

PNN position paper: Bursalen en afwijkende aanstellingsvormen

Steeds meer universiteiten voeren ingrijpende wijzigingen door in het promotietraject. Het belangrijkste argument hiervoor is kostenbesparing. Deze veranderingen nemen de vorm aan van aanstellingen als student in plaats van werknemer, maar ook bijvoorbeeld van een verkort promotietraject van drie in plaats van vier jaar. Hiermee kan voor minder geld dezelfde promotiebonus worden binnengehaald. Dit is opmerkelijk aangezien, volgens de beschikbare cijfers, de gemiddelde promotieduur rond de vijf jaar ligt voor de beta- en zelfs meer dan zes jaar voor de alfa- en gammawetenschappen. Het PNN is geen voorstander van deze ontwikkeling. Het gevaar dreigt dat de verkorting van het promotietraject de kwaliteit van het Nederlandse proefschrift ondermijnt. Daarnaast vermindert de aanstelling van promovendi als bursaal de Nederlandse concurrentiepositie voor talent op de wereldmarkt. Een promovendus is reeds afgestudeerd (met zeer goed resultaat) en doorloopt in de visie van het PNN een Academisch traineeschap, waarin hij/zij naast de dagelijkse praktijk als onderzoeker en docent, een opleiding krijgt. Dit is goed vergelijkbaar met trainees in het bedrijfsleven. Om de Nederlandse wetenschap aantrekkelijk te houden, en zo zoveel mogelijk talent te blijven aantrekken, is een aanstelling als werknemer een belangrijk middel.

Aan het einde van deze paper geven wij nog aan wat volgens PNN mogelijke oplossingen voor deze problemen zijn.

§1. Inleiding: ontwikkelingen in het huidige promotietraject

Het huidige traject, dat geldt voor de meeste Nederlandse promovendi, duurt vier jaar en is een tijdelijke aanstelling bij de universiteit. Hierbij wordt van de promovendus verlangd, dat hij een proefschrift schrijft, artikelen publiceert en onderwijs geeft. De opleiding wordt ingebed in het onderzoek en het te geven onderwijs op een manier die vergelijkbaar is met trainees bij overheid of in het bedrijfsleven. Een beperkt deel van de tijd (ca. 15%) krijgt de promovendus onderwijs en begeleiding, de overige tijd doet hij zelfstandig onderzoek, geeft college en publiceert artikelen. Dit zijn werkzaamheden die heel vergelijkbaar zijn met de werkzaamheden van een universitair docent en dit is dan ook een heel praktische leerweg tot wetenschapper.

Deze praktijk staat, wegens bezuinigingen, op twee manieren onder druk. Ten eerste wordt op veel universiteiten regelmatig een driejarige aanstelling aangeboden. Hierbij blijven de formele eisen aan de promovendus gelijk. In sommige gevallen wordt zowel het te geven als het te ontvangen onderwijs geschrapt. Deze promovendi doen dus vaak geen onderwijservaring op, wat een groot gebrek op het wetenschappelijk curriculum vitae is. Daarnaast bestaan er allerlei duale en verkorte trajecten, waarbij de tijd die overblijft voor onderzoek varieert van 2 tot 4 jaar, meestal zonder onderwijs te hoeven geven. De korte tijd die beschikbaar is voor deze proefschriften, zal zonder twijfel effect hebben op de uitgebreidheid en daarmee de kwaliteit van de proefschriften. Dit baart het PNN zorgen.

Ten tweede worden promovendi soms aangesteld als bursaal, dat wil zeggen als student zonder sociale rechten. Naast financiële en morele bezwaren voor de bursaal promovendus, tast dit systeem de concurrentiepositie van de Nederlandse universiteiten op de internationale markt voor talent aan.

§2. De verkorting van het promotietraject

Steeds meer universiteiten verkorten het promotietraject met één of meerdere jaren.

Dit gebeurt voornamelijk in de geesteswetenschappen en de sociale wetenschappen. Deze verkorting is opmerkelijk, omdat juist in deze disciplines recent het extra jaar van de researchmaster is toegevoegd om de slechte rendementen te verbeteren. De opzet van de researchmaster wordt hiermee dus teniet gedaan. Men gebruikt verschillende argumenten voor het verkorten van het promotietraject.

- a. Het tweede jaar van de researchmaster is het eerste jaar van de promotie (zogenaamde indaling van het promotietraject).
- b. Het schrappen van onderwijscomponent (zowel geven als ontvangen) van het promotietraject rechtvaardigt het terugbrengen van de duur van het traject.
- c. De betrokken promovendi worden extra zorgvuldig geselecteerd en kunnen dus extra snel promoveren (het Mature talent programma).
- d. Financiële tekorten maken het omzetten van de vierjarige aanstelling van bursaal promovendi tot een verkorte aanstelling als medewerkers noodzakelijk. Deze promovendi moeten dus ineens hetzelfde werk in minder tijd verrichten.
- e. Lumpsumprojecten (4 jaar 4 promovendi = 3 jaar 5 promovendi en een extra bonus)

a. De indaling van het promotietraject

Het extra, door de overheid gefinancierde studiejaar, dat beschikbaar is gesteld in de researchmaster voor getalenteerde studenten, heeft veel universiteiten geprikkeld tot een verkorting van het promotietraject. Zo worden kosten bespaard, terwijl dezelfde bonus wordt verkregen (€90.000). Echter, dit extra jaar was bedoeld om de promotierendementen, die met name in de geesteswetenschappen erg slecht zijn, te verbeteren. Men redeneerde hierbij vanuit een vergelijking met de bèta wetenschap, waar de promotierendementen een stuk hoger liggen. Dit verschil in succes werd toegeschreven aan het extra masterjaar dat deze studenten volgen. Om deze reden is voor getalenteerde alfa en gamma studenten een extra studiejaar ingesteld. Als reactie hierop hebben sommige universiteiten het promotietraject met een jaar verkort! Van een extra jaar is dus ineens geen sprake meer. Een belangrijke kanttekening bij deze redenering is dat deze driejarige promotieaanstellingen ook aan kandidaten zonder researchmaster aangeboden worden. Daarnaast vindt de selectie voor het promotietraject in principe pas na de master plaats. In afwijkende gevallen, wordt op onduidelijke wijze de student al een promotieplaats beloofd voordat hij/zij de master heeft afgerond. Dit leidt tot ofwel vacatures voor de vorm ofwel verbroken beloftes.

Tenslotte zorgt deze constructie niet alleen voor minder mobiliteit na de master, maar ook tot desinteresse in excellente kandidaten uit de hele wereld, omdat studenten die toevallig via het opleidingsprogramma in contact zijn gekomen met de betreffende professor, de promotieplek toegezegd krijgen.

Het PNN is van mening dat de enige conclusie die hieruit kan worden getrokken is dat een bezuinigingsmaatregel de kwaliteitstimulerende maatregelen van de overheid teniet doet en mogelijk zelfs een bedreiging voor de bestaande kwaliteit van proefschriften vormt.

b. Onderwijs geven en ontvangen

Om het verkorten van het traject te billijken wordt regelmatig gezegd dat promovendi in een dergelijk verkort traject geen onderwijs hoeven te geven. Zodoende hebben zij nog steeds evenveel onderzoekstijd. In de CAO staat echter dat de promovendus 25% van de tijd mag gebruiken voor onderwijs geven, ontvangen en andere extra activiteiten, zoals congresbezoeken. Een verkorting van 25% van het traject van de promovendus, betekent dus dat hen, naast onontbeerlijke ervaring als docent, ook hun eigen onderwijs en congresbezoek ontzegd wordt. Het PNN meent dat deze ontwikkeling enkel een kwaliteitsvermindering kan betekenen. Opmerkelijk is dat veel universiteiten die een verkort traject aanbieden hun promovendi deze onderwijservaringen niet afnemen. Dit betekent dat deze promovendi gewoon onderwijs geven en volgen en tevens hun proefschrift in drie jaar af moeten ronden! Met andere woorden, de betrokken promovendi moeten in minder tijd een vergelijkbaar proefschrift afleveren.

c. Het Mature Talent project

In Rotterdam is een project gestart om mensen die in het bedrijfsleven reeds ervaring hebben opgedaan de kans te geven in twee jaar een proefschrift te laten schrijven, het Mature Talent Project. Dit project lijkt als aannames te hebben dat de helft van het promotietraject besteed wordt aan vaardigheden die men in het bedrijfsleven al heeft opgedaan, waardoor het feitelijke onderzoek slechts twee jaar in beslag zou moeten nemen. Twee jaar na de start van het project was er echter nog niemand gepromoveerd. De eerste en tot dusverre enige gepromoveerde was klaar na 2,5 jaar. Dit zegt alles over de aannames voor dit project. De kwaliteitseffecten van dit soort constructies worden echter niet onder de loep genomen.

d. Ex-bursalen

De universiteit Maastricht heeft vooralsnog besloten geen bursalen meer aan te stellen. De bursalen die al waren gestart met hun traject (3 jaar fulltime) kregen voor de hen resterende tijd (vaak ongeveer twee jaar) een contract als werknemer aangeboden van 0,7 fte. Dit zou neerkomen op een totale duur van 2,5 jaar. De reden hiervoor was dat 2,5 jaar als werknemer evenveel geld kost als 3 jaar fulltime bursaal. Voor veel ex-bursalen houdt dit in dat zij in 2,5 jaar, waarvan op het moment van omzetting in een arbeidscontract al een jaar was verstreken een proefschrift moeten schrijven. Dit steekt schril af bij 4 jarige trajecten. Kritische vragen van de universiteitsraad leidde echter tot het zorgwekkende antwoord van het college van bestuur dat de eisen aan de proefschriften natuurlijk zouden worden aangepast aan deze bijzondere situatie. Deze opmerking is helaas niet genotuleerd.

e. Lumpsumfinanciering

In de grotere projecten van NWO wordt op basis van lumpsumfinanciering geld uitgekeerd voor grootschalige projecten waaruit een aantal vierjarige promotietrajecten kunnen worden gefinancierd. NWO stelt echter geen directe eis aan de duur van deze promotietrajecten. Dit laat ruimte voor een eigen interpretatie waarbij voor hetzelfde geld een groter aantal driejarige promotietrajecten kunnen worden gefinancierd. Dit resulteert in een groter aantal promotiebonussen, zonder dat daar een cent meer aan wordt gepend. Een dergelijke

interpretatie is een duidelijke financiële prikkel om de promotieduur te verkorten. In het algemeen kost een driejarig promotietraject minder dan een vierjarig traject. In combinatie met de promotiebonus kan dit gezien worden als een financiële prikkel voor kwaliteitsverlaging.

Samenvattend spreekt het PNN haar zorg uit over de effecten van de verkorting van het promotietraject. De kwaliteit van het Nederlandse proefschrift zou gewaarborgd moeten worden door de promotor en de promotiecommissie van de universiteit. Ook zou deze kwaliteit onafhankelijk moeten zijn van de duur van de promotieaanstelling. Voor zover bekend gebeurt het echter maar heel zelden dat de kwaliteit van een proefschrift als dusdanig slecht wordt beoordeeld dat het wordt afgekeurd. Dat is namelijk zowel slecht voor de universiteit als voor de promovendus. Het PNN vindt daarom dat de kwaliteit van proefschriften een belangrijkere rol zou moeten spelen bij de visitatie en accreditatie van universiteiten en hun onderzoekscholen. Daarnaast is van belang om proefschriften ook ten opzichte van elkaar te evalueren. Een geleidelijke daling van de kwaliteit van proefschriften blijkt namelijk niet direct uit peer review evaluaties. Dit soort evaluaties kan pas als de verschillen erg groot worden, een daling van de kwaliteit opmerken.

§3. De Nederlandse Bursaal

In de discussie omtrent het bursalensysteem heeft het PNN gemerkt dat het begrip bursaal enige verduidelijking behoeft. In het bursalen systeem is de promovendus een student, die met een beurs zijn promotieonderzoek uitvoert. Deze beurs wordt uitgekeerd als bruto bedrag, waarover loonheffing geheven wordt, die de belastingdienst direct bij de promotiestudent incasseert. De universiteit draagt voor de promotiestudent geen sociale premies af. Het PNN stelt dat invoering van een bursalensysteem een bezuinigingsmaatregel is en dat aan de invoering hiervan verscheidene ernstige nadelen verbonden zijn, die hierna worden benoemd en toegelicht.

- a. Internationale concurrentiepositie van de Nederlandse wetenschap
- b. Het Nederlandse promotie systeem in vergelijking met dat van andere landen
- c. Het aantal promovendi in Nederland en hun carrièreperspectieven
- d. De Nederlandse arbeidswetten & het nut van promovendi voor universiteiten
- e. Alternatieve promotieconstructies in Nederland
- f. De promotiebonus en de financiële motivatie van het invoeren van bursalen
- g. Praktische problemen bij de invoering van het bursalenstelsel

a. De (internationale) concurrentiepositie van de Nederlandse wetenschap

Het aio-stelsel is in 1989 ingevoerd, om de promotiebereidheid onder de studenten te verhogen, de duur van het promotietraject te verkorten en om de kosten van het onderwijs naar beneden te brengen. In de jaren negentig werd vervolgens geëxperimenteerd met het bursalensysteem. Dit systeem bleek echter niet succesvol, enerzijds omdat door het bursalensysteem

depromotiebereidheid onder studenten weer omlaag ging¹, anderzijds omdat de rechter oordeelde dat promovendi als werknemers gezien moesten worden (zie punt d).

Nederland heeft nu met de motie Hamer de ambitie uitgesproken wetenschappelijk gezien bij de top vijf van de wereld te willen horen. Dit maakt het aantrekken van internationaal talent van groot belang. Uit recent, nog ongepubliceerd, onderzoek van EURODOC, de Europese moederorganisatie van het PNN, blijkt dat promovendi groot belang hechten aan goede arbeidsvoorwaarden.

Het vullen van vacatures voor promotietrajecten blijkt al op dit moment in de economie, bètawetenschappen, rechten en medische wetenschappen erg moeilijk te zijn. Een verhoging van het aantal promovendi, door voorstanders van het systeem een veelgebruikt argument, zal in die disciplines enkel meer vacatures opleveren en nauwelijks meer promoties. De invoering van een bursalensysteem zal dit probleem slechts vergroten, omdat promoveren minder aantrekkelijk wordt. Een aantrekkelijke arbeidsmarkt zal deze moeilijkheden enkel nog verder versterken.

Tenslotte wordt in Nederland een groot deel van de wetenschappelijke publicaties verzorgd door promovendi. Bij degradatie van het systeem loopt de universiteit het risico dat het aantal publicaties terugloopt of kwalitatief minder wordt.

Nederland als kennisland lijkt dan ook geen baat te hebben bij een bursalensysteem.

b. Het Nederlandse promotie systeem in vergelijking met dat van andere landen

Het bursalensysteem wordt door voorstanders vaak geprezen omdat het lijkt op het Amerikaanse bachelor-(master)-PhD systeem. Het Nederlandse wetenschappelijk onderwijs is echter anders ingericht dan het Amerikaanse. Na afronding van een master in Nederland zijn studenten veel specifiekler opgeleid dan hun Amerikaanse collega's. Een PhD-traject bestaat in de VS voor een groot deel uit mastervakken, omdat de bachelor heel algemeen is. In de VS doet een promovendus vaak maar twee jaar onderzoek, en hierdoor publiceert de PhD niet of nauwelijks. Dit maakt dat bedrijven daar geïnteresseerd zijn in PhD's, zoals ze hier geïnteresseerd zijn in goede masterstudenten. Een Amerikaanse PhD is dus niet vergelijkbaar met een Nederlandse PhD. Internationaal gezien wordt de Nederlandse promotie dan ook op hoge waarde geschat. Een belangrijke reden voor de hoge kwaliteit van het Nederlandse proefschrift is de vier jaar durende fulltime tijdsinvestering van de promovendus in zijn proefschrift, die mogelijk gemaakt wordt door de status als werknemer. Op Europees niveau wordt deze manier van jonge wetenschappers benaderen zelfs als best practice beschouwd (zie de Europese Charter & code²)!

Binnen Europa is de status van promovendi heel divers. Uit een onderzoek van EURODOC, de Europese moederorganisatie van het PNN, blijkt dat hoewel in veel Europese landen promovendi een studentstatus kunnen hebben (de werknemersstatus komt naast de studentstatus in veel landen ook voor), deze promotiestudenten vaak wel sociale rechten hebben en hun situatie dus wezenlijk anders is dan de bursalenconstructie die in Nederland gebruikt wordt³. Opvallend is ook dat promovendi in direct concurrerende Europese landen in de rankings, zoals veel Scandinavische landen, wel een werknemerstatus hebben.

¹ <http://www.observant.unimaas.nl/jrg19/obs2/art10.htm>

² http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/eur_21620_en-nl.pdf

³ http://www.hetpnn.nl/wordpress/wpcontent/uploads/2010/01/100119_Doctoral_systems_in_Europe.pdf

De Nederlandse overheid en de colleges van besturen vergelijken het Nederlandse onderzoekslandschap graag met topuniversiteiten als Harvard en Stanford in de VS. Wat hierin echter gemakshalve vergeten wordt is dat uitgaven aan onderzoek in Nederland in geen verhouding staan tot de uitgaven van dit soort topinstituten (de uitgaven van Harvard in 2009 (3,8 miljard dollar)⁴ waren vergelijkbaar met het budget van OCW voor wetenschappelijk onderwijs voor heel Nederland (3,7 miljard euro)⁵. Deze vergelijking en ambitie gaat dus praktisch gezien mank.

Ten slotte is het geenszins zeker dat het bursalensysteem een bijdrage aan de Nederlandse kenniseconomie zal leveren. Uit cijfers van de Rijksuniversiteit Groningen blijkt dat het merendeel van de promovendi met een beurs uit het buitenland afkomstig is. Een groot deel hiervan keert direct na de promotie weer terug naar het land van herkomst, of naar landen waar de carrièreperspectieven beter zijn dan in Nederland. Dit betekent dat vier jaar lang geïnvesteerd wordt in een promovendus, waarna deze alsnog vertrekt naar concurrerende landen. De brain drain na het afronden van de master waar regelmatig over gesproken wordt, wordt in dat geval dus alleen maar uitgesteld. Met extra investering in de fase na de promotie (bijvoorbeeld door het verruimen van de middelen voor de vernieuwingsimpuls) biedt het Nederlandse promotiesysteem juist een vruchtbare basis om te concurreren met andere landen.

c. Het aantal promovendi in Nederland en hun carrièreperspectieven

Door sommige spelers in het Nederlandse wetenschapsveld wordt gesteld dat Nederland meer promovendi nodig heeft, omdat Nederland onder het OESO gemiddelde zit. Het invoeren van de (internationale) promotiestudent met een beurs in plaats van een aanstelling, wordt aangevoerd als een goedkope manier om het aantal promoties te verhogen en zo de kenniseconomie te stimuleren. Het PNN is van mening dat deze redenering niet opgaat. Nederland heeft namelijk niet slechts minder promovendi, maar minder wetenschappers in totaal dan het OESO gemiddelde. Sterker nog, in de meeste vakken is er geen tekort aan jonge wetenschappers. Integendeel, volgens de cijfers van het CBS⁶, werken de meeste gepromoveerden (zo'n 70%; onderzoeksafdelingen van bedrijven zijn hierin al verdisconteerd) noodgedwongen buiten het onderzoek. Dit terwijl volgens onderzoek van het PNN⁷ 70% van de promovendi graag in het onderzoek wil blijven. Het eenzijdig vergroten van het aantal promovendi, zonder dat de carrièreperspectieven in de wetenschap verbeterd worden, zal dit probleem slechts verergeren.

Het bedrijfsleven in het algemeen staat ook niet open voor jonge onderzoekers. Regelmatig verschijnen er in bladen zoals *intermediair* interviews met recruiters die afraden om te gaan promoveren, omdat bedrijven liever zelf hun mensen opleiden. Het is het PNN via de vacaturebranche ter ore gekomen, dat bedrijven geen gepromoveerden in dienst willen nemen. Hierin spelen vooroordelen over jonge wetenschappers (willy wortels met een communicatieprobleem, masterstudenten zonder werkervaring maar dan ouder) een grote rol. Het

⁴ <http://vpf-web.harvard.edu/annualfinancial/>

⁵ <http://www.minocw.nl/publicatie/1149/Begroting-in-vogelvlucht.html>

⁶ <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/1E9F200C-4D04-4CE7-B653-60790BC87767/0/2008k4v4p51art.pdf>

⁷ <http://www.hetpnn.nl/wordpress/wp-content/uploads/2006/09/eindrap-wens-werkelijkheid-jan-06.pdf>

verlagen van de status van een promovendus naar een student zal deze vooroordelen slechts verergeren.

Verder is het maar zeer de vraag of het aantal promoties snel zal stijgen door het invoeren van het bursalensysteem. Voor zover er goede cijfers beschikbaar zijn, lijkt het gemiddelde promotierendement, onder beurs- en werknemerpromovendi gemiddeld, laag⁸. Eén van de voornaamste oorzaken hiervan is onvoldoende begeleiding, voornamelijk door het gebrek aan tijd dat begeleiders kunnen en willen investeren in hun promovendus. De meeste begeleiders worden niet of nauwelijks gecompenseerd voor de tijd die zij, naast al hun andere taken, in hun promovendi steken. Als het aantal promovendi verder toeneemt, wordt dit probleem alleen maar groter. Een bijkomend risico van het bursalensysteem is bovendien dat een promovendus voortijdig zal moeten afhaken door ziekte, zwangerschap of financiële druk. Het is dus maar zeer de vraag of de kwantiteit substantieel verhoogd zal kunnen worden.

Het vergroten van het aantal promovendi is dan ook alleen zinvol wanneer voor hen ofwel in de samenleving ofwel binnen de Academie plaats is. Door het krimpende aantal universitaire posities en het gebrek aan interesse van het bedrijfsleven is dit echter niet het geval. Daarnaast is het risico groot dat de kwaliteit van de begeleiding door de druk op begeleiders minder wordt en daarmee de kwaliteit van het proefschrift.

d. De Nederlandse arbeidswetten & het nut van promovendi voor universiteiten

De discussie over bursalen loopt al meer dan 10 jaar. Er zijn dan ook al vele rechtszaken over gevoerd. De invoering van het voorgestelde bursalen systeem is in strijd met het Nederlandse arbeidsrecht en het belastingrecht. Er wordt met de invoering van het bursalensysteem voorbij gegaan aan de afwijzende uitspraken van vijf gerechtelijke instanties, waaronder de Hoge Raad⁹. Deze uitspraken zijn recentelijk bevestigd door de Groningse rechter. In deze uitspraken wordt overduidelijk gesteld dat promovendi werknemers zijn en dat het opleidingsaspect hier niets aan afdoet. Belangrijke redenen hiervoor zijn dat promovendi (anders dan in de VS, zie boven) een belangrijke bijdrage leveren aan het oogmerk van een universiteit, dat wil zeggen het genereren van onderzoek in de vorm van wetenschappelijke artikelen en boeken. Een belangrijk deel van de wetenschappelijke output van een universiteit wordt geproduceerd door promovendi. Daarnaast geven zij onderwijs, een ander doel van de universiteit. De beoogde studentstatus van promovendi komt nergens voor in de Nederlandse wetgeving omtrent het hoger onderwijs en onderzoek, zoals de WHW. Het creëert bovendien een juridisch onhoudbare basis, waarbij promovendi werkzaam op projecten gefinancierd vanuit de tweede en derde geldstroom wel als werknemers worden aangemerkt, en promovendi gefinancierd uit de eerste geldstroom niet. Aangezien aan beide 'soorten' promovendi dezelfde kwaliteitseisen worden gesteld en van hen ook eenzelfde inspanning en eindproduct (het proefschrift) wordt verwacht, kan niet anders geconcludeerd worden dan dat er sprake is van discriminatie van promovendi op basis van financieringsconstructie.

⁸ Zie het rapport *Rendement verkend* (2005) door EIM i.o.v OC&W :

<http://www.hetpnn.nl/wordpress/wpcontent/uploads/2006/09/eind-rapportrendementverkend.pdf>.

⁹ Uitspraak HR C04/352HR en C05/043HR van 14 april 2006

Een in Nederland wonende bursaal is - voor zover geen echte werknemer in de zin van het arbeidsrecht - in elk geval een 'fictieve' werknemer voor de loonbelasting. Dat houdt in dat de universiteit alle belastingen en sociale en werknemerspremies moet inhouden en de beurs (fiscaal gezien 'loon') slechts netto mag uitbetalen, net zoals bij een echte werknemer. Het bruto uitbetalen en geen belastingen en premies inhouden en afdragen is belastingfraude op straffe van een 100% verhoging.

Tenslotte is in maart 2005 het Europees Handvest voor Onderzoekers opgesteld¹⁰. In dit Handvest is onder andere vastgesteld dat onderzoekers als professionele werknemers moeten worden behandeld en dat zij integraal deel uitmaken van de instelling waarin zij werkzaam zijn. Meer dan honderd partijen in Europa hebben dit Handvest ondertekend. Nederland gaat dus tegen de huidige Europese richtlijnen in als het bursalen systeem wordt ingevoerd.

Het PNN ziet de motie die de Tweede Kamer recentelijk bijna unaniem heeft aangenomen tegen bursalen en het daarmee overeenkomende standpunt van minister Plasterk als ondersteuning van bovenstaande standpunten.

e. Alternatieve promotieconstructies in Nederland

Er wordt wel eens gesuggereerd dat Nederland een eenvormig promotiestelsel bezit. Dit is echter verre van waar. Er bestaan binnen de huidige kaders vele aanstellingsvormen naast de standaard werknemersvorm, zoals duale trajecten, waarbij promovendi naast een reguliere baan parttime een proefschrift mogen schrijven, en internationale bursalenconstructies. Die laatste zijn altijd gebleven, omdat er internationale organisaties zijn die bijvoorbeeld zeer getalenteerde studenten uit ontwikkelingslanden de kans willen geven om in westerse landen te promoveren. Het PNN is wil deze mensen geenszins de kans op een promotie afnemen. Echter, de universiteiten hebben geen geld om voor al deze mensen werkgeverslasten te betalen. Dit is een lastige situatie, zeker gezien het feit dat het ook nog wel eens voorkomt dat de beurs niet afdoende blijkt voor het levensonderhoud in Nederland, waardoor soms schrijnende situaties ontstaan. Dit soort constructies wordt soms gebruikt als argument om het bursalenstelsel in zijn geheel in te voeren.

Dit brengt ons bij een type promovendus dat vaak vergeten wordt in deze discussies, de buitenpromovendus. In Nederland heeft iedereen die een hoogleraar bereid vindt om hem/haar te begeleiden en aan de voorwaarden van de universiteit voldoet, het recht om te promoveren. Er zijn dan ook mensen die naast hun baan of op zelf verzameld geld promoveren. Deze promovendi hebben meestal geen officiële relatie met de universiteit en hoeven hier ook niet voor te betalen. De universiteit krijgt als zij promoveren wel een promotiebonus. Het komt echter steeds vaker voor dat universiteiten mensen, met name buitenlanders, aanbieden om tegen betaling wel ingebed te worden in de universiteit. Er wordt daar lang niet altijd bij vermeld dat je in Nederland ook als buitenpromovendus kan promoveren. Dit soort constructies brengt dan ook zeer vreemde situaties op de werkvloer met zich mee. Het PNN vindt het een zeer kwalijke zaak dat dergelijke informatie aan deze mensen onthouden wordt.

¹⁰ Het Handvest is te downloaden op http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/am509774CEE_EN_E4.pdf.

f. Praktische problemen bij de invoering van het bursalenstelsel

Bij de laatste pogingen en plannen voor de invoering van het bursalenstelsel zijn een groot aantal praktische bezwaren aan het licht gekomen. Het merendeel hiervan heeft te maken met het feit dat het bursaalsysteem tegen de Nederlandse arbeids- en belastingwetten ingaat. Dit laatste feit is door onze hele wetgeving heengeweven. De bursaal is hierdoor op alle punten afhankelijk van de Colleges van Bestuur. Het loon en eventuele 'reparaties' van sociale rechten liggen nergens vast (geen CAO, arbeidswetgeving, werknemersverzekering) en kunnen dus ook niet juridisch aangetoond worden. In Maastricht heeft dit er al toe geleid dat in de nieuwe plannen promovendi (afgestudeerden met de beste cijfers(!)) minder of precies evenveel zouden krijgen als het minimumloon.

Bursalen mogen in Nederland geen onderwijs geven, omdat dit aantoonbaar is dat er een arbeidsrelatie tussen de universiteit en de bursaal is. Zelfs als het twee verschillende contracten zijn, ligt dit juridisch zo gevoelig dat universiteiten dat verbieden. Dit is nadelig voor de universiteit, omdat dat onderwijs dan door dure docenten gegeven moet worden. Het is echter ook nadelig voor de promovendi, omdat zij geen onderwijservaring opdoen en hierdoor ook geen deel uitmaken van een vakgroep en het universitaire systeem. Dit zorgt ervoor dat zij later veel moeilijker een post-doc of universitair docentschap kunnen krijgen. Zij kunnen immers helemaal geen onderwijservaring laten zien.

Bursalen kunnen formeel niet meer bogen op werkervaring, wat hun carrièremogelijkheden buiten de universiteit ook doet afnemen en de waardering voor gepromoveerden nog verder doet afnemen.

Verder ziet de belastingdienst al het geld dat de universiteit overmaakt aan de bursaal als loon. Dat wil zeggen dat er loonbelasting over geheven wordt, ook als het geld betreft voor kinderbijslag etcetera. Bursalen krijgen geen arbeidskorting, zwangerschapsverlof, ziekteverlof, ww of pensioenopbouw. In sommige gevallen, zoals in Groningen, heeft de universiteit toegezegd wel tot een bepaalde grens zwangerschapsverlof en ziekteverlof te zullen uitkeren, maar de promovendus kan hier nooit rechten aan ontlenuen. Dit heeft al tot problemen geleid (schriftelijke beloftes die later glashard ontkend worden). Ten slotte zien instanties als de uitkeerders van toeslagen, zorgverzekeraars, hypotheekverstrekkers, de OV-bedrijven etcetera, promovendi niet als studenten, maar ook niet als werknemers. Zij krijgen dus geen studentenkorting, kunnen geen hypotheek krijgen, geen vrije sector huurhuizen huren en geen zorgtoeslag of kinderopvangtoeslag of collectieve verzekeringen krijgen. Bursalen staan hierdoor als het ware buiten de maatschappij.

S4 Conclusie en mogelijke oplossingen

Conclusie

Het instellen van bursalen en het verkorten van de promotietrajecten zijn maatregelen die inhoudelijk niet te verdedigen zijn. Promovendi krijgen maar weinig onderwijs, doen onderzoek dat een belangrijk deel uitmaakt van de universitaire onderzoeksoutput en geven voor relatief weinig loon onderwijs. Het invoeren van het bursalenstelsel en het verkorten van het promotietraject zijn geen maatregelen om de kwaliteit van de promotie te bevorderen. Het zijn bezuinigingsmaatregelen, die indruisen tegen de wens om de kwaliteit van het Nederlandse onderzoek en hoger onderwijs te verbeteren, maar gezien worden als de minst kwade oplossingen als er bezuinigd moet worden. Daarnaast is het de vraag of financiële stimulansen, zoals de promotiebonus, zonder directe controle op kwaliteit het beoogde effect hebben. De motie Hamer laat zien dat de Nederlandse volksvertegenwoordigers wel degelijk belang hechten aan wetenschappelijke kwaliteit. Het bezuinigen op het huidige hoger onderwijs en onderzoek passen dan ook niet binnen dit belang.

Mogelijke oplossingen

Ondanks bovenstaande kritiek, erkent het PNN de problemen om de wetenschappelijke output in de eerste geldstroom op peil te houden. Hier past dan ook niet enkel kritiek, maar ook het meedenken in de vorm van mogelijke oplossingen, zoals het verhogen van de promotierendementen. Hierdoor komen er meer gepromoveerden en krijgen de universiteiten meer promotiebonussen¹¹. Het PNN probeert middels onderzoek in samenwerking met bijvoorbeeld de VSNU, het ministerie van OC&W, AWT, NWO, KNAW, en SoFoKleS een beter inzicht te krijgen in de rendementen en de redenen van uitval en vertraging. Een aantal suggesties die het PNN doet ter verhoging van de promotierendementen zijn: verbetering van de voorlichting en het selectieproces; meer aandacht voor het opstellen van een goed, haalbaar en concreet onderzoeksplan in het beginstadium van het individuele promotietraject; werken met meer dan één begeleider en met vertrouwenspersonen; opleidingen voor promotoren ('hoe begeleid ik een promotie-traject?'); externe evaluaties van promotoren en uitsluiting van degenen met een voortdurend laag promotierendement; een track record systeem voor begeleiders, zodat aankomende promovendi zich een beter beeld kunnen vormen van de begeleidingskwaliteiten van de begeleider in spé; extra inroosteren van fte's voor het begeleiden van promovendi; jaarlijkse functioneringsgesprekken; goede faciliteiten en tot slot een goede loopbaanbegeleiding. Dit alles zien wij ingebed in een graduate school¹², die binnen een landelijke onderzoeksschool functioneert.

Het PNN erkent dat er nog veel zal moeten gebeuren om met de huidige financiële middelen de kwaliteitsstandaard van de Nederlandse promotie hoog te houden. Een belangrijk standpunt van het PNN is echter dat voor behoud en verbetering van het promotiesysteem de promovendi zelf als overlegpartner niet mogen worden overgeslagen. Als vertegenwoordiger van alle Nederlandse promovendi is het PNN dan ook van harte bereid te participeren in discussies en overleggen om met vereende krachten het Nederlandse promotiestelsel net zo hoogwaardig te houden en zelfs beter te maken dan het nu is.

¹¹ Zie de Charter Promotierendementen voor een uitgebreidere analyse en mogelijke oplossingen: <http://www.hetpnn.nl/wordpress/wp-content/uploads/2006/12/charter-promotierendement-dec-06.pdf>.

¹² Zie de charter Graduate School voor het uitgebreide PNN standpunt: <http://www.hetpnn.nl/wordpress/wpcontent/up-loads/2008/06/pnn-charter-graduate-schools.pdf>.