

Demotie en Promotie

Over arbeidsperspectieven in de wetenschap en de positie van promovendi

Mark de Vries

Nederlandse Taalkunde, UvA

In de vier jaar dat ik nu bij de universiteit werk zijn me een aantal dingen opgevallen.¹ Het eerste is heel positief. Hoewel iedereen wel eens een chagrijnige periode heeft, zijn de meeste wetenschappers zeer te spreken over de inhoudelijke kant van hun werk: onderzoek doen en lesgeven. Het tweede is doorgaans negatief. Dit betreft zo ongeveer alle randvoorwaarden. Men klaagt over voortdurende reorganisaties, matig personeelsbeleid, hoge werkdruk, te weinig salaris, een slecht carrièreperspectief.

De omstandigheden in de rest van Nederland (lees: buiten de universiteit) zijn duidelijk veranderd in de laatste vijftien jaar, niet in het minst onder invloed van de economische schommelingen – en die zijn de laatste tijd voordelig. De situatie aan de universiteiten contrasteert hiermee: ik heb tenminste de indruk dat er aan de universitaire arbeidsomstandigheden niet zo veel wezenlijk is veranderd – afgezien natuurlijk van de technologische explosie, met name de algemene verbreiding van computers. Er wordt nog steeds druk gereorganiseerd en er wordt nog steeds hevig geklaagd.

Onder meer de bezorgdheid die er heerst over het gebrek aan doorstroom wordt ondersteund door objectieve gegevens. Daarom wil ik daar aandacht aan besteden.

Een keuze voor onderzoek betekent dat men zich begeeft op de carrièreladder van student tot hoogleraar. De verschillende tussenstappen zijn promovendus, postdoc, universitair docent (UD) en universitair hoofddocent (UHD). Om een idee te krijgen van de omvang van de sector; zie tabel 1:

Tabel 1. Personeel in de totale universitaire sector in Nederland.^{2,3}

<i>functie</i>	<i>aantal</i>	<i>% vrouwen</i>	
promovendus	7000	36% (α : 45%)	<i>totaal tijdelijk personeel:</i> 9000
postdoc	2000	25%	
UD	5841	18%	<i>totaal staf:</i> 10870
UHD	2418	7%	
hoogleraar	2611	4%	

¹ Sinds september 1996 ben ik promovendus bij de vakgroep Nederlandse Taalkunde van de Universiteit van Amsterdam. Wim Klooster zal de promotor zijn van mijn proefschrift over de grammatica van betrekkelijke bijzinnen en verwante constructies.

² Bron: ORP NWO (1999). De cijfers zijn door het ORP verzameld uit publicaties betreffende 1993, 1995, 1996 en 1998. Voor verdere referenties zie aldaar. *Noot*: (delen van) alle vermelde publicaties in deze bijdrage zijn opgenomen in P&T (1999).

³ Het totaal aantal FTE aan wetenschappelijk personeel (tijdelijk en vast) in de alfa-sector is ongeveer 1200 (uit KUOZ 1997).

Voor de meesten is uiteraard een van die tussenniveaus de uitkomstpositie, maar een nog veel groter deel valt onderweg uit, d.w.z. zoekt al dan niet gedwongen een baan buiten de universiteit. Ik heb hierover de volgende cijfers kunnen vinden; zie tabel 2. Let wel dat de statistiek altijd een paar jaar achter loopt. Specifieke gegevens over de α -sector ontbreken mij helaas.

Tabel 2. Doorstroom binnen de totale universitaire sector in Nederland.⁴

groep	verloop per jaar (absoluut)	relatieve doorstroom naar volgende groep(en)		
		per "stap"	totalen	opmerkingen
afgestudeerden ⁵	25000	7% ↓		9% v/d mannen, 5% v/d vrouwen wordt promovendus (α : 8 % v/d mannen, 2 % v/d vrouwen)
promovendi	1700 (α : 140)	41% ↓	↓	77% wenst een onderzoeksbaan
postdocs	697	31% ↓	13 %	85% wenst wetenschappelijke carrière 12% krijgt vaste baan binnen 5 jaar 42% blijft postdoc na 5 jaar (van de volhouders wordt 45% staf)
staf	217 =	2% ↓	↓	

In woorden samengevat: het verloop van de staf is ongeveer twee procent per jaar (dus 217 op 10870). Aangenomen dat de staf uit gepromoveerden wordt geworven, geldt dat uiteindelijk van de 1700 instromende promovendi per jaar er uiteindelijk 217 een stafpositie zullen verwerven; dit is nog geen 13%. In de meeste gevallen gaat hier een langdurig postdoc-traject aan vooraf.

Het zal duidelijk zijn dat niet iedereen die een promotie-onderzoek begint ook uiteindelijk in de staf van de universiteit terecht moet komen. Maar als slechts een op de acht promovendi een vaste baan vindt in de wetenschap – terwijl wel een grote meerderheid dit wenst – is er volgens mij iets helemaal scheef in de verhoudingen. Een promotieonderzoek is geen geringe investering; die mag dan ook niet lichtvaardig worden verspild. Een vergelijkbaar verhaal geldt voor de groep postdocs; zie met name ORP NWO (1999). Hiermee wil overigens niet gezegd zijn dat opgedane onderzoekservaring in buitenuniversitaire arbeid niet zinvol zou zijn; zie bv. Bartelse & Hulshof (1996) en Hulshof & Bartelse (1997).

De laatste tijd begint een licht optimisme de kop op te steken. Dat heeft twee redenen. Er wordt gesproken over een "grijze prop", een enigszins akalige

⁴ Bronnen: ORP NWO (1999) en KUOZ (1997). Zie ook Bartelse e.a. (1999). De cursief gedrukte getallen volgen uit mijn eigen berekeningen. Hier en daar is door gebrek aan gegevens de weergave wat versimpeld ten opzichte van de werkelijkheid. Zo zijn er bv. mensen die toetreden tot de staf zonder eerst postdoc te worden. Alle cursief gedrukte cijfers zijn daarom in werkelijkheid nog slechter. Ter verzachting van de cijfers kan worden opgemerkt dat een deel van de promovendi een (tijdelijke) buitenuniversitaire onderzoeksbaan vindt. Dit punt wordt benadrukt in Bartelse & Hulshof (1996) en Hulshof & Bartelse (1997).

⁵ Het aantal instromende studenten is veel groter. Een voorbeeld: de studenteninstroom op de α -faculteit van de UvA bedroeg 1008 personen in 1994. Het aantal doctoraalexamens in 1998 was slechts 238, van wie 70% vrouwen. Het aantal afvallers over alle faculteiten gezien is ongeveer een kwart. Bron: UvA (2000).

benaming voor het grote aantal senior stafleden. Je zou zeggen dat als deze mensen binnenkort met pensioen gaan, er doorstroomruimte vrijkomt. Maar gek genoeg wordt er al meer dan tien jaar over een grijze prop gesproken, zonder dat er verandering in de situatie is optreden. Dat ligt onder andere aan bezuinigingen op het aantal stafleden.⁶ Of er nu wel een omslag komt durf ik niet te voorspellen. Een gevaar hierbij is natuurlijk dat als binnenkort in een keer de halve staf vervangen wordt door jongere onderzoekers, er straks weer een generatie tegen een blokkade opkijkt.

De tweede reden voor voorzichtig optimisme is het feit dat minister Hermans mee kan profiteren van de begrotingsoverschotten. Een groot deel daarvan is uiteraard nodig voor het lager en middelbaar onderwijs, maar de verwachting is toch wel dat ook de universiteiten een deel hiervan kunnen opeisen. Ik heb Hermans' toespraak tijdens de opening van het academisch jaar bijgewoond. Wat me opviel, laat ik zeggen tegenviel, was dat hij in een kwartier tijd minstens dertig keer het woord *top* gebruikte. Topstudenten, toponderwijs, toponderzoek, topinstituten. Ik vrees dan ook dat het extra geld besteed zal worden aan het opkrikken van het prestige van Nederland door een klein aantal bevoorrechten op te stuwen in de vaart der volkeren. De gemiddelde academicus zal er geen baat bij hebben.

Naast de doorstroommogelijkheden in de universitaire arbeidsmarkt wil ik ook een onderwerp bespreken waar ik zelf direct mee te maken heb. Binnen één sector van het onderzoek is namelijk wel een duidelijke verandering opgetreden en dat geldt voor de groep promovendi. Helaas is ook dit een negatief verhaal.

Het aio-stelsel, ingevoerd in 1986, heeft tot een enthousiast aanstellingsbeleid geleid, met een piek in 1992. Aio's zijn immers goedkoper dan junior stafleden. Dat levert dus veel goedkoop (maar grondig) onderzoek. Men heeft zich echter verkeken op de werkelijk benodigde termijn om een proefschrift te schrijven. Daarover vertelt Kees van Dijk het nodige in deze zelfde aflevering van VakTaal. Ter illustratie enige cijfers van de UvA:

Tabel 3. Promotierendementen (aio's, oio's, en bursalen) op de UvA.⁷

<i>aantal jaar na begin aanstelling</i>		4	5	6	7	>7
<i>percentage gepromoveerd</i>	<i>α-sector</i>	1%	10%	29%	43%	55%
	<i>γ-sector</i>	3%	25%	44%	53%	62%
	<i>β-sector</i>	8%	38%	60%	68%	74%
	<i>medisch</i>	10%	39%	61%	67%	72%

Dat betekent dat er veel wachtgeld betaald moest worden, wat slecht uitkwam gegeven de toch al niet rooskleurige financiële situatie van o.a. de alfa-faculteiten rond de jaren '90. In plaats van serieus te gaan werken aan structurele

⁶ Ter illustratie: het personeel (exclusief aio's) op de α-faculteit van de UvA is van 1995 tot 1998 gedaald van 714 tot 667 personen, ofwel een afname van 20 FTE. Voor de totale universiteit gelden vergelijkbare percentages. Bron: UvA (2000).

⁷ Bron: UvA (1997).

verbeteringen wat betreft begeleiding, evaluatie, inperking van onderwijsdwang, ondersteuning met cursussen en materiaal, besloot minister Ritzen (o.a. op instigatie van wijlen de heer Gevers) in 1995 in zijn oneindige wijsheid tot het mogelijk maken van een nieuw soort promotietraject, waarvan de essentie is dat promovendi geen aanstelling meer krijgen maar een beurs.⁸

Beurspromovendi (ook wel bursalen genoemd) zijn in formele zin geen werknemer van de universiteit, maar krijgen doorgaans een beurs voor vier maal een jaar. De hoogte van de beurs is gemiddeld minder dan f 3.000 bruto per maand, afhankelijk van de faculteit.⁹ Bursalen betalen belasting – inclusief sociale premies – maar bouwen geen pensioen en arbeidsjaren op, hebben geen recht op wachtgeld, vakantiegeld, eindejaarsuitkering, WW, WAO, ziektekostenvergoeding, enz. Bovendien hebben zij geen formele medezeggenschap en kunnen niet vertegenwoordigd worden door de vakbond. Beurspromovendi hebben dus een beroerde rechtspositie.

Het bursalenstelsel is voornamelijk goedkoop voor de universiteit. De bezuiniging werd echter gelardeerd met een nieuwe ideologie, zoals dat wel vaker gebeurt. De promovendus is eigenlijk een 2e-fase-student, vond men. De UvA zegt daarover het volgende: i) de beursovereenkomst is te vergelijken met een stage; ii) de promotiestudent verricht niet of nauwelijks productieve arbeid; iii) hij/zij is in opleiding en uitsluitend met en voor zichzelf bezig; iv) bursalen geven geen verplicht onderwijs en zijn dus niet vergelijkbaar met aio's; v) in het buitenland zijn promovendi ook student.

De eerste twee uitspraken behoeven eigenlijk geen repliek: stages van vier jaar bestaan niet en sinds wanneer zijn proefschriften en andere wetenschappelijke publicaties geen productieve arbeid?¹⁰ Het argument van 'opleiding' is een gelegenheidsargument: iedereen die bij instelling of bedrijf begint te werken is in de praktijk ook in opleiding. In plaats van te korten op het salaris trekken werkgevers juist extra geld uit om hun werknemers te laten bijscholen. Wat betreft het vierde punt: *aio's* besteden in principe maximaal 15% van hun tijd aan onderwijs geven. Zij zijn echter geen 15%, maar 100% werknemer van de universiteit. Bovendien geven de meeste bursalen in de praktijk wel onderwijs, want zonder onderwijservaring kan men een vervolgcarière wel vergeten. Over de vergelijking met het buitenland, tenslotte, valt een boek te schrijven, maar kort gezegd geldt dat ons (hoger-)onderwijssysteem in gunstige zin niet vergelijkbaar is met veel buitenlandse. Het niveau van de proefschriften is relatief hoog. Bovendien kennen veel landen, inclusief de Verenigde Staten, een veelheid aan promotiestelsels (niet alleen maar een beurssysteem) en relevante andere

⁸ Het bursalenstelsel is sinds 1995 op verschillende faculteiten van Nederlandse universiteiten ingevoerd. Inmiddels is onder de pressie van acties en rechtszaken het stelsel grotendeels afgeschaft op de UL, VU, EUR, UU, KUB en RUG. Niettemin bestaat het nog volop aan de UvA en zijn er nog 'lopende gevallen' en uitzonderingsclausules (o.a. voor buitenlanders) aan de RuG, UU en KUB.

⁹ De beurs werd op veel faculteiten in eerste instantie zelfs lager gezet dan het eerstejaars aio-salaris. Inmiddels is dat verbeterd.

¹⁰ Uit onder meer OBP (1998) blijkt dat promovendi verantwoordelijk zijn voor ruwweg de helft van alle wetenschappelijke publicaties.

omstandigheden.¹¹ Zeker zolang Nederland een rijk land blijft, is er geen reden om zaken te verslechteren uit een misplaatste egaliseringsdrang.

Al met al hebben de volgende veranderingen plaatsgevonden voor de groep promovendi:

- ongelijkheid binnen de groep promovendi wat betreft financiële situatie, status en rechtspositie;¹²
- drastische verslechtering van de arbeidsvoorwaarden voor een deel van de promovendi (de bursalen);
- statusverlaging voor een deel van de promovendi (de bursalen).¹³

Hiertegen is, deels met succes, krachtig geprotesteerd, met name door het Landelijk Overleg BeursPromovendi.¹⁴ De vraag is wat er zal gebeuren in de toekomst. Zal het bursalensysteem definitief verdwijnen? Het is moeilijk dit te voorspellen. Gezien het feit dat het systeem op diverse faculteiten en universiteiten is afgeschaft, lijkt het er wel op. De uitkomst van de lopende rechtszaken is echter nog ongewis.¹⁵ Bovendien is er een ontwikkeling gaande die dit proces wel eens zou kunnen keren. Dit betreft de invoering van het BA/MA-systeem in Europa.

In 1999 tekenden de Europese ministers van onderwijs de zogenaamde verklaring van Bologna. Deze houdt in dat het hoger onderwijs (in Nederland HBO en WO) volgens een BA/MA-systeem wordt geregeld. De student volgt een 3-jarige Bachelor-fase plus eventueel een 1- of 2-jarig vervolg in een Masteropleiding. Mits de toegankelijkheid van de Master-fase groot blijft en de Bachelorstudies niet te oppervlakkig worden, zou een extra jaar ten opzichte van de huidige vierjarige studie¹⁶ een zekere winst kunnen betekenen.¹⁷ Inmiddels is

¹¹ Zie Bartelse e.a. (1999) en Lapidus e.a. (1995).

¹² Het ongelimiteerd toelaten van arbeidsmarktwerking op promovendi leidt tot zeer ongelijke situaties: de promovendus-met-bonus (o.a. op de technische universiteiten) heeft een besteedbaar inkomen dat bijna twee maal zo hoog is als dat van zijn collega-beurspromovendus (veelal te vinden in het fundamenteel en/of α -onderzoek). Minstens zo belangrijk als de precieze hoogte van het salaris is m.i. een fatsoenlijke rechtspositie. Universiteiten moeten alle promovendi een *redelijk minimum* kunnen garanderen en de werknemersstatus maakt daarvan zeker deel uit. Om steun te krijgen voor het idee dat alle promovendi in ieder geval de werknemersstatus zouden moeten hebben, heeft het Landelijk Overleg BeursPromovendi een grootschalige petitie georganiseerd. De respons daarop was zeer groot: bijna 500 hoogleraren en meer dan 800 universitair (hoofd)docenten en andere wetenschappers uit heel Nederland hebben deze stelling ondertekend. Daarnaast ondertekenden 160 onderzoeksinstituten, onderzoeksscholen, vakgroepen, studierichtingen, enz. de petitie.

¹³ Een persoonlijke noot die de subtiele doorwerking hiervan illustreert: bij de jaarlijkse contractverlenging wenste de faculteit mij "veel succes met uw verdere deeltijdstudie." (Ik werk voor 80% aan mijn promotie-onderzoek).

¹⁴ Ter illustratie: er is op alle niveaus overlegd, met enige regelmaat verschijnen artikelen in de universitaire en landelijke pers, op verscheidene faculteiten is actie gevoerd, er lopen rechtszaken tegen drie universiteiten onder regie van de AbvaKabo, 1-6-'99 vond het landelijk congres Promotie & Toekomst plaats in de Balie (Amsterdam), er is gelobbyd in de Tweede Kamer wat leidde tot motie 26 200 VIII, nr. 28 ('98/'99) ter bevordering van de financiën en rechtspositie van (beurs)promovendi.

¹⁵ Zie Damsteegt & Den Ouden (1998) voor juridische bespiegelingen.

¹⁶ Veel β -studies hebben echter nu al een vijfde jaar.

¹⁷ Dit Angelsaksische systeem is volgens mij voornamelijk anders, niet per se beter of slechter dan het huidige stelsel in Nederland (althans voor wat betreft de BA/MA-fase). Het is te hopen dat de vergrijpsde universitaire staf

echter duidelijk dat Hermans voor de alfa-studies een 1-jarige Masteropleiding wenst.

Over de PhD-fase vermeldt de verklaring van Bologna niets. De UvA heeft evenwel het plan opgevat om een driejarige promotiefase te laten volgen op het MA, in plaats van de huidige vier jaar plus uitloop. Naar Angelsaksische traditie wordt het proefschrift meer een uitgebreide scriptie. Binnen die denktrant is de promovendus eerder een derde-fasestudent dan een onderzoeker, en is de stap van tijdelijk werknemer naar beurspromovendus snel gemaakt. Uit het bovenstaande zal duidelijk zijn dat ik dit fundamenteel onjuist acht. Binnen de huidige economische bloei en krapte op de arbeidsmarkt valt niet te verwachten dat een promotiestelsel zoals de UvA voor ogen heeft snel op grote schaal ingang vindt. Op wat langere termijn ben ik er echter niet gerust op.

Dan rest tenslotte de vraag of men de afgestudeerde Neerlandicus een toekomst in de wetenschap moet aanraden of afraden. Het antwoord daarop is heel simpel. Voor de inhoudelijke kant van het onderzoekswerk kan men eigenlijk alleen op de universiteit terecht. Wie zich daartoe sterk aangetrokken voelt, en de veelal verslechterde arbeidsomstandigheden voor lief neemt, zal voor zichzelf moeten besluiten of hij/zij bereid is aan het universitaire werk te beginnen en na verloop van tijd – hetzij tijdens of na een promotieonderzoek, hetzij tijdens of na een postdoc-aanstelling – naar alle waarschijnlijkheid (momenteel 7:1) een drastische loopbaanwending te moeten nemen.

Verwijzingen:

Bartelse, J. e.a. (1999). 'Nederland', 'Duitsland', 'Zweden', 'Verenigd Koninkrijk', National Science Foundation, Washington.

Bartelse, J. & M. Hulshof (1996). 'Tien jaar aio-stelsel. I. Beelden van de arbeidsmarkt', Thema nr. 5, p. 57-61.

Damsteegt, A. & W. den Ouden (1998). 'Wie van de drie?' Nederlands juristenblad, 6-11-'98, afl. 40: De Beurspromovendus, p. 1814-1820.

Hulshof, M. & J. Bartelse (1997). 'Tien jaar aio-stelsel. II. Feiten over de arbeidsmarkt', Thema nr. 1, p. 60-65.

KUOZ (1997). Kentallen Universitair Onderzoek, gepubliceerd door de VSNU, feb. 1999.

Lapidus, J. e.a. (1995). 'Postgraduate research training in the United States.' In *Research training: present & future*, OECD, 1995.

OBP (1998). 'De promovendus als student? Een beknopte kwalitatieve en kwantitatieve bespreking van het belang van de promovendus voor de universiteit.' Overleg BeursPromovendi UvA. Samenstelling M. de Vries & M. Riethof.

ORP NWO (1999). 'Arbeidsperspectieven binnen de wetenschap.' Discussiestuk ten behoeve van de discussiemiddag over dit onderwerp op 25 februari 1999. Ondernemingsraad Projectmedewerkers NWO.

P&T (1999). *Promotie & Toekomst: Een debat over de toekomst van het promoveren in Nederland*, 1-6-1999, De Balie, Amsterdam. Samenstelling M. Reijme & M. de Vries.

UvA (1997). Kentallen Onderzoek 1997, UvA.

UvA (2000). Electronisch feitenboek UvA, <http://www.uva.nl/facts/>