



Centrale Ondernemingsraad

COR-secretariaat

College van Bestuur van de Universiteit van Amsterdam
Mw. prof. dr. G.T.M. ten Dam
Spui 21
1012 WX Amsterdam

Spui 21
1012 WX Amsterdam
Postbus 19268
1000 GG Amsterdam

T 020 525 6955
E-mail: cor@uva.nl

Datum
2 oktober 2017
Contactpersoon
E.B.I. Moors

Telefoon
020 525 6955
Bijlagen
-

Uw kenmerk
2017cu1137
Ons kenmerk
cor17/u047

Onderwerp

HR-Agenda: beleidsnotitie 'Tijdelijk en vast personeel: op weg naar een passende balans' (d.d. 25/04/2017) en in aanvulling daarop brief van CvB aan COR (d.d. 02/08/2017, kenmerk 2017cu1137)

Geacht College,

Aanleiding voor dit, in beginsel los van de HR-Agenda, ingezette beleid was, tegen de achtergrond van de reeds jarenlange onvrede onder het universitair (wetenschappelijk) personeel over het buitenproportionele aandeel niet-vaste dienstverbanden:

- 1) Het ongevraagd advies met notitie van de COR over de aard en omvang van de problematiek van flexibele arbeidsrelaties (oktober 2013, kenmerk cor13/u019);
- 2) Punt 8 van het Tienpuntenplan n.a.v. de MH-bezetting (maart 2015)¹, zie <http://www.uva.nl/over-de-uva/uva-profiel/beleidsstukken/tienpuntenplan/update-maart-2017/updates/punt-8-paal-en-perk-stellen-aan-tijdelijke-dienstverbanden.html>;
- 3) Het rapport *Flexibele dienstverbanden aan de UvA* van het AIAS (november 2015) en de aanbevelingen voor aanpak doorgesloten flexibilisering van de tijdelijke commissie personeel (zie hyperlink onder 2).

Uw samenvatting van de maatregelen die deze beleidsnotitie in reactie op de flexibiliseringsproblematiek behelst, komt neer op:

- 1) één werkgeverschap als UvA;
- 2) CAO naar letter en geest naleven;
- 3) bieden van loopbaanperspectief.

De COR kan zich weliswaar goed vinden in deze maatregelen, maar ziet ze als absolute ondergrens voor goed werkgeverschap.

Waar de COR zich inzake deze beleidsnotitie niet in kan vinden betreft:

- 1) Het ontbreken van een overtuigende motivering voor het grote aandeel tijdelijk personeel;
- 2) Een passende balans tussen tijdelijk en vast zonder een maximumpercentage niet-vaste dienstverbanden als kwantitatieve ambitie te stellen;

¹ Paal en perk stellen aan tijdelijke arbeidscontracten, door een nieuw percentage af te spreken met de bonden in overleg met de UCLO en COR.

Ons kenmerk
cor17/u047

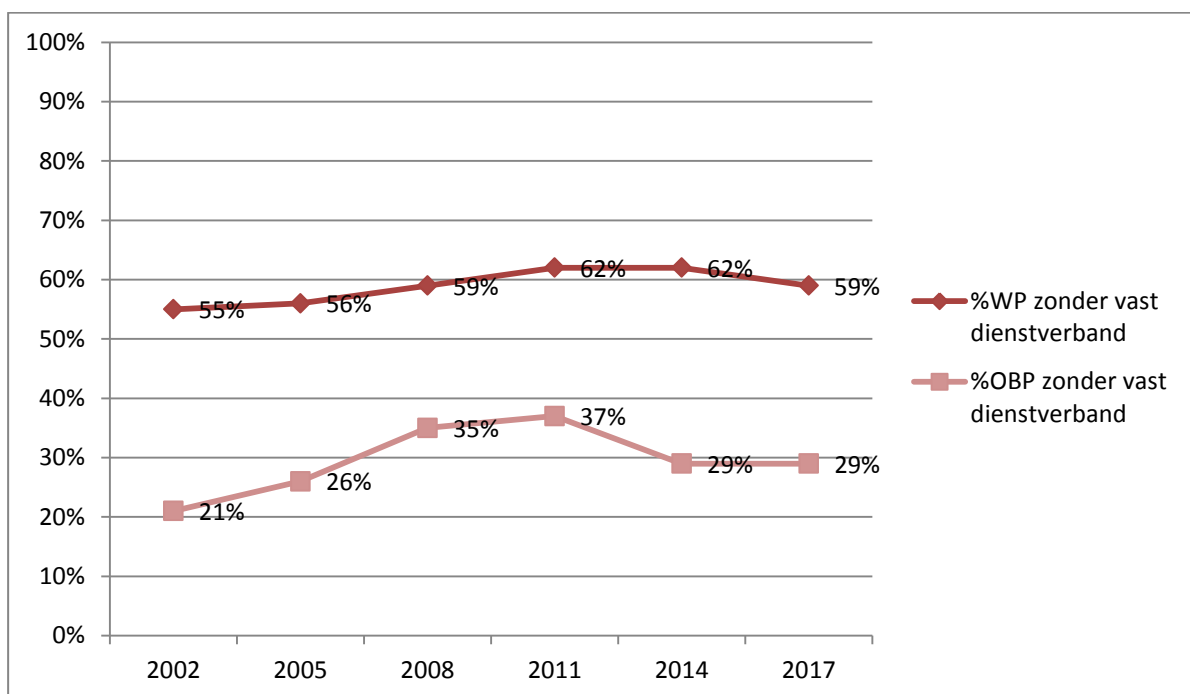
3) het geclausuleerd vast dienstverband als nieuwe vorm van niet-vast dienstverband.

Ad 1 Motivering tijdelijk personeel

In artikel 6 van de preambule van de Europese richtlijn 99/70/EG is vastgelegd dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd het uitgangspunt is bij de vormgeving van arbeidsrelaties. Dit uitgangspunt is verder uitgewerkt in artikel 2.2 van de CAO Nederlandse Universiteiten. Wat betreft loopbanen en bekostigingswijze gelden voor de UvA geen grotere risico's bij het bieden van vaste dienstverbanden dan voor andere werkgevers. Gegeven de continuïteit in de stroom van opdrachten en de brede inzetbaarheid van personeel dat bijgeschoold wordt, kan hetzelfde personeel volgende opdrachten verwerven en/of uitvoeren (zie paragraaf 2.2 van de Notitie). Niet valt in te zien waarom de te verwachten stroom van regulier eerste geldstroom-werk en de te verwachten stroom van tweede en derde geldstroomprojecten geen groter percentage vaste arbeidsrelaties rechtvaardigt in met name de lagere WP-functies Docent 3 en Docent 4. Onzekerheid over het exacte opdrachtvolume en de bijbehorende financiering gelden voor het bedrijfsleven evenzeer als voor de universiteit. Voor de werknemer die het treft impliceert een niet-vast dienstverband arbeidsonzekerheid en dat heeft negatieve gevolgen voor de betrokkenheid bij werk(gever). Voor de arbeidsorganisatie brengt een groot aandeel van op tijdelijke basis vervulde functies instabiliteit en extra investering van het vaste personeel met zich mee.

Ad 2 Geen maximumpercentage flexibele arbeidsrelaties als ambitie

In de ontwikkeling van het percentage fte in niet-vast dienstverband (zowel voor wat betreft WP als OBP) ziet de COR geen geleidelijke doch substantiële daling (zie p.6 beleidsnotitie). De balans vast-flex verandert o.i. over verloop van jaren niet wezenlijk in gunstige zin voor personeel en daarmee ook niet voldoende.



Figuur 1 Ontwikkeling percentage fte zonder vast dienstverband (bron: selectie UvA-data)

De collectieve norm uit de CAO Nederlandse Universiteiten van maximaal 22% tijdelijk personeel in de onderwijsfuncties (docent, UD, UHD, HGL) wordt (inclusief PNID en externen) toegepast op de eigen instelling. De toezegging uit punt 8 van het Tienpuntenplan wordt naar de letter wel (door PNID

Ons kenmerk
cor17/u047

mee te tellen en door een boven universitaire afspraak op de eigen instelling toe te passen), maar naar de geest niet nagekomen. De COR hecht aan een maximumpercentage van 33% niet-vaste dienstverbanden voor de WP-functies Docent 3 en Docent 4 per faculteit te bereiken voor 2020. Voor een eerste geldstroom aanstelling zou de functie van UD een aanstelling voor onbepaalde tijd moeten zijn. Tevens is de COR er voorstander van tijdelijkheid zoveel mogelijk te spreiden over functiecategorieën.

Ad 3 Het geclausuleerd vast dienstverband (paragraaf 3.5)

Het geclausuleerd dienstverband voor onbepaalde tijd bij externe financiering in de vorm van persoonlijke beurzen (zoals Veni Vidi Vici en ERC beurzen) biedt zekerheid aan onderzoekers zolang de financiering aanwezig is, waar zij anders, ook ondanks aanwezige financiering of zonder die financiering te hebben verworven, die zekerheid zouden missen. De alternatieve handelwijze zou in die gevallen echter kunnen zijn: een vast dienstverband bieden aan talenten die het waard zijn behouden te blijven voor de UvA. De maximale termijn voor een geclausuleerd tijdelijke aanstelling voor betrekking met onderzoektaken en postdoc (Onderzoeker 3, Onderzoeker 4 en UD) mag maximaal vier jaar zijn.

De COR verschilt van mening met u over het in deze beleidsnotitie verwerkte voornemen om vervulling van de Docent 3 en Docent 4 functie in principe op tijdelijke basis te doen omdat het startersfuncties betreft, hetgeen niet in de geest is van de Wet werk en zekerheid en de CAO Nederlandse Universiteiten. In het overleg tussen de HRM-commissie van de COR, UCLO en CvB is de passage “worden in principe voor een periode van maximaal 4 jaar in tijdelijke dienst benoemd” veranderd naar “kunnen voor een periode van maximaal 4 jaar in tijdelijke dienst van de UvA worden aangesteld”. Tegen de achtergrond “van paal en perk aan tijdelijke arbeidscontracten” zou het goed zijn zoveel mogelijk naar de geest en niet alleen naar de letter van de ketenregeling van de Wet werk en zekerheid te handelen.

Conclusie: de COR stemt niet in met de Notitie tijdelijk en vast personeel: op weg naar een passende balans inclusief brief van CvB aan COR (dd. 02/08/2017, kenmerk 2017cu1137).

Met vriendelijke groet,



Breannán Ó Nualláin,
Voorzitter



Cees Kleverlaan,
Vicevoorzitter