

Rechtspositie en Loonvoorwaarden van Doctoraatsbursalen

Jon Sneyers

Dept. Computerwetenschappen, K.U.Leuven
jon.sneyers@cs.kuleuven.be

1 Inleiding

Bij de aanwerving van doctoraatsstudenten zijn verschillende statuten mogelijk. Drie grote groepen zijn te onderscheiden. De eerste groep bestaat uit doctoraatsstudenten aangeworven op basis van een arbeidsovereenkomst. Voorbeelden hiervan zijn de assistenten (AAP) en de wetenschappelijke medewerkers. De tweede groep bestaat uit vrijwillige medewerkers en zijn onbezoldigd. De derde — en inmiddels numeriek veruit de belangrijkste — groep bestaat uit doctoraatsstudenten met een beurs-overeenkomst, ook wel bursalen genoemd. Hieronder vallen de bursalen die door de universiteiten zelf gefinancierd worden (op middelen van de tweede of derde geldstroom) alsmede de FWO¹-aspiranten en IWT²-specialisatiebursalen.

Dit artikel handelt over de rechtspositie en loonvoorwaarden van deze laatste groep, de bursalen, en in het bijzonder over de noodzaak tot harmonisatie van de verschillende beurs-systemen. Meer bepaald wordt ingegaan op de problematiek van bursalen aan de Nederlandstalige universiteiten in België; aan de Franstalige universiteiten is de situatie tot op zekere hoogte gelijkaardig.

In 2005 werd door de Europese Commissie een aanbeveling geformuleerd, met name het *Europees handvest voor onderzoekers* [1]. Op pagina 17, onder de hoofding “Algemene beginselen en eisen van toepassing op werkgevers en financiers”, kan men lezen:

*“Erkenning van het beroep — Alle onderzoekers in een onderzoeksloopbaan zouden moeten worden erkend als professionelen en dienovereenkomstig te worden behandeld. Dit zou een aanvang moeten nemen aan het begin van hun loopbaan, namelijk op postgraduaat niveau, en dient alle niveaus te omvatten, ongeacht de indeling ervan op nationaal niveau (bijvoorbeeld werknemer, post-graduaat student, doctoraal kandidaat, postdoctoraal bursaal, ambtenaar).
Non-discriminatie — Werkgevers en/of financiers van onderzoekers zullen onderzoekers op geen enkele wijze discrimineren op basis van geslacht, leeftijd, etnische, nationale of sociale origine, religie of geloof, seksuele geaardheid, taal, invaliditeit, politieke overtuiging, sociale of economische situatie.”*

Doctoraatsbursalen zijn onderzoekers aan het begin van hun loopbaan en dienen volgens deze aanbeveling erkend te worden als professionelen — uitoefenaars van het beroep “onderzoeker” — en ook zo behandeld te worden, zonder discriminatie. Op pagina 19 van het handvest kan men lezen wat dit inhoudt op vlak van loonvoorwaarden:

“Financiering en salariëring — Werkgevers en/of financiers van onderzoekers zouden ervoor moeten zorgen dat onderzoekers eerlijke en aantrekkelijke financierings- en/of salariëringvoorwaarden genieten met adequate en billijke sociale zekerheidsvoorzieningen (inclusief ziekte- en ouderschapsuitkeringen, pensioenrechten en werkloosheidsuitkeringen) in overeenstemming met de bestaande nationale wetgeving en met de nationale of sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten.”

Artikel 23 van de Universele verklaring van de rechten van de mens [6] luidt:

¹ FWO: Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek — Vlaanderen

² IWT: Instituut voor de Aanmoediging van Innovatie door Wetenschap en Technologie in Vlaanderen

- “1. Een ieder heeft recht op arbeid, op vrije keuze van beroep, op rechtmatige en gunstige arbeidsvoorwaarden en op bescherming tegen werkloosheid.
2. Een ieder, zonder enige achterstelling, heeft recht op gelijk loon voor gelijke arbeid.
3. Een ieder, die arbeid verricht, heeft recht op een rechtvaardige en gunstige beloning, welke hem en zijn gezin een menswaardig bestaan verzekert, welke beloning zo nodig met andere middelen van sociale bescherming zal worden aangevuld.
4. Een ieder heeft het recht om vakverenigingen op te richten en zich daarbij aan te sluiten ter bescherming van zijn belangen.”

In de loop van dit artikel zal duidelijk worden dat het beurs-systeem, zoals het heden ten dage wordt toegepast aan de Vlaamse universiteiten, conflicteert met verschillende elementen uit het Europees handvest voor onderzoekers en het artikel 23 van de UVRM. In sectie 2 wordt geschetst hoe het beurs-systeem door de verschillende instellingen wordt ingevuld en welke verschillen er bestaan in verloning. Vervolgens worden in sectie 3 enkele gevolgen besproken van de invoering van het beurs-systeem, vanuit het standpunt van de “werknemer” en “werkgever” maar ook betreffende onderwijsbegeleiding. Sectie 4 handelt over een aantal initiatieven die recentelijk werden ondernomen ter verbetering van de situatie. Tenslotte wordt in sectie 5 besloten met enkele beleidsvoorstellen.

2 Doctoraatsbeurzen: loonvoorwaarden

Doctoraatsbursalen zijn niet tewerkgesteld op basis van een arbeidsovereenkomst. De belangrijkste motivatie voor het invoeren van het beurs-systeem was wellicht het stimuleren van de “tewerkstelling” van wetenschappelijke onderzoekers. Beurzen zijn immers fiscaal vrijgesteld; doordat dus geen bedrijfsvoorheffing betaald dient te worden kunnen met een gegeven budget meer doctoraatsstudenten worden aangeworven op basis van een beursovereenkomst dan op basis van een arbeidsovereenkomst indien het netto-“loon” gelijk is. (De aanhalingstekens rond de woorden “tewerkstelling” en “loon” duiden erop dat onderzoekers die “tewerkgesteld” zijn op basis van een doctoraatsbeurs geen werknemers zijn en dus ook geen loon ontvangen.)

De fiscale vrijstelling van doctoraatsbursalen wordt geregeld door circulaire nr. Ci.RH.241/467.677 dd. 06.02.1997, die als volgt aanvangt:

- “1. In het kader van het globaal plan heeft de regering maatregelen genomen ter bevordering van de tewerkstelling van wetenschappelijke onderzoekers.
Met het oog daarop worden doctoraatsbeurzen die met ingang van het kalenderjaar 1995 door universiteiten en federale wetenschappelijke instellingen werden toegekend aan vorsers die zich uitsluitend met onderzoek — buiten een arbeidsovereenkomst — bezig houden, onder bepaalde voorwaarden van belasting vrijgesteld.”

Artikel 3 van deze circulaire legt een bovengrens op voor het beursbedrag:

- “de beurs bedraagt jaarlijks niet meer dan het nettobedrag van de bezoldiging toegekend aan wetenschappelijk personeel van dezelfde leeftijd en met dezelfde kwalificatie als de verkrijger van de beurs;”

Een ondergrens wordt niet gespecificeerd, en het wordt dus overgelaten aan de instellingen om deze te bepalen. De verschillende instellingen hebben erg verschillende keuzes gemaakt:

FWO-aspiranten. Het FWO heeft ervoor gekozen om aan haar aspiranten een beurs toe te kennen die overeenkomt met het netto-loon van een assistent met dezelfde anciënniteit en gezinstoestand, inclusief vakantiegeld en eindejaarspremie.

IWT-specialisatiebursalen. Bij het IWT wordt een lager beursbedrag gehanteerd. Anciënniteit wordt niet in rekening gebracht, maar na twee jaar wordt wel een hoger beursbedrag toegekend. De gezinstoestand wordt niet in rekening gebracht. Vakantiegeld en eindejaarspremie werden tot voor kort niet toegekend.

K.U.Leuven-bursalen. Aan de K.U.Leuven zijn de beursbedragen 90%, 95% of 100% van het netto-assistentenloon. Zoals bij het FWO wordt rekening gehouden met anciënniteit, gezinstoestand, vakantiegeld en eindejaarspremie. Ook bestond tot voor kort de mogelijkheid om “overbruggings-beurzen” van 75% toe te kennen aan degenen die net uit de boot vielen voor FWO- of IWT-beursaanvragen. Tenslotte bestaat de mogelijkheid tot deeltijdse beurzen (bijvoorbeeld 50%), waarbij het soms om voltijds onderzoek gaat dat om budgettaire redenen slechts deeltijds verloond wordt. Zowel FWO als K.U.Leuven beweren dat hun beursbedrag gebaseerd is op het netto-loon van een assistent; toch bestaat er een (relatief klein) verschil tussen beide bedragen: dat van de K.U.Leuven ligt iets lager.

UGent-bursalen. De Universiteit Gent heeft in tegenstelling tot de K.U.Leuven voor alle bursalen hetzelfde beursbedrag, dat zoals bij het FWO rekening houdt met anciënniteit, gezinstoestand, vakantiegeld en eindejaarspremie. Dit beursbedrag ligt echter een stuk lager.

UA-bursalen. Aan de Universiteit Antwerpen wordt zoals bij het IWT geen rekening gehouden met anciënniteit en gezinstoestand, en vakantiegeld en eindejaarspremie worden niet toegekend. De beursbedragen kunnen 80%, 90% of 100% zijn, waarbij 100% iets lager ligt dan het aanvangs-beursbedrag van het FWO. In de praktijk wordt anciënniteit ‘gesimuleerd’ door een verhoging van het beurspercentage. Bursalen kunnen bijvoorbeeld in de eerste twee jaar een 80%-beurs ontvangen, in het derde jaar een 90%-beurs en in het vierde jaar een 100%-beurs.

VUB-bursalen. Het beursbedrag bij de Vrije Universiteit Brussel komt overeen met dat van het IWT, met dat verschil dat de VUB-bursalen een volledige terugbetaling van een abonnement voor het openbaar vervoer krijgen terwijl IWT-bursalen een forfaitair bedrag hiervoor krijgen dat niet noodzakelijk de kosten dekt.

Andere EER-bursalen. De meeste doctoraatsstudenten uit de EER³ die werken aan Vlaamse universiteiten vallen onder één van de hierboven beschreven beurs-systemen. Er bestaan echter daarbuiten nog heel wat andere beurs-systemen, met uiteenlopende loonvoorwaarden — doorgaans minder gunstig dan die van de hierboven beschreven beurzen. Voorbeelden zijn de VLIR-UOS⁴ VLADOC-bursalen en de beurzen van instellingen zoals UNESCO, NATO, Stichting tegen Kanker en VITO⁵.

Niet-EER bursalen. Voor doctoraatsstudenten die afkomstig zijn van landen buiten de EER en werken aan Vlaamse universiteiten bestaan heel wat beurs-systemen, vaak in het kader van bilaterale akkoorden of ontwikkelingssamenwerking. Zo worden bijvoorbeeld beurzen toegekend door de Directie-Generaal Ontwikkelingssamenwerking (DGOS) in samenwerking met de Belgische Technische Coöperatie (BTC); door VLIR-UOS (de zogenaamde ICP PhD-beurzen), en door de Interfacultaire Raad voor Ontwikkelingssamenwerking aan de K.U.Leuven (de zogenaamde IRO-beurzen). De beursbedragen die worden gehanteerd liggen bij de meeste van deze beurzen erg laag — vaak onder het minimumloon en in sommige gevallen zelfs onder het leefloon.

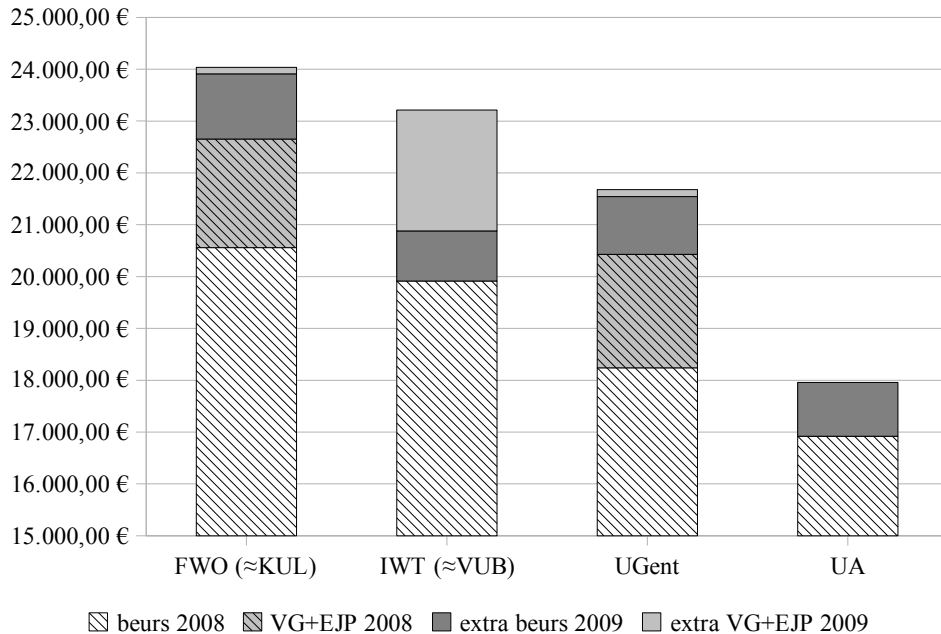
Figuur 1 geeft een overzicht van de loonvoorwaarden voor FWO-, IWT-, UGent- en UA-bursalen. Het gemiddeld totaal netto-inkomen per jaar werd berekend als het gemiddelde over 4 jaar (m.a.w. het gemiddelde van het bedrag voor 0, 1, 2 en 3 jaar anciënniteit), voor de gezinssituatie van een alleenstaande zonder personen ten laste, en waarbij voor de UA uitgegaan is van een 80%-80%-90%-100% traject. Voor elke beurs worden volgende vier componenten onderscheiden:

- beursbedrag (toestand 31/12/2007);
- vakantiegeld + eindejaarspremie (toestand 31/12/2007);
- verhoging van het beursbedrag door indexering (toestand 01/01/2009);
- verhoging van het vakantiegeld + eindejaarspremie (toestand 01/01/2009).

³ EER (Europese Economische Ruimte): de 27 lidstaten van de Europese Unie, uitgebreid met IJsland, Noorwegen en Liechtenstein.

⁴ VLIR-UOS: Vlaamse Interuniversitaire Raad - Universitaire Ontwikkelingssamenwerking

⁵ VITO: Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek



Figuur 1. Netto-jaarinkomen voor FWO-, IWT-, UGent- en UA-bursalen.

Met andere woorden: in figuur 1 geven de gearceerde balkjes de toestand weer op het einde van 2007; de toestand aan het begin van 2009 kan worden afgelezen door de gearceerde en niet-gearceerde balkjes samen te nemen.

In figuur 2 wordt het tekort op jaarbasis aangegeven in vergelijking met het beursbedrag van het FWO. Omwille van indexering is dat tekort voor de UGent-bursalen en UA-bursalen in absolute termen gestegen sinds begin 2008; voor IWT-bursalen is het tekort drastisch verminderd door de invoering van vakantiegeld en eindejaarspremie (zie sectie 4.2).

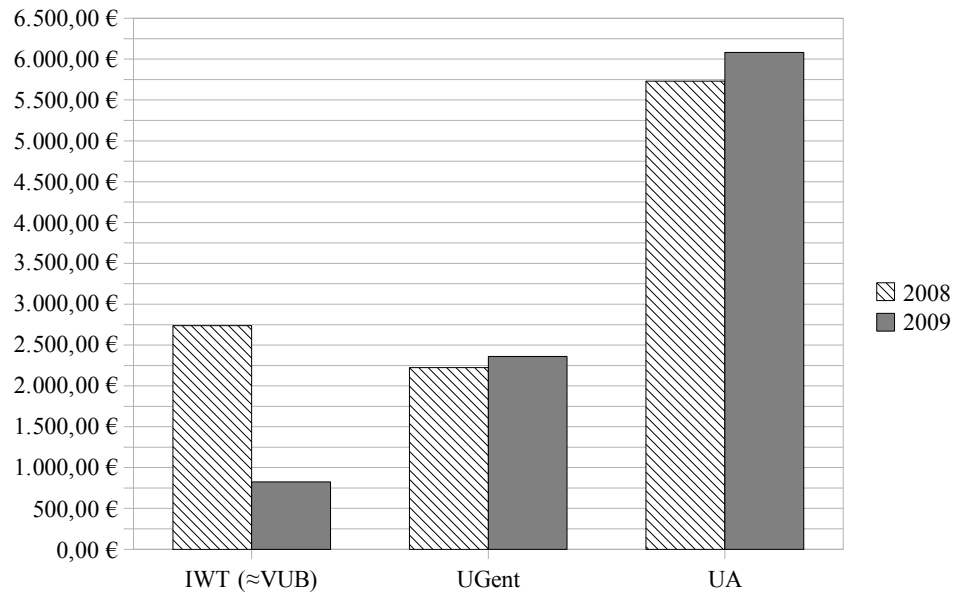
Er bestaat geen verschil, noch in theorie noch in praktijk, tussen de aard van het werk dat door de verschillende soorten doctoraatsbursalen wordt uitgevoerd. Zij werken allen voltijds aan onderzoek in het kader van een doctoraat, met uitzondering van maximaal 4 uur per week voor onderwijsondersteunende taken. Zij worden allen verondersteld om in een periode van 4 jaar dit onderzoek af te werken en het doctoraat te behalen. Het feit dat er toch dergelijke belangrijke verschillen in verloning bestaan conflicteert dus flagrant met het hierboven aangehaalde art. 23, 2^o van de Universele verklaring van de rechten van de mens [6] (“gelijk loon voor gelijk werk”) en met het Europees handvest voor onderzoekers [1] (het principe van non-discriminatie en de “eerlijke en aantrekkelijke eerlijke en aantrekkelijke financierings- en/of salariëeringsvoorwaarden”).

3 Gevolgen van het beurs-systeem

De invoering van het beurs-systeem heeft tal van gevolgen, zowel voor de betrokken doctoraatsstudent als voor de “werkgever” [2]. Bij deze laatste heeft het beurs-systeem een wijziging in het personeelsbeleid veroorzaakt, met kwalijke gevolgen op vlak van onderwijsbegeleiding.

3.1 Gevolgen voor de “werknemer”

Een doctoraatsstudent die een beurs ontvangt heeft daarmee geen belastbaar inkomen; zijn bruto-inkomen ligt ook een stuk lager dan dat van collega’s met een arbeidscontract aangezien er enkel RSZ



Figuur 2. Gemiddeld tekort in netto-jaarinkomen voor IWT-, UGent- en UA-bursalen t.o.v. FWO-bursalen.

wordt van afgehouden en geen bedrijfsvoorheffing. Dit heeft heel wat gevolgen. Doordat de bursaal geen belastbaar inkomen heeft komt hij gemakkelijker in aanmerking voor bepaalde premies (voor de renovatie van een woning bijvoorbeeld); anderzijds zijn allerlei fiscale premies (voor een hypotheeklening bijvoorbeeld) niet van toepassing. Een lager bruto-inkomen betekent minder pensioenopbouw en een lagere uitkering bij werkloosheid of ziekte. Afhankelijk van de gezinstoestand en de persoonlijke omstandigheden kunnen de voor- en nadelen zwaarder of minder zwaar doorwegen. Indien men de voordelen afweegt tegenover de nadelen zal het bursaal-statuuat doorgaans toch nadeliger uitvallen.

Aangezien bursalen geen werknemer zijn worden zij op een aantal vlakken zeer anders behandeld als hun collega's die wel werknemer zijn. Aan de meeste universiteiten probeert men in de mate van het mogelijke alle doctoraatsstudenten als personeel te beschouwen: bursalen krijgen ook een personeelskaart en eventuele voordelen die daar aan verbonden zijn; bursalen worden ook geacht zich te houden aan interne reglementen; enz. Toch is er niet op alle vlakken een gelijke behandeling. Als er sociale verkiezingen worden georganiseerd worden enkel de “echte” werknemers meegeteld om het aantal syndicale mandaten te bepalen. Enkel de “echte” werknemers kunnen deelnemen aan de stemming en zich kandidaat stellen. Deze kwestie komt verder aan bod in sectie 4.4.

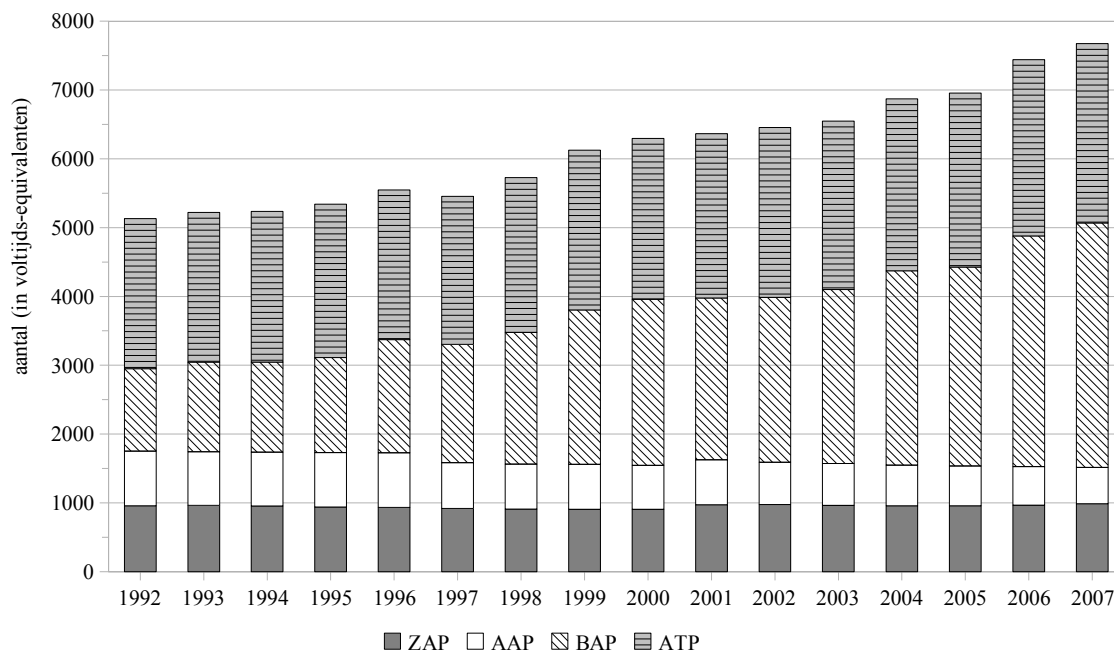
3.2 Gevolgen voor de “werkgever”

Voor de “werkgever”, t.t.z. de instellingen die bursalen aanwerven, is het voornaamste gevolg van de invoering van het beurs-systeem een reductie van de kost per onderzoeker. Aangezien het bruto-“loon” een stuk lager ligt, kunnen voor de kostprijs van 2 assistenten ongeveer 3 bursalen worden aangeworven, of nog meer indien het beursbedrag lager ligt dan het netto-loon van een assistent.

Deze sterke financiële *incentive* (in combinatie met andere *incentives* zoals de *output*-financiering) heeft de instellingen ertoe aangezet om (veel) meer bursalen aan te werven, voor een deel ten koste van het aantal assistenten.

Ter illustratie van dit fenomeen kan men de samenstelling van het personeelsbestand van de K.U.Leuven beschouwen. Figuur 3 geeft een overzicht van de evolutie hiervan tussen 1992 en 2007. Deze cijfers zijn gebaseerd op de jaarverslagen van de K.U.Leuven [3]. Een stijging van het totaal

aantal personeelsleden valt meteen op. Het BAP⁶ (waaronder bursalen, maar ook sommige post-docs en gastprofessoren) is spectaculair gegroeid; het ZAP-kader is (in voltijdsequivalenten) echter gestagneerd en het AAP (waaronder assistenten, maar ook praktijk-assistenten en doctor-assistenten) is zelfs ingekrompen. Figuur 4 geeft de samenstelling in relatieve termen voor 1992 en 2007; in deze figuur wordt de scheeftekening in de personeelssamenstelling onmiddellijk duidelijk.



Figuur 3. Evolutie personeelsbestand K.U.Leuven (in voltijdsequivalenten, per personeelscategorie)

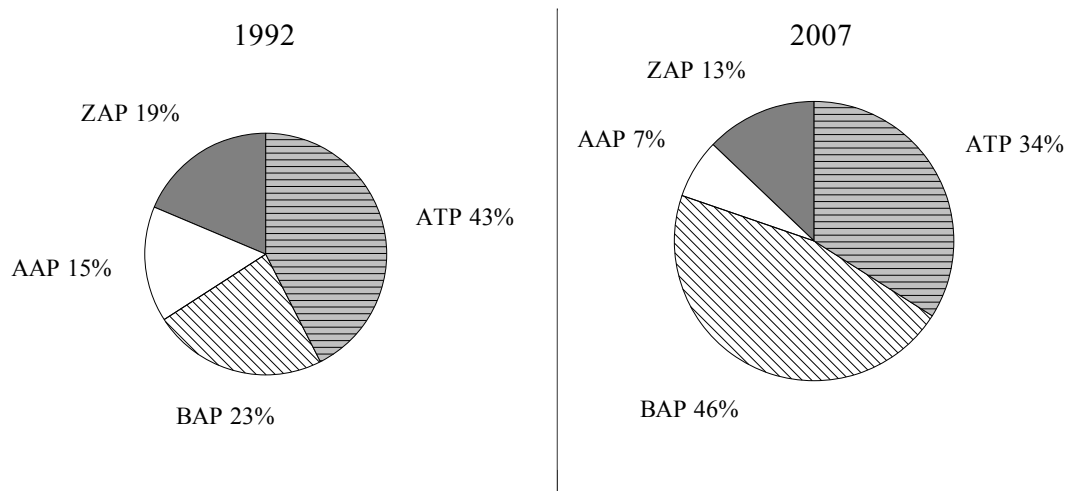
3.3 Gevolgen voor de onderwijsbegeleiding

De veranderende samenstelling van het universitair personeel heeft uiteraard ook gevolgen voor de hoeveelheid onderwijsbegeleiding die kan worden geleverd per student. Om bij het voorbeeld van de K.U.Leuven te blijven: in 1992 waren er in totaal 25631 studenten aan de K.U.Leuven en 958 ZAP-leden, oftewel 26,75 studenten per professor. In 2007 waren er 33810 studenten en 987 ZAP-leden; het aantal studenten per professor was dus gestegen tot 34,25.

Het is iets moeilijker om nauwkeurige cijfers te geven voor de evolutie in het aantal *doctoraatsstudenten* per professor (en dus de gemiddelde begeleidingsbelasting voor promotoren) aangezien in de oudere jaarverslagen (tot en met 1999) van de K.U.Leuven geen onderscheid wordt gemaakt binnen het BAP tussen doctoraatsstudenten en andere BAP-leden. Ook wordt binnen het AAP geen onderscheid gemaakt tussen doctoraatsstudenten enerzijds en praktijkassistenten en doctor-assistenten anderzijds. Ruw geschat⁷ steeg deze verhouding van ongeveer 1,5 doctoraatsstudent per professor in

⁶ Verklaring afkortingen personeelscategorieën: BAP: Bijzonder Academisch Personeel; AAP: Assisterend Academisch Personeel; ZAP: Zelfstandig Academisch Personeel (professoren); ATP: Administratief en Technisch Personeel.

⁷ Volgens de schatting werd gebruikt: 50% van het AAP werd als doctoraatsstudent gerekend; bij het BAP werd voor de periode t.e.m. 1999 het aantal doctoraatsstudenten geschat op 80% en vanaf 2000 werden de exacte gegevens gebruikt (die in die lijn liggen).



Figuur 4. Samenstelling personeelsbestand K.U.Leuven in 1992 en 2007

1992 naar ongeveer 2 in 1998, ongeveer 2,5 in 2000 en ongeveer 3 in 2006. Deze evolutie is zorgwekkend: in vergelijking met 15 jaar geleden heeft de gemiddelde promotor vandaag dubbel zoveel doctoraatsstudenten te begeleiden — of anders gezegd, nog maar half zoveel tijd voor zijn doctoraatsstudenten.

Onderwijsbegeleiding wordt uiteraard niet enkel door professoren verzorgd; ook AAP en BAP spelen hierin een rol. Aan de K.U.Leuven worden assistenten verondersteld om 30% van hun tijd aan onderwijstaken te spenderen — de overige 70% dienen zij aan hun doctoraat te werken, waarvoor zij 6 jaar krijgen. Het is dus de bedoeling dat een assistent een doctoraat afwerkt op 4,2 voltijdsequivalente jaren. Bursalen mogen slechts 10% van hun tijd aan onderwijstaken spenderen⁸; de overige 90% dienen zij aan hun doctoraat te werken, waarvoor ze 4 jaar krijgen (of dus 3,6 voltijdsequivalente jaren).

Indien 2 assistenten worden vervangen door 3 bursalen, dan heeft dit uiteraard gevolgen voor de onderwijsbegeleiding: 0,6 voltijdsequivalenten worden vervangen door slechts 0,3 voltijdsequivalenten. Hierdoor is het totaalpakket aan onderwijsbegeleiding per student, ondanks de explosieve groei van het BAP, niet gegroeid. In een ruwe schatting zou men bijvoorbeeld kunnen stellen dat een ZAP-lid gemiddeld staat voor 0,7 voltijdsequivalente eenheden aan onderwijsbegeleiding, een AAP-lid voor 0,5 vte (meer dan 0,3 om de praktijkassistenten in rekening te brengen) en een BAP-lid voor 0,1 vte. Op die manier gerekend is het aantal studenten per voltijdse eenheid onderwijsbegeleiding aan de K.U.Leuven gestegen van 21,6 naar 25,8 tussen 1992 en 2007.

4 Recente initiatieven

In het afgelopen jaar werden een aantal initiatieven ondernomen om bovenstaande problemen aan te kaarten en te verhelpen. Hier volgt een bondig overzicht.

4.1 Petitie “Gelijk loon voor gelijk werk”

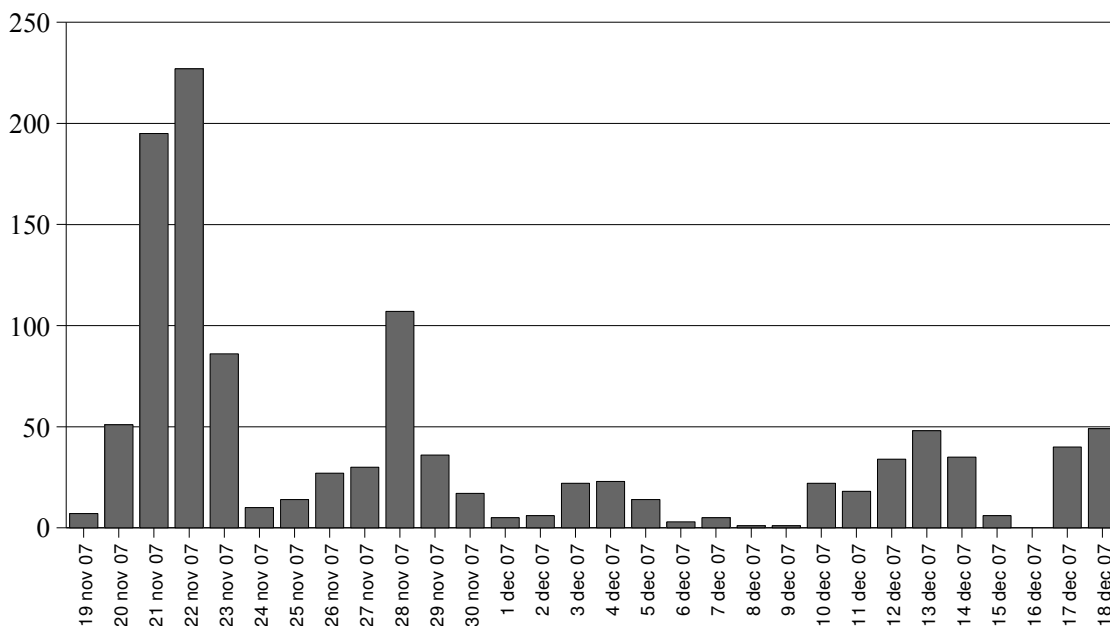
Op 19 november 2007 werd een internetpetitie⁹ opgezet voor het harmoniseren van de lonen van doctoraatsstudenten. Deze petitie werd gericht aan Patricia Ceysens, Vlaams minister van Economie,

⁸ Cfr. circulaire nr. Ci.RH.241/467.677 (AOIF 25/2002) dd. 08.10.2002: “4. [...] Er wordt echter aanvaard dat de beursstudent zich tijdens het doctoraat bezighoudt met de begeleiding en het toezicht van praktijkwerken van studenten van de tweede cyclus. Die werkzaamheden maken immers integraal deel uit van hun onderzoeksopleiding. Zulke werkzaamheden moeten echter beperkt blijven tot maximum vier uur per week.”

⁹ <http://www.cs.kuleuven.be/iwtpetitie/>

Ondernemen, Wetenschap, Innovatie en Buitenlandse Handel; Paul Zeeuwts, directievoorzitter van het IWT; Frank Vandenbroucke, Viceminister-president van de Vlaamse regering en Vlaams minister van Werk, Onderwijs en Vorming; en de rectoren van de Vlaamse universiteiten. De petitie kreeg de steun van LBC-NVK K.U.Leuven¹⁰, ACOD-onderwijs VUB¹¹, ACV-Openbare diensten, COC (Christelijke Onderwijscentrale), VSOA-onderwijs (ACLVB), de Vereniging van Assisterend en Bijzonder Academisch Personeel - Universiteit Antwerpen (VABAP-UA) en de Vereniging Academisch Personeel Leuven (VAPL).

Binnen de maand werd deze petitie ondertekend door meer dan 1000 onderzoekers (zie figuur 5). Onder meer naar aanleiding hiervan legde minister Ceysens op 5 februari 2008 een discussienota voor aan de Vlaamse Raad voor Wetenschapsbeleid (VRWB). Dit zou later leiden tot een stap in de richting van gelijkschakeling tussen de IWT- en FWO-beurzen (zie sectie 4.2). Vermoedelijk ook naar aanleiding van deze petitie werd het beleid aan de K.U.Leuven bijgesteld (zie sectie 4.3).



Figuur 5. Aantal ondertekenaars per dag in de eerste maand van de petitie “Gelijk loon voor gelijk werk”.

Op 20 maart 2008 werd een discussienamiddag georganiseerd in Leuven over de arbeidsvoorwaarden van bursalen. Op het einde van de discussienamiddag werd de petitie overhandigd aan de kabinetschef van minister Ceysens.

4.2 Aanpassingen aan de IWT-beurzen

Op vraag van minister Ceysens leverde de VRWB op 17 april 2008 een advies af [7], waarin volgend standpunt werd ingenomen (p. 4, onder de titel “Differentiatie in beursbedragen behouden maar wel harmoniseren van bijkomende voordelen”):

“2. De VRWB is van mening dat alle bursalen recht hebben op een behoorlijk beursbedrag, maar dat enige differentiëring hierin mag blijven bestaan. De bestaande verschillen in sociale en andere voordelen dienen volgens de VRWB wel weggewerkt te worden.

¹⁰ LBC-NVK K.U.Leuven (ACV): <http://www.lbckul.be/>

¹¹ ACOD-onderwijs VUB (ABVV): <http://www.vub.ac.be/abvv/>

3. De IWT-bursaal heeft net zoals een FWO-aspirant recht op een eindejaarspremie, vakantiegeld, gratis woonwerkverkeer met het openbaar vervoer en een fietsvergoeding. [...]"

Hetzelfde advies bevat echter ook een minderheidsnota ondertekend door vier leden van de VRWB, met name Jan Cornelis (VUB), Jeroen Roskams (ACV), Sandra Rosvelds (ACW), en Maureen Verhue (ABVV). Deze minderheidsnota luidt als volgt (p. 11 van [7]):

“Naast een harmonisering van de sociale en andere voordelen tussen alle beurzenstelsels in Vlaanderen, zijn de ondertekenaars van deze minderheidsnota, vanuit een billijkheids- en rechtvaardigheidsbeginsel, ook voorstander van een harmonisering van de beursbedragen binnen eenzelfde beurzenstelsel in Vlaanderen. In het bijzonder worden hier de beurzen uitgereikt door de universiteiten (de zogenaamde Dehousse beurzen) bedoeld, waartussen grote en onverantwoorde verschillen bestaan. Er bestaan geen objectieve argumenten die de ongelijkheid in beursbedrag en/of bijkomende voordelen kunnen verantwoorden.

Alle bursalen worden verondersteld in dezelfde tijd hun doctoraat te behalen. Dit kan enkel indien zij kunnen genieten van een voltijdse beurs aan dezelfde voorwaarden. Om die reden verzetten de ondertekenaars zich ook tegen het toekennen van deeltijdse beurzen zoals aan sommige universiteiten gebeurt.”

Op 10 juli 2008 keurde de Vlaamse Regering de toekenning goed van een forfaitaire vergoeding, toe te voegen aan het basisbeursbedrag van IWT-bursalen. Op die manier wordt door een verhoging van het maandelijks bedrag gecompenseerd voor de eindejaarspremie, vakantiegeld en onkostenvergoeding woon-werkverkeer. Deze forfaitaire vergoeding dient uitbetaald te worden vanaf 1 januari 2008 (retroactief). Op figuren 1 en 2 (zie eerder) kan men aflezen hoe dankzij deze maatregel het verschil tussen FWO- en IWT-beurzen in grote mate is weggewerkt.

4.3 Beleidsnota K.U.Leuven

Het gemeenschappelijk bureau (GeBu) van de K.U.Leuven besprak in zijn vergadering van 13 mei 2008 het statuut van bursalen die door de K.U.Leuven worden uitbetaald. Hetvolgende werd beslist voor de EER-doctoraatsbursalen:

- de mogelijkheid om doctoraatsbeurzen toe te kennen die 90% of 95% bedragen van de nettowedde van een assistent, kan voortaan slechts in zeer uitzonderlijke omstandigheden, mits goedkeuring door het Groepsbestuur van een gemotiveerde aanvraag en niet louter om budgettaire redenen;
- de mogelijkheid om eenmalig beurzen toe te kennen die 75% bedragen van de nettowedde van een assistent wordt geschrapt;
- de reglementair voorziene uitzondering waarbij een beperkte (deeltijdse) doctoraatsbeurs, berekend als een fractie van een voltijdse beurs, kan worden toegekend, wordt enkel toegepast in zeer uitzonderlijke gevallen en niet om puur budgettaire redenen. Concreet wordt hier gedacht aan persoonlijke, familiale of gezondheidsredenen, of aan het uitzonderlijke geval van combinatie met een andere deeltijdse beurs aan een andere Belgische universiteit, in het kader van bi-diplomerings;
- onmiddellijke aanpassing bij wijziging gezinstoestand of anciënniteit: de lopende en nieuwe doctoraatsbeurzen worden met ingang van 1 oktober 2008 onmiddellijk aangepast ingeval van wijziging gezinstoestand of anciënniteit. Tot nu toe gebeurden deze aanpassingen slechts jaarlijks en ingeval van een verlenging.

4.4 Sociale verkiezingen 2008

Zoals in sectie 3.1 reeds besproken werd zijn bursalen geen werknemers en worden zij dus ook niet toegelaten tot deelname aan sociale verkiezingen. In 2008 werden aan de K.U.Leuven en aan de VUB sociale verkiezingen georganiseerd voor de werknemersafvaardiging in de ondernemingsraad en in het comité voor preventie en bescherming op het werk. Voor de sociale verkiezingen van 2008 werden werknemers als volgt gedefinieerd: (art. 4, 8° van de wet op de sociale verkiezingen van 4.12.2007)

“werknemer : de personen tewerkgesteld krachtens een arbeids- of een leerovereenkomst; worden gelijkgesteld met deze personen, de personen die voor een beroepsopleiding in de onderneming geplaatst zijn door de gemeenschapsinstellingen belast met de beroepsopleiding; de onderzoekers aangeworven door het Fonds national de la recherche scientifique of door het Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek-Vlaanderen, evenals door de geassocieerde Fondsen, worden beschouwd als werknemers van de instelling waar zij hun onderzoeksopdracht uitoefenen.”

Deze formulering is enigszins vatbaar voor interpretatie wat betreft doctoraatsstudenten. Aan de VUB interpreteerde men het als volgt: de doctoraatsstudenten met een arbeidsovereenkomst zijn werknemers, alsmede de doctoraatsstudenten die door het FWO zijn aangeworven, inclusief FWO-aspiranten. Bursalen die door IWT of VUB zelf worden aangeworven komen dus niet in aanmerking. Aan de K.U.Leuven interpreteerde men het als volgt: de doctoraatsstudenten met een arbeidsovereenkomst zijn werknemers; doctoraatsstudenten met een arbeidsovereenkomst met het FWO worden beschouwd als werknemers bij de K.U.Leuven. FWO-aspiranten hebben geen arbeidsovereenkomst en komen dus niet in aanmerking; bursalen die door IWT of K.U.Leuven zelf worden aangeworven ook niet.

Op 6 februari 2008 werden de voorlopige kiezerslijsten bekend gemaakt; op 13 februari werd een klacht ingediend vanuit LBC (ACV) met de eis om bursalen op te nemen in deze lijsten. Op een bijzondere ondernemingsraad van 19 februari werd de problematiek besproken maar er werd geen oplossing bereikt. Op 25 februari legde ACV, samen met de andere vakbonden (ABVV, ACLVB, NCK), een verzoekschrift neer bij de arbeidsrechtbank van Leuven. Hierin werd geargumenteed dat bursalen voor wat betreft de sociale verkiezingen gelijkgesteld dienen te worden met de werknemers. Het feit dat (de meeste) bursalen worden uitgesloten van de sociale verkiezingen is namelijk in strijd met het Europees handvest voor onderzoekers [1] (de erkenning van het beroep en het principe van non-discriminatie). en vormt een belemmering van art. 23, 4° van de Universele verklaring van de rechten van de mens [6] (“het recht om vakverenigingen op te richten en zich daarbij aan te sluiten”).

Op 3 maart 2008 oordeelde de arbeidsrechtbank echter dat de vordering ongegrond was. Hier volgen enkele passages uit het vonnis [5]:

“Partijen zijn het erover eens dat bursalen hun activiteiten niet krachtens een arbeidsovereenkomst uitoefenen.

Wel stelt eisende partij [ACV] dat zij daarmede moeten worden gelijkgesteld op basis zowel van dit artikel 4, 8° [van de wet op de sociale verkiezingen] als van andere ondergeschikte overwegingen:

- het vertrouwensbeginsel (webstek, interne vertegenwoordiging)*
- het gelijkheidsbeginsel (VUB)*
- de feitelijke toestand (burelen, badge, ...)*
- de Europese aanbeveling*

De rechtbank stelt vast dat het art. 4, 8° een dwingende oplossing biedt voor de vraag wie als werknemer van de KUL in het kader van de sociale verkiezingen moet worden aanzien.

Hiertoe is het artikel duidelijk in drie onderdelen verdeeld, gescheiden door een puntkomma...

Een eerste categorie is: de duidelijke arbeids(en leer-)overeenkomsten. De volgende zijn inderdaad een gelijkstelling: bepaalde beroepsopleidingen. De derde categorie viseert geen gelijkstelling naar het statuut van ‘werknemer’, maar wel een gelijkstelling van bepaalde aangeworven onderzoekers met de werknemers in de instelling waar zij hun onderzoeksactiviteiten uitoefenen. Voor deze categorie waren er vroeger reeds problemen gerezen, nu zij als heuse werknemers door de mazen van het net vielen.

Nergens is hier in art. 4 enige opening te bespeuren naar bursalen, noch naar deze die in het kader van een Fonds werken (de aspiranten), noch naar enige andere categorie van bursalen.

[...]

Nu de wet geen mogelijkheid biedt tot verruiming is de rechtbank van oordeel dat de in ondergeschikte orde aangevoerde argumenten niet verder moeten worden onderzocht.

Er is geen vals vertrouwen gewekt.

De vaststelling dat bepaalde bursalen in de VUB wel op de kiezerslijsten zijn opgenomen blijkt volgens de huidige gegevens louter op initiatief van partijen te zijn genomen, zonder tussenkomst van een rechtbank.

Mogelijks legt deze tweespalt de vinger op een wonde, maar in het huidige voorliggende geschil is er géén dergelijk akkoord tussen partijen (met de vraag of dit in een materie als deze wel kan gelden), en stelt de rechtbank vast dat de huidige wet voor bursalen géén kans biedt om op de voorlopige kiezerslijsten te worden geplaatst.”

Op 2 december 2008 werd door LBC-NVK-kern van de K.U.Leuven een open brief verstuurd aan de politieke partijen vertegenwoordigd in het Belgisch federaal parlement om deze problematiek aan te kaarten en met de vraag om de wetgeving aan te passen zodat in het kader van de sociale verkiezingen doctoraatsbursalen te beschouwen als zijnde gelijkgesteld aan werknemers [4].

5 Beleidsvoorstellen

Er is nog heel wat ruimte voor verbetering wat betreft de rechtspositie en loonvoorwaarden van doctoraatsbursalen, ondanks de hierboven geschetste initiatieven en ondanks alle stappen die reeds in de goede richting werden gezet. Hieronder worden enkele concrete maatregelen voorgesteld.

5.1 Uniforme rechtspositie voor doctoraatsbursalen

Het dubbelzinnige statuut van bursalen als half-“student”, half-“personeel”, maar vooral zeker géén “werknemer” is hoogdringend aan herziening toe. De facto zijn doctoraatsbursalen onmogelijk te onderscheiden van werknemers, en het zou dus beter zijn als ze dan ook als dusdanig worden beschouwd en behandeld. Het is daarbij uiteraard wenselijk dat doctoraatsstudenten die door de verschillende universiteiten en instellingen zoals IWT en FWO worden aangeworven in dezelfde rechtspositie terechtkomen.

Er zou moeten onderzocht worden of het niet mogelijk is om voor de “werkgever” het belastingvoordeel voor bursalen (vrijstelling van bedrijfsvoorheffing) en de daarmee gepaard gaande vergroting van de budgettaire ruimte op een andere manier te realiseren, met name op een manier die, in tegenstelling tot het beurs-systeem, geen nefaste gevolgen heeft voor de “werknemer”. Een mogelijke denkpiste is als volgt: geef alle doctoraatsstudenten een volwaardig werknemersstatuut, inclusief het betalen van bedrijfsvoorheffing, waarbij de werkgever oftewel een evenredige verhoging in werkingsmiddelen verkrijgt, oftewel achteraf (een groot gedeelte van) de betaalde bedrijfsvoorheffing kan recupereren.

5.2 Harmonisering van de lonen

Er bestaan nog steeds grote verschillen in verloning tussen de verschillende beurs-systemen. Deze verschillen zouden beter in kaart moeten gebracht worden — vooral wat betreft de beurzen voor buitenlandse onderzoekers die in België komen doctoreren — om dan naar boven toe geharmoniseerd te worden. Hierbij is het uiteraard van belang om niet enkel het netto-maandbedrag te beschouwen maar ook rekening te houden met sociale voordelen zoals vakantiegeld en eindejaarspremie.

Een harmonisering van de lonen naar boven toe brengt bij gelijke tewerkstelling uiteraard een verhoging van de kostprijs voor de werkgevende instellingen met zich mee. Het is dan ook van belang om structureel de werkingsmiddelen van deze instellingen te verhogen zodat de loon-harmonisering niet gepaard gaat met verminderende tewerkstelling.

5.3 Financieringsmodel

Het huidige model waarop de financiering voor universiteiten is gebaseerd, is zeer sterk gericht op *output*: het aantal afgeleverde bachelor-, master- en doctoraatsdiploma’s, alsmede de onderzoeks*output*,

gemeten aan de hand van een gewogen telling van het aantal publicaties en citaties. Deze *output*-financiering geeft de universiteiten uiteraard een belangrijke financiële *incentive* om de gemeten gegevens te maximaliseren. Een universiteit kan immers enkel meer middelen ontvangen als haar *output* sneller groeit dan die van haar concurrenten. Dit veroorzaakt heel wat perverse effecten, zeker in combinatie met het systeem van doctoraatsbeurzen met vrij te kiezen beursbedrag — enkel de bovengrens (netto-loon van een assistent) is vastgelegd; er is geen ondergrens: zelfs het minimumloon is niet van toepassing aangezien een beurs geen loon is. Universiteiten krijgen een financiële *incentive* om zoveel mogelijk bursalen aan zo laag mogelijke kostprijs aan te werven. Een bursaal genereert immers meer en sneller *output* dan bijvoorbeeld een assistent, die meer jaren nodig heeft om tot een doctoraat te komen en een omvangrijkere onderwijstaak heeft en dus minder snel publicaties produceert. Hoe meer de kostprijs per bursaal bovendien kan gedrukt worden (door bursalen een lager beursbedrag te geven), hoe hoger de *return on investment* vanuit het standpunt van de universiteit, en dus ook hoe groter het concurrentieel voordeel ten opzichte van de andere universiteiten en hoe groter de mogelijkheid tot verhoging van de werkingsmiddelen.

Bovenstaande schets maakt duidelijk dat het huidige financieringsmodel leidt tot een verregaande vermarkting van het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek, met als gevolg een neerwaartse spiraal in loon- en arbeidsvoorwaarden van de onderzoekers, in eerste instantie de doctoraatsbursalen. Een uniforme rechtspositieregeling voor doctoraatsbursalen (met naar boven toe geharmoniseerde lonen) zou op zich reeds deze neerwaartse spiraal gedeeltelijk kunnen breken, maar een fundamentele herziening van het financieringsmodel voor universiteiten blijft op lange termijn noodzakelijk om degelijke en eerlijke loon- en arbeidsvoorwaarden voor wetenschappers mogelijk te maken en te behouden.

Dankwoord

Dit artikel kwam mede tot stand dankzij informatie die aangeleverd werd door Jo Coulier, hoofdafgevaardigde voor het ABVV aan de VUB en sinds 2000 secretaris van de ondernemingsraad van de VUB. De inspanningen van Jo Coulier — en de andere vakbondsmilitanten aan de VUB — ter verdediging van het recht op sociale vertegenwoordiging en een betere rechtspositie voor bursalen, verdienen alle steun.

De auteur is specialisatiebursaal bij het Instituut voor de Aanmoediging van Innovatie door Wetenschap en Technologie in Vlaanderen (IWT-Vlaanderen). Hij is tevens actief binnen de LBC-kern aan de K.U.Leuven.

Referenties

1. Europese Commissie. Europees handvest voor onderzoekers — gedragscode voor de recrutering van onderzoekers, 2005. http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/eur_21620_en-nl.pdf.
2. Liesbet Godts. Het statuut van de doctoraatsbursaal. In L. Van Hoestenbergh and R. Versteegen, editors, *Student en recht. Juridische en sociale gids voor het hoger onderwijs*. Acco, Leuven, 2007.
3. K.U.Leuven. Jaarverslagen 1996–2007. <http://www.kuleuven.be/overons/feitenencijfers.html>.
4. LBC-NVK-kern K.U.Leuven. Open brief aan de politieke partijen vertegenwoordigd in het Belgisch federaal parlement, 2 december 2008. <http://www.lbckul.be/modules/news/article.php?storyid=53>.
5. Arbeidsrechtbank Leuven. Vonnis van 3 maart 2008 (A.C.V. tegen K.U.Leuven), A.R. nr. 08/404/A.
6. Verenigde Naties. Universele verklaring van de rechten van de mens (A/RES/217), 1948. <http://www.unhchr.ch/udhr/lang/dut.htm>.
7. Vlaamse Raad voor Wetenschapsbeleid. Doctoraatsbeurzen en postdoctorale mandaten, advies 118, 17 april 2008. <http://www.vrwb.be/>.