

Factsheet: Invallen in het primair onderwijs

Rondetafelgesprek met de Vaste Kamercommissie OCW op 28 september 2016
Jose Muijres, Algemene Onderwijsbond

Feiten over de jongste leraren in het primair onderwijs:

- Het aandeel jonge docenten in een tijdelijke baan groeit. In 2013 heeft slechts 13,3% een vaste aanstelling een jaar na afstuderen.
- Het merendeel van deze groep heeft een tijdelijk of flexibel contract (46%/40,8%).
- Het aandeel mensen met een tijdelijke aanstelling groeit.
- Dit betreft alleen reguliere formatie en dus *niet* de vervangingsvraag.
- 18%¹ verlaat het primair onderwijs binnen 5 jaar.
- Het aantal leraren daalt harder dan de leerlingendaling. (In 2017 nog maar 1% daarna stijging leerlingenaantallen).
- Tot 2020 gaat het om een tekort tot zo'n 7000 leraren in het primair onderwijs.
- Het aantal pabo-studenten daalt; tussen 2016 en 2030 wordt een daling van 25% verwacht.
- Ook het aantal gediplomeerden zal de komende jaren naar verwachting dalen. Dit geldt met name voor de pabo, waar het aantal gediplomeerden tussen 2016 en 2029 met 28% zal dalen.

Feiten over de vervangingsvraag in het primair onderwijs:

- De vervangingsvraag in het primair onderwijs bedraagt ongeveer 10%.
- Daarvan is 6,6% ziekteverzuim.
- Het overige deel is verlof, waaronder zwangerschapsverlof.

Wat betekent dat?

Fictief voorbeeld:

School: 20 FTE

Aantal werknemers 35. Waarvan 30 parttimers en 5 fulltimers.

Ziekte verzuim: 6,6%

1,2% verzuimfrequentie

46,8% nulverzuim.

Dat betekent in jaar 'X' 42 ziekmeldingen.

Van de 30 parttimers hebben er 15 aangegeven bereid te zijn om extra te werken bij ziekte van een collega.

Wanneer we uitgaan dat iedere parttimer 3 x per jaar extra wil werken zijn dat in totaal 45 momenten.

¹ Namelijk 25% van de beginnende mannelijke leerkrachten en 17% van de beginnende vrouwelijke leerkrachten

- Door het jaar heen is er een stabiele vervangingsvraag van 5% (ondergrens van de vervangingsvraag).
- Schoolbesturen of samenwerkende schoolbesturen kunnen er voor kiezen om een vervangingspool op te richten.
- De vervangingspool komt net zoals overige kosten voor ziektevervangingen in aanmerking voor bekostiging.
- Besturen kunnen ook kiezen voor eigen risicodragerschap.

Mogelijkheden vanuit de cao

- Elk schoolbestuur stelt vervangingsbeleid op met instemming van de PGMR (de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad). Daarbij wordt gewerkt van vaste naar flexibele arbeidsovereenkomsten.
- De ketenregeling is verruimd, in plaats van 3 tijdelijke contracten in 24 maanden mogen 6 tijdelijke contracten in 36 maanden worden afgesloten
- Min/max-contracten zijn opgenomen in de cao. Op deze manier kunnen invallers extra ingezet worden bij pieken in de vervangingsvraag.
- Het bindingscontract voor vervangers is opgenomen in de cao. Het gaat om een arbeidsovereenkomst van een uur per week, die tijdelijk kan worden uitgebreid indien onvoorzien vervangingswerk moet worden verricht. Leraren met een bindingscontract worden zo in staat gesteld om zich verder te ontwikkelen en te professionaliseren

Het verhaal

Voor inwerkingtreding WWZ

Tot de inwerkingtreding van de WWZ was het mogelijk om via cao-afspraken af te wijken van de ketenbepaling. Het gaat dan om het aantal contracten voor bepaalde tijd, zoals die gold op basis van artikel 7:668a BW. In de praktijk betekende dat dat werknemers met invalbaantjes onbeperkt in tijdelijke dienst gehouden werden. Werkgevers hoefden alleen de termijn van 36 maanden in de gaten te houden. Schoolbesturen wezen hun invallers zelfs schriftelijk op de mogelijkheid bij een ander schoolbestuur aan het werk te gaan gedurende de periode van (minimaal) drie maanden waarin de invallers niet bij hen aan de slag konden, ondanks dat het werk er gewoon was, om 'verplichtingen' aan de invallers te voorkomen. Het uitgangspunt van de cao was –en is- echter dat er sprake moet zijn van een vast contract, tenzij. De 'tenzij' is limitatief opgenomen in de cao.

In het onderzoek van de Wiarda Beckmanstichting 'naar een eerlijke arbeidsmarkt 2015' spreken de uitspraken van vervangers voor zich: ze moeten om financiële redenen weer thuis wonen, hoppen van contract naar contract, zitten deels in de bijstand of ervaren een grote werkdruk. Ook in de reacties op het AOb meldpunt flexwerk komen dezelfde problemen naar voren: iedere dag bij de telefoon wachten, geen zekerheid, 3 maanden in de zomer eruit gegooid worden en dus geen salaris.

Als gekeken wordt naar de ontwikkeling in de leeftijdsopbouw van het lerarenbestand in het primair onderwijs, dan blijkt dat het aandeel jongere leraren tussen 2010 en 2015 iets is afgenomen. In 2010 is 4,9% van de lerarenformatie jonger dan 25 jaar en 29,1% tussen de 25 en 34 jaar. In totaal 34% (20 – 35 jaar). In 2015 liggen deze percentages op respectievelijk 3% en 28,2%, in totaal 31,2%.

Een groot aandeel van nieuwe WW-uitkeringen wordt toegekend aan jongeren. Tussen 2010 en 2013 is het aandeel WW-uitkeringen dat wordt toegekend aan jongeren in de leeftijdscategorie

20-35 jaar toegenomen van 48% naar 54%. Daarna neemt dit aandeel weer af naar 47% in 2015.

31,2% van het totaal aantal leraren, de jongste groep leraren, is dus verantwoordelijk voor 47% van het aantal nieuwe WW-uitkeringen.

CAO PO

Sociale partners hebben –gezamenlijk- in de cao po afspraken vastgelegd die recht doen aan de bedoeling van de WWZ. Hiervoor is een meerjarenvisie en een goed HRM-beleid noodzakelijk. Zoals de cijfers aantonen hebben werkgevers zich tot aan de WWZ niet ingespannen om -met name- jonge leerkrachten aan zich te binden. De WWZ heeft onder andere als doel meer vaste banen te creëren en dat zien wij ook terug in het land. Er zijn veel schoolbesturen die er wel voor kiezen personeel, specifiek voor vervangingswerkzaamheden, in vaste dienst te nemen. Dat zal niet voor alle vervangingsvragen mogelijk zijn maar bij een langjarig, dus structureel, verzuimpercentage van 5 is het eenvoudig uit te rekenen hoeveel formatie feitelijk structureel extra nodig is. De cao maakt het ook mogelijk werknemers specifiek voor vervanging in vaste dienst te nemen of ze op een andere –specifiek voor vervanging- contractvorm te werven. Om werkgevers meer mogelijkheden te bieden te voorzien in vervanging, zijn het bindingscontract en het min-max-contract mogelijk gemaakt door de cao. Bovendien kan de angst voor hoge kosten vanwege de transitievergoeding (bijzonder onderwijs) geen argument zijn om leraren in vaste dienst te nemen. Door wijzigingen in de cao met betrekking tot de ontslagroute en de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering, is de transitievergoeding kostenneutraal ingevoerd.

Vervangingsfonds

Het vervangingsfonds, dat wordt bestuurd door de sociale partners, heeft haar reglementen conform de cao aangepast. Daardoor komen de vervangingswerkzaamheden, die in de cao mogelijk zijn gemaakt, ook voor vergoeding vanuit het fonds in aanmerking. Van oudsher zijn scholen verplicht aangesloten bij het vervangingsfonds. De laatste jaren is het voor schoolbesturen makkelijker geworden om er voor te kiezen eigen risicodragers te worden. Een voorwaarde daarvoor is dat het ziekteverzuim niet hoger dan 10% is. Wanneer een school daarvoor kiest kan de school de vervanging naar eigen inzicht invullen maar kan de school de vervangingskosten niet meer declareren bij het fonds.

Toekomst

Gezien de oplopende lerarentekorten moet er op korte termijn actie ondernomen worden. Het beroep leraar moet aantrekkelijker worden gemaakt om jongeren te winnen en te binden. Een hoger salaris is niet voldoende. Ook de ontwikkelingsmogelijkheden en doorgroeimogelijkheden kunnen beter. Kortom: de onderwijsarbeidsmarkt moet aantrekkelijker worden gemaakt.

Vervangers vinden is niet het grootste probleem. Er ligt een uitdaging in het enthousiasmeren van jongeren die kiezen voor het vak leraar en het behouden van die groep voor het onderwijs. Dat begint met werkgevers die de jongste groep leraren wil binden en boeien en investeert in ontwikkeling en groei. Zekerheid voor het onderwijspersoneel is daarbij onontbeerlijk, niet alleen voor de vrouw en man voor de klas, maar ook voor de leerlingen.