

Reactie internetconsultatie wetsvoorstel strategisch HRM beleid 15 juni 2023

Inleiding

Het doel van het wetsvoorstel is om strategisch HRM-beleid (sHRM) in primair onderwijs (en voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs) te versterken. Er wordt aangegeven dat hoewel in de sector stappen zijn gezet op het vlak van sHRM, dit nog onvoldoende is en vervolgstappen noodzakelijk zijn.

Inhoudelijke argumentatie

Net als de PO-Raad erkent Onderwijsgroep EduMare het belang van goed strategisch personeelsbeleid voor de sector, dit wetsvoorstel is echter niet de oplossing en bovendien overbodig:

- De noodzaak ontbreekt: uit recent [monitoronderzoek strategisch personeelsbeleid](#) blijkt dat het primair onderwijs het goed doet. Dit geldt ook voor de arbeidsvoorwaardelijke elementen uit het wetsvoorstel: de sector (en ook ons bestuur) kent reeds een hoog percentage vaste dienstverbanden (83%) en beperkte uitgaven aan personeel dat is tewerkgesteld zonder dienstverband (3,8% van bekostiging).
- De causaliteit die in de toelichting op de wet wordt beschreven is discutabel: in deze tijden van brede personeelstekorten is goed strategisch personeelsbeleid van groot belang, maar het lost het personeelstekort niet op.
- Het sluit niet aan bij het decentrale stelsel dat wij kennen. Daarnaast is de in het wetsvoorstel omschreven problematiek in veel meer sectoren een probleem. Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is daarom bezig met arbeidsmarktaanpassingen die voor alle sectoren zullen gaan gelden, dus ook de onderwijssectoren. Gelet hierop is het onduidelijk waarom alleen het funderend onderwijs op dit moment wordt onderworpen aan een nieuwe, extra wettelijke regeling.
- Het draagt niet bij aan zelf verantwoordelijkheid pakken – de kern van goed strategisch beleid – maar stuurt richting 'afvinklijstjes'.

Bestuursrechtelijke argumentatie

Naast de inhoudelijke argumentatie geldt een aantal onderwijsrechtelijke/bestuursrechtelijke argumenten die pleiten tegen de wettelijke verankering van een strategisch personeelsbeleid en de aanvullende arbeidsrechtelijke voorwaarden voor het funderend onderwijs:

- a. De voorstellen maken een ongerechtvaardigde inbreuk op artikel 23 van de Grondwet;
- b. De voorstellen zijn in strijd met internationale verdragen;
- c. Het stellen van nadere regels via een AMvB leidt tot te veel (rechts)onzekerheid voor de sector;
- d. Het wetsvoorstel grijpt in op het stelsel van arbeidsvoorwaardenvorming.

Uitvoerbaarheid

Tot slot is de uitvoerbaarheid een groot risico:

- Schoolbesturen hebben de verantwoordelijkheid voor de kwaliteit en continuïteit van het onderwijs op school. Om deze verantwoordelijkheid waar te maken is handelingsruimte nodig, ook in het sturen op de bezetting. Enige flexibiliteit is daarbij onontbeerlijk, zeker wanneer sprake is van wisselende bekostiging. De voorgestelde wetsbepalingen lijken dat grotendeels teniet te doen.

- Een van de bepalingen, de verplichte overgang naar een vast dienstverband na 12 maanden, ook wanneer het tijdelijk werk en/of tijdelijke middelen betreft, kan leiden tot grote financiële risico's.
- Een andere bepaling, het verplicht aanbieden van een grote betrekkingsovervang en anderzijds vrije ruimte voor medewerkers om deze omvang weer in te perken, maakt de organisatie van werk complex en (voor kleinere organisaties) duur.
- Het is onwenselijk om een arbeidsomvang aan te gaan voor werkzaamheden die niet voorhanden zijn. Afgezien van de praktische bezwaren, hebben scholen ook een financiële verantwoordelijkheid.

Namens Onderwijsgroep EduMare,

I. van Doesburg

Voorzitter College van Bestuur