

Reactie AOb op het wetsvoorstel Strategisch Personeelsbeleid

Dit wetsvoorstel bestaat uit twee delen. Het eerste deel betreft het strategisch personeelsbeleid (SHRM), het tweede deel is een voorstel van drie arbeidsvoorwaardelijke onderwerpen: de contractvorm, minimale arbeidsduur en externe inhuur.

- De AOb vindt dat het opnemen van SHRM in de sectorwetten in een behoefte voorziet om in de onderwijsarbeidsmarkt te interveniëren. Juist ook daar waar wetgeving en de doelstelling erachter niet wordt geëffectueerd. In dat kader zouden wij in het SHRM voorstel willen aanvullen met de uitwerking van het professioneel statuut per school om de zeggenschap van de leraar meer tot uitvoering te laten komen.
- Waarom deel 1 beperken tot funderend onderwijs en mbo, problemen als geschetst komen ook in hoger onderwijs voor.
- Waarom deel 2 beperken tot funderend onderwijs? De problemen als geschetst komen ook in het mbo en hoger onderwijs voor.
- Arbeidsvoorwaarden in de sectorwet vastleggen, externe inhuur. De AOb vindt het correct dat de overheid daar ingrijpt in het publieke domein indien de vormen van contracten en de toepassing ervan bescherming behoeven ter faveure van het publieke domein en de gevolgen voor de uitgaven ervan. Zo is niet zo lang geleden nog met instemming van de werkgever in het Burgerlijke Wetboek een artikel opgenomen over vervangers in het primair onderwijs. Zo kan dus ook de inhuur van externen zoals van ZZP-ers verboden worden voor bepaalde kernfuncties zodat niet zoals in de zorg private equity fondsen huidige werknemers verleiden als ZZP-er te gaan werken en hierdoor de zorguitgaven verhogen. Analoog geldt dit voor uitzendbureaus. Ook hier dient een norm in de wet zodat de norm voor ieder schoolbestuur geldt. En daarmee zal de landelijke norm ook verder dalen. Het dient juist ook ter bescherming voor de toekomst voor de onderwijssectoren en het beroep leraar. Naar onze mening is dit niet van invloed op de vrijheid van het oprichten van een publiek bekostigde school, de richting en inrichting van het onderwijs van de school (vrijheid van onderwijs) zoals te lezen valt als reactie op dit wetsvoorstel.
- Vast contract als uitgangspunt. De AOb hoort geregeld van leden dat jarenlang een flexibele schil wordt gehanteerd op een school of bij scholen. Veel schoolbesturen hanteren een goede norm, maar het gaat er juist om dat ieder schoolbestuur op grond van goed werkgeverschap een nette norm hanteert. Dit zal de norm en de cijfers landelijk ook verbeteren.
- Minimum arbeidsduur van 80%. Vooral in het VO worden steeds tijdelijke uitbreidingen gegeven en deze leiden niet tot een hogere werktijdfactor ondanks dat werknemers hierom vragen. Ons voorstel is dan ook de ketenbepaling uit het Burgerlijke Wetboek op deze tijdelijke uitbreidingen van toepassing te laten zijn.
- Vrijheid van onderhandelen over arbeidsvoorwaarden. De werkorganisaties geven aan dat dit wetsvoorstel een inbreuk zou zijn op de vrijheid van onderhandelen over arbeidsvoorwaarden. Het onderhandelen over de arbeidsvoorwaarden en de rechtspositie van het onderwijspersoneel is per sector vastgelegd in de tripartiete afgesproken decentralisatieconvenanten (secundaire arbeidsvoorwaarden) en doordecentralisatieconvenanten (primaire arbeidsvoorwaarden). De AOb is voorstander om de onderhandelingen over primaire arbeidsvoorwaarden zoals loon weer met de minister te

voeren. De secundaire arbeidsvoorwaarden voeren wij graag overleg over met de werkgevers om meer maatwerk te kunnen bewerkstellingen. De AOb continueert graag de gesprekken die gaan over de convenanten die zowel door de werkgeversorganisaties, de vakbonden als OCW zijn ondertekend.