

VAWO VISIE

Vakbond voor de wetenschap

44e jaargang nr.1 – januari 2012

Onderhandelingen CAO-NU vastgelopen	3
Brief aan Kamerleden over promovendi	4
Verslag ALV van 3 november 2011	5
Discussie over positie van hoogleraren	6
Strijd over vakantiedagen bij ziekte	7

VAWO-symposion over werkdruk op 25 januari in Utrecht

HOE HET PROBLEEM AAN AUSTRALISCHE UNIVERSITEITEN WORDT GETACKELD

Hoge werkdruk is wereldwijd een groot probleem in de wetenschap. Niet in de laatste plaats ook in Nederland. De VAWO organiseert daarover op 25 januari a.s. een symposion in Utrecht met als doel om tot een aanzet te komen om het probleem te beteugelen.

Als voorbeeld daarvoor kan de aanpak dienen die VAWO's Australische zusterorganisatie NTEU heeft ontwikkeld. Het punt van de werkdruk is overigens inmiddels ook ingebracht in de (vooralsnog vastgelopen) onderhandelingen over een nieuwe CAO Nederlandse Universiteiten (zie pagina 3).

Stress en gezondheidsproblemen

In de VAWO Visie van juni jl. gaven we een beeld van onderzoek naar werkdruk en werkstress in de wetenschap, zoals dat met name in Groot-Brittannië, Canada en Australië is gedaan. Daaruit kwam naar voren dat wetenschappers bij een nominale werkweek van zo'n 38 uur in werkelijkheid over het algemeen 50 uur of meer werken. Vooral de sterke toename van het aantal studenten per docent en van administratieve verplichtingen heeft in de laatste decennia tot een steeds hogere werkdruk geleid. Dat,

tingen heeft in de laatste decennia tot een steeds hogere werkdruk geleid. Dat,

OVERWERK BEGRENSD EN

GECOMPENSEERD IN TIJD OF GELD

én fricties met leidinggevenden en vooral de hogere bestuursniveaus, leidt tot veel stress en gezondheidsproblemen, zoals concentratiestoornissen, hoofdpijn en migraine, slaapproblemen en uitputtingsverschijnselen. Ook is onder wetenschappers het gebruik van pepmiddelen wijd verbreid.

Campagne

Al het onderzoek heeft slechts hier en daar, dat wil zeggen: op enkele afzonderlijke universiteiten, tot maatregelen geleid. De uitzondering vormt Australië. Daar voerde de National Tertiary Education Union (NTEU) een campagne, die in 2008 resulteerde in een overeenkomst met de universitaire werkgevers om de werkdruk daadwerkelijk aan te pakken.

Basis voor de campagne was een in 2002 verricht onderzoek op zeventien van de 38 Australische universiteiten (de *universities for applied sciences*, onze hogescholen, inbegrepen).

Volgens dit onderzoek* werkte 30% van de Australische wetenschappers en 'hogeschooldocenten' 55 uur of meer

Het symposion wordt gehouden bij het Nederlands Instituut van Psychologen, Nieuwekade 1-5, Utrecht (op tien minuten lopen van Utrecht Centraal, zie kaartje op pagina 2). Het duurt van 15.30 tot 18.00 uur (inloop vanaf 15.00 uur). Na afloop is er een hapje & drankje.

Wie het symposion wil bijwonen, wordt verzocht zich aan te melden via een mail aan bureau@vawo.nl.

Voor meer informatie zie www.vawo.nl.

per week en liep 50% ernstig gevaar stressgerelateerde gezondheidsproblemen te krijgen. Naast de werkdruk werden ook de managementcultuur, verstoorte relaties met collega's, slechte promotiekansen, het salarisniveau en budgettaire problemen van de instellingen als bronnen van *occupational stress* geïdentificeerd.

Modellen en commissie

In de overeenkomst van de NTEU met de werkgevers werden Workload Models afgesproken, waarbij een onderscheid werd gemaakt tussen vier richtingen: 1) geesteswetenschappen, 2) economie, bedrijfskunde en rechten, 3) exacte wetenschappen en 4) onderwijs, geneeskunde en beroepsstudies. Per universiteit moest invulling worden gegeven aan deze modellen.

Eind 2010 werd bovendien een paritaire *Enterprise Agreement Implementation Committee* geïnstalleerd met vertegenwoordigers van de werkgevers en de werknemers, die gesignaleerde werkdrukproblemen onderzoekt en aanbevelingen aan de betrokken universiteit doet. Deze aanbevelingen zijn bindend, tenzij een universiteit met de werknemersvertegenwoordigers schriftelijk een andere oplossing overeenkomt. Deze implementatiecommissie heeft per universiteit een eveneens paritaire subcommissie (waarvan de werknemersvertegenwoordigers danwel door het personeel worden gekozen danwel door de plaatselijke afdeling van de NTEU worden aangewezen). Sommige van deze subcommissies hebben een door werk-



gever en werknemers gezamenlijk aangewezen neutrale voorzitter. Individuele werknemers en de werkgever kunnen bij onenigheid zaken aan deze lokale subcommissies voorleggen.

Evaluatie

Medio 2011 werd de stand van zaken door de NTEU geëvalueerd. De landelijke afspraken zijn op 35 van de 38 universiteiten in een overeenkomst uitgewerkt. Bij 29 is er inmiddels ook een commissie waaraan een eventueel strijdpunt betreffende de taakbelasting kan worden voorgelegd (in tien gevallen heeft een al bestaande overlegcommissie deze rol erbij gekregen). In op één na alle overeenkomsten is een kwantitatieve grens voor de werkdruk opgenomen. (De uitzondering is de universiteit van Southern Queensland, waar de overeenkomst slechts verwijst naar interne richtlijnen voor taakbelasting.)

Op 32 universiteiten is het aantal jaarlijks te werken uren gespecificeerd (meestal 37,5 uur per week gedurende 46 weken = 1725 uur), voor wetenschappers veelal opgedeeld naar verschillende taken volgens de ratio 40% onderwijs en aanverwante activiteiten, 40% onderzoek en deskundigheidsontwikkeling, en 20% administratie, bestuur en beheer, en *community engagement*. Op één universiteit is slechts bepaald dat de wetenschappers "normaliter gemiddeld ten minste twee dagen per week" aan

hun onderzoek moeten kunnen besteden. Op een andere universiteit is alleen vastgelegd dat iedereen hooguit twee van de drie trimesters onderwijstaken heeft, terwijl verder wordt verwezen naar de ontwikkeling van taakformules per academische eenheid zonder daarbij kwantitatieve grenzen aan te geven.

Overwerk

Er is voor de werkgevers wel een ontsnappingsclausule: ze kunnen overwerk opdragen. Dit mag echter niet meer dan 20% van de jaarlijks te werken uren belopen, en moet gecompenseerd worden in tijd (in principe zelf te kiezen door de werknemer) of geld (tegen overwerktaarif).

Op vier Australische universiteiten is een maximale onderwijsbelasting overeengekomen volgens formules waarin het aantal lessen, de werkvorm en de omvang van de groep studenten worden verdisconteerd, en soms ook de aard van de studierichting (waarbij onderwijs in de natuurwetenschappen als het zwaarst en dat in economie, bedrijfskunde en rechten als het eenvoudigst wordt beschouwd).

Zes instellingen hebben een aparte regeling voor wetenschappers aan het begin van hun loopbaan en/of stafleden die werken aan het behalen van een hogere graad. Zij krijgen minder onderwijs toegewezen.

Negentien universiteiten onderscheiden onderwijsinstensieve functies, waarvoor de eerder genoemde 40:40:20 ratio niet geldt. Dit baart de NTEU zorg. De vakbond is bang dat de betrokkenen nadeel kunnen ondervinden bij beoordelingen en promotiekansen, en eerder ontslagbedreigd kunnen raken.

Het werkelijke effect van de aanpak van de werkdruk zal pas op termijn kunnen worden beoordeeld, zo werd begin oktober 2011 op een congres van de NTEU geconcludeerd. (AvD)

* Winefield, A.H., Gillespie, N., Stough, C., Dua, J. & Hapuarachchi, J.: *Occupational stress in Australian university staff: A national survey*. Juli 2002. National Tertiary Education Union.

Redactieadres **Bureau VAWO**
De Haag 9, 3993 AV Houten
tel. (030) 2316742
fax (030) 2341685
e-mail info@vawo.nl
Eindredactie, vormgeving
Arie van Dalen
Druk PrimaveraQuint, Amsterdam
Oplage 2500
© Vereniging VAWO en de auteurs.

Cao-overleg universiteiten vastgelopen

De onderhandelingen over een nieuwe cao voor de universiteiten zijn eind november vastgelopen. In ruil voor een loonsverhoging verlangt werkgeversorganisatie VSNU een scherpe versoering van de bovenwettelijke ww-uitkeringen (BWNU-regeling).

De VSNU wil:

- de bovenwettelijke opslag op de ww-uitkering in het eerste jaar afschaffen;
- de aansluitende uitkering voor ex-medewerkers van 44 jaar en jonger afschaffen;
- de duur van de aansluitende uitkering voor ex-werknemers vanaf 45 jaar met een diensttijd van 7 jaar of meer inkorten;
- de regeling waarbij ex-werknemers van 52 jaar en ouder met een diensttijd van 12 jaar of meer een uitkering genieten tot aan de pensioenleeftijd afschaffen.

Re-integratieverplichtingen

Voor de werknemersorganisaties (wno) staan in de cao-onderhandelingen koopkrachtbehoud en werkzekerheid centraal. Voor wat betreft de werkzekerheid willen de vakbonden afspraken maken over wederzijdse re-integratieverplichtingen, waarbij het voorkomen van gedwongen ontslagen uitgangspunt is. De bonden verlangen hierbij een resultaatverplichting, m.a.w. ontslag bij een reorganisatie of het opheffen van een functie wordt pas geëffectueerd als de betrokkene ander werk heeft gevonden. Onder die voorwaarde waren de bonden bereid over een versoering van de BWNU te praten, maar de VSNU wil op dit punt geen bindende afspraak maken.

De werknemersorganisaties gaan nu hun achterban raadplegen.

De huidige cao, die 31 december 2011 afloopt, blijft van kracht gedurende de opschorting van het cao-overleg, zo hebben VSNU en vakbonden afgesproken.

Inzet bonden

Vorig jaar werd de cao die op 1 maart 2010 was afgelopen nagenoeg ongewijzigd verlengd tot 1 januari 2011. De werknemersorganisaties, waaronder de VAWO/CMHF, hebben nu een cao voorgesteld die formeel tot 1 januari 2012 loopt en die een loonsverhoging van 2% zou moeten inhouden. De VSNU wil een cao die tot 1 januari 2013 loopt.

Voor de wno is een langer lopende cao bespreekbaar indien goede afspraken over marktconforme loonontwikkeling én minimaal koopkrachtbehoud kunnen worden gemaakt. De laatste structurele loonsverhoging dateert van januari 2009. Daarna werd wel de eindejaarsuitkering op de hoogte van een volledige dertiende maand gebracht en was er in 2010 een eenmalige uitkering van € 500,-, die echter niet opwoog tegen

de inflatie. De wno willen met de gevraagde loonsverhoging van 2% koopkrachtbehoud realiseren.

Werkgelegenheid en inkomenszekerheid

De wno hebben voorts beleid gevraagd gericht op behoud van werk en inkomenszekerheid (duurzame arbeidsparticipatie, kwaliteit arbeidsverhoudingen, maatwerk in goede arbeidsvoorwaarden, loopbaanbeleid, scholing).

Vooraf door de korting op de FES-gelden als financieringsbron voor innovatie en wetenschap staat de werkgelegenheid voor jonge onderzoekers onder druk. De wno willen daarom dakpanconstructies voor doorstroom in het functiegebouw, met uitdrukkelijke aandacht voor de positie van vrouwen en allochtonen tot de hoogste niveaus. De verhouding tussen vaste en tijdelijke functies mag niet verder verslechteren.

Door de bezuinigingen dreigen steeds meer reorganisaties. De wno willen de invloed van de medezeggenschap hierbij verstevigen, wat ertoe moet bijdragen dat de waan van de dag bij reorganisaties een minder grote rol gaat spelen.

Werkdruk

Een ander belangrijk punt, dat met name door de VAWO/CMHF is aangekaart, is beteugeling van de werkdruk. De bonden vragen om te beginnen een onderzoek, aansluitend op het convenant *Arbo- en verzuimbeleid psychische belasting (werkdruk) Hoger Onderwijs en Onderzoek (2000)*. Dit convenant heeft tot dusver alleen in het hbo tot actie geleid, hoewel ook de VSNU tot de ondertekenaars behoorde.

De wno willen ook meteen tot concrete afspraken ter bestrijding van hoge werkdruk en werkstress komen. Dat zou onder andere kunnen door daadwerkelijk invulling te geven aan levensfasebewust personeelsbeleid, bijvoorbeeld in de vorm van vitaliteitsarrangementen, waarbij werknemers de beschikking krijgen over tijd en geld ten behoeve van hun duurzame inzetbaarheid, en arrangementen voor het kunnen combineren van werk en (mantel)zorg.

De wno vinden dat werknemers gelijk loon moeten krijgen voor gelijk werk. Daarom zouden de jeugdloonschalen moeten worden afgeschaft. Ook worden hogere stage- en onkostenvergoedingen en betere stagebegeleiding gevraagd. Met name zouden co-assistenten een stagevergoeding moeten krijgen.

Onderzoekinstellingen

Begin januari is waarschijnlijk duidelijk geworden of een akkoord kan worden bereikt over een nieuwe cao voor de onderzoekinstellingen. Zie www.vawo.nl.

Beurzensysteem voor promovendi: v de wet en schadelijk voor onze we

BRIEF AAN KAMERLEDEN

Dit najaar debatteerde de Tweede Kamer over de Strategische Agenda Hoger Onderwijs. In een brief aan de woordvoerders van alle fracties keerde VAWO en Landelijk Postdoc-en Promovendiplatform zich tegen het idee "studentpromovendi" mogelijk te maken.

Geacht Kamerlid,

Met klem vragen wij u het voorstel in de Strategische Agenda Hoger Onderwijs, waarover u op 26 september in de Tweede Kamer beraadslaagt, om zogenaamde "studentpromovendi" mogelijk te maken, af te wijzen. Een beurzensysteem voor promovendi is verwerpelijk, in strijd met het Burgerlijk Wetboek, en zal onze wetenschap en economie ernstig schaden.

Het is verwerpelijk mensen die hoog zijn opgeleid (ja, "afgestudeerd" heten te zijn), die veelal tussen de 22 en 30 jaar zijn, en vaak een partner en/of kinderen hebben, af te schepen met een beurs. Zeker als die in een orde van grootte van 900 euro per maand zou zijn. Maar ook bij een hogere beurs zouden deze promovendi in een weinig benijdenswaardige positie komen. Ze bouwen geen pensioen op en, erger, ze hebben na hun

promotie geen recht op een werkloosheidsuitkering.

Het is geenszins gezegd dat zij na hun promotie vlot een goedbetaalde baan vinden. Ze kunnen niet wijzen op een arbeidsverleden (ze waren immers nog steeds "student"), door het bedrijfsleven worden ze vaak als "te gespecialiseerd" gezien, en in de wetenschap zijn de loopbaanperspectieven ook allesbehalve florissant (zie de vele postdoc-onderzoekers die na enkele tijdelijke aanstellingen alsnog buiten de wetenschap EMPLOOI moeten zien te vinden). Dit is een wezenlijk verschil met bijvoorbeeld de Verenigde Staten, waar de arbeidsmarktpositie na promotie veel sterker is. Een PhD is daar voor vele functies een vereiste (in het hoger onderwijs, bij musea en tal van dergelijke instellingen) en een duidelijke pre in het bedrijfsleven.

Het argument dat promovendi in wezen nog in opleiding zijn is onjuist. Zeker, de beginfase van het promotietraject kent opleidingselementen, vergelijkbaar met on-the-job trainingen in het bedrijfsleven. In het beloningssysteem voor promovendi is dat echter al verdisconteerd. Voor promovendi kent de CAO Nederlandse Universiteiten een aparte salarisschaal. In het eerste jaar komt hun salaris overeen met dat van schaal 7, trede 1. Als ze daarna als voldoende capabel worden beschouwd om het promotietraject tot een goed einde te brengen, komen ze achtereenvolgens in schaal 10.0, 10.1 en 10.2.

Promotiepremies

Een merkwaardige consequentie van de plannen kan zijn dat universiteiten en faculteiten die veel met beurspromovendi gaan werken, een groter deel uit de ruif van promotiepremies gaan eten, ten koste van de instellingen die dat niet willen, of dat niet kunnen, omdat ze – zoals technische universiteiten en

universitair medische centra – veel contractonderzoek doen (contractonderzoek kan natuurlijk al helemaal niet aan "studenten", c.q. "studentpromovendi" worden overgelaten).

Hoge Raad

Een beurzensysteem is in strijd met de wet. Gerechtelijke instanties hebben in de afgelopen vijftien jaar herhaaldelijk vastgesteld dat krachtens het Burgerlijk Wetboek promovendi reguliere arbeid verrichten, ook als hun beloning uit een beurs bestaat. Op 14 april 2006 sprak ook de Hoge Raad dat oordeel uit (zaaknummers C04/352HR en C05/043HR). Het maakt niet uit of promovendi al dan niet ook onderwijs geven (als zij dat als "studentpromovendus" niet doen, maakt dat hun arbeidsmarktpositie alleen nog maar zwakker, omdat zij dan niet op onderwijservaring kunnen wijzen).

Ook als er alleen (promotie)onderzoek wordt gedaan, is er op grond van drie elementen van een arbeidsovereenkomst – het verrichten van *arbeid* tegen *loon* in een *gezagsverhouding* – volgens de Hoge Raad sprake van arbeid in de zin van het Burgerlijk Wetboek.

Er is sprake van *arbeid* omdat de promovendi net als de andere wetenschappelijke medewerkers een actieve bijdrage leveren aan een van de primaire doelstellingen van de universiteit: het verrichten van wetenschappelijk onderzoek. Het doen van onderzoek en het schrijven van een proefschrift behoort (naast het geven van wetenschappelijk onderwijs) tot de core business van de universiteiten en is daarmee reguliere arbeid, zo stelde de Hoge Raad. De beurs als tegenprestatie voor de verrichte arbeid is door de Hoge Raad aangemerkt als *loon*. En als er gedurende drie opeenvolgende maanden wekelijks, dan wel gedurende ten minste 20 uur per maand, arbeid wordt verricht is er sprake van een *gezagsverhouding*, zo

verwerpelijk, in strijd met wetenschap en economie

oordeelde de Hoge Raad op basis van het Burgerlijk Wetboek.

De vlieger dat er geen sprake is van een gezagsverhouding als de promovendi zelf het onderwerp van hun onderzoek mogen bepalen, gaat niet op: promovendi staan onder het gezag van hun promotor, die met het onderzoeksplan moet instemmen en het proefschrift moet goedkeuren.

Manke vergelijking

In Nederland zijn wel buitenlandse promovendi met een beurs. Maar de vergelijking daarmee gaat mank. Het gaat hierbij meestal om beurzen verstrekt door een buitenlandse instelling of overheid; de betrokkenen keren over het algemeen na hun promotie terug naar het land van herkomst en maken dan dus geen aanspraak op sociale rechten hier. Het is trouwens niet voor niets dat sommige universiteiten zich geroepen voelen de beurzen van deze buitenlandse promovendi aan te vullen, omdat zij anders onder een sociaal minimum blijven met hun inkomen.

Het Europees Hof (zaak C94-07, 17 juli 2008) heeft uitgesproken dat een universiteit zelf bij vergelijkbare werkzaamheden uit een ander EU-land afkomstige promovendi niet anders (d.w.z. met een beurs) mag belonen dan binnenlandse promovendi (met een arbeidscontract). In het verlengde daarvan ligt het in de rede dat universiteiten, bij vergelijkbare werkzaamheden, ook niet op deze wijze tussen hun Nederlandse promovendi mogen discrimineren.

Kwaliteitsverlies

Promovendi verrichten arbeid, en niet zomaar arbeid. Ze doen hoogwaardig, vernieuwend onderzoek, besteden meestal zo'n kwart van hun werktijd aan het onderwijs, en nemen vaak nog tal van andere taken binnen hun faculteit voor hun rekening. In een bursalensys-

teem verzorgen ze geen onderwijs meer en zal hun betrokkenheid bij de faculteit verminderen, en daarmee ook hun bereidheid zich voor allerlei zaken in te zetten. Daarvoor zullen andere mensen moet worden aangetrokken. Er zullen dus ook extra kosten zijn.

Daarnaast zullen veel beurspromovendi zich genoodzaakt zien een bijbaan te nemen, wat ten koste zal gaan van de kwaliteit van hun promotieonderzoek, en van het uitvoeringstempo; het laatste met een langere begeleidingstijd en daarmee ook hogere kosten tot gevolg. De besparingen door een beurzensysteem worden zo beperkt, terwijl zo'n systeem grote risico's met zich meebrengt. Het wordt er minder aantrekkelijk door om te gaan promoveren. Veel talent zal wegstromen naar het bedrijfsleven of het buitenland. Het gevolg zal een verlies aan wetenschappelijke kwaliteit zijn, die de ontwikkeling van onze kenniseconomie schaadt.

Bovendien tellen proefschriften en wetenschappelijke artikelen van beurspromovendi niet of nauwelijks mee in internationale rankings van universiteiten, zodat onze universiteiten daarop zullen dalen. Deze imagoschade zal de Nederlandse universiteiten minder aantrekkelijk maken voor buitenlandse wetenschappers, potentiële promovendi inclusief, en ook een minder aantrekkelijke partner doen zijn voor buitenlandse instellingen en bedrijven. Ook dat zou een grote schadepost zijn, waartegen de bezuiniging niet opweegt.

Houten, 21 september 2011

Prof. dr. Helen de Hoop,
voorzitter VAWO, vakbond voor de wetenschap

Dr. Bart Hollebrandse,
voorzitter Landelijk Postdoc- en Promovendiplatform

“Versoepeling
ontslagleeftijd
onder
voorwaarden”

De ALV van 3 november

De huidige CAO Nederlandse Universiteiten bepaalt dat er een einde aan het dienstverband komt als een werknemer de 65-jarige leeftijd bereikt. Een uitvoerige discussie op de 80ste Algemene Ledenvergadering van de VAWO, die op 3 november jl. in Houten werd gehouden, leidde tot de conclusie dat een minder strikte regel gepast zou zijn. Mits de kansen van jongeren daar niet door worden geschaad.

Uit vrees dat de toch al weinig rianten loopbaanperspectieven van jongere wetenschappers nog meer zouden worden aangetast, keerde de VAWO zich tot dusver tegen een versoepeling op het punt van de ontslagleeftijd. Er zitten nog altijd wel haken en ogen aan, zeker in de huidige situatie waarin reorganisaties in de wetenschap welhaast aan de orde van de dag zijn. Zo is er het gevaar van “concurrentievervalsing”, omdat voor werknemers van boven de 65 geen sociale premies afgedragen hoeven te worden. Ook worden soms vacatures niet vervuld omdat het werk wordt gedaan door 65-plussers met een 0-aanstelling. Aan de andere kant is met name in de bèta-hoek voor bepaalde functies soms eenvoudigweg geen geschikt personeel te vinden.

De ALV concludeerde dat onder bepaalde voorwaarden een versoepeling op het punt van de verplicht-ontslagleeftijd bespreekbaar is, maar dat het zeker niet de bedoeling kan zijn “dat iedereen blijft hangen”.

Besluitenlijst

1. De besluitenlijst van de Algemene Ledenvergadering van 15 mei 2011 wordt goedgekeurd.
2. Voorzitter mw. prof. dr. H. de Hoop en secretaris mw. dr. M.L.A. Jongsma zijn herkozen in het bestuur.
3. De Begroting 2012 is goedgekeurd.

Zo erg in het nauw zitten hoogleraren niet

Een discussie in Amsterdam met weinig diepgang

Hoogleraren dreigen in diskrediet te raken, betoogde UvA-hoogleraar Mirjam van Praag in een opiniestuk in NRC Handelsblad van 13 september jl. Aanleiding tot een debat in het Amsterdamse academisch-cultureel centrum Spui 25.

Volgens Van Praag (hoogleraar Ondernemerschap en Organisatie) leidt publicatiedruk vaak tot calculerend en soms tot frauduleus handelen. Bijbanen brengen de onafhankelijkheid in gevaar. Door geringe toepassingsgerichtheid van onderzoek komt de financiering van de wetenschap ter discussie te staan. En het imago van hoogleraren wordt geschaad als iemand meningen buiten het eigen vakgebied ventileert, maar zich daarbij wél als 'professor' afficheert. Dat leek Spui 25 en de Amsterdamse Academische Club genoeg munitie voor een pittig debat, maar daar kwam het, op 27 oktober, niet echt van. Moderator Jim Jansen (hoofdredacteur van Folia Magazine) bracht weinig lijn in de discussie, waaraan als forumleden ook de hoogleraren Selma Leydesdorff, Rens Bod en Abram de Swaan deelnamen.

Boekhouden

Het leeuwendeel van de discussie ging over de publicatiedruk en dan vooral over de boekhoudkundige wijze waarop publicaties beoordeeld worden: met formules waarin het aantal pagina's, hun bladspiegel, het aantal auteurs, het aanzien van tijdschrift, c.q. uitgever en het aantal citaties worden verdisconteerd.

Dat schijnt reuze objectief en eerlijk, maar is het geenszins. Niet alleen tussen, maar ook binnen vakgebieden zijn er grote verschillen in publicatiemogelijkheden en publicatie- en citatietradities. Vanuit de zaal gaf em. prof. Jos Spaan het voorbeeld van de index die zijn voormalige werkgever, het AMC, hanteert. Bijvoorbeeld een biomedisch ingenieur scoort daarin vrijwel per definitie onder het gemiddelde, en bijvoorbeeld een oncoloog erboven, omdat er met die verschillen – in het bijzonder de citatietradities – geen rekening wordt gehouden. Ook de ranking van tijdschriften is problematisch, voegde Van Praag toe: perifere wetenschapsgebieden zijn daarbij in het nadeel.

Eieren in één mand

De publicatiescores vinden vaak hun vertaling in beleid. Er gaat meer geld naar zogenaamd goed scorende groepen ten koste van andere, wat leidt tot wetenschappelijke verschraling en riskant is voor de betrokken instelling, die zo "al haar eieren in één mand stopt". Goed scorende wetenschappers zijn minder geneigd tot interdisciplinaire samenwerking met collegae die als zwak uit de bus komen. Perifere vakgebieden worden wegbezuinigd. Individuele wetenschappers krijgen onverdiend een slechte beoordeling en zien hun baan in gevaar komen.

Het systeem nodigt dan ook uit tot calculerend gedrag; of zelfs fraude (een punt waarop ondanks de actualiteit niet werd doorgedaan). Knip als het even kan een artikel in tweeën, ook al ligt dat eigenlijk niet voor de hand. Schrijf een variant van je artikel, want collegae zullen al gauw ook daarnaar verwijzen. Of ruil co-auteurschappen uit, ook al draag je niets aan elkaars artikelen bij, want dat scoort beter.

De forumleden waren het er al gauw over eens dat de publicatieboekhouding vervangen zou moeten worden door

een kwalitatieve beoordeling. Om belangenverstrengeling te voorkomen zouden de 'rechters' in dezen bij voorkeur gepensioneerde hoogleraren moeten zijn. Selma Leydesdorff (hoogleraar Oral history en cultuur, UvA) gaf aan daarin nog steeds een gevaar te zien voor perifere vakgebieden. "Die rechters zouden vast vooral uit de kern van een vakgebied

ÉÉN ECHT ZINVOLLE PUBLICATIE

PER JAAR IS AL HEEL WAT

komen. Vijftien jaar geleden zou dat voor mijn terrein fataal zijn geweest." Rens Bod (hoogleraar aan de universiteiten van Amsterdam en St Andrews in, samengevat, *digital humanities*) gaf de Britse praktijk als voorbeeld. Daar leggen wetenschappers elke zeven jaar vier publicaties ter beoordeling voor in de *Research Assessment Exercise*. "Dat brengt ook wel veel stress met zich mee, maar het gaat alleen om de inhoud."

Juist jongeren onder druk

Leydesdorff: "Er wordt te veel gepubliceerd. Er is veel wat niemand leest." De Swaan (em. hoogleraar Sociologie): "Het is al heel veel als je tot één echt zinvolle publicatie per jaar komt. Een publicatie die vernieuwend of baanbrekend is."

Volgens het forum zijn hoogleraren nog niet zo slecht af. Ze genieten een behoorlijke vrijheid om hun werk interessant te maken, ze hebben een aardig inkomen en baanzekerheid. Bod: "Het zijn vooral de mensen met een tijdelijk contract zoals promovendi en postdocs die onder druk staan. Veel publicaties zijn *normal science*. Onderzoekers zouden meer de tijd moeten nemen om tot iets echt interessants te komen. Maar door de druk tot publiceren bestaat de neiging afwijkende meetresultaten terzijde te schuiven, terwijl anomalieën juist interessant kunnen zijn." (AvD)

Opening van zaken

De VAWO-juristen Bep Waayenberg en Donald Pechler staan jaarlijks tientallen leden bij die een geschil hebben met hun werkgever of een uitkeringsinstantie (WW, WIA). In deze rubriek berichten zij over interessante zaken. Op www.vawo.nl (Over de VAWO/Rechtsbijstand) worden nog meer zaken beschreven.

CAO

Nederlandse

Universiteiten

in strijd met

Europese

Richtlijn

Zieke werknemers
hebben recht

op de wettelijk
voorgeschreven

hoeveelheid

vakantiedagen. De

CAO Nederlandse

Universiteiten (CAO-

NU) is op dit punt

in strijd met een

Europese Richtlijn.

Op 20 januari 2009 heeft het Hof van Justitie van de Europese Unie (zaaknummers C-350/06 en 520/06) vastgesteld dat op grond van een Europese Richtlijn zieke werknemers ook recht hebben op de wettelijk voorgeschreven hoeveelheid vakantiedagen. Bij een fulltimebaan bedraagt die 4 weken per jaar. Naar aanleiding van dit arrest diende de Nederlandse Wet, i.c. het Burgerlijk Wetboek inzake de arbeidsovereenkomst, te worden aangepast. Inmiddels is er een nieuwe wet, van kracht met ingang van 1 januari 2012, op grond waarvan zieke werknemers per jaar de wettelijke hoeveelheid vakantiedagen opbouwen.

Die wet is van toepassing op werknemers met een arbeidsovereenkomst volgens het Burgerlijk Wetboek. Wat betekent het arrest van het Hof van Justitie voor de werknemers met een ambtenarenaanstelling, die in dienst zijn van de overheid of een zelfstandig bestuursorgaan zoals een openbare universiteit?

Op 18 juli 2011 heeft de Centrale Raad van Beroep uitspraak gedaan in een zaak waarin de rechtspositieregeling van een gemeente ter discussie stond, omdat op grond van deze regeling een zieke werknemer alleen in de eerste zes maanden van zijn ziekte recht op verlofdagen had. In het licht van het arrest van het Hof van Justitie oordeelde de Centrale Raad van

Beroep dat die rechtspositieregeling in strijd is met de Europese Richtlijn. In de uitspraak oordeelt de Centrale Raad van Beroep in feite dat alle rechtspositieregelingen van overheidsorganen waarin het recht op de wettelijke hoeveelheid verlofdagen is beperkt voor zieke werknemers, in strijd met de Europese Richtlijn zijn, en dat een individuele ambtenaar rechtstreeks beroep kan doen op deze Europese Richtlijn.

Verlof uit het verleden claimen

Wat zijn de gevolgen van deze uitspraak voor zieke ambtenaren? Op grond van deze uitspraak kan een werkgever zich dus niet meer beroepen op de CAO Nederlandse Universiteiten, waarin slechts een beperkt recht op wettelijke vakantiedagen voor zieke werknemers is vastgesteld.

Voor het verleden kunnen ambtenaren, die langdurig ziek zijn geweest, hun niet toegekende wettelijke verlofdagen alsnog bij hun werkgever claimen. Daar geldt wel een zogenoemde verjaringstermijn voor, waarbinnen die claim moet worden kenbaar gemaakt aan de werkgever en waarbinnen de dagen moeten worden opgenomen.

In het ambtenarenrecht wordt op basis van de jurisprudentie van de Centrale Raad van Beroep als redelijke verjaringstermijn een termijn van vijf jaar gehanteerd. Deze termijn vangt aan op de dag na de laatste dag van het jaar waarin het recht op verlof is ontstaan. Wanneer men bijvoorbeeld in 2007 vanwege ziekte geen verlofdagen heeft gekregen, dan begint de termijn van vijf jaar te lopen vanaf 1 januari 2008 tot en met 31 december 2012. Wel dient daarbij te worden opgemerkt dat de vakantiedagen ook binnen de verjaringstermijn moeten worden opgenomen en dat vakantiedagen uit 2007 dus uiterlijk op 31 december 2012 moeten zijn opgenomen. Binnen de verjaringstermijn dient er een (schriftelijke) claim om toekenning van de verlofdagen bij de werkgever te liggen. Gebeurt dat niet binnen die periode, dan vervalt het recht op die verlofdagen.

Ook oud-ambtenaren, die (bijvoorbeeld na twee jaar ziekte) zijn ontslagen, kunnen op grond van de Europese Richtlijn bij hun werkgever binnen de vijfjarentermijn alsnog uitbetaling van hun vakantiedagen vorderen. Het is verstandig in dat geval het verzoek per aangetekende post te verzenden en daarbij een kopie van het ontslagbesluit (wegens ziekte) te voegen.

Voor de toekomst dienen natuurlijk alle rechtspositieregelingen en dus ook de CAO-NU te worden aangepast, zodat het Europese recht voortaan op juiste wijze wordt toegepast. (DP)

INDIEN U VRAGEN HEEFT NAAR AANLEIDING VAN DE ZAKEN IN DEZE RUBRIEK, DAN KUNT U CONTACT OPNEMEN MET HET VAWO-BUREAU: (030) 231 6742 OF [INFO@VAWO.NL](mailto:info@vawo.nl).



VAKBOND VOOR DE WETENSCHAP

De Haag 9, 3993 AV Houten
(030) 231 6742
info@vawo.nl; www.vawo.nl
fax: (030) 234 1685
girekening: 1310307
t.n.v. VAWO, Houten

Bestuur

- mw. prof. dr. H. de Hoop
(voorzitter)
- dr. J.B.A. Kipp (vice-voorzitter,
speciaal belast met de belan-
genbehartiging bij de universitair
medische centra)
- dr. ir. W.T. van Horssen
(penningmeester)
- mw. dr. M.L.A. Jongsma (secretaris)
- dr. B. Hollebrandse (Landelijk
Postdoc- en Promovendiplatform)
- dr. H.A.M. Geerts

LEDENADMINISTRATIE

De Haag 9, 3993 AV Houten
(030) 231 6742; bureau@vawo.nl

Bureau

- Directeur**
- mw. mr. J.L. Waayenberg
- Juridisch stafmedewerker**
- mr. D.O. Pechler
- Chef de bureau**
- Arie van Dalen

Collectieve verzekeringen

- OHRA:** (026) 400 4040, met
vermelding van CMHF/VAWO-
relatienummer 756
- Kröller/Meeùs en Zilveren Kruis:**
070-3422400, info@kroller.nl,
www.kroller.nl (gebruikersnaam:
VAWO, wachtwoord: Welkom)

De VAWO is de vakorganisatie voor personeel van universiteiten en onder-
zoek-instellingen en wetenschappers bij universitair medische centra. Naast
het reguliere vakbondswerk (collectieve belangenbehartiging, werken aan
carrièreperspectieven, juridisch advies) houdt de VAWO zich bezig met kwa-
liteitsverbetering in het wetenschappelijk onderzoek en onderwijs. Daartoe
levert de VAWO gevraagd en ongevraagd adviezen voor landelijk beleid.
De VAWO wordt bestuurd door mensen werkzaam in het wetenschapsveld.
Het VAWO-bureau heeft eigen juristen in dienst voor gratis individuele
belangenbehartiging, voor het geval een VAWO-lid onverhoopt rechtsposi-
tionale problemen ondervindt.

Contributies

Het lidmaatschap kan ieder gewenst moment ingaan en eindigt per 31
december van het jaar waarin het wordt opgezegd. Ook overgang naar de
postactieve status wordt aan het eind van het jaar geëffectueerd.
*De contributie is gerelateerd aan het bruto maandsalaris. Wie een incas-
somahtiging afgeeft, krijgt € 4,- korting op onderstaande jaarcontributies
(postactieven € 3,-).*

Contributies 2012:

<i>bruto maandsalaris</i>	<i>contributie per jaar</i>	<i>per maand (alleen bij automatische incasso)</i>
tot € 1.800,-	€ 66,-	€ 5,35
tot € 2.500,-, bij vaste aanstelling	€ 129,-	€ 10,55
tot € 2.500,-, bij tijdelijke aanstelling	€ 96,-	€ 7,85
tot € 4.000,-, bij vaste aanstelling	€ 181,-	€ 14,85
tot € 4.000,-, bij tijdelijke aanstelling	€ 135,-	€ 11,05
boven € 4.000,-	€ 218,-	€ 18,10

Postactieve leden incl. VAWO Visie € 40,-
Postactieve leden excl. VAWO Visie € 35,-

Postactieve leden zijn diegenen die door pensionering, FPU, werkloosheid of
arbeidsongeschiktheid niet meer in actieve dienst zijn.

Contactpersonen afdelingen

Universitaire medische centra

- dr. E. de Heer (LUMC)
(071) 526 6623, e.de_heer@lumc.nl

Amsterdam

- mw. dr. A. Hakkenberg (UvA),
06-2479 8817, vawo@uva.nl
- dr. W.J. van der Laarse (VU/VUmc)
(020) 444 8115,
wj.vanderlaarse@vumc.nl

Delft

- dr. ir. W.T. van Horssen,
(015) 278 3524, w.t.vanhorsen@ewi.
tudelft.nl

Eindhoven

- mw. J.A. van Alphen
(040) 247 4093, j.v.alphen@tue.nl

Groningen

- drs. M. van Es, 06-23142928,
(050) 363 5809, m.van.es@rug.nl

Theologische Universiteit Kampen

- (a.i.) mw. dr. L.A. Werkman,
(038) 337 1632, lawerkman@pthu.nl

Leiden

- dr. E. de Heer,
(071) 526 6623, e.de_heer@lumc.nl

Maastricht

- vacature

Nijmegen

- dr. A. Lagendijk,
(024) 361 6204/361 1925
a.lagendijk@ru.nl

Rotterdam

- dr. R. Pieterman,
(010) 408 1620, pieterman@frg.eur.nl

Tilburg

- dr. A.G. Nagelkerke,
(013) 466 2549, a.g.nagelkerke@uvt.nl

Twente

- dr. J.S. Svensson,
(053) 489 4551, j.s.svensson@utwente.nl

Utrecht

- vacature

Wageningen

- dr. ir. B.J.M. Verduin,
(0317) 483 093, dick.verduin@wur.nl

Open Universiteit

- mw. dr. M.E. Bitter,
(045) 576 2636, marlies.bitter@ou.nl

Landelijk Postdoc- en Promovendiplatform

- dr. B. Hollebrandse,
050-363 5631, b.hollebrandse@rug.nl

www.vawo.nl