

Inleiding

De doelstelling van het wetsvoorstel is volgens de memorie van toelichting het versterken van de zekerheid van werknemers die werken via uitzendcontracten, oproepcontracten en in tijdelijke contracten.

De PO-Raad en de VO-raad begrijpen de wens van de minister om de zekerheid van de hierboven genoemde werknemers te versterken. Ook de PO-Raad en de VO-raad (hierna de Raden) vinden het van belang dat werknemers zekerheid hebben met betrekking tot hun functie en inkomen, hetgeen naar voren komt in de CAO PO en de CAO VO.

De Raden uiten de zorgen over de uitwerking van dit wetsvoorstel voor het funderend onderwijs. De Raden voorzien dat de continuïteit van het onderwijs in gevaar komt door de wijziging van de tussenpoos van de ketenregeling van zes maanden naar een administratieve vervalttermijn van zestig maanden en het afschaffen van de mogelijkheid om bij cao van de wettelijke ketenregeling (in zowel de duur van en het aantal contracten) af te kunnen wijken. In de onderstaande alinea's wordt dit nader toegelicht.

Administratieve vervalttermijn van zestig maanden

Uitgangspunt vast dienstverband

Door het wijzigen van de tussenpoos van zes maanden als doorbreking van de ketenregeling, naar een administratieve vervalttermijn van zestig maanden probeert de minister het aandeel vaste dienstverbanden en de zekerheid van werknemers te vergroten. De Raden herkennen deze behoefte en dit is in beide sectoren duidelijk terug te zien in de reeds geldende afspraken in de cao's.

Het funderend onderwijs kent een groot aandeel vaste dienstverbanden omdat op grond van de CAO PO en CAO VO een vast contract het uitgangspunt is. In artikel 9.1 CAO VO is opgenomen dat een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij sprake is van in de CAO VO opgenomen – met stringente eisen omschreven – hele specifieke gevallen (bijvoorbeeld waarin tijdelijke contracten noodzakelijk zijn voor de continuïteit van het onderwijs). In artikel 9.2 CAO VO is opgenomen dat een overeenkomst voor bepaalde tijd (met uitzicht op een vast contract) voor ten hoogste 12 maanden wordt aangegaan met een uitzicht op een dienstverband voor onbepaalde tijd. In bijzondere gevallen kan deze periode worden verlengd met ten hoogste 12 maanden.

In artikel 3.1 van de CAO PO is een soortgelijke bepaling opgenomen: een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is het uitgangspunt en eenmaal kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor ten hoogste twaalf maanden worden aangegaan, met uitzicht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Bovenstaande afspraken hebben tot gevolg dat in 2022 het totaal aantal vaste dienstverbanden in de sector VO o.b.v. aantal fte 80% en o.b.v. aantal personen 77% was en voor de sector Primair onderwijs o.b.v. aantal fte 85% en o.b.v. aantal personen 83% was.

Tijdelijke dienstverbanden

Veel door de overheid verstrekte financiering heeft een tijdelijke karakter met als gevolg dat een deel van de dienstverbanden ook een tijdelijk karakter heeft. Zo biedt het Nationaal Programma Onderwijs scholen bijvoorbeeld ruimte om extra krachten aan te nemen. De mogelijkheid om dit geld te besteden stopt echter in het schooljaar 2024-2025. Ook de aangekondigde structurele financiering, bijvoorbeeld voor het Masterplan basisvaardigheden, wordt op tijdelijke basis aan scholen ter beschikking gesteld. Dit maakt het voor scholen lastig om langjarige programma's in te

richten en leraren hiervoor een vaste aanstelling te geven. Zolang deze tijdelijke financiering bestaat, blijven scholen immers genooddaakt om in een aantal gevallen tijdelijke contracten aan te bieden. Indien de administratieve vervalttermijn van zestig maanden wordt ingevoerd, ligt het ook in de rede om het tijdelijke karakter van verschillende financieringsprogramma's te herzien.

Daarnaast hebben de sectoren te maken met een schrijnend lerarentekort en is de pool waaruit schoolorganisaties werknemers kunnen aannemen op dit moment al zeer klein. De Raden voorzien dat door het verlengen van de vervalttermijn deze groep nog kleiner wordt. Alle beschikbare werknemers moeten daardoor op een gegeven moment een vast dienstverband aangeboden krijgen. Aangezien er situaties zijn waarin de werkzaamheden (bijv. vervanging) of financiële middelen tijdelijk zijn, leidt dit tot situaties waarbij de schoolorganisaties geen mogelijkheid hebben om werknemers een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden. Dit zorgt er vervolgens voor dat werknemers die wel degelijk beschikbaar zijn, niet aangenomen kunnen worden en de zorgen over continuïteit van het onderwijs vergroot worden. Dit is een groot maatschappelijk probleem. Het is dus geen onwil van onderwijsorganisaties, maar het structureel invullen van vacatures waar slechts tijdelijke financiering voor beschikbaar is, zou leiden tot ondeugdelijk financieel beleid. Dit wordt nog eens versterkt door het probleem van het lerarentekort.

Afschaffen mogelijkheid afwijken wettelijke ketenregeling bij cao

De minister wil de mogelijkheid schrappen om af te wijken bij cao van het aantal en de duur van contracten zoals vastgelegd in de ketenregeling. De Raden benadrukken dat alle sectoren van elkaar verschillen. Juist de sociale partners in een sector kennen de omstandigheden het beste en zijn daardoor goed in staat om een zorgvuldige afweging te maken tussen de verschillende belangen in de sector. Van een dergelijke gedegen afweging is in het funderend onderwijs bijvoorbeeld sprake bij de afwijking van de wet rondom korte tijdelijke dienstverbanden voor vervanging anders dan vanwege ziekte of het lesgeven aan nieuwkomers.

Specifiek voor het funderend onderwijs geldt dat het inzetten van korte tijdelijke dienstverbanden voor vervanging, anders dan vanwege ziekte van een werknemer die een onderwijsgevende of onderwijsondersteunende functie met lesgebonden of behandeltaken bekleedt, onvermijdelijk is. De continuïteit van het onderwijs moet geborgd blijven. Werkgevers moeten dan ook leerkrachten tijdelijk kunnen vervangen. Bijvoorbeeld in de situatie dat een zwangere leraar zwangerschaps- en bevallingsverlof opneemt of een leraar die (aanvullend) geboorteverlof opneemt.

Doordat de vervanging vaak voor kortere periodes noodzakelijk is en er weinig docenten in de vervangingspool zitten, is er in artikel 3.1 lid 4 CAO PO voor gekozen om af te wijken van de wettelijke ketenregeling. Zonder deze afwijking wordt voorzien dat de pool met beschikbare leraren aan wie een tijdelijke arbeidsovereenkomst aangeboden kan worden te gering, waardoor leerlingen geen les kunnen krijgen van een bevoegde leraar.

Ook in de CAO VO is een sector specifieke afwijking van de huidige ketenregeling opgenomen. Het gaat hier om docenten die lesgeven aan nieuwkomers op een ISK/EOA-school waarbij het aantal leerlingen enorm fluctueert. Een vergrote inzet van tijdelijk extra personeel is ook hier noodzakelijk om de continuïteit en kwaliteit van het onderwijs aan nieuwkomers blijvend te kunnen waarborgen.

Samenloop met het wetsvoorstel strategisch personeelsbeleid

Tot slot ligt er momenteel voor het funderend onderwijs een wetsvoorstel strategisch personeelsbeleid. De Raden vragen zich af hoe dat wetsvoorstel zich tot dit wetsvoorstel verhoudt. Beide wetsvoorstellen willen de zekerheid van werknemers met flexibele contracten versterken

zonder dat tussen de voorstellen samenhang wordt aangebracht. Ze zijn los van elkaar ingebracht met maatregelen die van elkaar verschillen waarbij geen oog is geweest voor de samenloop en de consequenties daarvan voor de bedrijfsvoering van de scholen. Het is dubbelop met onnodige en ondoordachte negatieve gevolgen voor werknemers en werkgevers in het funderend onderwijs, en uiteindelijk ook voor de kwaliteit en continuïteit van het onderwijs aan onze leerlingen.

[Link naar onze reactie op het wetsvoorstel strategisch personeelsbeleid](#)