons stelsel overgelaten aan de sociale partners. De zaken die nu in het wetsvoorstel geregeld horen, zijn niet aan de wetgever.
2. Een overtuigende onderbouwing van de noodzaak voor deze regels ontbreekt. De wetgever is gehouden aan het hanteren van het IAK (het integraal afwegingskader voor beleid en regelgeving). Dit wetsvoorstel is in strijd met punten uit dit kader.
3. In vergelijking met andere sectoren waar arbeidsmarktvoorwaarden spelen, doen de sectoren van het funderend onderwijs het ten aanzien van de punten die in het wetsvoorstel geregeld worden, verhoudingsgewijs goed. De inhuur van externen is bijvoorbeeld bij de rijksoverheid zelf aanzienlijk hoger. In die sectoren grijpt de wetgever niet in. Daarmee is dit wetsvoorstel inconsistent met het overige rijksbeleid.
4. Tot slot maakt het wetsvoorstel het mogelijk voor de Minister om bij AMVB nadere regels te stellen. Dit is onwenselijk en past ook niet binnen de rol van de overheid in het stelsel; het moet in dit wetsvoorstel gaan over wat een schoolbestuur moet regelen, maar niet over de wijze waarop dit moet gebeuren. De eventueel te regelen onderwerpen in een AMVB raken daarbij ook artikel 23 van de Grondwet, vrijheid van inrichting van het onderwijs. Hierdoor is extra voorzichtigheid en toetsing steeds geboden, een AMVB is dan ook niet op zijn plaats.

Vragen op Rijksoverheid.nl en onze antwoorden daarop:

Welke suggesties heeft u om het wetsvoorstel te verbeteren?

Beperkt het wetsvoorstel tot het deel dat regelt dat schoolbesturen deugdelijk sHRM-beleid moeten hebben en uitvoeren.

Denkt u dat er in uw schoolorganisatie voldaan kan worden aan deze wettelijke eisen? Waarom wel of niet?

De wettelijke eisen zijn overbodig, omdat de praktijk bij veel van de besturen hier al aan voldoet en waar dit niet lukt, is dat ingegeven door de omstandigheden op de arbeidsmarkt of door de wijze waarop onderwijsbesturen worden gefinancierd. Factoren dus die door besturen zelf niet kunnen worden beïnvloed.

Heeft u andere kansrijke voorstellen/suggesties/ideeën, aanvullend op deze wet- en regelgeving die ertoe leiden dat alle besturen goed strategisch personeelsbeleid voeren?

Via thema-onderzoeken en bestuursgericht onderzoek van de Inspectie van het onderwijs kan vinger aan de pols worden gehouden over de mate waarin en de manier waarop besturen op een goede manier werk maken van hun strategisch personeelsbeleid. Ook het periodieke monitoronderzoek dat de sectorraden en OCW uitvoeren geeft een goed beeld. Vanuit de sectorraden worden bovendien goede praktijken gedeeld en is er een opleidingsaanbod voor besturen en schoolleiders. In onze ogen volstaat deze aanpak om de beoogde verbeteringen tot stand te brengen.

In hoeverre vindt u het voldoende duidelijk wat dit wetsvoorstel betekent op het niveau van de rechtspersoon die de school in stand houdt (bevoegd gezag) en de school?

Op dit punt is het wetsvoorstel ons duidelijk.

De VO-raad is kritisch op een belangrijk deel van het wetsvoorstel strategisch personeelsbeleid. Dit voorstel, dat momenteel open staat voor consultatie, dient volgens de VO-raad op een aantal belangrijke punten te worden aangepast. Het huidige voorstel miskent fundamentele afspraken over arbeidsvoorwaardenvorming die wettelijk aan sociale partners is toebedeeld en ontkent dat gestelde streefcijfers in het voortgezet onderwijs al worden behaald. De VO-raad zal onder andere via de internetconsultatie zijn kritiekpunten op dit wetsvoorstel kenbaar maken. Via deze consultatie kunt u ook uw mening geven.

Inhoud wetsvoorstel

Het wetsvoorstel regelt dat onderwijsinstellingen in het PO, VO en MBO personeelsbeleid moeten gaan formuleren. Hierbij moet onder andere uitwerking worden gegeven aan de volgende onderwerpen:

- Afstemming op externe ontwikkelingen die het bevoegd gezag raken (denk bijvoorbeeld aan het personeelstekort, daling of groei van het aantal leerlingen, kansen(on)gelijkheid tussen leerlingen).
- Afstemming van personeelsbeleid op onderwijskundige visie, ambitie en doelen.
- De duurzame inzetbaarheid van het personeel.
- De professionele ontwikkeling van het personeel.

Als aanvullende artikelen worden voor het po en vo in het wetsvoorstel enkele arbeidsvoorwaardelijke maatregelen opgenomen. Het doel hiervan is volgens de Memorie van Toelichting dat het onderwijs een aantrekkelijke werkplek blijft en personeelstekorten worden tegengegaan. Concreet worden de volgende aanvullende eisen gesteld:

- Er mag nog maar maximaal één contract voor bepaalde tijd worden aangegaan, voor de duur van maximaal een jaar. Dit geldt alleen niet als sprake is van onbevoegdheid.
- Minimaal 80% van het personeel moet een vast contract hebben.
- De minimale betrekkingssomvang is 0,8 FTE, tenzij zwaarwegende onderwijsbelangen zich daartegen verzetten.
- Ten hoogste 5% van de bekostiging mag worden besteed aan personeel niet in loondienst.

Principiële bezwaren VO-raad

De VO-raad heeft een aantal principiële, zwaarwegende bezwaren tegen het wetsvoorstel. Die bezwaren richten zich in het bijzonder op de arbeidsvoorwaardelijke maatregelen die in het wetsvoorstel zijn opgenomen.

De belangrijkste grond hiervoor is dat de in het wetsvoorstel genoemde onderwerpen behoren tot het arbeidsvoorwaardengebied. Op grond van de Wet op het voortgezet onderwijs is de arbeidsvoorwaardenvorming in het voortgezet onderwijs toebedeeld aan het overleg tussen werkgever(s) en vakbonden. De in het wetsvoorstel genoemde punten horen dan ook – indien daartoe aanleiding is – ingebracht te worden in het cao-overleg en niet wettelijk te worden geregeld door de minister.

De VO-raad is van mening dat een dergelijk zwaar ingrijpen door de minister zich verzet tegen het huidige stelsel. Daarnaast zijn er onvoldoende gronden aanwezig die dit ingrijpen rechtvaardigen. Bij nieuwe wetgeving is steeds van belang dat wordt getoetst aan het proportionaliteits- en subsidiariteitsbeginsel: bestaat er een redelijke verhouding tussen het beoogde doel en het middel, is ingrijpen noodzakelijk om het doel te bereiken / kan het gewenste effect niet op een andere wijze worden bereikt?

LUISTER OOK HET RADIO1-INTERVIEW MET VOORZITTER HENK HAGOORT TERUG

De VO-raad is van mening dat hier niet aan is voldaan. Een belangrijke argumentatie van OCW bij dit deel van het wetsvoorstel – het vergroten van de aantrekkelijkheid beroep, tegengaan tekorten, arbeidsmarktkrapte – geldt momenteel voor geheel Nederland. Daarbij geldt dat het voortgezet onderwijs al vergaande afspraken en positieve percentages heeft t.a.v. soorten en hoeveelheden contractvormen alsook arbeidsduur, zeker in vergelijking tot andere sectoren. Aan het merendeel van de in het wetsvoorstel genoemde eisen wordt door de sector al voldaan. In geen enkele andere sector wordt echter wettelijk ingegrepen. Het wetsvoorstel heeft dan ook onvoldoende nut en noodzaak om daadwerkelijk tot wetgeving te kunnen worden gemaakt.

De cijfers op sectorniveau

- 80% van het personeel in het vo heeft een vaste aanstelling.
- 3,9% van de bekostiging in het vo wordt besteed aan personeel niet in loondienst.
- Ruim 0,79 fte is de gemiddelde omvang van de aanstelling van leraren.

20% van het onderwijspersoneel in het vo heeft dus geen vaste aanstelling. Deze groep bestaat o.a. uit:

- Vervanging wegens ziekte, (zwangerschaps)verlof, langdurige afwezigheid etc.
- Leraren met een (eerste) aanstelling met uitzicht op een vaste aanstelling. Deze groep is relatief groot vanwege de grote uitstroom van medewerkers die met pensioen gaan. Uit de Loopbaanmonitor (Centerdata) blijkt dat van de leraren die in 2021 afstudeerden aan de lerarenopleiding in 2022 38% reeds een vaste aanstelling had. 42% had een tijdelijk contract met uitzicht op een vaste aanstelling.
- Inhuur tijdelijke krachten wegens tijdelijke financiering, zoals het Nationaal Programma Onderwijs (subsidie stop in schooljaar 2024/2025). Ook structurele financiering, bijvoorbeeld voor het Masterplan basisvaardigheden, wordt op subsidiebasis aan scholen verstrekt.
- Tijdelijke aanstelling wegens prognose van daling leerlingenaantallen (krimp).

In de cao voor het voortgezet onderwijs is opgenomen dat een vaste aanstelling het uitgangspunt is (art. 9.1). Naast de (tijdelijke) aanstellingen met uitzicht op vast zijn tijdelijke contracten slechts mogelijk in specifieke situaties, zoals krimp en voor aanvullende projecten waarvoor tijdelijke financiering beschikbaar is. En uiteraard voor vervanging wegens ziekte, zwangerschapsverlof of andere tijdelijke afwezigheid. Alleen wanneer de risico's voor de bedrijfsvoering het ongemak en de kosten van het werken met tijdelijke contracten overstijgen zullen scholen kiezen voor flexwerk. Het komt ook voor dat er sprake is van een stapeling van tijdelijke contracten zonder goede reden. Dan is er sprake van slecht werkgeverschap.

Nadere maatregelen bij AMVB

Een ander belangrijk bezwaar van de VO-raad bij dit wetsvoorstel is dat hierin is opgenomen dat bij Algemene Maatregel van Bestuur (AMVB) en dus zonder nieuwe wetgeving nadere regels kunnen worden gesteld over de onderwerpen op het gebied van strategisch personeelsbeleid. Dit zorgt ervoor dat op eenvoudige wijze (dus buiten het normale wetgevingsproces om) nadere regels gesteld kunnen worden over hoe de genoemde onderwerpen moeten worden behandeld. Ook kunnen deelonderwerpen op diezelfde eenvoudige wijze worden toegevoegd. Dit is onwenselijk en past ook niet binnen de wijze waarop hierover steeds met OCW is gesproken; het gaat in dit wetsvoorstel over wat een schoolbestuur moet regelen, maar niet over de wijze waarop dit moet gebeuren. De eventuele te regelen onderwerpen in een AMVB raken daarbij ook artikel 23 van de Grondwet, vrijheid van inrichting van het onderwijs. Hierdoor is extra voorzichtigheid en toetsing steeds geboden, een AMVB is dan ook niet op zijn plaats.

Tot slot wordt in het wetsvoorstel de bevoegdheid van de medezeggenschap uitgebreid, in die zin dat beoogd wordt om zowel de PMR als de PGMR instemmingsrecht te geven op het gehele strategisch personeelsbeleid. De vraag is hoe dit uitwerkt in de praktijk. Op dit moment vallen veel belangrijke zaken uit het beleid al onder de Wet medezeggenschap op scholen (WMS). Het is daarom niet nodig om daarop nog een uitbreiding vast te leggen.

Reageren

De VO-raad zal in lijn met bovenstaande argumenten op het wetsvoorstel reageren.

Wilt u ook reageren?

De internetconsultatie over de Wet strategisch personeelsbeleid staat tot 18 juni 2023 open voor reacties. Suggesties worden gebruikt om de wet te verbeteren. Daarna gaat het wetsvoorstel via de ministerraad naar de Raad van State en daarna naar de Tweede en Eerste Kamer. U kunt reageren via [internetconsultatie strategisch personeelsbeleid onderwijs](#).

-
-
-
-

VOLG ONS OP:

We gebruiken cookies om ons verkeer te analyseren. Daarnaast zijn er cookies voor het gebruik van video op onze website.

[Cookies accepteren](#)