

Grondtekst

Wij zijn 0.7, een vakbond voor academisch personeel op tijdelijke contracten aan de Nederlandse universiteiten. Het document dat u nu voor zich heeft is het verklarende plakkaat bij een grondtekst of programma dat nog opgesteld moet worden. Wat wij al weten is dat het manifest zal draaien om het verbeteren van de arbeidsomstandigheden en inclusiviteit aan de Nederlandse universiteiten. Er is een radicale verbetering nodig. Derhalve zal deze verklaring pleiten voor een directe afschaffing van het systemische overwerk in onze academie, en het hervormen van systemen van aansprakelijkheid en verantwoordelijkheid, en het bevorderen van carrièreperspectief. In de eerste fase zullen wij dit proberen te bewerkstelligen door het vormen van een collectief van academische werknemers op tijdelijke contracten binnen alle Nederlandse universiteiten, en door met alle instituten en belangenorganisaties in gesprek te gaan. Maar wij zullen ons naast het gesprek ook voorbereiden op actie. Dit zal o.a. zijn: actie voeren, staken, en weigeren nog langer werk te publiceren onder het vaandel van een universiteit zolang deze daar niet voor betaalt. Het label van de vakbond 0.7 zal dan dienen als kwaliteitskeurmerk voor het publiceren van wetenschappelijk onderzoek dat wij weigeren onder de noemer van een universiteit uit te brengen.

Het is inmiddels een cliché, maar de coronacrisis heeft structurele misstanden blootgelegd die niet langer te negeren zijn. Dit is waar voor de misstanden binnen de Nederlandse universiteiten zoals het waar is voor de misstanden in de Nederlandse samenleving. Een totaal ongeïnteresseerde minister kan – als ze het al zou willen – de academische werknemers aan de Nederlandse universiteiten niet beschermen tegen de kaalslag van jarenlange bezuinigingen, en het assimileren aan neoliberale bureaucratie en marktdenken binnen de organisaties zelf. We moeten concluderen dat de huidige situatie zorgt voor uitbuiting van het academisch personeel. Ondanks dat er in onze directe omgeving tal van mensen zijn die ons proberen te beschermen tegen het instituut van de academische wereld, zijn de structuren van de academie zelf evident exploitatief. Ingecalculeerd maar onbezoldigd overwerk. Contracten zonder perspectief. Beleid zonder inspraak. Een enorme mate van verantwoordelijkheid en zelfstandigheid voor de werknemer, die dit werk doet tegen een bezoldiging die past bij een ‘opleidings’-traject. Gebrek aan institutioneel toezicht op de kwaliteit van supervisie. Dit alles pleegt een enorme kaalslag op de gezondheid, kwaliteit van werk, carrièreperspectief en leefomstandigheden van onderzoekers en onderwijzers aan de universiteiten.

Aan deze situatie moet een einde komen. Wij zijn geen romantische kunstenaars die bereid zijn onze oren af te snijden voor het grotere belang van de academische wereld of de samenleving. Sterker nog, de huidige situatie komt ook zeker de academische wereld en de samenleving niet ten goede. Slechts een fractie van onze tijd gaat in onderzoek zitten, baanbrekend onderzoek wordt vaak niet gefinancierd, talentvolle mensen vallen weg of komen nooit de muren van de universiteit binnen en er is te weinig aandacht voor het onderwijs. Wij willen een betere universiteit, voor onszelf, voor de student, en voor de samenleving. Wij beginnen door onszelf opnieuw tot de universiteit te verhouden als hetgeen wat we leveren: arbeid. Wij eisen een rechtvaardige arbeidsrelatie. Rechtvaardigheid (of ‘social justice’) is een term waar wij als academici de mond vol van

hebben, maar als wij naar onze eigen praxis kijken moeten we concluderen dat we telkens maar weer tekort schieten. We schieten tekort in het waarborgen van diversiteit, in het beschermen tegen discriminatie, seksuele intimidatie of erger, en we schieten tekort in arbeidsrelaties. Met dat laatste punt zullen wij beginnen, maar deze voorstaande punten zullen ook tot onze kerndoelen behoren.

De klacht is simpel. Arbeidsrechten lijken in de praktijk niet voor ons te gelden. Wij krijgen niet betaald voor een groot deel van onze arbeid. Wij worden gedwongen gratis over te werken. Bovendien zijn wij geen eigenaar van onze intellectuele arbeid, zowel het onderzoek als het onderwijs is voor de universiteit. Wij hebben niet het baanperspectief dat zou passen bij onze functies, en de structuren om deze bespreekbaar te maken en aan te vechten ontbreken. De universiteit, en daarmee de academische wereld, leunt op het negeren van arbeidsrechten van academici aan het begin van hun carrière, en werknemers op tijdelijke contracten. Dit is systemisch. Geen toeval. Geen incident. Maar structureel en bewust. Bovendien is het voor de mensen die het werk doen, het onderwijzend en onderzoekend personeel (en wij sluiten niet uit dat andere groepen zoals facilitair personeel ook met deze problemen zitten) onmogelijk dit aan te kaarten bij de mensen die hier verantwoordelijk voor zijn. Door de typisch neoliberale verspreiding van aansprakelijkheid over een aantal bureaucratische processen, procedures, organisaties en managers, is het praktisch onmogelijk om degenen die de beslissingen nemen daarop aan te spreken.

Onze leidinggevenden, begeleiders, promotoren, senior onderzoekers enzovoort, zijn niet degenen die willens en wetens te weinig DCU per vak uitschrijven, niet degenen die ons salaris of contract opstellen, niet degenen die uitgebreide feedback of declaratiesystemen verzinnen. Zij proberen ons eerder uit de wind te houden. Maar wij zijn van mening dat dit niet genoeg is. Zij schieten tekort, zoals wij zelf tekortschieten, door een systeem in stand te houden wat ons opvreet. Daarmee zijn wij allen medeverantwoordelijk voor alle mensen die buiten dit systeem vallen, omdat ze het niet vol konden houden en ziek uitvielen, of niet de middelen hadden die de overblijvers wel hebben. Wat voor zin heeft een volgende diversiteitscommissie als de positie van wetenschapper exclusief is gereserveerd voor mensen met het privilege om een carrière te cultiveren op hun eigen middelen en tijd?

Er zijn al vele vakbonden, vele belangenorganisaties, vele inspraakmechanismes, en één van onze hoofddoelen is het opzoeken van samenwerkingsverbanden met dezen. Idealiter zullen wij moeten concluderen dat wij niet nodig zijn en kunnen wij ons voegen binnen een al bestaande organisatie. Echter constateren wij momenteel dat al deze organisaties tot nu toe de beschreven situatie niet hebben kunnen voorkomen noch verhelpen. De hiërarchische structuur van onze universiteiten laat geen inspraak en invloed van binnenuit toe. Er is nauwelijks democratische inspraak mogelijk, en er is te weinig onafhankelijk toezicht van buiten. Carrière wordt gemaakt door het opbouwen van een goed netwerk en dit maakt het risicovol om een kritische houding aan te nemen. Ook tijdens de coronacrisis bleek er weinig mogelijkheid tot inspraak. Bij besluiten over bijvoorbeeld: het open houden van kantoren, het meedenken aan oplossingen, het verlengen van contracten, het voorkomen van geestesziektes, het online inwerken van nieuwe krachten en over de ontwikkelingsuren voor het online zetten van het onderwijs werd er niet met de medewerkers overlegd. Zij stuiten

op procedures, mails van ondersteunend personeel dat er niet over gaat, een vermeend geldtekort (wij noemen het prioriteit) en mindfulness-cursussen. Er was soms hulp, er waren soms middelen, er was aandacht, maar altijd vanuit een betrokken persoon, of een hub/collectief/vakgroep die er probeerde 'het beste van te maken'. Structureel als organisatie, als universiteiten, en als academische wereld schoot het enorm tekort, zoals het al zo lang tekort schiet, en tekort zal blijven schieten. Het is nu slecht en het wordt niet vanzelf beter. In elk geval niet door te doen wat er al reeds is gedaan. De ondemocratische en hiërarchische structuren zorgen ook voor een enorm gebrek aan diversiteit en inclusiviteit. Daarom zien wij ruimte voor een nieuwe organisatie. Een die als collectief kan staan achter individuen die kritiek willen uiten, en van buiten druk kan uitoefenen zodat er binnen de universiteit ruimte ontstaat voor verandering. Wij hebben de hoop dat onze organisatie zichzelf snel overbodig heeft gemaakt.

Wij willen meer actie en meer activisme! Minder consensus. Minder angst voor het falen als academicus, of voor wantrouwende ogen binnen een organisatie omdat wij breken met de *status quo* van een over-hiërarchische organisatie. Dit betekent niet dat wij het conflict aan willen met onze onderzoekscholen, met onze leidinggevenden, met onze rectoren, tutoren, en professoren. Wij zien hen als onze medestanders. In de geest van WO-inactie en met een extra saluut aan Ingrid Robeyns, wie zonder dat zij het weet voor ons een groot inspirator is, zullen we proberen de problemen aan de kaak stellen. Wij willen serieus nadenken over (wit) staken, serieus nadenken over het ontmantelen van de VSNU, serieus meespreken over een herstel van onze arbeidsrechten. Wij weigeren nog langer een passief ontvanger van beleid te zijn, maar eisen een stoel aan de tafel. Wij doen immers het werk, en hebben inzicht in wat ons er momenteel van weerhoudt ons werk zo goed mogelijk te doen.

Wij kiezen de naam 0.7 omdat dit symbool staat voor wat er mis is. Voor een tijdelijk docent is 0.7 de max voor een contract, omdat het voor iedereen duidelijk is dat er bij een contract van 0.7 al meer uren worden gewerkt dan een fulltime-contract eist. Het is dus voor iedereen duidelijk dat systematisch overwerk de norm is. Met de keuze voor deze naam willen wij de absurditeit van deze norm expliciet maken. Er is maar één conclusie die je eruit kan trekken: er moet verandering komen.

De vakbond 0.7 stelt allereerst de volgende concrete stappen voor:

1. Als vakbond gaan wij het gesprek aan met bestaande groepen en organisaties binnen de academische wereld. We vormen een breed netwerk dat ons kennis biedt, inzicht geeft en waarmee we impact kunnen hebben. Op de korte termijn zullen wij ons richten op medewerkers op tijdelijke contracten, maar staan open voor academici in het algemeen. Wij zullen actief zijn bij meerdere universiteiten, zodat we ervaringen kunnen vergelijken en 'best practices' als voorbeeld kunnen nemen. Als er in Nijmegen iets goed gaat, en in Utrecht niet, dan willen wij de Universiteit Utrecht ter verantwoording roepen. Omdat wij erkennen dat over de faculteiten de problematiek verschilt, richten wij ons aanvankelijk op de geesteswetenschappelijke faculteit, maar wij zijn bereid ons open te stellen voor andere faculteiten, als blijkt dat er vergelijkbare problemen spelen.

2. Wanneer wij werk doen in onze eigen tijd, zullen we dat niet langer publiceren onder de naam van de universiteit. Wij zullen dit wetenschappelijk werk uitbrengen onder de vakbondsnaam en hopen als vakbond een kwaliteitsgarantie te kunnen geven. Wij zijn een collectief dat wetenschappelijk onderzoek publiceert, en zullen ons ervoor hardmaken dat het intellectuele eigendom en commerciële eigendom ofwel bij het collectief blijft, of aan de academische wereld als geheel wordt gegeven. Wij hopen dat het als pressiemiddel mag dienen, en exemplarisch mag zijn, van het vele gratis werk wat academici aan de universitaire wereld geven. Dat men achteraf erg te spreken is over ons gratis werk, terwijl wijzelf al met een burn-out de academie hebben verlaten, is niet langer acceptabel. Nogmaals, wij weigeren een getormenteerd genie te zijn, terwijl wij gewoon in loondienst zijn. We vragen ook niet aan een vakkenvuller zich zo te vereenzelvigen met zijn werk dat hij de nachtdienst even gratis doorspiegelt. Ons onderzoek gaat niet langer naar de universiteit als de universiteit ons daar niet voor betaalt.