

Reactie Universiteiten van Nederland t.b.v. internetconsultatie wetsvoorstel Verbetering zekerheid flexibele arbeidskrachten

De Universiteiten van Nederland steunen de doelstelling van het wetsvoorstel Verbetering zekerheid flexibele arbeidskrachten: flexibel ingezette werknemers meer zekerheid bieden en het concurrentieverschil tussen flexibele arbeid en vaste contracten verminderen. Op een drietal punten voorzien wij echter problemen in de academische sector als deze wet in de huidige vorm wordt aangenomen. Daarom vragen de universiteiten op drie punten om aanpassingen en doen we daar voorstellen voor:

1. Handhaving van de mogelijkheid om in de cao af te wijken van de maximale duur en het aantal contracten van de wettelijke ketenbepaling in het geval van externe, co- of projectfinanciering en voor de functies onderzoeker 3 en 4 (zogenoemde postdocs).
2. De onderbrekingstermijn van vijf jaar alleen te laten gelden als het gaat om een opvolgende arbeidsovereenkomst waarbij de functie redelijkerwijs hetzelfde is.
3. De uitzondering om oproepcontracten te kunnen sluiten met studenten en scholieren met een bijbaan ook te laten gelden voor AOW'ers.

Afwijking ketenbepaling in cao

In het wetsvoorstel Verbetering zekerheid flexibele arbeidskrachten wordt de mogelijkheid geschrapt om bij cao af te wijken van de maximale duur en het aantal contracten van de wettelijke ketenbepaling. In de cao Nederlandse Universiteiten wordt op basis van de huidige wetgeving een uitzondering gemaakt op de ketenbepaling in geval van externe, co- of projectfinanciering en voor de functies onderzoeker 3 en 4 (de zogenoemde postdocs). Voor deze functies geldt dat er een dienstverband voor bepaalde tijd kan worden aangegaan dat verlengd kan worden tot maximaal 48 maanden. Primair vragen wij om op dit punt een uitzondering te blijven maken voor de academische sector.

De doelstelling van het wetsvoorstel Verbetering zekerheid flexibele arbeidskrachten is dat geen structureel werk ingevuld wordt met tijdelijke contracten. Het is inherent aan een deel van het onderzoek en de financiering ervan dat dit tijdelijk van aard is en dus geen structurele werkzaamheden in de bedrijfsvoering behelst. Ook is onderzoekswerk niet altijd beperkt tot een van tevoren bepaalde termijn en doet noodzakelijke verlenging zich vaak voor. Met deze regelgeving worden wij gedwongen tijdelijk werk (bv. onderzoek dat onverwachts langer duurt dan 36 maanden) in te vullen met vaste dienstverbanden. Gezien de (zeer) specifieke kennis en kunde die vaak vereist is voor zo'n onderzoek, kan een postdoc vervolgens niet zomaar op een ander project worden ingezet. Het zou daarom voor universiteiten mogelijk moeten blijven om bij cao af te wijken van de ketenbepaling van het BW, in ieder geval voor de postdocs.

De noodzaak hiervan is ook helder uiteengezet in de Memorie van Toelichting van de Wet werk en zekerheid (WWZ, in 2015 ingevoerd):

“In de eerste plaats beperkt dit wetsvoorstel dan ook de afwijkingmogelijkheid ten aanzien van het maximale aantal contracten en de maximale duur door deze aan wettelijke voorwaarden te verbinden. Dit betekent dat er alleen bij cao van het maximale aantal contracten en de maximale duur kan worden afgeweken, indien het uitzendovereenkomsten betreft (na de periode genoemd in artikel 7:691 BW) of indien de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering dit vereist, met dien verstande dat het aantal contracten ten hoogste worden gesteld op zes in een periode van ten hoogste vier jaar. Met de term «intrinsiek» wordt tot uitdrukking gebracht dat het hier niet gaat om normale schommelingen in de bedrijfsvoering als gevolg van economische omstandigheden, maar om een noodzaak die voortvloeit uit de aard van de bedrijfsvoering in de sector. Hierbij wordt bedoeld op de wijze waarop het productieproces is ingericht, bijvoorbeeld ten aanzien van de wijze waarop de werkzaamheden worden gefinancierd. Het betreft afgeronde werkzaamheden die noodzakelijkerwijs met zich brengen dat zij projectmatig worden gefinancierd en daarom verlenging van de ketenbepaling rechtvaardigen. Hierbij

Vereniging Universiteiten van Nederland

Lange Houtstraat 2
Postbus 13739
2501 ES Den Haag

Tel +31 70 302 14 00
E-mail post@unl.nl
Web universiteitenvannederland.nl

KvK 40480226
IBAN NL61 INGB 0001 5964 15
BTW NL007088784B01

Universiteiten van Nederland

*kan bijvoorbeeld gedacht worden aan de sectoren media en cultuur en aan de **academische sector**. Deze vormgeving waarborgt dat van deze afwijkingmogelijkheid alleen gebruik wordt gemaakt in zwaarwegende gevallen en dat ook in die gevallen na verloop van tijd een einde komt aan de inzet van tijdelijke contracten en zo meer zekerheid voor de werknemer ontstaat.” (relevante punten door ons dikgedrukt).*

Ook wordt op pagina 20 van de Nota naar aanleiding van het verslag (Tweede Kamer 2013-2014, nr. 33818, nr. 7, ontvangen 3 februari 2014) erkend dat de intrinsieke bedrijfsvoering binnen de academische wereld het noodzakelijk maakt dat de door postdocs te verrichten arbeid uitsluitend kan worden verricht op grond van tijdelijke contracten. De postdoc wordt in bedoelde Nota naar aanleiding van het verslag specifiek genoemd.

Op grond van voornoemde argumentatie zouden universiteiten de uitzonderingen op de wettelijke ketenbepaling in het geval van externe, co- of projectfinanciering en voor de functies onderzoeker 3 en 4 (zogenoemde postdocs) gehandhaafd willen zien. Mocht het niet mogelijk blijken om de mogelijkheid te handhaven om bij cao af te wijken van de maximale duur en het aantal contracten van de wettelijke ketenbepaling, dan verzoeken wij u secundair overeenkomstig het bepaalde in het huidige artikel 7:668a, lid 8 BW (nieuw artikel 7:668a, lid 7 BW) de functie van onderzoeker/postdoc bij ministeriële regeling aan te wijzen.

Onderbrekingstermijn ketenbepaling naar vijf jaar

In het wetsvoorstel wordt de onderbrekingstermijn van zes maanden vervangen door een administratieve vervaltermijn van vijf jaar. Wij pleiten ervoor om deze termijn alleen te laten gelden als het gaat om een arbeidsovereenkomst waarbij - gelijk aan de regel bij opvolgend werkgeverschap - de functie (de verrichte arbeid) redelijkerwijs hetzelfde is. Het moet wat ons betreft gaan om een opvolgende arbeidsovereenkomst met gelijk of (sterk) vergelijkbaar werk. Het lijkt ons niet redelijk om deze zeer lange administratieve vervaltermijn ook aan te houden als iemand terugkeert bij dezelfde werkgever binnen 5 jaar in een andere functie waarvoor niet dezelfde eisen gelden.

Daarnaast gaan we ervan uit dat als een student eerder bij de universiteit in dienst is geweest in een bijbaan waarvoor nog steeds een tussenpoos geldt van 6 maanden, dat dit contract niet meetelt als er vervolgens meer dan 6 maanden later een regulier contract volgens de voorgestelde regeling wordt gesloten, dat wil zeggen: met een administratieve vervaltermijn van 60 maanden. Voor zover dit niet het geval is, bepleiten wij uitdrukkelijk om hiervoor een uitzondering te maken. Wij vinden het niet redelijk dat als een student een bijbaan heeft gehad bij de universiteit voor korte duur en vervolgens na diens studie aan dezelfde universiteit aan de slag gaat, dat hij of zij dan vrijwel direct een contract voor onbepaalde tijd zou moeten krijgen omdat hij of zij tot 59 maanden eerder een bijbaan bij die universiteit heeft gehad.

Oproepcontracten voor AOW'ers

Een andere maatregel uit het wetsvoorstel is de afschaffing van de oproepcontracten en de introductie van het basiscontract. Scholieren en studenten met een bijbaan die maximaal 16 uur per week werken, kunnen nog wel blijven werken op basis van de huidige oproepcontracten. Als argumentatie voor een oproepcontract voor studenten wordt aangevoerd dat jongeren over het algemeen flexibiliteit in hun contract waarderen, waarbij ze hun rooster en inzet kunnen laten meebewegen met bijvoorbeeld hun vrije tijd. Wij zijn van mening dat hetzelfde geldt voor de groep AOW'ers die incidenteel werkzaamheden voor de universiteiten verrichten van wisselende omvang. Deze groep heeft niet de wens of ambitie om in vaste dienst te komen, maar wil wel graag op oproepbasis (flexibel) werkzaamheden verrichten naast de AOW. Wij pleiten er dan ook voor om de oproepcontracten ook te handhaven voor medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben behaald.