

Eerste Kamer der Staten-Generaal  
T.a.v. mevrouw dr. J.J. Sylvester  
Postbus 20017  
2500 EA DEN HAAG

Plaats/datum:  
Utrecht, 28 mei 2014

Kenmerk:  
2014.004771/OP

Onderwerp:  
Wetvoorstel Wet werk en zekerheid (kamerstuknummer 33818)

Geachte mevrouw Sylvester,

Binnenkort vergadert uw kamer over het wetsvoorstel Wet werk en zekerheid (Wwz), kamerstuknummer 33818. Op hoofdlijnen kunnen wij ons vinden in het wetsvoorstel. Ook wij zijn van mening dat een werkgever moet zorgen voor zo veel mogelijk zekerheid voor zijn medewerkers. Echter, het voorliggende wetsvoorstel leidt in het primair en voortgezet onderwijs tot een aantal problemen en bedreigt daarmee de kwaliteit van het onderwijs. Graag lichten wij onze zorgen op deze onderwerpen toe, in de hoop dat u deze wilt adresseren in uw inbreng.

### **De nieuwe ketenbepaling belemmert de mogelijkheid van vervanging in het funderend onderwijs**

In het wetsvoorstel Wwz wordt onder andere een aanpassing van de ketenregeling voorgesteld. Deze regeling wordt strenger en waar cao-partijen eerst van de ketenregeling konden afwijken, wordt afwijken in de cao nu aan banden gelegd. De Wwz bepaalt dat er maximaal drie tijdelijke contracten kunnen worden afgesloten, voordat recht bestaat op een vast contract. Indien de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering dat vereist, mogen cao partijen afspreken dat er maximaal zes tijdelijke contracten mogen worden afgesloten. Deze bepaling leidt binnen het funderend onderwijs tot een groot probleem bij het organiseren van de vervanging van afwezige leraren. De inwerkingtreding van de nieuwe ketenregeling is met een jaar uitgesteld, maar dit uitstel neemt onze problemen niet weg.

#### *Probleemschets*

In het onderwijs worden, net als in alle andere sectoren, regelmatig medewerkers ziek. In het primair onderwijs wordt een zieke leerkracht altijd onmiddellijk vervangen. Bij het voortgezet onderwijs gebeurt dat zo snel mogelijk, als blijkt dat iemand langer dan een aantal dagen afwezig is. Een groep leerlingen kan niet zonder een leerkracht. Bij invoering van de Wwz moeten schoolbesturen hun invallers al bij de vierde keer invallen vast in dienst nemen, of indien dat zo in de cao wordt geregeld bij de zevende keer. Vaak gaat het dan om medewerkers die maar enkele dagen invalwerkzaamheden hebben verricht.

Tot op zekere hoogte kan ziektevervanging worden geregeld zonder gebruik te maken van tijdelijke contracten. Ziektevervanging kan gedeeltelijk worden opgevangen door 'plusleraren'; leraren die bovenformatief worden aangesteld voor vervangingswerkzaamheden en geen eigen klas lesgeven. Deze optie wordt echter beperkt door de financiën en de kleine schaal van veel organisaties. Daarnaast is deze mogelijkheid beperkt omdat ziekte niet altijd mooi verspreid over een jaar plaatsvindt. Tijdens een griepgolf moeten meerdere leerkrachten tegelijk worden vervangen. Schoolbesturen zullen dan bij ziekte toch een andere invalkracht moeten inschakelen.

Schoolbesturen kunnen ook aan hun vaste medewerkers vragen te helpen bij ziektevervanging ('interne flex') door tijdelijk wat meer uren te werken. Maar ook dit gaat via een tijdelijke aanstelling en kent een maximum van drie (of zes) tijdelijke urenuitbreidingen.

Daarnaast kunnen schoolbesturen samenwerken in een flexpool om vervanging te regelen. In het sectorplan voor het PO willen we de inzet van flexpools stimuleren. Echter, voor flexpools gelden dezelfde grenzen als voor de plusleraren. Een flexpool moet de invalkrachten in dienst nemen. Niet alle vervangingen kunnen opgevangen worden door een flexpool. Voor het voortgezet onderwijs geldt daarbij dat het gebruik van een flexpool bemoeilijkt wordt wegens de stringente bevoegdheidseisen. Een leraar Engels mag niet zomaar de scheikundeleraar vervangen.

De Wwz leidt tot de verplichting voor schoolbesturen om meer medewerkers bovenformatief vast in dienst te nemen. In een sector waar nu al 80% tot 85% van de financiële middelen wordt uitgegeven aan personeel is het financieel onhoudbaar om daar nog extra plusleraren aan toe te voegen.

Vast staat dat het binnen het primair onderwijs onmogelijk is om altijd te zorgen voor een invaller voor de klas, als er maximaal zes tijdelijke contracten overeen gekomen mogen worden. De situatie wordt werkbaarder wanneer de drie contracten opgerekt kunnen worden naar zes tijdelijke contracten én gebruik gemaakt kan worden van nul-urencontracten gedurende een langere periode. Deze opties moeten vastgelegd worden in de cao voor het PO. Vooralsnog vinden de vakbonden dat de Wwz niet voor problemen zorgt voor het PO en dat schoolbesturen het moeten regelen met plusleraren, interne flex en flexpools. Deze theoretische optie blijkt dus lastig. Voor het voortgezet onderwijs gelden, in iets mindere mate wellicht, dezelfde problemen.

Welke oplossingen blijven er voor schoolbesturen dan over? Een schoolbestuur kan ervoor kiezen de afwezige leraar niet te vervangen. Groepen worden dan opgedeeld of anderszins opgevangen. In het uiterste geval zullen leerlingen zelfs naar huis moeten worden gestuurd. Dit willen en kunnen we ons niet veroorloven. De andere optie is het inhuren van uitzendkrachten. Dit is een dure oplossing waarbij geld dat bedoeld is voor onderwijs wordt besteed aan uitzendbureaus. Een uitzendcontract biedt een medewerker bovendien nog minder zekerheid dan een tijdelijk contract bij een schoolbestuur. Dit kan niet de bedoeling zijn van het wetsvoorstel.

### *Oplossing*

Bovenstaand probleem kan worden opgelost door via de reparatiewet (die nog naar de Tweede Kamer verstuurd moet worden) een gedeelte van de ketenregeling (dat toeziet op het maximum aantal tijdelijke contracten) niet van toepassing te laten zijn op invalkrachten in het onderwijs. Voor overige medewerkers in het funderend onderwijs is de voorgestelde regeling wél houdbaar. Het funderend onderwijs is een unieke sector waarbij een afwezige leraar zo veel mogelijk wordt vervangen. Die unieke positie willen wij behouden in het belang van onze leerlingen.

### **Er is overgangsrecht nodig voor onderwijssectoren (bijzonder onderwijs) in verband met de lopende sociale plannen**

Werkgevers in het funderend onderwijs lopen tegen een probleem aan in het kader van het vernieuwde ontslagrecht in de Wwz. Het bijzonder onderwijs moet per 1 juli 2015 UWV vragen om een ontslagvergunning voor opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens

bedrijfseconomische redenen. Huidige cao-bepalingen kunnen het echter onmogelijk maken om een ontslagvergunning te verkrijgen.

Per 1 juli 2015 verleent UWV alleen een ontslagvergunning als de juiste mensen worden voorgedragen voor ontslag. Het UWV hanteert daarbij het afspiegelingsbeginsel als afvloeiingsvolgorde. Voor het onderwijs geldt dat de afvloeiingsvolgorde die wordt gehanteerd in de cao niet overeenkomt met het afspiegelingsbeginsel van UWV. Daarbij gelden lange opzegtermijnen (12-24 maanden), waardoor inmiddels al lang voor inwerkingtreding van de nieuwe wet medewerkers zijn aangewezen voor ontslag. Probleem is dat dit niet de mensen zijn waarvan UWV vindt dat ze ontslagen kunnen worden. Op basis van onze cao's kunnen er geen andere mensen worden voorgedragen voor ontslag, maar aangezien UWV zal oordelen dat dit niet de juiste mensen zijn krijgen schoolbesturen straks geen ontslagvergunning. Concreet komt dit erop neer dat schoolbesturen na 1 juli 2015 te veel personeel in dienst moet houden.

Voor andere organisaties leidt de Wwz niet tot problemen. De marktsector moest zich immers altijd al aan het afspiegelingsbeginsel houden. Overheidssectoren vallen nog onder het ambtenarenrecht. Kortom, alleen de onderwijssectoren (voor het bijzonder onderwijs) hebben hier last van.

Binnen het primair onderwijs alleen al wordt geschat dat er momenteel enkele duizenden medewerkers (2500-3000) in een sociaal plan zijn geplaatst en na 1 juli 2015 zullen worden voorgedragen voor ontslag wegens bedrijfseconomische redenen. Het funderend onderwijs is gebaat zijn bij enige vorm van overgangsrecht, dat in ieder geval bestaande sociale plannen honoreert.

Wij zijn ervan op de hoogte dat wij samen met de vakbonden een Commissie in kunnen stellen die UWV in deze procedure vervangt. Wij mogen dan een eigen afvloeiingsvolgorde vaststellen. Wij zijn echter voornemens om op het punt van ontslagrecht de Wwz te volgen, met bijbehorende afspiegelingsbeginsel en procedure bij UWV. Toch zullen wij voor een korte periode een Commissie moeten oprichten om als sector te zorgen voor het overgangsrecht dat in de wet mist. Voor het onderwijs is het zinvol noch uitvoerbaar om een dergelijke Commissie op korte termijn voor een eveneens korte periode in te stellen en bovendien brengt dit een behoorlijk kostenplaatje met zich mee. Deze Commissie zal immers duizenden ontslagen moeten toetsen.

#### *Oplossing*


Het primair en voortgezet onderwijs zouden gebaat zijn bij enige vorm van overgangsrecht, dat in ieder geval bestaande sociale plannen honoreert. Wij willen het bedrijfseconomisch ontslag wel laten toetsen door UWV, maar toetsing per 1 juli 2015 op basis van het afspiegelingsbeginsel is niet haalbaar. Een voorstel voor overgangsrecht zou bijvoorbeeld kunnen inhouden dat voor wat betreft lopende sociale plannen de voor de sector gebruikelijke afvloeiingscriterium bij toetsing door het UWV wordt toegepast.

Het afspiegelingsbeginsel staat niet als zodanig in de Wwz, maar zal via een Ministeriele Regeling worden ingevoerd. De Eerste Kamer kan aandringen op het opnemen van overgangsrecht voor de onderwijssectoren (bijzonder onderwijs) in de Ministeriële Regeling.

Hoogachtend,



Rinda den Besten  
voorzitter PO-Raad



Paul Rosenmüller  
voorzitter VO-raad