

CvB stukken voor agenda Universiteitsraad

Overlegvergadering d.d. : 28 september 2016

Commissievergadering : FPB

Agendapunt : UT Flex vanaf 1 juli 2016

Bijgevoegde stukken :

- Notitie UT Flex aangepast beleid n.a.v. cao-bepalingen vanaf 1 juli 2016 (CvB UIT-1967)
- Power point presentatie UT flex aangepast beleid

Betrokken dienst: HR

paraaf: 

Secretaris: Van Keulen

paraaf: 

Portefeuillehouder: Bult-Spiering

paraaf: 

1. Status agendapunt:

Rol URaad:

- X Ter informatie
- Ter advisering
- Ter instemming
- Anders:

2. Eerder behandeld in:

Naam gremium: CvB

Datum behandeling: 6 juni 2016

Naam agendapunt: zie onder 4

3. Toelichting/samenvatting:

In view of the modified provisions of the Collective Labour Agreement (CLA) that apply as of 1 July 2016, the current operating procedure of UT-flex can no longer be utilized. In the memorandum, the operating procedure for UT-flex starting 1 July 2016 is explained in detail. The goals are:

- To facilitate students to the greatest possible extent to earn an income through UT-flex in order to limit student debt;
- For UT to actively offer transparent insight into the consequences UT-flex tasks for the legal position (avoiding reputational risk);
- To provide a procedure that is simple to explain with an efficient process with a minimum of additional administrative burden.

On 6 June, the Executive Board approved this modified operating procedure/implementation.

The consequence of the new CLA provision is that permanent employment will be created for student on-call workers. The UT shall actively inform the student regarding the creation of this permanent employment. The UT shall also actively focus on termination of the permanent employment when the study programme is terminated (discharge at own request). In this way, the UT will avoid "dormant" permanent employment and there will be no limitations to the ability to offer the student temporary employment as a UT employee after the study programme (for example as a researcher, lecturer, doctoral candidate or PDEng).

4. (Voorgenomen) besluit CvB:

Het College van Bestuur besluit de notitie UT-flex vanaf 1 juli 2016 (CvB UIT-1967) vast te stellen inclusief de daarin voorgestelde vervolgacties, namelijk om:

- te kiezen voor de oplossing waarbij vaste dienstverbanden ontstaan en de UT de student actief informeert over het ontstaan van een vast dienstverband;
- de voorgestelde oplossingen, t.a.v. het minimaliseren van het risico op loondoorbetaling en het sturen op ontslag op eigen verzoek door de student bij einde studie, actief op te pakken;
- voor de komende twee jaar eventuele doorbetalingen van loon uit de risico-opslag (Opslag Sociale Lasten) te bekostigen. Als na deze periode blijkt dat deze kosten veel hoger zijn, dan deze kosten op een andere wijze op te vangen.

GRIFFIE URaad: (door griffie UR in te vullen)

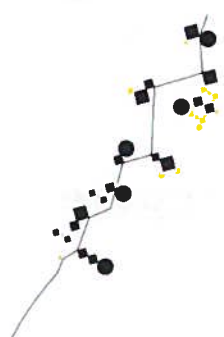
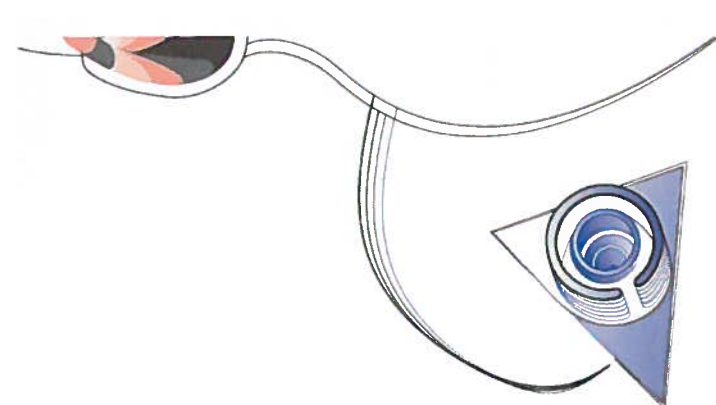
Eerder in URaad aan de orde geweest?

- Nee.
- Ja, op

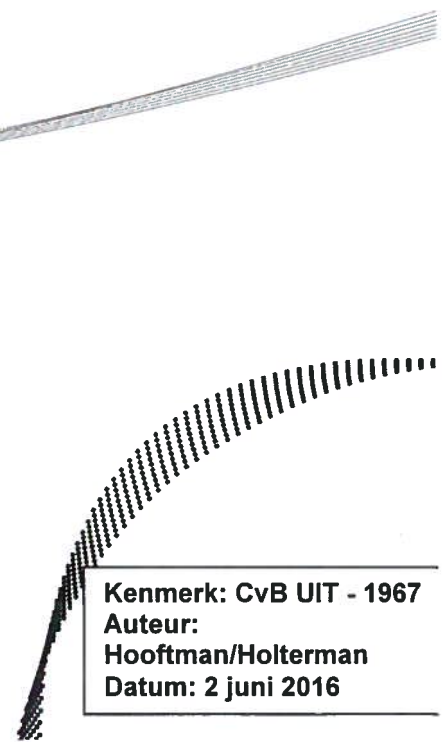
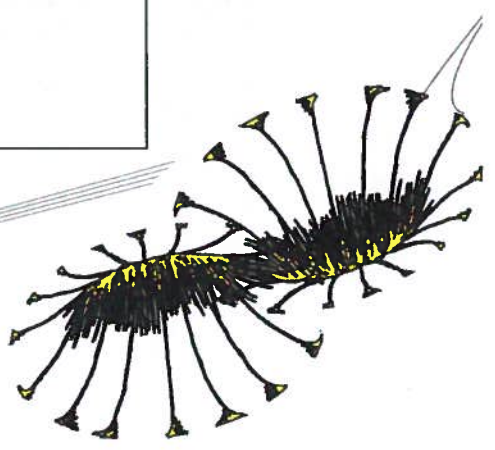
Conclusie toen:

Nadere toelichting: (Voor als presidium/griffier vindt dat één van bovengenoemde punten nadere toelichting behoeft)

.....
.....



UT-Flex vanaf 1 juli 2016



Inhoudsopgave

1.	INLEIDING	2
2.	WIJZIGINGEN CAO VANAF 1 JULI 2016	2
3.	MOGELIJKE SCENARIO'S	2
4.	GEADVISEERDE OPLOSSING	3
5.	RISICO'S.....	3
	Loondoorbetalingsverplichting (bestaand).....	3
	Slapende dienstverbanden (nieuw)	4
	Vrijwilligersregeling (niet nieuw)	4
	Eenmalige aanstelling na studie (niet nieuw)	5
	ABP (niet nieuw).....	5
	Werkloosheidsuitkering (niet nieuw)	5
	Nieuwe cao met Transitievergoeding en uitbreiding definitie student assistent.....	5
6.	OVERGANGSSITUATIE NAAR 1 JULI 2016	5
7.	OVERIGE UIT TE VOEREN ACTIES	6

1. Inleiding

Vanaf 2008 kent de Universiteit Twente UT-flex. Dit is een virtueel "uitzendbureau" waarbij studenten van de Universiteit Twente per klus een 0-uren aanstelling krijgen en uren uitbetaald worden voor werkzaamheden als student-assistent of als student-oproepkracht.

Maandelijks worden ongeveer 800 studenten op deze manier uitbetaald. Op jaarbasis betreft het ongeveer k€ 2.500 aan bruto salaris. De verdeling tussen student-assistent en student-oproepkracht is 50-50. Totaal zijn er jaarlijks ongeveer 1750 studenten actief gekoppeld aan werkzaamheden in UT-flex.

2. Wijzigingen cao vanaf 1 juli 2016

Op dit moment kunnen aanstellingen van student-oproepkrachten onbeperkt verlengd worden. Op basis van de cao NU 2015-2016 (waarin de Wet Werk en Zekerheid deels is geïncorporeerd) gaan per 1 juli 2016 gewijzigde regels gelden met betrekking tot (student-)oproepkrachten. Een aanstelling als oproepkracht mag vanaf die datum voor maximaal 2 jaar worden aangegaan en kan binnen die periode slechts tweemaal worden verlengd voordat automatisch een vast dienstverband ontstaat. Een nieuwe reeks van tijdelijke aanstellingen ontstaat als er een tussenperiode van 6 maanden en 1 dag tussen twee tijdelijke aanstellingen zit, waarin de medewerker uit dienst is. Voor de student-assistent wijzigt de cao NU niet; een aanstelling als student-assistent mag nog steeds onbeperkt verlengd worden. Onder een student-assistent wordt verstaan degene die bij een universiteit is ingeschreven als student en die tevens als werknemer een bijdrage levert aan het wetenschappelijk onderwijs of onderzoek.

3. Mogelijke scenario's

Er is gekeken naar de mogelijke scenario's hoe een student vanaf 1 juli 2016 als oproepkracht ingezet kan worden. Doelstelling hierbij is:

- Maximaal faciliteren dat studenten via UT-flex een inkomen kunnen verdienen zodat de studieschuld beperkt wordt;
- UT geeft actief transparante inzage in de rechtspositionele gevolgen van UT-flex klussen (voorkomen reputatierisico);
- Een simpel uit te leggen procedure met een efficiënt proces met minimale additionele administratieve lasten;

Aanstellingsvorm	Voordelen	Nadelen
Eenmalige aanstelling voor de duur van de studie	Geen vast dienstverband, maximale inzetbaarheid	Student kan na zijn studie niet direct aangesteld worden in tijdelijke dienst bij de UT (ook niet als promovendus of PDEng)
Eenmalige aanstelling voor de duur van de studie +/- 6 maanden + 1dag	Geen vast dienstverband; maximale inzetbaarheid,	Student kan laatste half jaar studie geen werkzaamheden verrichten als oproepkracht of student-assistent; Einddatum studie is niet vooraf bekend
Aanstelling voor 2 jaar, dan gedwongen stop 6 maanden + 1 dag	Geen vast dienstverband	Student kan half jaar niet ingezet worden als oproepkracht of student-assistent; student kan aansluitend aan studie geen tijdelijke aanstelling krijgen bij UT, indien periode tussen laatste dienstverband via UT-flex en einde studie geen 6

		maand + 1 dag blijkt te zijn
Uitbesteden detacheerder of oprichten extern uitzendbureau	Uitzend-cao biedt ruimere mogelijkheden rondom verlengingen	Forse toename kosten (btw-plichtig en kosten uitzendbureau)
Huidige werkwijze, vaste dienstverband niet actief toekennen	Maximale inzet studenten	Niet conform cao, mogelijke reputatieschade, mogelijke risico's juridische procedures
Huidige werkwijze, bij ontstaan vast dienstverband deze toekennen	Maximale inzet, conform wet-regelgeving, meer mogelijkheden bij aansluitend dienstverband	Vaste (slapende) dienstverbanden gedurende de studie

De onderzochte scenario's zijn in andere notities uitgebreid beschreven. Op basis hiervan wordt geadviseerd om te kiezen voor het laatste scenario, waarbij de student een vast dienstverband als oproepkracht ontvangt, indien aan genoemde criteria wordt voldaan (criteria zie paragraaf 2).

4. Geadviseerde oplossing

Geadviseerd wordt om te kiezen voor de oplossing waarbij vaste dienstverbanden kunnen ontstaan. Bij iedere UT-flex klus krijgt de student een nieuwe aanstelling (zoals dit in de huidige situatie ook gebeurt. Zodra een vast dienstverband ontstaat (zie uitleg 2) informeert de UT de student actief over het ontstaan van een vast dienstverband. De student ondertekent een verklaring, waarin de student bevestigt dat deze ontslag op eigen verzoek neemt bij einde studie aan de UT.

5. Risico's

Niet alle risico's zijn nieuw. Tot op heden heeft dat nauwelijks claims opgeleverd. De kans bestaat dat bij een vast dienstverband studenten zich meer bewust worden van hun rechten en dat dit tot claims leidt. Ook nemen een aantal bestaande risico's in omvang toe als gevolg van het ontstaan van meer vaste dienstverbanden. Een goede inschatting van het totale risico is lastig te geven.

Loondoorbetalingsverplichting (bestaand)

Als werkzaamheden niet voldoen aan de criteria uit de cao NU, levert dat een loondoorbetalingsverplichting op als de student niet wordt opgeroepen. Deze claim kan met terugwerkende kracht worden ingediend (in theorie tot 5 jaar terug).

Voormelde criteria zijn:

incidenteel, geen vaste omvang, wisselende arbeidstijden, vallende binnen de taak van de betreffende eenheid en die een van de volgende taken betreffen: zaalwachten, horecafuncties, surveillanten, enquêteurs, taal- sport- en muziekdocenten, correctoren, balie- en voorlichtingswerkers, personenchauffeurs, garderobemedewerkers en studenten (niet zijnde student-assistenten) die uitsluitend administratieve en organisatorische werkzaamheden verrichten.

Dit risico is niet nieuw. Een grove inschatting is dat op dit moment bij circa 70 student-oproepkrachten een loondoorbetalingsverplichting aanwezig is. Bij 700 is dit mogelijk aanwezig. Van deze groep zijn tot op heden geen claims binnengekomen.

Bij een vast dienstverband levert dit een groter financieel risico op dan bij een tijdelijk dienstverband, aangezien een vast dienstverband geen einddatum kent en derhalve ook de loondoorbetalingsverplichting niet.

Je kunt het risico beperken door criteria scherp uit te werken en een controle op klussen toe te gaan passen.

1. Heldere criteria; De criteria die gelden voor een oproepkracht in de zin van de cao-NU zijn in de cao-NU niet nader gedefinieerd. Het is dus aan de UT zelf om een nadere definitie te bepalen, waarbij het de vraag is of deze in rechte stand houdt. Het is een optie om de definities van de

termen "incidenteel", "geen vaste omvang" en evt. "administratieve en organisatorische werkzaamheden" vast te stellen in samenspraak met het OPUT en afgevaardigden van studenten in het Lokaal Overleg.

2. Controle capaciteit; Controle op de gedefinieerde criteria vergt een continue administratieve capaciteit. Extra complicerend hierbij is dat de omschrijving van de klus wel moet overeenkomen met de daadwerkelijke werkzaamheden.
3. Combinatie van klussen; Indien studenten meerdere klussen tegelijk of direct aansluitend doen via UT-flex kan de situatie ontstaan dat daardoor niet aan de criteria wordt voldaan. Terwijl iedere klus op zichzelf wel aan de criteria voldoet.

Conclusie: sluitende controle is niet haalbaar en kostbaar. Er was, is en blijft bij student-oproepkrachten een risico op een loondoorbetalingsverplichting als een student buiten zijn/haar toedoen geen arbeid verricht. Tot op heden is dit vooral een theoretisch risico. In een incidenteel geval heeft een student bij langdurige ziekte een beroep gedaan op loondoorbetaling.

Voorgestelde oplossing:

- laat de opdrachtgever bij iedere klus expliciet bevestigen dat aan de criteria wordt voldaan
- monitor op een aantal inzet-gerelateerde criteria of er een verhoogd risico is. Signaleer dit risico voordat een nieuwe klus start naar de opdrachtgever.
- Monitor eventuele claims en anticipeer hierop indien het aantal claims groeit.
- Accepteer het restrisico.

Slapende dienstverbanden (nieuw)

Als een vast dienstverband is ontstaan, eindigt deze niet automatisch. Beëindiging door de UT is lastig, in feite is er geen ontslaggrond (als er al jaren sprake is van een slapend dienstverband, is dat waarschijnlijk wel een reden voor gedwongen ontslag). Dit heeft uiteindelijk tot gevolg dat er slapende vaste dienstverbanden ontstaan.

Slapende vaste dienstverbanden leveren geen problemen op in de personeelssystemen en richting ADP. Een (slapend) vast dienstverband beperkt de mogelijkheid om na de studie een tijdelijk dienstverband aan te gaan met de student. Een dienstverband als Promovendus of TOIO kan op basis van de huidige cao wel, maar een andere tijdelijke functie (bijvoorbeeld Onderzoeker) niet.

Alleen door ontslag op eigen verzoek eindigt het vaste dienstverband en bestaat er op basis van de huidige cao mogelijk een nieuwe keten van tijdelijke dienstverbanden aan te gaan.

Voorgestelde oplossing:

- Tegelijk met de aanstellingsbrief die een vast dienstverband bevestigt, tekent de student een verzoek tot "ontslag op eigen verzoek" zodra de studie (tussentijds) wordt beëindigd.
- Vanuit HR en de eenheid waar de klus plaatsvindt wordt erop gestuurd dat dit door de student getekend wordt tegelijk met het ingaan van de aanstelling voor onbepaalde tijd.
- Bij einde studie wordt het ontslag op eigen verzoek schriftelijk door de UT bevestigd.
- Het is de inschatting dat het vroegtijdig getekende ontslag op eigen verzoek dat ingaat bij einde studie, geen stand houdt indien hier bezwaar tegen gemaakt wordt (het is onwaarschijnlijke situatie, hierop is echter wel jurisprudentie). Indien een student na afloop van de studie in dienst komt bij de UT, is dit risico te mitigeren door deze student expliciet te laten herbevestigen dat ontslag op eigen verzoek is toegepast op het vaste dienstverband in het kader van UT flex. Doet deze dat niet, dan kan de UT afzien van een nieuw tijdelijk dienstverband, dan wel het vaste dienstverband bewust accepteren voor de nieuwe collega. Jaarlijks gebeurt het ca 100 maal dat studenten na de studie in dienst treden bij de UT met een tijdelijk dienstverband (ca 80 als promovendus/PDEng, 20 als Onderzoeker/OBP).

Vrijwilligersregeling (niet nieuw)

Een groot aantal studenten dat werkzaamheden verricht in UT-flex, maakt ook gebruik van de vrijwilligersregeling. Dit is voor zowel de UT als de student een fiscaalvriendelijke manier van belonen. Dit komt met name voor bij M&C (voorlichtingswerkzaamheden, meeloopdagen etc.). De combinatie van een dienstverband voor de student-oproepkracht en gebruik van de vrijwilligersregeling is niet

mogelijk (niet nieuw). Door het toekennen van een vast dienstverband is vanaf dat moment het toepassen van de vrijwilligersregeling niet mogelijk (nieuw)
Het gebruik van de vrijwilligersregeling kan niet gelijktijdig met een tijdelijke of vaste aanstelling in UT-flex. Het aantal studenten waar dit voor geldt zal toenemen; dit heeft financiële consequenties die bijzonder lastig in te schatten zijn (worst case: k€ 80, best guess: k€ 10-30).

Eenmalige aanstelling na studie (niet nieuw)

Na een vast dienstverband als student-oproepkracht kan aansluitend geen eenmalige tijdelijke aanstelling (die vooral gebruikt wordt voor Tenure Track) volgen (de eenmalige aanstelling is een bijzonder vorm van een tijdelijk dienstverband).

Om een eenmalige tijdelijke aanstelling aan te gaan na de studie, zal de student eerst ontslag op eigen verzoek moeten nemen uit het vaste dienstverband, gevolgd door een onderbreking van 6 maanden en 1 dag. Daarna kan een eenmalige tijdelijke aanstelling worden aangegaan.

ABP (niet nieuw)

Indien een student-oproepkracht 3 maanden niet wordt opgeroepen en dus geen loon ontvangt (in een vast dienstverband, maar ook in een tijdelijk dienstverband van bijvoorbeeld 1 of 2 jaar) volgt een uittreebericht vanuit ABP. Als de student-oproepkracht vervolgens weer een klus gaat doen, volgt geen nieuw intreebericht vanuit ABP. Dit verandert niet en kan (net als in de huidige situatie) tot vragen leiden.

Werkloosheidsuitkering (niet nieuw)

Bij gedwongen ontslag uit een vast dienstverband als student-oproepkracht ontstaat mogelijk recht op een WW-uitkering. Omdat de UT eigenrisicodrager is voor de WW, komen de kosten hiervan voor rekening van de UT.

Door het ontslag op eigen verzoek heeft de student geen recht op een WW-uitkering. Het risico bestaat dat er studenten zijn die in bezwaar gaan zodra zij aan het eind van de studie de bevestiging ontvangen van het ontslag op eigen verzoek.

Ook in de huidige situatie kan een student (o.b.v. UT-flex werkzaamheden) een WW-uitkering aanvragen. In de praktijk komt dit nagenoeg niet voor (3-5 per jaar, niet materieel).

Voorgestelde oplossing: risico accepteren.

Nieuwe cao met Transitievergoeding en uitbreiding definitie student assistent

Onder de huidige cao NU (tot 1 juli 2016) hoeven de openbare universiteiten bij gedwongen ontslag na een dienstverband van minimaal 24 maanden geen transitievergoeding te betalen. Indien de transitievergoeding op basis van de nieuwe cao na 1 juli 2016 wel van toepassing wordt op openbare universiteiten, heeft een student-oproepkracht met een dienstverband van minimaal 24 maanden recht op een transitievergoeding, mits er sprake is van gedwongen ontslag.

Bij ontslag op eigen verzoek heeft de student geen recht op een transitievergoeding. Het risico bestaat dat er te zijner tijd studenten zijn die in bezwaar gaan zodra ze aan het eind van de studie de bevestiging ontvangen van het ontslag op eigen verzoek.

Mogelijk wordt de definitie van werkzaamheden die vallen onder student assistentschap uitgebreid met 'bedrijfsvoeringstaken'. Daarmee kunnen (afhankelijk van de definitie) vrijwel alle UT flex klussen onder de definitie van 'student assistent' vallen en deze is onbegrensd te verlengen. Dan kunnen we de huidige situatie zonder vaste dienstverbanden simpelweg handhaven.

Voorgestelde oplossing: heroverwegen procesvoorstel zodra de nieuwe cao bekend is.

6. Overgangssituatie naar 1 juli 2016

Alle actieve studenten in UT-flex hebben een aanstelling tot 30 juni 2016 (in afwachting van de beoogde oplossing in UT-flex).

Alle student-assistentschappen kunnen opnieuw gekoppeld worden. Hierbij hoeft niet gekeken te worden naar de duur en historie. Student-assistentschappen tellen niet mee in de keten. Wel moet de huidige bevestigingsbrief, die naar de student wordt gestuurd, aangepast worden. In de brief wordt expliciet vermeld, dat het om werkzaamheden als student-assistent gaat.

Daarnaast moeten per 1 juli 2017 naar schatting 800 studenten gekoppeld worden aan 1000 oproepkrachtklussen. Hierbij wordt gekeken naar de historie van de student. Indien er sprake is van een vast dienstverband (criteria zie hierboven), zal er een vast dienstverband worden verstrekt conform de hierboven beschreven proces. De student ontvangt hiervan een schriftelijke bevestiging van het vaste dienstverband en tevens de te ondertekenen brief, waarin staat dat de student ontslag op eigen verzoek neemt op het moment dat de studie stopt. Deze brief moet de student vóórdat het vaste dienstverband van kracht wordt ondertekenen en terugsturen naar HR.

Op het moment dat de brief getekend retour is ontvangen, wordt de klus actief gemaakt en kan de student starten met de registratie van de uren.

Het systeem dat zorgt voor de administratieve afhandeling van UT-flex zal aangepast moeten worden, zodat het systeem automatisch kan afleiden wanneer er een vast dienstverband ontstaat en de bijbehorende brieven automatisch worden gegenereerd. Deze werkzaamheden zijn door LISA ingepland.

7. Overige uit te voeren acties

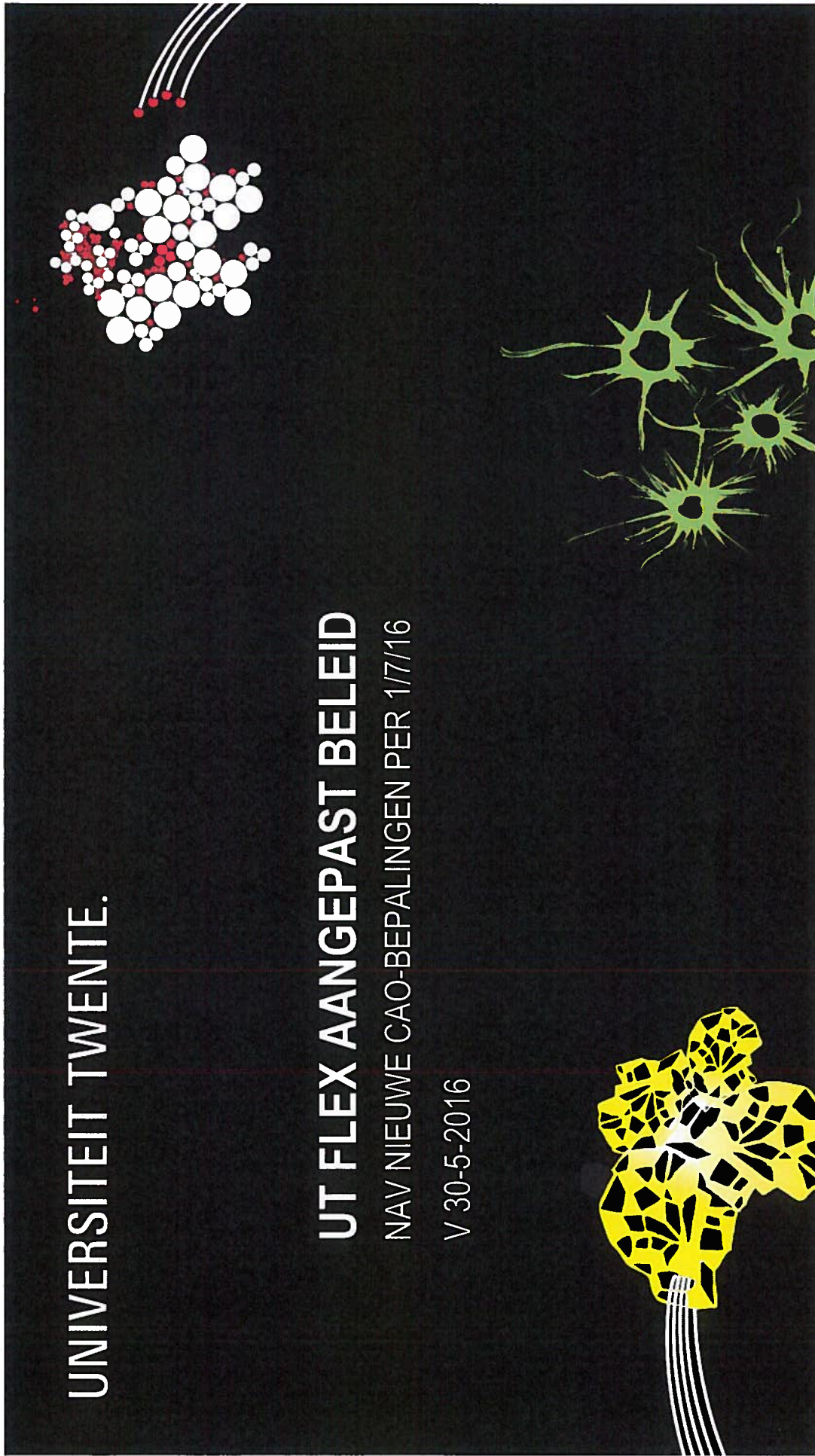
Bij circa 70 UT-flex studenten en specifiek bij Twente Academy bestaat een significant risico op het recht op loondoorbetaling. Dit risico is niet nieuw. In overleg met TA is een analyse gaande om voor een aantal situaties over te gaan naar een andere aanstellingsvorm (bijvoorbeeld tijdelijke aanstelling of eenmalige aanstelling) buiten UT-flex.

UNIVERSITEIT TWENTE.

UT FLEX AANGEPAST BELEID

NAV NIEUWE CAO-BEPALINGEN PER 1/7/16

V 30-5-2016



PER 1/7 VERANDERT DE REGELGEVING RONDOM UT FLEX

ALS GEVOLG VAN CAO NU

- Tot 1 juli 2016 mag een oproepkracht een onbeperkt aantal verlengingen van tijdelijke aanstellingen krijgen.
- Vanaf 1 juli 2016
 - Kan een tijdelijke aanstelling met een oproepkracht voor maximaal 2 jaar worden aangegaan
 - En kan een tijdelijke aanstelling als oproepkracht nog slechts tweemaal worden verlengd binnen de maximale termijn van 2 jaar.
 - Bij een derde verlenging en/of een tijdelijke aanstelling van meer dan 2 jaar ontstaat automatisch een vast dienstverband. Een nieuwe reeks van tijdelijke aanstellingen ontstaat als er een tussenperiode van 6 maanden en 1 dag tussen twee tijdelijke aanstellingen zit, waarin de medewerker uit dienst is.

WAT IS DE IMPACT VAN DE NIEUWE REGELING?

- Er ontstaan vaste dienstverbanden
- Het reeds bestaande risico op loondoorbetaling neemt toe

Hoe gaat de UT hiermee om?

WAT IS ONZE DOELSTELLING

- Maximaal faciliteren dat studenten via UT flex een inkomen kunnen verdienen zodat de studieschuld beperkt wordt
- UT geeft actief transparante inzage in de rechtspostionele gevolgen van UT flex klussen (voorkomen reputatierisico)
- Een simpel uit te leggen procedure
- Een efficiënt proces met minimale additionele administratieve lasten

VOORGESTELDE WERKWIJZE

- Vele scenario's zijn onderzocht
 - Alle studenten een aanstelling voor de duur van de studie
 - Alle studenten een aanstelling tot 6 maanden vóór einde master studie
 - Uitbesteden aan een detacheerder
 - UT flex faciliteren aan studenten zolang geen vast dienstverband ontstaat
 - Huidige werkwijze en vaste dienstverbanden passief laten ontstaan
 - Huidige werkwijze en vaste dienstverbanden actief starten en weer beëindigen bij einde studie

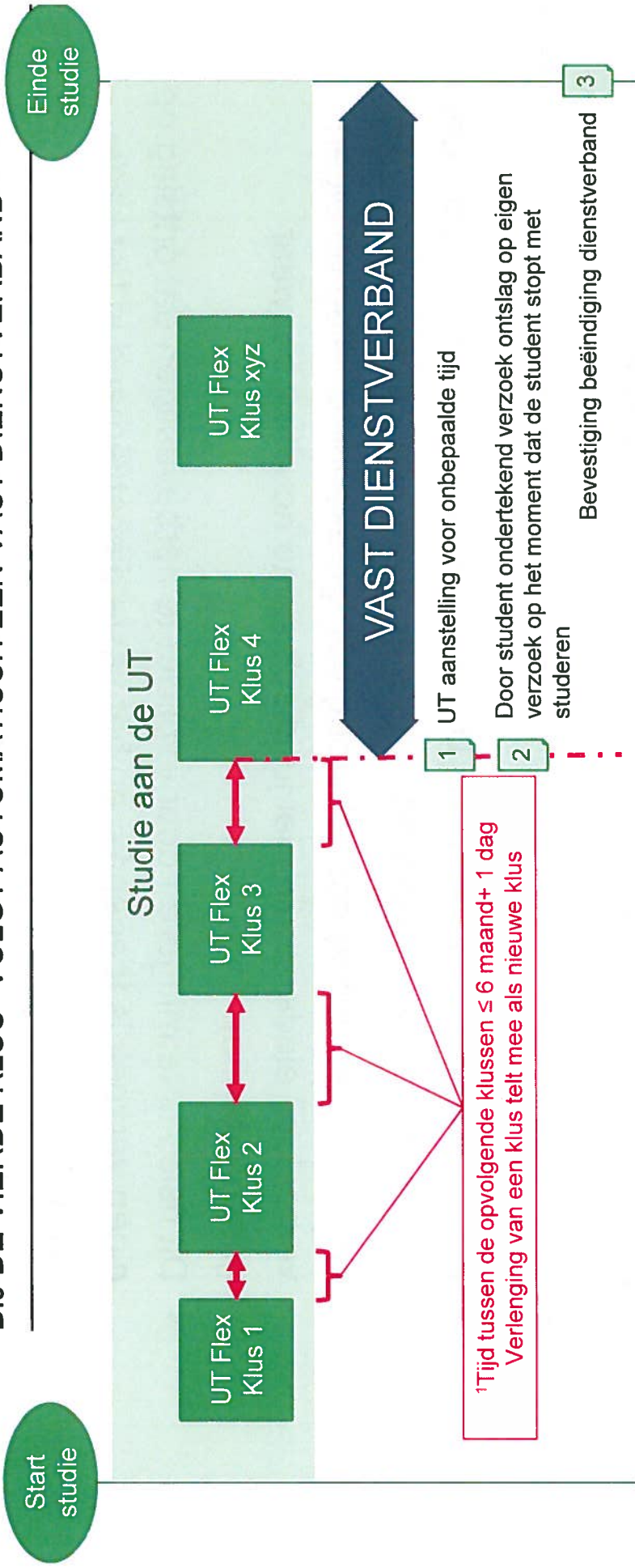
- De afwegingen bij deze scenarios staan globaal beschreven in de memo

VOORGESTELDE WERKWIJZE

- Globale schets van de voorgestelde werkwijze
- Bij iedere UT flex klus krijgt de student een nieuw dienstverband¹ (ongewijzigd)
- UT informeert studenten actief zodra een vast dienstverband ontstaat
- Beëindigen dienstverband op eigen verzoek bij einde studie aan de UT

¹ zolang er geen vast dienstverband is ontstaan

PROCES UT FLEX BIJ DE VIERDE KLUS¹ VOLGT AUTOMATISCH EEN VAST DIENSTVERBAND

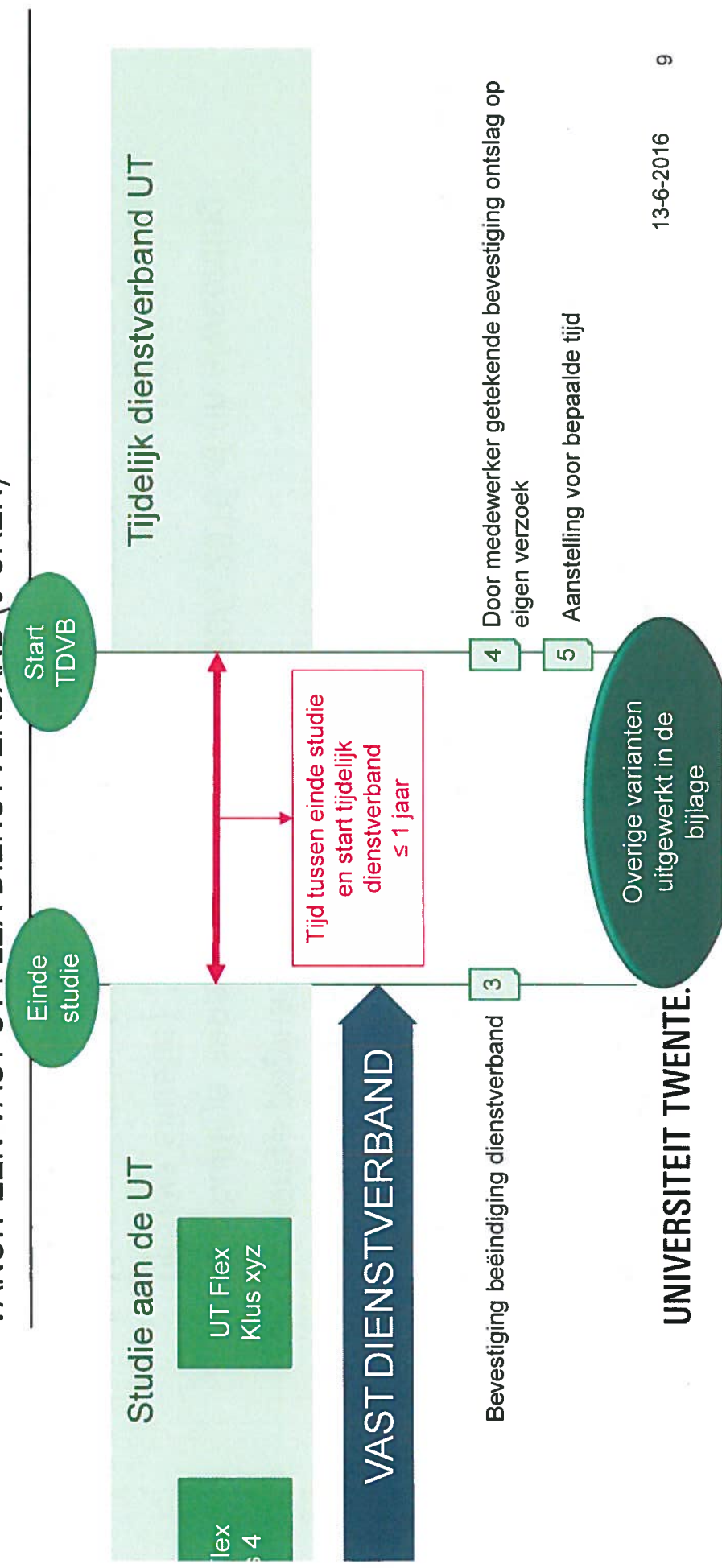


RISICO BIJ HET 'DOORSTARTEN' ALS UT MEDEWERKER

- Indien je na de studie start als UT medewerker kan automatisch¹ een vast dienstverband ontstaan
- Het is de inschatting dat het vroegtijdig getekende ontslag op eigen verzoek bij einde studie niet juridisch stand houdt bij bezwaar (jurisprudentie)
- Dit risico is te mitigeren door expliciet te herbevestigen dat ontslag op eigen verzoek is toegepast op het vaste dienstverband in het kader van UT flex

¹Als je een tijdelijk dienstverband genoot ihkv UT flex en als je bij de UT start binnen 6 maanden en 1 dag na afronden van de studie of als je een vast dienstverband genoot ihkv UT flex.

PROCES BIJ AANSTELLING BINNEN 1 JAAR NA AFSTUDEREN VANUIT EEN VAST UT FLEX DIENSTVERBAND (0-UREN)



OVERGANGSSITUATIE NAAR 1/7/16

VANAF 1 JULI 2016 VERSTREKT DE UT ACTIEF VASTE DIENSTVERBANDEN

- Bij iedere nieuwe klus checkt HR of de student hiermee recht heeft op een vast dienstverband.
- Daar waar dat het geval is start het nieuwe proces zoals geschetst op de vorige pagina's
- Alle huidige aanstellingen lopen per 30/6/2016 af (in afwachting nieuwe situatie)
- Verwerking piek aanstellingen / klussen (1000 in maand juli) / aanpassing systeem Hiervoor wordt HR / LISA capaciteit geregeld (schatting 300 uur)

UNIVERSITEIT TWENTE.

13-6-2016

10

RECHT OP LOONDOORBETALING

VOOR DE PERIODE VAN HET DIENSTVERBAND

**Dit is een
bestaand
risico**

- **Indien één UT flex klus niet voldoet aan alle in de cao genoemde criteria ontstaat het recht op loondoorbetaling**
 - A. *die een van de volgende taken betreffen: zaalwachten, horecafuncties, surveillanten, enquêteurs, taal- sport- en muziekdocenten, correctoren, balie- en voorlichtingswerkers, personenchauffeurs, garderobemedewerkers en studenten (niet zijnde student-assistenten) die uitsluitend administratieve en organisatorische werkzaamheden verrichten*
 - B. *Incidenteel & geen vaste omvang & wisselende arbeidstijden & vallende binnen de taak van de betreffende eenheid*
- **Dit zijn geen eenduidig verifieerbare criteria**
- **Dit risico bestaat al sinds start UT flex (2008)**
- **Hier is alleen bij langdurig verzuim incidenteel beroep op gedaan**

RECHT OP LOONDOORBETALING

HET RISICO NEEMT TOE

Dit is een
bestaand
risico

Nu er vanaf 1/7 vaker formeel vaste dienstverbanden ontstaan, wordt dit materiele risico groter omdat de duur van de loondoorbetaling bij een vast dienstverband onbegrensd is.

- Het recht op loondoorbetaling in 2 situaties
 - Als werkzaamheden zijn verricht die niet voldoen aan de in de inhoudelijke beschrijving in de cao (zie A vorige slide)
 - Vier aaneengesloten maanden actief in UT flex (ook indien het in verschillende UT flex klussen is), met maandelijks ten minste 50 uur gewerkt (12 uur / week) (interpretatie UT van B vorige slide)
- Hoe groot is het loondoorbetalingsrecht per student?
 - Het gemiddelde maandsalaris over deze 4 maanden

RECHT OP LOONDOORBETALING

HET RISICO NEEMT TOE

Dit is een
bestaand
risico

- Tot op heden nooit claim loondoorbetaling ontvangen
- Recht op loondoorbetaling eindigt bij einde dienstverband/einde studie
- Risico beperken door actief te sturen op het doen van UT flex klussen binnen de cao criteria
- Verwachting: beperkte toename claim op loondoorbetaling bij vast dienstverband
- Indien een claim komt kan je de student inzetten op UT flex klussen (dan uitbetaling verrichte werkzaamheden, geen doorbetaling als geen gehoor wordt gegeven aan oproep)
- Afstemming FEZ over evt. te vormen voorziening

Indicatie financiële risico op loondoorbetaling: worst case k150 per jaar

RECHT OP LOONDOORBETALING

MAATREGELEN OM HET RISICO TE MITIGEREN

**Dit is een
bestaand
risico**

- Nadrukkelijker sturen op het voldoen aan de criteria. Door:
 - De criteria per UT flex klus door de inhurende partij expliciet te laten bevestigen.
 - Pro actief signaleren als obv de gewerkte uren loondoorbetalingsrisico's dreigen te ontstaan. Zodat daar de inzet wordt afgebouwd of een andere aanstellingsvorm wordt aangegaan.

- Restrisico te accepteren

VAST DIENSTVERBAND EN DE VRIJWILLIGERSREGELING

- Een aantal studenten is actief onder de vrijwilligersregeling
 - Gemiddeld 750 studenten per jaar, met name voor bij M&C (voorlichtingswerkzaamheden, meeloopdagen etc.).
 - Voorwaarden: Inkomsten < 125 €/maand (vrij van inkomstenbelasting)
 - Indien deze werkzaamheden in dezelfde maand plaatsvinden als een UT flex dienstverband is, dan is de vrijwilligersregeling niet van toepassing.
- Conclusie: Minder gebruik van vrijwilligersregeling, omdat het werk niet meer binnen de vrijwilligersregeling valt zodra een student een vast dienstverband heeft ontvangen
- Hier is geen wijziging in beleid en uitvoering nodig (op dit moment worden automatische controle uitgevoerd)

OVERIGE OPENSTAANDE ACTIES

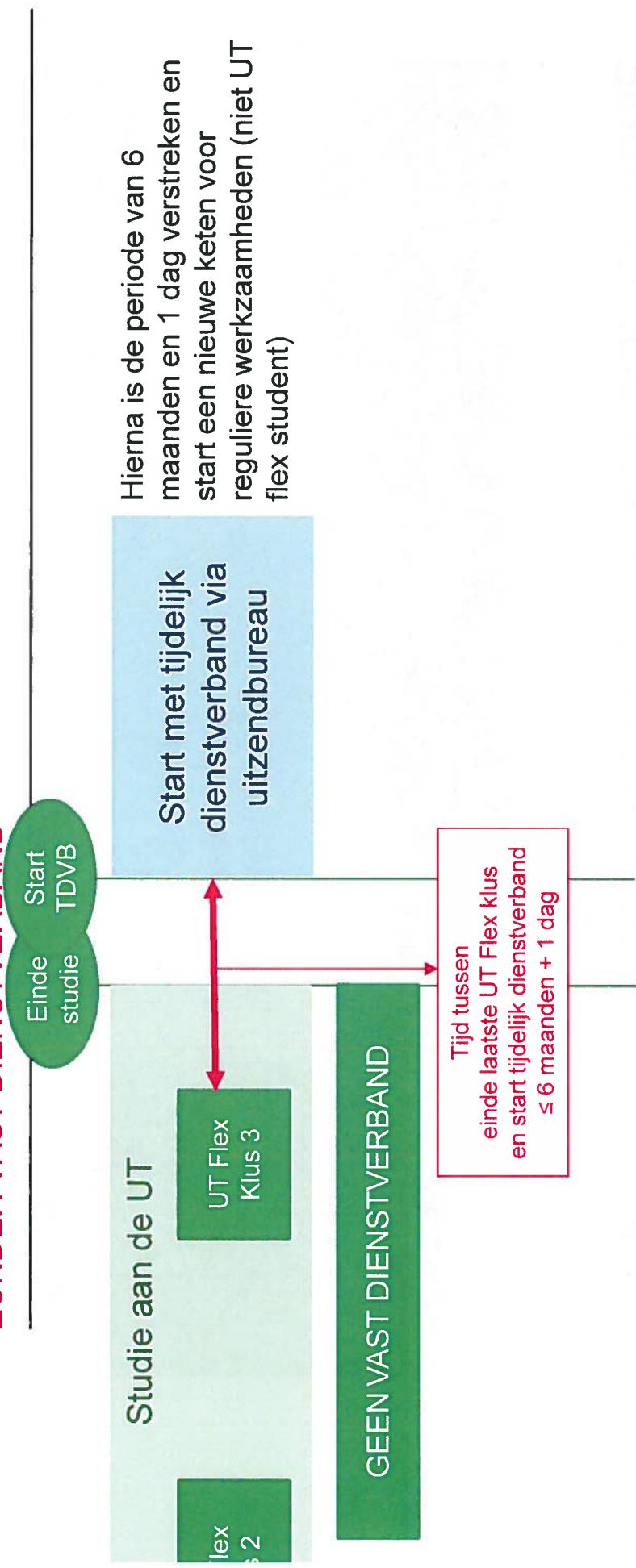
- Mitigeer risico op loondoorbetaling bij TA. Werkzaamheden Twente Academy toetsen aan criteria cao:
 - deels Student assistentschap
 - deels buiten Utflex (eenmalige / tijdelijk dienstverband)
- Deze studenten kunnen op dit moment al een loondoorbetaling claimen
- Wordt momenteel in overleg met TA uitgewerkt

BIJLAGE: WAT TE DOEN BIJ UT DIENSTVERBAND NA STUDIE

aanstellingsvorm		
Bij einde studie een vast Utflex dienstverband	Promovendus/PD Eng	Overige tijdelijke dienstverbanden
JA	Telt niet mee in de keten van dienstverbanden ¹ .	Zie procesbeschrijving in dit voorstel
NEE	Telt niet mee in de keten van dienstverbanden	Start voor de zekerheid met uitzend constructie indien de start is binnen 6 maanden na eind laatste UT flex klus (zie slide 18/19)

¹Om juridische risico's te voorkomen NA afronding promotie/PD eng, verloopt het proces conform procesbeschrijving in dit voorstel

PROCES BIJ AANSTELLING BINNEN 6 MND NA LAATSTE UTFLEX KLUS ZONDER VAST DIENSTVERBAND



PROCES BIJ AANSTELLING NA 6 MAANDEN OF LANGER ZONDER VAST DIENSTVERBAND

