

# ACOD Onderwijs: een geschikte rechtspositieregeling voor doctoraatsbursalen aan de universiteiten

## Outline:

1. Schets
2. Huidig wettelijk kader
3. Decretale rechtspositie voor bursalen (en postdocs)

## 1. Schets

ACOD Onderwijs komt al jaren op voor een “eenheidsstatuut” voor onderzoekers. Door de manier waarop het wetenschappelijk onderzoek in België en Vlaanderen georganiseerd is, worden onderzoekers tewerkgesteld in een brede waaier van verschillende statuten, door verschillende werkgevers en met verschillende loon en- arbeidsvoorwaarden, zelfs wanneer ze allen hetzelfde soort werk verrichten. Er is niet alleen een verschil in statuut en rechten tussen de verschillende categorieën onderzoekers maar ook binnen dezelfde categorie tussen de verschillende universiteiten en/of wetenschappelijke fondsen.

Dit punt werd dan ook opgenomen in de eisencahier van de vakbonden naar aanleiding van de onderhandelingen rond CAO IV voor het Hoger Onderwijs, in navolging van de aanzet die over deze discussie werd aanvaard in CAO III.

Een belangrijk element in deze problematiek is het statuut van **doctoraatsbursalen**: dit zijn de belastingvrije beurzen aan wetenschappers die onderzoek doen ter voorbereiding van een doctoraat aan de universiteiten. Deze “bursalen” zitten in de praktijk ergens tussen het statuut van “student” en dat van “werknemer” in: ze betalen sociale zekerheid en worden in sommige gevallen dezelfde rechten toegekend als werknemer (vergoedingen woon-werkverkeer, arbeidsongevallen, interne verkiezingen, soms sociale verkiezingen,...) maar op andere vlakken worden ze als student beschouwd (behandeling van geschillen voor arbeidsrechtbank in principe niet mogelijk, moeilijkheden zwangerschapsverlof/bescherming, loopbaanonderbreking, langdurige ziekte, geen functionele loopbaan, discussie over syndicale rechten,...).

Het wettelijk kader rond het “statuut” van bursalen is te vaag en te onduidelijk waardoor er sprake is van rechtsonzekerheid voor zowel bursalen als werkgevers. Het spreekt vanzelf dat deze rechtsonzekerheid vooral (of uitsluitend?) in het nadeel speelt van de bursalen.

## 2. Huidig wettelijk kader ivm 'statuut' bursalen

### 2.1. Circulaires rond de belastingvrijstelling voor doctoraatsbeurzen

Het "bursaalstatuut" werd in het leven geroepen naar aanleiding van de crisismaatregelen in het kader van het Globaal Plan van de regering Dehaene in 1993. Het is niet geregeld via een Koninklijk Besluit of Decreet maar wel via een rondzendbrief Ci.RH.241/467.677 van 6 februari 1997<sup>1</sup>. De tekst is summier maar stelt wel duidelijk dat het gaat om een beurs, toegekend aan doctorandi in het kader van onderzoek zonder een arbeidsovereenkomst.

Omdat de tekst van de circulaire heel vaag was en dus interpretatieproblemen opleverde, werd ze verschillende malen aangepast of verduidelijkt. Een overzicht van deze aanvullingen:

- **Circulaire nr. Ci.RH.241/467.677 (AOIF 25/2002) dd. 08.10.2002<sup>2</sup>**: in deze aanvulling worden 6 verduidelijkingen geboden :
  1. het kan niet gaan om prestaties "in opdracht" van de universiteit of kennisinstelling
  2. wijze van berekening van het "minimumbedrag van de beurs"
  3. specificatie van uitsluitingsvoorwaarde rond wetenschappelijk onderzoek verricht voorafgaand aan de beurs: enkel personeelsleden die minstens 365 dagen tewerkgesteld geweest zijn als assistent worden uitgesloten; geen enkel ander statuut vormt een uitsluitingsvoorwaarde. Het is niet mogelijk om een lopende arbeidsovereenkomst te onderbreken om vervangen te worden door een beurs
  4. de bursaal mag enkel aan onderzoek doen en dit zonder een arbeidsovereenkomst. De enige uitzondering is voor max. 4 uur per week toezicht houden op praktijkwerken van studenten van de tweede cyclus
  5. de beurs moet niet toegekend worden op basis van 4 opeenvolgende jaren, onderbrekingen zijn mogelijk, hoewel de totale tijdperk van de toekenning van de 48 maanden beurs moeten liggen binnen de 72 maanden (6 jaar)
  6. een vrijstelling van belastingen mag slechts éénmaal aan dezelfde persoon worden toegekend, ook als deze persoon achteraf aan een andere instelling zou werken dan bij de eerste beurs
  
- 2. **ADDENDUM bij de circulaire Ci.RH.241/467.677 (AOIF Nr. 25/2002) van 08.10.2002<sup>3</sup>**: hierin wordt gepreciseerd dat de beurs niet in volledige blokken van maanden moet worden opgenomen; onderbrekingen kunnen dus ook gedurende de maand gebeuren.

---

1 <http://ccff02.minfin.fgov.be/KMWeb/document.do?method=view&id=745482f3-89e6-48ba-b7e3-fb0a04b1b4ec#findHighlighted>

2 <http://ccff02.minfin.fgov.be/KMWeb/document.do?method=view&id=499d5433-9f58-4a96-b12b-51374bd4229c#findHighlighted>

3 <http://ccff02.minfin.fgov.be/KMWeb/document.do?method=view&id=1b5c093f-bff2-4faf-8090-44c54a36a929#findHighlighted>

3. **Circulaire nr. Ci.RH.241/596.009 (AOIF Nr. 17/2009) dd 07.04.2009**<sup>4</sup>: tot nu toe de meest recente versie van de circulaire rond het “bursaalstatuut”. Het betreft een antwoord van de administratie op een concrete vraag gesteld door Professor S’Jegers, toenmalig vice-rector onderwijs aan de VUB, over de uitvoering van al dan niet betaalde activiteiten buiten de normale onderzoekswerkzaamheden van de doctorandus (bv. bijklussen in het weekend, vergoedingen ontvangen voor politieke mandaten, sportieve of culturele activiteiten). De administratie staat dit expliciet toe.

Door de vaagheid van bovengenoemde circulaire grijpen veel instellingen bij het bepalen van de toekenningsvoorwaarden voor een beurs terug naar de voorwaarden die vermeld worden in **Artikel 90, WIB 92 (aj. 2011) §2 over toekenning van prijzen aan geleerden, schrijvers of kunstenaars**<sup>5</sup>, waarvoor de voorwaarden en het toepassingsgebied verduidelijkt worden in **Artikel 53, KB/WIB 92 (aj. 2013)**<sup>6</sup>. Het gaat hier vooral om de randvoorwaarden rond de herkomst van de financiering waarop een bursaal wordt tewerkgesteld. Universiteiten gebruiken deze regelgeving om bursalen toe te staan op projectfinanciering vanuit de overheid (2<sup>de</sup>, 3<sup>de</sup> geldstroom) maar niet op contractfinanciering. Deze wettelijke bepalingen zijn echter enkel toepasbaar op de postdocbeurzen (zie punt 3.2. hieronder), maar niet op doctoraatsbeurzen voor prédocs (= doctorandi die hun doctoraat nog niet hebben behaald).

## 2.2. Rechten bursalen gelijklopend met werknemers

Op basis van deze circulaire kunnen bursalen in de praktijk genieten van een aantal voordelen die ook werknemers kunnen genieten. Een opsomming:

- **Andere inkomsten uit arbeid verricht buiten de normale onderzoekswerkzaamheden van de doctorandus**: net zoals een werknemer die buiten zijn arbeidsovereenkomst vaak ook andere werkzaamheden mag verrichten, blijkt dit ook voor bursalen te kunnen<sup>7</sup>. Belangrijk is dat deze regel nauwelijks wordt toegepast binnen universiteiten en andere kennisinstellingen (FWO, IWT) en zelfs vaak expliciet verboden is. Het is duidelijk dat de circulaire van 7/4/2009 te weinig bekend is of niet wordt toegepast.
- **Onderbrekingen van de beurs in het kader van alle vormen van loopbaanonderbreking/tijdskrediet en arbeidsduurvermindering**: doordat de totale,

---

4 <http://ccff02.minfin.fgov.be/KMWeb/document.do?method=view&id=c3d7d4a8-7d25-441b-91cd-444c1e8640b7#findHighlighted>

5 <http://ccff02.minfin.fgov.be/KMWeb/document.do?method=view&id=2ab22101-536c-446b-9caa-26e186db0d4e&caller=1#findHighlighted>

6 <http://ccff02.minfin.fgov.be/KMWeb/document.do?method=view&id=a45e680a-b767-4475-bca4-ffd527ab7050&caller=1#findHighlighted>

7 Men zou zelfs de vraag kunnen stellen of een combinatie tussen een beurs en een contractuele aanstelling aan een universiteit of onderzoeksinstituut bij voorbaat uitgesloten is? Zie hiervoor ook het tweede punt over onderbrekingen van de beurs

onderbroken, periode waarin een beurs kan worden toegekend maximaal 72 maanden bedraagt, maakt dit dat alle vormen van loopbaanonderbreking/tijdskrediet (palliatieve zorgen, ouderschapsverlof, zonder motief,...) in principe ook toepasbaar zijn op bursalen. De praktijk leert ons dat de RVA in deze gevallen wel degelijk een uitkering uitbetaalt. Ook deze situatie is te weinig gekend en wordt niet algemeen toegepast.<sup>8</sup>

- **De bursaal is een sociaal verzekerde:** doordat een bursaal volledige sociale bijdragen afdraagt (enkel voor EU-onderdanen of landen waarmee een conventie is afgesloten), is hij/zij dus ook een volledig sociaal verzekerde, zowel voor pensioenen, werkloosheidsuitkeringen, ziekte en arbeidsongevallen. Er zou wel moeten nagegaan worden of de extra verzekeringen die onderzoeksinstellingen afsluiten in het kader van een arbeidsongeval ook volledig gelden voor de bursalen<sup>9</sup>. Tot slot is er het feit dat de uitkeringen, gebaseerd op het laatste brutoloon van de sociaal verzekerde (werkloosheid, pensioen,...), nadelig zijn voor de bursaal: de belastingvrijstelling impliceert immers een lager brutoloon.

### 2.3. Verschillen tussen bursaal- en werknemersstatuut

Er blijven nog steeds enkele belangrijke verschillen bestaan tussen het “bursaalstatuut” en het statuut van werknemer. Deze verschillen vormen soms een discriminatie of kunnen aanleiding geven tot misbruiken. Belangrijk blijft dat de bursaal **geen arbeidscontract heeft**, een logische conclusie uit de richtlijnen in de bovengenoemde circulaire maar wel met **een aantal problematische gevolgen:**

- **Hiërarchische lijn:** Aangezien een bursaal een “studiebeurs” krijgt en geen arbeidscontract, kan de promotor of wetenschappelijke instelling in principe geen hiërarchische controle uitoefenen op de bursaal. Dit betekent onder meer dat er geen controle kan/mag bestaan op arbeidsuren, arbeidsplaats, of de richting waarin het onderzoek uitgaat. In de praktijk is dit een zeer moeilijk gegeven, vooral doordat de meerderheid van de beurzen vandaag worden toegekend in het kader van projectfinanciering, waarbij de uitoefening van een dergelijke hiërarchische controle als noodzaak wordt gezien voor de goede uitvoering van het project. De outputfinanciering en haar weerslag op streefdoelen binnen instellingen,

---

<sup>8</sup> Een randopmerking kan men maken bij de toekenning van loopbaanonderbreking/ tijdskrediet of arbeidsduurvermindering deeltijds: dit zou, op basis van de interpretatie van de circulaire, moeilijker lijken (men werkt met “volle dagen”: in principe kan dus een 4/5de statuut waarbij 1 werkdag per week niet wordt gewerkt dus wel, halve dagen niet?). Wel moet er opgelet worden dat het openstellen van de mogelijkheden van een “deeltijdse” beurs niet aanleiding kan geven tot misbruiken: de praktijk leert ons dat soms misbruik wordt gemaakt van de precaire situatie van onderzoekers om hen deeltijdse contracten op te dringen, terwijl ze toch voltijds dienen te werken. Dit zou echter kunnen worden opgelost door de mogelijkheden van deeltijdse tewerkstelling te beperken tot bv. ouderschapsverlof, etc.

<sup>9</sup> Aan de Universiteit Gent is dit expliciet zo, geldt dit ook voor de andere instellingen?

faculteiten en vakgroepen en tot op het niveau van individuele onderzoekers zorgt voor een bijkomende prestatiedruk die men vaak ook aan bursalen willen opleggen.

- **Bursalen op projectfinanciering:** de vraag kan gesteld worden of het aanwerven van doctoraatsbeurzen op projectfinanciering hoegenaamd wel valt onder de toepassing van de circulaire rond de belastingvrijstelling. Bij projectfinanciering is er immers vaak geen sprake van vrij doctoraatsonderzoek door de bursaal maar wordt er duidelijk richting gegeven door de financier of de promotor. Soms legt de financier zelfs strenge regels op rond verslaggeving, die de bursaal dwingen in een uurrooster (bv. EU-financiering)<sup>10</sup>. Hoe met dit spanningsveld wordt omgegaan, hangt sterk af van instelling tot instelling maar werkt onduidelijkheid over de rechtspositie en misbruik in de hand. Kennisinstellingen beseffen dat ze hiermee opereren in een fiscale “grijze zone”, die vooral afgebakend wordt door zelfregulering instelling per instelling en waarbij bewust weinig regels op papier worden gezet.
- **Bursalen belast met andere taken dan wetenschappelijk onderzoek:** de circulaire verbieden duidelijk dat de bursaal andere taken uitoefent dan deze in het kader van zijn doctoraatsonderzoek (behalve dan max. 4u begeleiding praktijkklassen). In de praktijk ziet men dat bursalen vaak worden ingezet voor administratieve of technische taken, toezicht op of verbeteren van examens of werken aan contractfinanciering op “kassen”<sup>11</sup>. Soms leidt dit tot conflicten tussen bursalen en promotoren, vooral wanneer de mogelijkheden tot het behalen van een doctoraat door deze extra taken in het gedrang komt. Men kan zich voorstellen dat deze taken, in beperkte mate, belangrijk zijn voor de goede manier van werken binnen een onderzoeksgroep of instelling. Binnen het kader van een arbeidsovereenkomst zou dit dan ook geen probleem zijn: de taken die moeten worden opgenomen kunnen duidelijk worden omschreven. Bij een beurscontract kan dit niet en dit leidt tot willekeur.
- **Conflicten tussen bursaal en promotor of instelling:** door de onduidelijke rechtspositie van bursalen is het welzijn van de bursaal vaak sterk afhankelijk van de goede relatie met de promotor en de goodwill van deze laatste. Als er echter een conflict ontstaat, worden de pijnpunten van het “bursaalstatuut” duidelijk. In zo’n conflicten proberen sommige promotoren of instellingen misbruik te maken van deze onduidelijkheid door bursalen af te dreigen en te dwingen tot onwettelijke toegevingen. Een bursaal kan ook niet naar de arbeidsrechtbank gaan wanneer hij/zij zich gekort voelt in zijn rechten, behalve wanneer er wordt gepleit dat de beursovereenkomst een verdoken arbeidsovereenkomst is. Het kan echter vergaande gevolgen hebben als een rechter zo’n redenering volgt.
- **Beëindiging overeenkomst:** in principe heeft een beursovereenkomst een start –en einddatum en kan hier niet van worden afgeweken. In de praktijk kunnen zowel een instelling/promotor als de bursaal redenen hebben om deze overeenkomst vroegtijdig te

---

<sup>10</sup> Het gaat hier bv. om de discussie van het verplichte “timesheeten” bij EU-projecten: door deze verplichting staat bv. de KULeuven niet toe dat bursalen op deze projecten worden tewerkgesteld, de UGent doet het wel.

<sup>11</sup> Kassen = restmiddelen van onderzoeksprojecten, inkomsten uit dienstverleningsprojecten, opbrengsten uit verkoop van publicaties, ...

beëindigen. Als deze vroegtijdige beëindiging niet in wederzijdse toestemming gebeurt, wordt de uitkomst vaak bepaald door krachtsverhoudingen binnen de instelling (promotor vs. bursaal, instelling vs. vakbonden). Instellingen proberen dit te omzeilen door “voorwaarden” op te nemen waarbinnen een beursovereenkomst vroegtijdig kan worden stopgezet. Vaak impliceert dit een oneigenlijke uitoefening van een hiërarchische controle, hetgeen het bestaan van een mondelinge arbeidsovereenkomst kan doen veronderstellen. Opnieuw kan een arbeidsrechtbank weinig doen bij dergelijke conflicten tenzij de klager pleit voor de toepassing van de wet op de arbeidsovereenkomsten, met alle gevolgen van dien.

- **Ontbreken van functionele loopbaan en anciënniteit:** aan veel instellingen (vooral de universiteiten) wordt er in min of meerdere mate gewerkt met functionele loopbanen, ook voor het wetenschappelijk personeel. Bursalen vallen hier sowieso buiten: een bursaal die bv. na zijn beurs verder aangeworven wordt als wetenschappelijk medewerker, zal in een lagere graad starten dan indien hij van in het begin als wetenschappelijk medewerker zou gewerkt hebben en dus genoten zou hebben van de functionele loopbaan<sup>12</sup>. Sommige universiteiten gaan zelfs zó ver om de anciënniteit van bursalen niet te erkennen bij aansluitende postdoccontracten (bv. Door een bursaal na 4 jaar doctoraatswerk in te schalen als postdoc met 0 jaar anciënniteit)<sup>13</sup>.
- **Lagere eindejaarspremie en lager vakantiegeld:** doordat de eindejaarspremie en het vakantiegeld bij contractuele wetenschappelijke medewerkers bepaald wordt door het brutoloon, hebben doctoraatsbursalen een lagere eindejaarspremie en een lager vakantiegeld. Het gemiddelde verlies per jaar kan gerekend worden op 1.200-1.400€ netto per jaar<sup>14</sup>.
- **Lagere vervangingsinkomsten en pensioenen:** doordat de berekening van veel vervangingsinkomens (werkloosheidsuitkeringen, invaliditeitsuitkering,...) en pensioenen berekend wordt op het brutoloon en niet op het nettoloon, hebben bursalen lagere uitkeringen. Het brutoloon van de bursaal omvat immers niet de bedrijfsvoorheffing die wel zou worden betaald indien de persoon in kwestie als wetenschappelijke medewerker of als (doctor)assistent zou worden aangeworven. De impact hiervan voor een individu is moeilijk te berekenen maar de minderstorting aan de sociale zekerheid bedraagt wel verschillende duizenden euro's per jaar per bursaal.
- **Kortlopende contracten:** Een langdurige aaneensluiting van kortlopende bursaalcontracten kan leiden tot onzekerheid van de arbeidssituatie van de bursaal en tot een sterke afhankelijkheid van de goodwill van de promotor en de instelling. Doordat een procedure bij

---

12 Voorbeeld UGent: Wetenschappelijk medewerkers (WM) starten in loonschaal WM1, en gaan na 6 jaar functieanciënniteit over naar loonschaal WM1 (doctor-assistent AAP5 of PD1: ze hebben dus hetzelfde loon als iemand met een doctoraat). Bursalen krijgen dit niet.

13 Het niet vertrouwd zijn met het “bursaalstatuut” leidt trouwens tot toestanden waarbij sommige Federale Overheidsdiensten ook de anciënniteit als bursaal weigeren te erkennen, maar wel die van wetenschappelijke medewerkers.

14 Voor een bursaal tussen 0 en 4 jaar anciënniteit, zonder kinderen. Bedrag na aftrek RSZ en bedrijfsvoorheffing volgens de gangbare tarieven.

een arbeidsrechtbank bij voorbaat uitgesloten is, zijn de bursalen dus nog minder beschermd dan een onderzoeker met een werknemersstatuut in dezelfde situatie (bv. onrechtmatig toekennen contracten bepaalde duur)

- **Ontbreken van syndicale rechten:** in een tekst over de rechtspositie en loonvoorwaarden van doctoraatsbursalen uit 2009 van dr. Jon Sneyers (KUL, LBC) wordt gesproken over de problematiek van syndicale rechten voor bursalen, vooral in de vrije universiteiten<sup>15</sup>. In de praktijk komen bursalen vaak niet voor op kieslijsten voor sociale verkiezingen (enkel FWO bursalen worden aan de VUB opgenomen, de KUL sluit alle bursalen uit van deelname). Ze kunnen dus niet gekozen en beschermd worden als vakbondsafgevaardigde. Ondanks het feit dat het VOC Hoger Onderwijs wel degelijk (krachtens artikel II.1, 13°, c van het decreet van 19 maart 2004; heden vervangen door de Codex Hoger Onderwijs) bevoegd is voor materies rond bursalen, kunnen bursalen geen eigen vertegenwoordigers in lokale organen van collectief overleg verkiezen (in geval van sociale verkiezingen), en er ook zelf niet tot toetreden<sup>16</sup>.

Deze – waarschijnlijk nog onvolledige – opsomming van de problemen die het “bursaalstatuut” met zich meebrengt maken duidelijk dat het “bursaalstatuut” bijzonder ongunstig is voor de betrokkenen.

Er zijn ook in **Indirecte gevolgen van het “bursaalstatuut”**. In een tekst over de rechtspositie en loonvoorwaarden van doctoraatsbursalen uit 2009 toonde dr. Jon Sneyers (KUL, LBC), aan hoe de invoering van het statuut van doctoraatsbursalen geleid heeft tot een afkalking van statutaire en vaste contractuele tewerkstelling en tot een sterke stijging van tijdelijke tewerkstelling<sup>17</sup>. Het goedkope “bursaalstatuut” maakt dat steeds meer instellingen geneigd zijn stabiele arbeidscontracten te vervangen door preciaire beursstatuten.

En voor de volledigheid worden ook enkele **voordelen van het “bursaalstatuut”** vermeld. In sommige gevallen kan het ontbreken van een arbeidsinkomen meer rechten geven voor bv. bepaalde premies maar nadelen bij andere fiscale voordelen (bv. bij het afsluiten van een hypothecaire lening). Of een bursaal, alles bijeengenomen, meer voor –of nadelen geniet, hangt sterk af van de persoonlijke situatie (gezinssituatie, persoonlijke omstandigheden). Door de band genomen komt de bursaal er slechter uit dan de werknemer (bv. lager bruto zorgt voor lagere pensioenen, uitkeringen,...). Het is duidelijk dat zowel de voordelen als de nadelen kunnen beschouwd worden als een onbedoelde bijkomstigheid van het “bursaalstatuut”.

---

15 <https://lirias.kuleuven.be/bitstream/123456789/230483/3/bursalen.pdf>, Jon Sneyers, p.9, punt 4.3. Dit punt is ook belangrijk voor de discussie over het nieuw syndicaal statuut in het onderwijs, dan ook voor de voormalige rijksuniversiteiten

16 artikel II.1, 13°, c, luidt: de wetenschappelijke medewerkers en de bursalen werkzaam binnen een instelling, ongeacht de aard van de tewerkstelling of de herkomst van de bezoldiging

17 <https://lirias.kuleuven.be/bitstream/123456789/230483/3/bursalen.pdf>, zie p. 5, punt 3.2 en volgende

## 3. Decretale rechtspositie van bursalen

ACOD Onderwijs verdedigt de piste “Decretaal op Vlaams niveau de rechtspositie en de inzet van bursalen regelen”. Dit is een maatregel die de overgrote meerderheid van bovenliggende problemen zou kunnen oplossen en die de bursalen fundamenteel meer rechtszekerheid zou bieden over hun statuut. Voor alle duidelijkheid gaat het over het statuut van de belastingvrije beurzen, toegekend aan wetenschappers die in het kader van hun doctoraat onderzoek zonder arbeidscontract verrichten.

Het advies bestaat uit **twee delen**:

### 3.1. de rechtspositie van bursalen

Concreet zou een decretale rechtspositie voor bursalen minimaal volgende aspecten moeten bevatten:

- **De finaliteit van het “bursaalsstatuut” = het maken van een doctoraat:** het “bursaalsstatuut” is enkel bedoeld voor onderzoekers die vrij en ongebonden aan onderzoek doen ter voorbereiding van een doctoraat. Het toekennen van een doctoraatsbeurs kan slechts indien de betrokkene effectief is ingeschreven als doctoraatsstudent aan een Vlaamse universiteit. Dit betekent dat het statuut niet kan gebruikt worden voor prestaties in opdracht van de onderzoeksinstituting waaraan de onderzoeker verbonden is of van een derde partij. Er dient decretaal vastgelegd te worden op welke financieringsbronnen doctoraatsbursalen worden toegestaan, zodat verschillen tussen de onderzoeksinstitutingen onderling worden weggewerkt<sup>18</sup>.
- **Vaste termijn bij toekenning van bursaalcontracten:** de termijn is twee keer twee jaar (in totaal dus vier), met automatische verlenging na de eerste twee jaar indien er een positieve evaluatie is. Dit is reeds de praktijk aan de UGent. Kortere contracten kunnen enkel in het kader van een overbrugging, in afwachting van een goedgekeurd project, bij een onderzoeksinstituting of een externe financier<sup>19</sup>.
- **Beroepsmogelijkheid bij negatieve evaluatie na twee jaar:** de onderzoeksinstitutingen dienen een uniforme beroepsprocedure te voorzien voor bursalen die een negatieve evaluatie krijgen na hun eerste twee jaar beurs en dus dreigen niet verlengd te worden.
- **Geen vroegtijdige intrekking van de beurs:** enkel in geval van duidelijke wanprestaties kan een doctoraatsbeurs vroegtijdig (tijdens de looptijd van twee jaar) worden ingetrokken. Het vaststellen van de wanprestaties die de grondslag vormen voor het

---

<sup>18</sup> Algemeen kan men stellen dat er drie types van financieringskanalen voor onderzoek zijn: diegenen waar bursalen zonder discussie mogelijk zijn op dit moment (FWO-financiering, SBO-onderzoek van het IWT,...), een aantal kanalen waar het sowieso onmogelijk is (O&O-onderzoek in opdracht van bedrijven, al dan niet met publieke financiering,...), en tal van kanalen die in een grijze zone zitten (bijvoorbeeld onderzoek met meerwaarde voor bedrijven, maar waarbij die bedrijven slechts onrechtstreeks financieren: bv.: ICON-projecten bij IWT,...) Vooral bij deze grijze zone bestaan er verschillen tussen de onderzoeksinstitutingen over het al dan niet toestaan van bursalen.

<sup>19</sup> Typisch voorbeeld is promotoren die een kandidaat-bursaals bij het FWO of het IWT enkele maanden te werk stellen op een eigen kas om zo de periode tot de toekenning van het mandaat te overbruggen.



intrekken van de beurs dienen volgens een duidelijke procedure te verlopen met inbegrip van een beroepsmogelijkheid en recht op bijstand voor de bursaal.

- **Recht op (tijdelijke) schorsing van de beurs op verzoek van de bursaal:** dit zowel voor gemotiveerde loopbaanonderbreking (bv. palliatieve zorgen, ouderschapsverlof,...) of bij ziekte of zwangerschap maar ook voor deelname aan activiteiten buiten de instelling in het kader van het lopende onderzoek (bv. bij betaalde stages in het buitenland,...)
- **Periodes als bursaal dienen meegeteld te worden in anciënniteitsopbouw, functionele loopbaan en gelden als beroepservaring als wetenschapper:** verplichting van de bursaal jaren mee te tellen bij de anciënniteit van een vervolgtewerking (bv. als postdoc) en mee te tellen binnen de functionele loopbaan van de universiteit.<sup>20</sup> Tegelijkertijd moet de overheid de jaren als bursaal meetellen als relevante beroepservaring: dit is vooral belangrijk voor bursalen die achteraf bij de overheid worden tewerkgesteld en deze beroepservaring dienen te bewijzen.<sup>21</sup>
- **Toekennen van syndicale rechten, zowel actief als passief (vertegenwoordiging op lokaal niveau, syndicale premie,...):** de ondernemingsraden en onderhandelingscomités in de onderzoeksinstellingen moeten expliciet ook de bevoegdheid krijgen over bursalen. Bursalen moeten stemrecht krijgen in sociale verkiezingen en ook verkiesbaar zijn.
- **Nettobedrag beurs gelijk aan assistent met dezelfde gezinssituatie:** de hoogte van de beurs moet zo berekend worden dat het nettobedrag gelijk is aan het nettoloon van een assistent in dezelfde gezinssituatie als de bursaal. Vandaag wordt hiermee geen rekening gehouden zodat dit negatief uitvalt voor bursalen met partner en/of kinderen. De laatste verschillen die nog zouden bestaan tussen de wetenschappelijke instellingen rond de nettobedragen van de beurs moeten worden weggewerkt.
- **Gelijke rechten op pensioen en andere uitkeringen, vakantiegeld, eindejaarstoelage als onderzoekers in het werknemersstatuut:** vandaag worden de sociale bijdragen voor bursalen in de meeste gevallen berekend op een brutoloon dat lager is dan bij werknemers, net omdat bursalen geen bedrijfsvoorheffing betalen. Dit betekent dat de RSZ-bijdragen voor pensioenen en andere uitkeringen ook lager zijn en dus ook de uitkeringen. Er zijn precedents waarbij de RVA toestaat dat hogere RSZ-bijdragen worden betaald om dit verschil te compenseren. Deze werkwijze moet algemeen worden toegepast. Ook het eindejaarstoelage en vakantiegeld moeten berekend worden op het (fictieve) hogere brutoloon van een onderzoeker in het werknemersstatuut.

---

20 Bv.: een beginnend onderzoeker start als bursaal in graad WM1, maar de jaren als bursaal tellen mee als graadanciënniteit naar een hogere schaal achteraf (WM2). De graadanciënniteit bij een voorgaande tewerking als WM wordt doorgerekend als het bursaal, het nettobedrag van de beurs wordt automatisch gelijkgesteld met het nettobedrag dat de bursaal zou verdienen in een functionele loopbaan als werknemer.

21 Een aantal overheidsinstellingen weigeren op dit moment deze jaren mee te tellen als beroepservaring, waardoor mensen met een verleden als bursaal in lagere schalen terecht komen als mensen die exact hetzelfde werk zouden uitgevoerd hebben in een werknemersstatuut.

- **Gelijke rechten op terugbetaling woon-werkverkeer, bonussen en andere extralegale voordelen die werknemers van de onderzoeksinstelling genieten:** bursalen genieten niet overal van de terugbetaling voor woon-werkverkeer, fietsvergoedingen en andere bonussen en voordelen die werknemers binnen hun instelling wel genieten. Dit moet worden gelijkgetrokken. ACOD Onderwijs is voorstander van een extralegaal pensioen voor de niet-statutaire medewerkers dat best op sectoraal vlak geregeld wordt (de sector wetenschappelijk onderzoek in de Vlaamse Gemeenschap bv.) en van de opname van de bursalen in het extralegaal pensioenfonds.
- **Gelijke rechten op vakantieverlof, dienstvrijstelling,... zoals werknemers aan de onderzoeksinstelling**

Een decretale rechtspositieregeling voor bursalen dat deze aspecten meeneemt, zou voor het overgrote deel de discriminaties wegwerken waar deze belangrijke groep onderzoekers in Vlaanderen mee te maken krijgen.

### 3.2 Postdoctorale bursalen

Er bestaat een tendens aan de onderzoeksinstellingen om, vooral bij buitenlandse onderzoekers, te werken met “postdoctorale beurzen”. Postdoctorale onderzoekers hebben reeds een zekere periode van doctoraatsonderzoek achter de rug, vaak in het “bursaalstatuut”. Het nog langer in een onzeker statuut behouden, is sociaal moeilijk verdedigbaar. Vandaar dat bepaalde universiteiten (zoals de UGent) dit soort beurzen zo veel mogelijk beperken tot buitenlandse onderzoekers die voor een korte periode in België verblijven. Het voorstel zou zijn om dit mee te nemen in het decretaal statuut:

- **Postdocbeurzen kunnen enkel worden toegekend aan buitenlandse onderzoekers die voor korte periode in België verblijven** en daarna het land verlaten. Ze mogen dus niet worden gebruikt voor Belgische onderzoekers of voor buitenlandse onderzoekers die in het land zouden blijven. Ze kunnen dus enkel worden toegekend in het kader van vooraf vastgelegde korte verblijven van onderzoekers.
- **De maximumperiode voor postdocbeurzen wordt beperkt tot 3 jaar:** daarna moet sowieso met een arbeidsovereenkomst worden gewerkt.
- **Alle hierboven opgesomde rechten voor doctoraatsbursalen moeten ook gelden voor postdocbursalen** behalve de eerste twee punten rond de finaliteit van het behalen van een doctoraat en de periode van max. 48 maanden. Bij het nettobedrag van de beurs kan hier dan verwezen worden naar het nettoloon van een doctor-assistent met dezelfde anciënniteit en familiale situatie als de bursaal.