

# Universiteit, geef tijdelijke medewerkers meer baanzekerheid

Posted on 16 oktober 2021 by Wim Groot

Al meer dan dertig jaar ben ik werkzaam bij een universiteit. Op een jaar na, eind jaren tachtig, was dat altijd met een vaste aanstelling. Zoals ik zijn er velen, oudere hoogleraren die bijna hun hele werkzame leven een vaste aanstelling hebben gehad. Dit is anders voor jongere generaties. Voor veel jonge docenten aan universiteiten is baanzekerheid een bijna onvervulbare droom.

Bijna 30% van het wetenschappelijk personeel aan een universiteit heeft een tijdelijk contract. Dat is meer dan in andere sectoren. Van alle werknemers in Nederland heeft iets meer dan een kwart een tijdelijk contract. Aan universiteiten zijn het vooral hoog opgeleide academici die een tijdelijk contract hebben, buiten de universiteit hebben vooral laaggeschoolden een flexibel en tijdelijk contract. Bij sommige universiteiten heeft van de docenten die alleen onderwijs geven en geen onderzoek doen, meer dan 90% een tijdelijk contract. Van de universitair docenten die zowel onderwijs als onderzoek doen heeft bij sommige universiteiten meer dan de helft een tijdelijk contract.

## Nieuwe cao zou eind aan wildgroei moeten maken

De nieuwe cao die de vereniging van universiteitsbestuurders, de VSNU, in juni heeft afgesloten met de vakbonden zou aan deze wildgroei van tijdelijke contracten een einde moeten maken. Niet langer zouden docenten en onderzoekers jarenlang van het ene tijdelijke contract naar het andere gaan, zonder uitzicht op een vaste aanstelling.

In de nieuwe cao is afgesproken dat werknemers met een tijdelijk contract een vaste aanstelling krijgen. Werknemers die al een tijdelijk contract hadden zouden na maximaal 12 maanden een vaste aanstelling moeten krijgen, voor nieuwe contracten zou dat na 18 maanden zijn. Alleen als middels beoordelingsgesprekken is vastgesteld dat een universitaire werknemer niet voldoende functioneert, zou een vaste aanstelling geweigerd kunnen worden. Bij voldoende beoordeling heeft iemand met een tijdelijk contract vanaf 1 januari recht op een vast contract.

## Ontslag in plaats van vaste aanstelling

Maar werkt het ook zo? Her en der hoor ik bij universiteiten dat tijdelijke contracten niet worden omgezet in een vaste aanstelling maar worden beëindigd. Soms wordt gezegd dat iemand over zes maanden weer terug kan keren in een nieuw tijdelijk contract. Na zes maanden gaat de teller van de tijdelijke contracten opnieuw lopen. Of iemand krijgt geen contract voor een jaar maar slechts voor zes of negen maanden om te voorkomen dat daarna een vast contract moet worden gegeven.

Sommige wetenschappers met een tijdelijk contract zijn zo met de nieuwe cao niet beter maar slechter af. In plaats van een vaste aanstelling krijgen ze ontslag. Waar ze anders een contract voor een jaar of langer zouden krijgen, krijgen ze nu een contract voor een half jaar of minder. In een geval waarvan ik hoorde werd tegen een universitair docent aan de Universiteit Utrecht gezegd dat de cao helaas in haar nadeel werkte. Zonder de nieuwe cao-afspraken zou haar jaarcontract met nog een jaar verlengd worden. Nu krijgt ze slechts een verlenging van enkele weken om de onderwijsperiode af te maken, daarna wordt ze ontslagen.

## Praktijk gaat in tegen de geest van de nieuwe cao

De nieuwe cao wordt door sommige universiteiten misbruikt om docenten en onderzoekers niet meer maar minder baanzekerheid te geven. Hoe vaak deze praktijken voorkomen, weet ik niet precies. Het lijkt me een taak voor de vakbonden om te inventariseren hoe vaak dit gebeurt. Of voor de VSNU zelf, want dit gaat in tegen de geest van de gemaakte afspraken in de cao.

De medewerker personeelszaken van de Universiteit Utrecht die ik hierover aansprak, zei me dat universiteiten formeel geen regels overtreden. Dat mag zo zijn, maar deze praktijken gaan in tegen de intentie van de afspraken om medewerkers met een tijdelijk contract meer baanzekerheid te geven.

## Oorzaak: interne financiering

Een van de oorzaken dat universiteiten zich niet houden aan de nieuwe cao-afspraken is de interne financiering binnen universiteiten. Vrijwel overal wordt het geld dat de universiteit van het Rijk krijgt voor onderwijs en onderzoek direct doorgesluisd naar de faculteiten. Niet het hele bedrag dat de universiteit krijgt voor het onderwijs aan economie-, psychologie- en natuurkundestudenten wordt aan de faculteiten gegeven. De bestuurders houden een flink deel – vaak zo'n veertig procent – zelf. Dat wordt gebruikt om de universitaire overhead – de salarissen van de universiteitsbestuurders en de diversity officers en centrale faciliteiten als de universiteitsbibliotheek – van te betalen.

Bij veel faculteiten wordt het bedrag dat ze van de universiteitsbestuurders ontvangen, doorgesluisd naar de vakgroepen of afdelingen. Ook hier wordt wel weer een deel achtergehouden door de faculteitsbestuurders. Met het restant moeten de afdelingen de salarissen van de hoogleraren en docenten betalen die het onderwijs en onderzoek uitvoeren.

## Op zoek naar extra geld

Het geld dat de afdelingen krijgen is meestal onvoldoende om fatsoenlijk onderwijs te kunnen bieden en onderzoek te doen. Dus gaan de afdelingen op zoek naar extra

geld door aanvragen te schrijven voor onderzoekssubsidie. Met tijdelijke projectsubsidies wordt zo het onderzoek op peil gehouden. Bij de meeste universiteiten hoort het schrijven van subsidievoorstellen ook tot de taken van hoogleraren en universitair docenten. Het is niet ongebruikelijk dat hoogleraren zichzelf moeten inverdienen: als ze niet genoeg geld uit projectsubsidies binnenhalen komt de financiering van hun leerstoel op de tocht te staan.

De financiële risico's van teruglopende studentaantallen worden zo bij de financieel kwetsbaarste eenheden, de afdelingen, gelegd. Deze financiële onzekerheid en de afhankelijkheid van projectsubsidies leidt tot een wildgroei aan tijdelijke contracten. Nu deze volgens de nieuwe cao omgezet moeten worden in vaste contracten blijkt dat veel afdelingen met tijdelijke contracten geen geld hebben om die allemaal om te zetten in vaste aanstellingen.

## Geef wetenschappers meer baanzekerheid

Universiteitsbestuurders zeggen een inclusieve werkomgeving en 'safe spaces' te willen bieden. Ze willen ook meer doen om bedreigde wetenschappers te beschermen, meldde de vereniging van universiteitsbestuurders deze week nog.

Het zou mooi zijn als de universiteitsbestuurders niet alleen oog had voor wetenschappers die om hun opvattingen worden bedreigd, maar ook om hen die in hun baanzekerheid worden bedreigd. Dat universiteiten niet de randen van de regelgeving opzoeken, zoals ze tot nu toe deden met het stapelen van tijdelijke contracten, maar afspraken volledig naar letter en geest nakomen. Dat begint met zich te houden aan de intentie van de gemaakte afspraken in de cao.