

Maakte de VU zich schuldig aan leeftijdsdiscriminatie bij de reorganisatie van Aard- en Levenswetenschappen? Die vraag ligt nu bij het College voor de Rechten van de Mens. Hoe het zover kwam.

Oud en afgedankt?

DOOR WELMOED VISSER
ILLUSTRATIE BAS VAN DER SCHOT

“Superspecialisten maakte de VU van ons op papier, en vervolgens zei ze dat er in de nieuwe, afgeslankte faculteit geen ruimte was voor onze *solistische onderzoeklijnen*.” Zo vat milieuwetenschapper Matthijs

Hisschemöller de zaak samen. De gevolgde aanpak trof met name oudere werknemers, die hebben immers tijd gehad om een eigen onderzoekslijn op te bouwen: van de 27 voltijdsbanen voor 55-plussers zijn er na reorganisatie nog 13 over. De vraag is natuurlijk of dat leeftijdsdiscriminatie is. Daarover buigt het College voor de Rechten van de Mens zich nu. De aanklacht is ondertekend door twaalf medewerkers, afkomstig van het Instituut voor Milieuvraagstukken en de afdeling Aardwetenschappen. Acht van hen zijn nog ontslagbedreigd. De anderen zijn met vervroegd pensioen, hebben ander werk of een regeling getroffen, maar ondertekenden de brief uit solidariteit. Ook vakbond FNV ondersteunt de aanklacht.

Twee keer zoveel ouderen

Feit is dat het aandeel van oudere werknemers onder de ontslagbedreigden disproportioneel groot is. Het aantal 55-plussers daalt door de reorganisatie van 26 naar 16 procent. Maar liefst 57 procent van de opbrengst van de reorganisatie komt voor rekening van deze groep. Dat is twee keer zoveel als je bij een leeftijdneutrale reorganisatie zou mogen verwachten. Dat Gerrit van der Wal, het hoofd van de commissie die het reorganisatieplan opstelde, zich liet ontvallen dat onderzoek moet gebeuren met 'mensen die goedkoper zijn, dus van rond de dertig of veertig in plaats van mensen rond de vijftig', versterkt de indruk dat de VU niet al te hard haar best heeft gedaan om het afspiegelingsbeginsel (uit elke leeftijdsgroep ongeveer evenveel mensen ontslaan) te hanteren. De VU heeft zich hier overigens van gedistantieerd, maar toen was de indruk al gewekt.

Superspecialisten

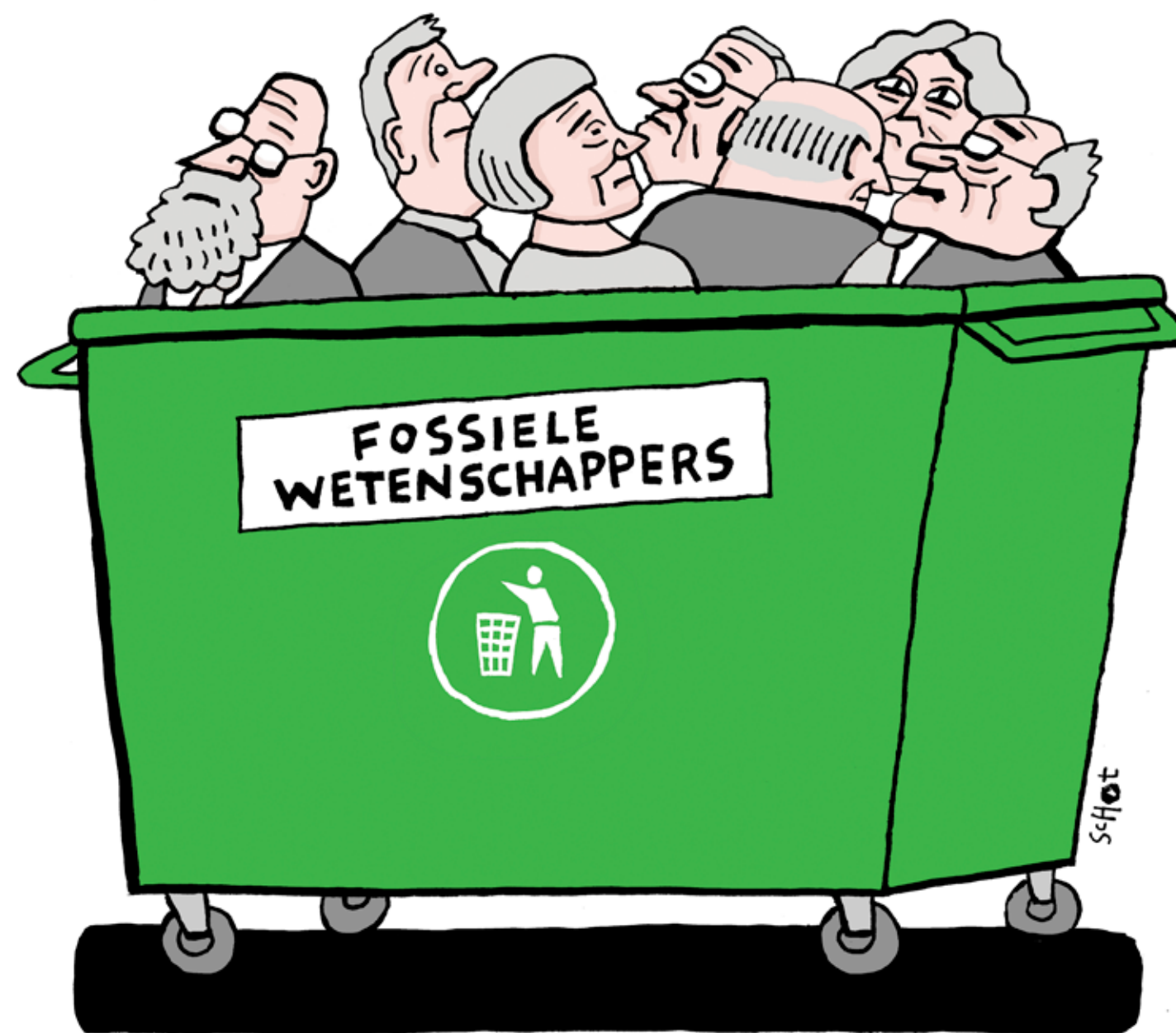
Ontslagbedreigden herkenden zich niet in de functieomschrijving die bij de reorganisatie als argument werd gebruikt om hen boventallig te verklaren. Ze waren tot superspecialisten gemaakt. Hisschemöl-

ler: “Ik geef het vak *energy system transitions*, en in de functieomschrijving was ik ineens transitie-specialist, wat ik niet ben. Ik houd me bezig met de vraag hoe je burgers en andere partijen betreft bij de overgang naar duurzame energiesystemen. Dat onderwerp blijft de VU gewoon doen, maar dan met jongere wetenschappers.”

De Adviescommissie Sociaal Plan FALW, waar ontslagbedreigden beroep konden aantekenen, gaf hen hierin overigens in een flink deel van de gevallen gelijk: 4,5 van de 11 klachten werden gegrond verklaard, maar bij slechts één persoon werd de ontslagbedreiging teruggedraaid. De keuze voor 'toekomstbestendige onderzoeksgroepen met voldoende kritische massa' is een keuze voor eenvormigheid, en een keuze waarbij in Hisschemöllers ogen de academische vrijheid in het geding is: “Onderzoek hoort gedreven te zijn door nieuwsgierigheid. Als je dan gaat zeggen: we ontslaan iedereen die niet hetzelfde doet als zijn of haar hoogleraar, is dat dodelijk voor het wetenschappelijke klimaat.”

Gedwongen overstap

Een tweede belangrijke klacht van de ontslagbedreigden is dat zij zich onder





druk gezet voelen om in dienst te gaan bij POSG, een commercieel arbeidsbemiddelingsbureau waarmee de VU een contract heeft afgesloten. Het bureau neemt degenen in dienst die na een jaar in de zogeheten transitieorganisatie nog geen ander werk hebben gevonden. POSG neemt alle werkgeverslasten over en begeleidt de ontslagenen naar passend werk. Het is voor het eerst dat dit bureau wetenschappers naar nieuw werk begeleidt. Tot nu toe werkten ze met ambtenaren. "Ik ben als de dood voor wat passend werk inhoudt", zegt Hisschemöller, "ik ben visueel gehandicapt, veel werk is nu eenmaal niet geschikt voor mij." Ook is er een meer principieel punt: als je in dienst treedt bij POSG, kun je je ontslag niet meer aanvechten. En als je niet in dienst wilt treden bij de POSG, bijvoorbeeld omdat je je ontslag bij de rechter wilt aanvechten, dreigt de VU aan uitkeringsinstantie UWV te melden dat je passend werk (namelijk via de POSG) weigert. Een Catch-22-situatie dus. Financieel is de regeling van de POSG vergeleken met het reguliere traject van de BWNW (Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Nederlandse Universitei-

ten) en WW niet slecht, in veel gevallen is die zelfs beter, maar je mogelijkheid om je ontslag aan te vechten ben je kwijt. Bovendien kun je in dienst treden bij de POSG zo geen vrijwillige keuze meer noemen. Dat is een consequentie die de vakbonden waarschijnlijk niet hebben overzien toen ze het Sociaal Plan ondertekenden.

Niet thuis

Dat de ontslagbedreigden zich tot de Commissie voor de Rechten van de Mens hebben gewend, is omdat ze intern nergens naartoe konden. Ja, er was een Adviescommissie Sociaal Plan FALW, maar die achtte zichzelf niet competent om een uitspraak te doen over leeftijdsdiscriminatie en over de POSG-kwestie. De Commissie van Beroep, waar VU-medewerkers naartoe konden als ze een arbeidsconflict hadden, is afgelopen juli opgeheven vanwege een wetswijziging. En ook het college van bestuur gaf niet thuis. Over

leeftijdsdiscriminatie schrijft het college: 'Het klopt dat de gemaakte strategische keuzes tot gevolg hebben dat er een hoger percentage oudere werknemers getroffen wordt. Dat is echter geen bewuste keuze, maar het gevolg van de keuze voor inhoudelijk toekomstbestendige onderzoeksgroepen.'

Weerwoord

Daarom stapten de VU-medewerkers naar het College voor de Rechten van de Mens. Die achtte de klacht over leeftijdsdiscriminatie van de VU-medewerkers wel zo relevant dat ze er een zaak van maakt en de VU eind december heeft gevraagd om weerwoord. Totdat de zaak wordt behandeld, ergens komend voorjaar, wil jurist De Groot, die de zaak voor het college in behandeling heeft, er inhoudelijk niet op ingaan. Ook het VU-bestuur wil er op dit moment niets over kwijt, er wordt gewerkt aan een antwoord.

De ontslagbedreigden wendden zich tot de Commissie voor de Rechten van de Mens omdat ze intern nergens naartoe konden

Een ingrijpende reorganisatie zette bij de faculteit Aard- en Levenswetenschappen (FALW) de verhoudingen flink onder druk. De meningsverschillen zijn nog niet opgelost, blijkt bij de presentatie van het evaluatierapport over de reorganisatie.

Gereorganiseerd, maar nog steeds verdeeld

DOOR WELMOED VISSER

Wie zich het tumult herinnert waarmee de reorganisatie bij FALW gepaard ging: lawaaidemo's, animositeit tussen afdelingen en de bezetting van de Kerkzaal door studenten aardwetenschappen, vindt hiervan weinig terug in het onderzoeksrapport van de onafhankelijke commissie (waarin onder meer oud-UvA-baas Paul van der Heijden zat) die heeft gekeken hoe de aanloop naar de reorganisatie bij FALW verlopen is. Het rapport is nu al omstreven. De ondernemingsraad distantieert zich op een aantal belangrijke punten ervan. De commissie schrijft vooral over de bestuurlijke lijnen: hebben bestuurders en de leden van de ondernemingsraad en de onderdeelcommissie juist gehandeld, is de belangrijkste vraag. En het antwoord daarop: ja, in grote lijnen heeft het bestuur goed gehandeld. De financiële noodzaak van de reorganisatie is voldoende aangetoond. Wel had het bestuur duidelijker moeten maken hoe de taakverdeling was tussen het faculteitsbestuur en het college van bestuur,

vindt de commissie. En is de discussie erg afgedwaald van de inhoudelijke keuzes en eenzijdig gegaan over het geld. De ondernemingsraad krijgt een tik op de vingers omdat hij ontslagbedreigde OR-leden en leden van de onderdeelcommissie direct heeft laten meepraten in vergaderingen met bestuurders. Dat vindt de commissie 'ongepast'. Or-bestuurslid Henk Olijhoek is het daarmee oneens: "Wij vinden dat ook ontslagbedreigden een relevante bijdrage kunnen leveren aan de discussie, we gaan niet voor de toekomst toezeggen dat we dat niet meer zullen doen."

Oneens over cijfers

Ook is de OR teleurgesteld dat de commissie weinig aandacht heeft voor de financiële onderbouwing van het reorganisatieplan en het rapport Berenschot, dat een alternatieve, minder ingrijpende reorganisatie voorstelde. De cijfers, waarover de strijdende partijen bij FALW het van meet af aan niet eens waren, zijn hier weer het discussiepunt. Yvonne Kops, directeur bedrijfsvoering van FALW: "De commissie had alle stukken tot haar beschik-

king en is het eens met het faculteitsbestuur en het college van bestuur dat de problemen te ernstig waren voor een zachtere reorganisatie zonder gedwon-

gen ontslagen. Aardwetenschappen had bijvoorbeeld een structureel tekort van 1 miljoen. Dat kun je alleen oplossen met ingrijpende maatregelen." En die vijf ton overschot die het Instituut voor Milieuvraagstukken (IvM) komend jaar verwacht? Is die dan geen teken dat er te rigoureuze is ingegrepen? "Je kunt zo'n getal niet uit de context halen", vindt vicedecaan Hubertus Irth, "het IvM had een schuld van 3 miljoen. Die heeft de faculteit overgenomen, dan is het logisch dat het instituut nu weer meedoet met de opbouw van een gezonde financiële reserve."

Moelijke taak

Een van de dingen waarover alle partijen het wel eens zijn is dat je in de toekomst eerder moet ingrijpen. Het faculteitsbestuur heeft de afgelopen jaren geijverd voor een betere financiële (project)administratie op de VU, waardoor knelpunten eerder aan het licht zullen komen. De faculteit is zelf zo transparant mogelijk bij de verdeling van het geld. Irth: "Wij hebben elf afdelingen bij FEW/FALW. Die krijgen een deel van het geld en daarmee maken ze hun eigen plannen. De afdelingsmanagers zijn er verantwoordelijk voor dat de begroting klopt." Zijn de problemen daarmee voorbij? Olijhoek betwijfelt het: "Het is een faculteit die geen eenheid vormt. Ik maak me daar wel zorgen over. Ik denk dat daar nog een moeilijke taak ligt voor het faculteitsbestuur." 

De discussie is erg afgedwaald van de inhoudelijke keuzes