

Vergaderjaar 2018–2019

30 183

Governance in het onderwijs

31 293

Primair Onderwijs

Nr. 32

BRIEF VAN DE MINISTER VOOR BASIS- EN VOORTGEZET ONDERWIJS EN MEDIA

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 6 november 2018

Het Vervangingsfonds (opgericht in 1992) en het Participatiefonds (opgericht in 1995) zijn privaatrechtelijke zelfstandige bestuursorganen, met een lange staat van dienst in het primair onderwijs.¹

Aanvankelijk voor primair en voortgezet onderwijs, maar sinds ruim 10 jaar alleen voor het primair onderwijs.

De Stichting Vervangingsfonds & Bedrijfsgezondheidszorg (Vf) voor het Onderwijs voert de wettelijke taak om een waarborg te bieden voor de kosten die scholen maken voor de vervanging van ziek onderwijspersoneel.² De schoolbesturen zijn hiervoor verplicht aangesloten bij het fonds en dragen premie af. Daarnaast ondersteunt de stichting schoolbesturen bij de uitvoering van de bedrijfsgezondheidszorg (arbotaken, verzuimpreventie, werkdruk en dergelijke). De Stichting Participatiefonds (Pf) voert eveneens een wettelijke waarborgtaak uit.³ Het gaat dan om de kosten van werkloosheidsuitkeringen aan ex-werknemers, die schoolbesturen in het primair onderwijs als eigenrisicodragers dienen te betalen. Dit betreft de kosten van uitkeringen ingevolge de Werkloosheidswet en de bovenwettelijke uitkeringen in het primair onderwijs. Ook hiervoor zijn schoolbesturen verplicht aangesloten. Daarnaast begeleidt het Pf op verzoek van sociale partners, uitkeringsgerechtigden bij hun re-integratie.

Voorgeschiedenis

In het regeerakkoord *Bruggen slaan* (2012) van het kabinet Rutte II werd de wenselijkheid van aanpassing van beide fondsen aangegeven

¹ De besturen van beide fondsen zijn identiek qua samenstelling (personele unie). De fondsen worden bestuurd door vier personen op voordracht van de werknemersorganisaties (AOB, AVS, CNV-Onderwijs en FvOv) en vier personen op voordracht van de werkgeversorganisatie (PO-Raad). Gezamenlijk benoemen zij een onafhankelijke voorzitter. Het Vf en Pf-bestuur worden ondersteund door het Vf-bureau, gevestigd te Rotterdam. Voor een overzicht van kerngegevens over Vf en Pf wordt verwezen naar bijlagen I en II.

² Artikel 183 WPO en artikel 169 WEC

³ Artikel 184 WPO en artikel 170 WEC

(Kamerstuk 33 410, nr. 15). In de onderwijsparagraaf was de afspraak opgenomen dat het Vf en het Pf worden gemoderniseerd, zodat goed werkgeverschap beter kan worden beloond.

Onder het vorige kabinet zijn daartoe voor en door het Vf de eerste stappen gezet. Dit in de vorm van de keuzemogelijkheid voor schoolbesturen om met ingang van 2013 geheel of gedeeltelijk de financiële risico's van vervanging zelf te dragen onder een gelijktijdige (forse) verlaging van de aan het Vf verschuldigde premie. De (verdergaande) inzet van toenmalige Staatssecretaris Dekker van OCW om de wettelijke taak van beide fondsen vanaf 1 januari 2018 te beëindigen is evenwel niet gerealiseerd. De belangrijkste oorzaak hiervan was dat er destijds geen overeenstemming tussen en met sociale partners kon worden bereikt over het perspectief voor beide fondsen.

Gedeeld toekomstbeeld

Duidelijk is dat er wat moet gebeuren. Binnen de bestaande waarborgtaak van het Vf werken de bestaande prikkels voor schoolbesturen om het ziekteverzuim en de vervangingskosten terug te dringen, kennelijk onvoldoende. Steeds meer schoolbesturen kiezen, vaak via samenwerking, ervoor geen of veel minder een beroep te doen op het Vf. Hierdoor hebben zij meer de regie in eigen hand, zijn zij minder of niet meer afhankelijk van de voorschriften van het Vf en komen de opbrengsten van een adequaat verzuim- en vervangingsbeleid directer ten goede van de eigen onderwijsorganisatie. De basis voor de waarborg- en vereveningstaak van het Vf brokkelt daarmee steeds verder af. Ook binnen de opzet van het huidige Pf werken de bestaande prikkels om te komen tot goed werkgeverschap gericht op het voorkomen en verminderen uitkeringskosten kennelijk onvoldoende.

Het functioneren en de toekomst van beide fondsen staat daarmee ter discussie. Genoeg reden dus om hieronder in te gaan op hun toekomst. Daarbij heeft ook meegewogen of hiervan een positief effect uitgaat naar de aanpak van het lerarentekort in het primair onderwijs. Dit door meer gerichtere prikkels voor het terugdringen van het hoge ziekteverzuim in de sector. Een lager ziekteverzuim betekent minder behoefte aan vervangend personeel. Een ander belangrijk punt is de inzet om de instroom van onderwijspersoneel in werkloosheid te beperken en de uitstroom daaruit te bevorderen.

Toekomst Vervangingsfonds

De wettelijke waarborgtaak van het Vf wordt op termijn beëindigd: de verplichte aansluiting van schoolbesturen vervalt en de ministeriele aanwijzing van het Vf als rechtspersoon voor de uitvoering van deze taak wordt ingetrokken. De (financiële) basis voor deze wettelijke taak wordt namelijk steeds kleiner en daarmee de mogelijkheid om het fonds in stand te houden. Dit als gevolg van de ontwikkeling dat inmiddels meer dan de helft van de schoolbesturen ervoor kiest de vervangingskosten geheel of gedeeltelijk zelf te dragen. Deze besturen kiezen voor de door het Vf sinds 2013 geboden mogelijkheid van een vorm van *eigenrisicodragerschap* (ERD).⁴ Het aantal besturen dat hiertoe is overgegaan, neemt jaarlijks toe. Deze ontwikkeling is onomkeerbaar en wordt verder gestimuleerd en ondersteund door:

- het terugdringen van het ziekteverzuim bij schoolbesturen met een aanhoudend hoog ziekteverzuim van meer dan 6 procent, en daarmee het risico op hoge vervangingskosten;

⁴ Voor een overzicht van de vijf bestaande varianten voor ERD wordt verwezen naar bijlage I.

- het begeleiden van schoolbesturen die nog niet hebben gekozen voor het dragen van eigenrisico op weg naar de opheffing van de verplichte aansluiting;
- het ontwikkelen van een tijdelijk vangnet voor schoolbesturen die buiten hun toedoen na opheffing van het Vf in de financiële problemen dreigen te komen.

Hierbij is in het bijzonder aandacht voor kleine schoolbesturen.

Het precieze moment waarop de Vf-taak wordt beëindigd, moet nog worden vastgesteld. De beëindiging kan plaatsvinden als aan diverse voorwaarden is voldaan. Deze worden in samenhang gezien. Belangrijk daarbij zijn de economische voorwaarde zoals hierboven is genoemd en de vaststelling dat schoolbesturen (groot én klein), via samenwerking, in staat zijn om zonder het Vf te voorzien in de kosten van vervanging van ziek personeel. De wetgeving daarvoor wordt alvast in gereedheid gebracht.

Toekomst Participatiefonds

De toekomst van Pf bestaat uit een ingrijpende modernisering en vereenvoudiging van de bestaande systematiek. Er komen meer prikkels voor schoolbesturen ter beheersing van lopende en nieuwe werkloosheidskosten. Daarnaast wordt het re-integratiebeleid van het Pf vernieuwd. Er is meer aandacht in de fase voorafgaande aan een mogelijk ontslag. Eenmaal in een uitkering worden uitkeringsgerechtigden via een op-maat-benadering intensiever begeleid bij terugkeer naar een baan, binnen of buiten het onderwijs. Het Pf wil als eerste stap binnen twee jaar 1.000 uitkeringsgerechtigden duurzaam aan een baan helpen. Op 1 september is het fonds gestart met arbeidsmarktkansengesprekken met uitkeringsgerechtigden. Met ingang van 1 januari 2019 wordt dit gevolgd door interventies voor een actieve en gerichte bemiddeling. Het Pf als zelfstandig bestuursorgaan met een wettelijke waarborg- en re-integratietask blijft bestaan. Inwerkingtreding van de modernisering van het systeem en de noodzakelijke wetswijziging is voorzien in 2020/2021.

Overeenstemming met sociale partners

Over het toekomstbeeld van zowel Vf als Pf bestaat overeenstemming tussen en met de sociale partners primair onderwijs. De inhoud van deze brief wordt ook door hen onderschreven. De verdere uitwerking geschiedt in nauwe samenwerking met hen en de fondsen. In het vervolg van deze brief wordt dit eindbeeld verder ingekleurd en de achtergronden en weg waarlangs dit gebeurt, toegelicht.⁵

Toekomst Vervangingsfonds: fonds uiteindelijk niet meer nodig, lager verzuim

Ontwikkelingen

Steeds meer besturen en scholen stelden en stellen de verplichte aansluiting en premieafdracht ter discussie. Hierop inspelend heeft het bestuur van Vf in 2013 een belangrijke stap gezet door besturen de mogelijkheid te geven te kiezen voor een vorm van ERD. De voorwaarden

⁵ Het in deze brief beschreven eindbeeld is te beschouwen als mijn antwoord op de nog openstaande reactie op de inbreng verslag door de leden van de VVD-fractie van het schriftelijk overleg over de stand van zaken inzake de modernisering van de fondsen (Kamerstukken 30 183 en 31 293, nr. 31). De in deze inbreng geuite zorg van de VVD-fractie over de effecten van de Wet werk en zekerheid is inmiddels weggenomen. Dit door de per 1 augustus 2018 geldende uitzondering op de ketenbepaling voor tijdelijke contracten van invalkrachten voor zieke leerkrachten in het primair onderwijs.

om voor ERD-schap te kiezen zijn sindsdien verder versoepeld, zodat op dit moment ieder bestuur hiervoor – na instemming van de medezeggenschap – kan opteren.

Vanwege het hoge ziekteverzuim in de sector primair onderwijs (in 2017: 6,0 procent) is het Vf in 2014 gestart met de pilot *Plan V (verzuim)*. Dit plan omvatte een ondersteunende aanpak voor schoolbesturen met een zeer hoog ziekteverzuim. Uit een tussentijdse evaluatie medio 2017 blijkt dat het verzuim onder het personeel bij deelnemende besturen gedaald te zijn. Bij de start (schooljaar 2014/2015) hadden deze besturen gemiddeld een verzuimpercentage van 8,8. Over het schooljaar 2016/2017 was dit gedaald tot 7,0 procent.

Het resultaat van de ontwikkelingen is dat:

- per juli 2018 ruim de helft (52,8 procent) van de schoolbesturen heeft gekozen voor een ERD-vorm, zie voor een verdeling naar bestuurs-grootte de tabel in de bijlage op pagina 10;
- in de periode 2014–2017 de jaaromvang van door het fonds toegekende vervangingskosten is afgenomen van ongeveer € 260 miljoen naar circa € 101 miljoen;
- het gemiddelde ziekteverzuim bij besturen die kiezen voor een ERD-vorm in het jaar 2017 één procentpunt lager lag dan bij besturen die de vervangingskosten regulier declareerden bij het fonds (5,7 versus 6,7 procent);
- op dit moment schoolbesturen met een gemiddeld hoger ziekteverzuim en dito vervangingskosten, achterblijven in de Vf-constructie.

Hoe verder?

In het licht van deze ontwikkelingen is de conclusie dat de sector aankoerst op een toekomst zonder Vf. Niet als doel op zich, maar als gevolg van een uiteindelijke vaststelling dat schoolbesturen als werkgevers in staat zijn om zelfstandig of samen met andere werkgevers, het ziekteverzuim te beheersen, adequate vervanging te organiseren en verantwoorde keuzes te maken om de kosten van vervanging te kunnen (blijven) betalen. De transitie hier naartoe is volop gaande. Daarbij is met sociale partners afgesproken het transitieproces niet vooraf te belasten met het stellen van een concrete einddatum. Iedereen verbindt zich aan de afronding van dit proces door uitvoering van de volgende acties.

– Verder stimuleren ERD

De ERD-ontwikkeling wordt verder gestimuleerd. Schoolbesturen die nu nog regulier declareren bij het fonds, worden ondersteund bij het maken van de keuze voor ERD en waar nodig bij het op orde brengen van de condities om deze stap te zetten. Het voeren van een actief en adequaat HRM-beleid is daarbij van cruciaal belang om het ziekteverzuim terug te dringen. Hierbij is specifiek aandacht voor de positie van de groep van kleine schoolbesturen die nu nog regulier declareren bij het Vf. Dit geldt ook voor kleine schoolbesturen uit deze groep met een laag ziekteverzuim. Zij kunnen immers door een langdurig (onvoorzien) ziektegeval plotseling geconfronteerd worden met verhoudingsgewijs hoge vervangingskosten. Ook deze besturen mogen niet in de problemen komen na de beëindiging van het fonds. Zij zullen desgevraagd worden begeleid en geadviseerd hoe zij zich het beste tegen toekomstige vervangersrisico's kunnen indekken.

– Aanpak hoog verzuim

Het Vf geeft een vervolg aan het hiervoor genoemde *Plan V*. In 2018 is daartoe *Plan V+* gestart, waarin de eerder beproefde aanpak wordt

verbreed en geïntensiveerd naar een ondersteuningsaanbod voor alle schoolbesturen met een aanhoudend hoog tot zeer hoog ziekteverzuim (>6%).⁶ Doel is om het verzuim structureel en duurzaam te verlagen. De aanpak richt zich op oorzaken van het verzuim bij de bron, waardoor schoolbesturen en scholen in de nabije toekomst op eigen kracht in staat zijn een gezonde organisatie te onderhouden. Ik zie deze inzet als complementair aan het streven om via de weg van het werkdrukakkoord, de werkdruk in het primair onderwijs te verminderen.

– Wetswijziging Vf

De wetswijziging wordt in gang gezet waarbij de wettelijke waarborgtaak van het Vf wordt beëindigd en de verplichte aansluiting wordt afgeschaft. Indien het parlement instemt met het wetsvoorstel, zal de inwerking-treding op een bij koninklijk besluit bepaald tijdstip van kracht worden. Dit tijdstip wordt dan bepaald op basis van een gezamenlijke constatering van de sociale partners en ondergetekende, dat de schoolbesturen in het primair onderwijs verder kunnen zonder de waarborgfunctie van het Vf.

Bij de opheffing van het Vf dient in overleg met het fonds een passende bestemming te worden gevonden voor nog niet-bestede reserves. De gedachte is om daarbij na te gaan of dit kan worden benut voor de financiering van een tijdelijke voorziening voor schoolbesturen die aantonen dat zij buiten hun toedoen door het wegvallen van het Vf in financiële continuïteitsproblemen dreigen te komen. Qua duur wordt gedacht aan drie jaar vanaf het moment van beëindiging van het Vf. Als onderdeel van het wetsvoorstel wordt deze gedachte verder uitgewerkt.

Toekomst Participatiefonds: vereenvoudigen én minder uitkeringen

Ontwikkelingen

Het Pf verevent voor schoolbesturen de kosten van wettelijke en boven-wettelijke werkloosheidsuitkeringen. In 2017 ging het hierbij om in totaal ruim € 230 miljoen. Voor de uitkeringskosten bij ontslag dient een bestuur bij het Pf een vergoedingsverzoek in. Op basis van de voorschriften uit het Pf-reglement wordt dan een zogenoemde *instroomtoets* uitgevoerd om te kijken of het ontslag onvermijdbaar is. Bij een positieve uitkomst (in circa 95 procent van de gevallen) komen de uitkeringskosten voor rekening van het fonds. Bij een negatieve uitkomst blijven de kosten voor rekening van het betreffende bestuur, die als werkgever namelijk risicodragers voor de uitkeringskosten. De kosten worden dan, op aangeven van het Pf, door DUO verrekend en ingehouden op de lumpsumbekostiging.

De huidige systematiek oogt vrij overzichtelijk maar is in de loop der jaren steeds complexer geworden. Zo is het verschil tussen vermijdbaar en onvermijdbaar ontslag onduidelijker geworden en kent het reglement van het Pf momenteel niet minder dan 131 aan de hand van de cao PO uitgewerkte gronden op basis waarvan een bestuur een vergoedingsverzoek kan indienen. De uitkomst van de instroomtoets is door de toegenomen complexiteit steeds minder voorspelbaar. Ook neemt het risico toe dat uitkeringskosten door individuele schoolbesturen ten onrechte worden afgewenteld op het collectief. Door de grotere complexiteit is het steeds lastiger geworden om de onvermijdbaarheid van een ontslag goed te kunnen toetsen. Op verzoek van OCW heeft daarom een gezamenlijke werkgroep bestaande uit sociale partners en het Pf-bestuur een voorstel uitgewerkt om de werking van het Pf sterk te

⁶ Brief van 18 mei 2018, kernmerk UIT VF 18, raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

vereenvoudigen en te verbeteren. In april 2018 ben ik hierover geïnformeerd.⁷ Hierbij gaf het Pf aan graag met OCW in gesprek te gaan over een wetswijziging die deze modernisering ondersteunt.

Verder heeft het Pf mij op dat moment geïnformeerd over de vernieuwing van het re-integratiebeleid. Centraal hierin staat de ambitie om uitkeringsgerechtigden die bij het Pf zijn aangemeld via een actieve begeleiding-opmaat, weer snel en duurzaam aan het werk te krijgen. Het mes snijdt daarbij aan twee kanten: het levert een bijdrage aan het verminderen van het lerarentekort en tegelijkertijd verminderen de werkloosheidskosten, waarvoor de sector zelf opdraait. De ambitie is uitgewerkt in het door het Pf-bestuur opgestelde en door sociale partners gesteunde plan *1.000 leerkrachten aan de slag*.

Kern plannen voor vereenvoudiging en vernieuwing re-integratiebeleid
Met het voorstel tot modernisering worden de voorschriften van het Pf sterk vereenvoudigd. Doel is een afgeslankt reglement met een financiële prikkel ter beperking van instroom in een uitkering. Het aantal vergoedingsgronden wordt teruggebracht: van de genoemde 131 gronden naar 8 categorieën.

Schoolbesturen worden in de basis verantwoordelijk voor 50 procent van de werkloosheidskosten die ontstaan uit een ontslag. De andere 50 procent komt ten laste van de collectiviteit van het fonds. De vergoeding kan in bepaalde gevallen, op verzoek van het schoolbestuur, worden verhoogd naar 90 procent. Deze gevallen betreffen onder meer:

- een ontslag op bedrijfseconomische gronden positief getoetst door het UWV, het Pf neemt deze uitkomst over;
- een ontslag op basis van een uitspraak van de kantonrechter, die het Pf eveneens overneemt;
- een vaststellingsovereenkomst waarin een arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden van werkgever en werknemer wordt ontbonden wegens bedrijfseconomische redenen, positief getoetst door het Pf. In dit geval voert het Pf zelf een van de UWV-toets afgeleide toets uit;
- bij beëindiging van een tijdelijk contract voor vervanging.

Schoolbesturen dienen in het genoemde verzoek ook aan te tonen zich voldoende te hebben ingespannen om de betreffende werknemer voorafgaand aan ontslag te ondersteunen bij het zoeken naar werk buiten de organisatie. Deze ondersteuning is gericht op het voorkomen van werkloosheid. Indien het Pf vaststelt dat dit in voldoende mate is aangetoond, dan wordt de vergoeding ten laste van het collectieve fonds verhoogd van 50 naar 90 procent van de uitkeringskosten. Hiermee wordt dus een financiële prikkel geïntroduceerd om met ontslag bedreigde werknemers te ondersteunen bij het zoeken naar ander werk en daarmee het ontstaan van werkloosheidskosten voor het collectief te voorkomen.

Daarnaast is er een categorie ontslaggronden waarvan de onvermijdbaarheid niet kan worden aangetoond en/of niet toetsbaar is, zoals vaststellingsovereenkomsten anders dan op economische gronden. De Pf-vergoeding van de hieruit voortkomende uitkeringskosten kan niet worden verhoogd en blijft dus op 50 procent. Dit geldt ook voor de beëindiging van tijdelijke dienstverbanden anders dan voor vervanging. Hiermee wordt ook de totstandkoming van vaste contracten gestimuleerd. De eigen bestuursbijdrage blijft ook 50 procent indien een bestuur geen vergoedingsverzoek indient bij het Pf.

Het Pf brengt de eigen bijdrage van 50 of 10 procent zelf bij het schoolbestuur in rekening. Dit versterkt de prikkelwerking.

⁷ Vf-brief van 3 april 2018, ref. UVF 18–2, raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

Het door Pf en sociale partners vastgestelde *nieuwe re-integratiebeleid* is onderdeel van het genoemde plan *1.000 leerkrachten aan de slag*. De ambitie is om met de nieuwe aanpak binnen twee jaar duizend uitkeringsgerechtigden duurzaam aan de slag te krijgen. Het betreft hier een eerste stap. De aanpak is structureel. Partijen zetten erop in ook na die periode te komen tot een verdere vermindering van het aantal uitkeringsgerechtigden. De uitvoering van de aanpak financiert het fonds uit eigen middelen. Deze investering verdient zichzelf meer dan terug door uiteindelijke besparingen op de totale uitkeringskosten. Het bestuur van het Pf heeft mij verzocht om het belang van de re-integratietraject ook tot uiting te laten komen, door deze taak in de WPO en WEC als een publieke, wettelijke taak van het Pf op te nemen.

De nieuwe aanpak houdt in dat:

- als startpunt van de re-integratie bij iedere uitkeringsgerechtigde met een uitkeringsrecht > 1 jaar, een arbeidskansengesprek met loopbaan-scan wordt uitgevoerd om de mate van bemiddelbaarheid beter te kunnen vaststellen;
- op basis van de uitkomst vervolgens via maatwerk wordt ingezet op gerichte interventies om eerst de bemiddelbaarheid te vergroten, dan wel activiteiten gericht op directe bemiddeling naar werk. Deze interventies en activiteiten zijn in het plan uitgewerkt.

Het Pf wil binnen nu en twee jaar, mede afhankelijk van de instroom in een uitkering, bij ongeveer 10.000 uitkeringsgerechtigden een arbeidskansengesprek met loopbaan-scan afnemen om hen vervolgens mee te nemen in het op-maat-gesneden re-integratietraject. De uitkeringsgerechtigde wordt pas losgelaten als de uitkering stopt.

Oordeel

Ik steun beide voorstellen voor het Pf.

Het voorstel tot vereenvoudiging leidt tot een betere balans bij de toerekening van uitkeringskosten tussen het individuele schoolbestuur en het collectief van het fonds. Het doet beter recht aan de inspanningen van schoolbesturen die -mede door een goed HRM-beleid – uitkeringskosten weten te voorkomen of te beperken. Daarbij heeft een werkgever het zelf in de hand om door goed werkgeverschap een hogere vergoeding van het fonds vergoed te krijgen. Ook is van belang dat het reglement van het fonds wordt afgeslankt waardoor de administratieve lasten voor schoolbesturen verminderen.

Ik heb ook met instemming kennis genomen van de vernieuwde aanpak van de re-integratie. Deze aanpak sluit aan op de afspraak in het onderhandelaars-akkoord cao PO 2018 van de sociale partners om met het Pf te overleggen over maatregelen om schoolbesturen positief te stimuleren om werkloze leraren in dienst te nemen. Een activerende en meer op maat gesneden aanpak is dringend gewenst. Vanwege het lerarentekort maar ook vanuit oogpunt van de uitkeringsgerechtigden zelf. We kunnen het ons niet permitteren dat deze mensen, met vaak veel ervaring en capaciteiten, aan de kant blijven staan. Daarbij beschouw ik de «1.000-doelstelling» als een goede eerste stap, maar nog niet als voldoende. Zeker in tijden van voorspelde tekorten is het huidige, met name door de leerlingendaling ontstane, aantal uitkeringsgerechtigden van ruim 9.000 te hoog.

Wetswijziging Pf

Het streven is om de modernisering van het Pf-systeem in 2020/2021 in te voeren.⁸ Dit geeft het fonds de gelegenheid om de forse veranderingen qua regelgeving en uitvoering voor te bereiden. Op het genoemde tijdstip is naar verwachting ook de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren in werking getreden, waardoor het private arbeidsrecht ook gaat gelden voor werknemers in het openbaar onderwijs (Kamerstuk 35 073). Dit betekent dat de rechtspositie en ontslagroutes van werknemers in het openbaar onderwijs dan gelijk is aan die van werknemers in het bijzonder onderwijs. Dit is essentieel om de vereenvoudiging daadwerkelijk te kunnen doorvoeren.

De genoemde invoeringsdatum geeft de mogelijkheid om de WPO en WEC te wijzigen. Kijkend naar de huidige praktijk en het voorgestelde nieuwe systeem, passen de huidige, in de jaren negentig vastgelegde, bepalingen niet meer. Daarom is het bijvoorbeeld noodzakelijk om in de WPO en WEC te regelen dat het Pf de door de uitkeringsinstanties UWV en WWplus in rekening gebrachte uitkeringskosten betaalt en daarmee voorschiet voor de betreffende besturen. Ook moet worden vastgesteld dat het Pf de uitkeringskosten voor wat betreft hun eigen bijdrage zelf gaat verrekenen met de schoolbesturen, zonder tussenkomst van DUO. Daarnaast wordt ook herbevestigd dat het Pf een re-integratietaak heeft. Een dergelijke wettelijke basis bevestigt het publieke karakter van deze re-integratietaak ondubbelzinnig. Het UWV heeft het Pf en mij te kennen gegeven aan deze aanpassingen te hechten. Dit om ook in de toekomst (persoons)gegevens over uitkeringsgerechtigden te kunnen blijven verstrekken aan het Pf ter uitvoering van de re-integratietaak.

Tot slot

Ik ben de sociale partners en het Vf en Pf erkentelijk voor hun inzet te komen tot een gedeeld toekomstperspectief voor de fondsen. Hiervoor is wetswijziging nodig. Gezien de achtergrond, ontstaansgeschiedenis en samenhang tussen beide fondsen, worden deze wijzigingen in één wetsvoorstel geregeld. De planning is dit voorstel in de loop van volgend jaar bij uw Kamer in te dienen.

Ik verwacht dat hiermee aan de sector duidelijkheid wordt gegeven over de toekomst van het Vf en het Pf.

De Minister voor Basis- en Voortgezet Onderwijs en Media,
A. Slob

⁸ De vroegst haalbare datum is per 1 augustus 2020. De data van 1 januari 2021 of 1 augustus 2021 zijn momenteel ook onderwerp van nader onderzoek naar de uitvoering.

Bijlage I:
kerngegevens Vervangingsfonds

Bedragen x € 1.000,-	2014	2015	2016	2017	2018 (voorlopig)
Premiepercentage reguliere vervanging ¹	7,70%	6,00%	6,00%	5,00%	5,70%
Premieopbrengsten	€ 305.003	€ 215.268	€ 140.137	€ 91.495	€ 83.728
Vervangingsvergoedingen	€ 259.728	€ 201.619	€ 148.880	€ 100.919	€ 76.261
Verhouding opbrengsten/kosten	117%	107%	94%	91%	110%
Eigen vermogen	€ 40.429	€ 45.820	€ 37.182	€ 23.907 ²	€ 24.360
Kosten reguliere bedrijfsvoering	€ 8.647	€ 11.445	€ 9.693	€ 8.635	€ 7.014
Bijdrage apparaatskosten OCW	€ 3.516	€ 3.203	€ 3.032	€ 2.824	€ 2.730
Verhouding kosten reguliere bedrijfsvoering/ vervangingsvergoedingen	3,3%	5,7%	6,5%	8,6%	9,2%
Kosten bedrijfsgezondheidszorg (BGZ) ³	€ 4.793	€ 4.694	€ 5.286	€ 5.403	€ 7.572
Aangesloten besturen	1.046	1.040	1.047	1017 ⁴	1.000
...waarvan volledig aangesloten	871	768	662	539	461
...waarvan eigenrisicodragers (ERD) ⁵	152	249	362	455	516
...waarvan gemoedsbezwaard	23	23	23	23	23
Percentage ERD-besturen	14,9%	24,5%	35,4%	45,8%	52,8%
Gem. ziekteverzuim onderwijzend pers. (totaal po)	6,1%	6,4%	6,3%	6,0%	n.n.b.
Gem. ziekteverzuim onderwijzend pers. (ERD)	5,8%	6,1%	6,0%	5,7%	n.n.b.
Gem. ziekteverzuim onderwijzend pers. (geen ERD)	7,1%	7,5%	7,3%	6,7%	n.n.b.

¹ Percentage over de brutoloonsum (incl. vakantie-uitkering).

² De daling van het eigen vermogen in 2016 en 2017 komt doordat de premies in deze jaren lager dan kostendekkend zijn vastgesteld. Op deze manier werd een deel van de reserves teruggegeven aan het veld.

³ Hier wordt vanaf 2016 een aparte premie voor gegeven, daarvoor werd het gesubsidieerd vanuit OCW. In 2018 is de premie vastgesteld op 0,15 procent.

⁴ Dit is exclusief 43 samenwerkingsverbanden passend onderwijs met eigen personeel, die vanaf 2017 ook verplicht bij het Vf zijn aangesloten.

⁵ Hier zitten ook de besturen met een financiële ERD-variant bij, zie de volgende pagina voor een verdere uitsplitsing.

Onderverdeling ERD naar bestuursgrootte juli 2018	Aantal met ERD	Totaal aangesloten besturen	ERD/totaal
1-pitter	163	400	40,8%
2 t/m 10 scholen	175	327	53,5%
11 t/m 20 scholen	121	186	65,1%
21 scholen of meer	57	64	89,1%
Totaal	516	1.000	52,8%

Onderverdeling ERD-vormen per 1 januari 2018	Premie per 1.1.2018	Aantal school- besturen
Geheel eigenrisicodragers	0,07% ¹	462
Wachtdagenmodel met eigenrisico van 14 kalenderdagen	3,7%	10
Wachtdagenmodel met eigenrisico van 42 kalenderdagen	3,1%	18
Stop loss model met beperkt eigenrisico in vaste bedragen	0,7%	5
Stop loss model met hoger eigenrisico in vaste bedragen	0,4%	21
Totaal	n.v.t.	516

¹ Bij iedere ERD-vorm brengt het Vf een solidariteitsheffing in rekening. In 2018 is deze op 0,07% vastgesteld.

Bedragen x € 1.000,–	2014	2015	2016	2017	2018 (begroting)
Premieopbrengsten	€ 199.379	€ 216.597	€ 188.535	€ 205.871	€ 276.038
Uitgaven WW	€ 110.321	€ 124.987	€ 128.482	€ 121.541	€ 145.282
Uitgaven Bovenwettelijk (WOPO) incl. premies pensioen en arbeidsongeschiktheid	€ 64.868	€ 78.247	€ 86.842	€ 108.957	€ 124.384
Premiepercentage te betalen door schoolbesturen	4,00%	3,75%	3,75%	4,00%	5,25%
Kosten reguliere bedrijfsvoering	€ 5.474	€ 6.938	€ 7.208	€ 5.665	€ 7.349
Bijdrage apparaatskosten OCW	€ 2.647	€ 2.513	€ 2.326	€ 2.087	€ 1.972
Kosten arbeidsmarktbeleid	€ 4.148	€ 3.726	€ 3.841	€ 5.136	€ 5.008
Aangesloten besturen	1.046	1.040	1.047	1.031 ¹	1.031
Aantallen WW per 31 december	6.759	7.834	7.057	6.086	n.n.b.
Aantallen aansluitende uitkering na WW (ASU) per 31 december	1.887	2.349	2.999	3.597	4.647

¹ Vanaf 2017 exclusief samenwerkingsverbanden passend onderwijs met eigen personeel.