

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

190

Vragen van het lid **Özdi** (GroenLinks) aan de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap over *de verslechterde positie van promovendi* (ingezonden 27 september 2017).

Antwoord van Minister **Bussemaker** (Onderwijs, Cultuur en Wetenschap) (ontvangen 12 oktober 2017).

Vraag 1

Kent u de uitkomsten van de Monitor Arbeidsvoorwaarden Promovendi 2016 van het PNN?¹

Antwoord 1

Ja. Vorig jaar hebben de leden Mei Li Vos en Kerstens (PvdA) mij naar aanleiding van de monitor 2015 soortgelijke vragen gesteld.

Vraag 2

Herkent u de conclusie van de betreffende monitor, namelijk dat de arbeidsvoorwaarden van promovendi in Nederland zijn verslechterd de afgelopen jaren? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 2

Nee. Het beeld dat de arbeidsvoorwaarden van promovendi in Nederland zijn verslechterd, herken ik niet. De monitor waaraan u refereert betreft alleen de contractvorm en de aanstellingsduur. Andere arbeidsvoorwaarden worden daarin niet genoemd. De gegevens voor het onderzoek zijn afkomstig uit de vacatureteksten van Academic Transfer. Dit is de belangrijkste en grootste Nederlandse vacaturebank voor posities bij universiteiten, universitair medische centra en andere kennisinstellingen. Onduidelijk is of dit alle vacatures betreft. Ook valt op basis hiervan niets te zeggen over de afspraken die daadwerkelijk tussen een werknemer en een werkgever worden gemaakt.

¹ PNN: Promovendi Netwerk Nederland; <http://www.hetpnn.nl/monitor-arbeidsvoorwaarden-promovendi/>

Vraag 3

Deelt u de mening dat het onwenselijk is dat, zoals PNN concludeert, het percentage «dubieuze» aanstellingen (meestal contracten korter dan vier jaar, verplicht parttime en/of grote onderwijsbelasting) is toegenomen ten opzichte van 2015, van 10,1% naar 14,2%? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 3

Universiteiten en hogescholen bieden arbeidsovereenkomsten of aanstellingen aan die in overeenstemming zijn met de wet en de universitaire collectieve arbeidsovereenkomst. Dat kan ook een dienstverband zijn van korter dan vier jaar of van minder dan 1 fte. Er is geen sprake van «dubieuze» contracten.

Uit navraag naar de praktijk is gebleken dat dienstverbanden die kleiner zijn dan 1 fte doorgaans in onderling overleg worden afgesloten tussen werkgever en werknemer. De dienstverbanden van drie jaar zijn over het algemeen een vervolg op een (tweejarige) research master of een masterthesis die de basis biedt voor een verdere promotie. Daarnaast zijn er promovendi die het promotietraject combineren met andere werkzaamheden.

Uit het rapport Promoveren werkt van de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen² blijkt overigens dat naast de gewone promotietrajecten behoefte bestaat aan andere vormen.

Ik ben van mening dat promotieonderzoek plaats moet vinden binnen de overeengekomen duur van het dienstverband. Het kan niet zo zijn dat met promovendi met een dienstverband een promotietraject wordt afgesproken dat alleen gerealiseerd kan worden met een forse tijdsinvestering van promovendi buiten de reguliere arbeidstijden.

Vraag 4

Deelt u de mening dat het onwenselijk is dat, zoals PNN concludeert, ten opzichte van 2015 er geen duidelijke verbetering zichtbaar is in de arbeidsvoorwaarden van promovendi? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 4

Ik deel de conclusie van PNN niet. Zoals bij vraag twee aangegeven is geen sprake van arbeidsvoorwaarden, maar van contractduur en omvang van het dienstverband. Het aantal promovendi met een vierjarig contract is volgens de PNN ongeveer gelijk gebleven. De overige aantallen schommelen enigszins. Ik vind deze aantallen te klein om daar conclusies aan te verbinden. Ook de vergelijking tussen slechts twee jaar, 2015 en 2016, is te gering om daaruit conclusies te trekken.

Het stelt mij overigens gerust dat net als in 2015 ook in 2016 ongeveer 90% van de vacatureteksten uit Academic Transfer een contract met een duur van vier jaar met een voltijdsdienstverband betreft. Hoewel dit geen 100% is, is dit een stap in de goede richting waarbij ik hoop dat het percentage nog zal toenemen.

Vraag 5

Bent u van mening dat de aanbevelingen die het PNN heeft gedaan ter verbetering van de arbeidsvoorwaarden van promovendi, zouden moeten worden uitgevoerd? Zo nee, kunt u per voorgestelde aanbeveling aangeven waarom niet?³

Antwoord 5

Ik ben het met het PNN eens dat werving, selectie en vacaturevervulling transparant moeten zijn. Medezeggenschap en het sociaal jaarverslag vervullen hierbij een belangrijke rol en op de sites van DUO en de VSNU zijn cijfers beschikbaar.

² «Promoveren werkt», verkenning van de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen, Amsterdam (KNAW 2016).

³ Het PNN beveelt aan om te zorgen voor transparante vacatures en als norm een vierjarig fulltime contract na te streven. Het PNN adviseert promovendi en universiteiten tevens te letten op de combinatie van factoren die een belemmering kunnen vormen voor het tijdig en succesvol afronden van het promotietraject (hierbij valt onder andere te denken aan een grote onderwijsbelasting of een parttime aanstelling bij een vierjarig contract).

De norm moet zijn dat promotietrajecten van promovendi in dienst van een universiteit binnen de reguliere werktijd afgerond kunnen worden. Over het algemeen is dat binnen vier jaar. Ik vind in aanvulling daarop ook maatwerk van belang. Zie daarvoor mijn antwoord bij vraag drie. Dat kan betekenen dat er in wederzijds overleg voor een andere combinatie van contractduur en omvang van het dienstverband wordt gekozen.

Universiteiten zorgen overigens al voor een vermindering van het aantal flexibele dienstverbanden. In de cao 2015–2016 hebben de universiteiten met werknemersorganisaties afgesproken om bij voorkeur te kiezen voor dienstverbanden voor onbepaalde tijd en het percentage tijdelijke dienstverbanden van vier jaar en korter terug te brengen.

In mijn Talentbrief (Kamerstuk 31 288 nr. 569) van 11 januari 2017 aan de Tweede Kamer komt het belang van onderwijs uitgebreid aan de orde. Dit belang werd vaak onderbelicht vanwege de druk die rust op wetenschappelijk onderzoek. Daarom pleit ik in mijn Talentbrief voor volwaardige loopbaanperspectieven voor onderwijs. Ook de universiteiten zijn daar voorstander van. De onderwijstaak van een promovendus kan in dat licht niet ten koste gaan van het promotieonderzoek. Ik heb geen signalen dat daarvan sprake is.

Vraag 6

Welke (aanvullende) maatregelen bent u bereid te nemen om de arbeidsomstandigheden van promovendi te verbeteren?

Antwoord 6

De arbeidsomstandigheden van promovendi worden geregeld in de CAO voor de universiteiten. Ik heb daarop geen rechtstreekse invloed. Wel heb ik in mijn Talentbrief van 11 januari 2017 aan de Tweede Kamer aangegeven dat ik het belangrijk vind dat cao partijen hebben afgesproken om het arbeidsmarktperspectief van onderzoekers met een tijdelijk dienstverband te verbeteren, zowel binnen als buiten de universiteit.

Vraag 7

Bent u bereid met het PNN en de Vereniging van Universiteiten (VSNU) in overleg te treden hoe de verslechterde arbeidsomstandigheden verbeterd kunnen worden? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 7

Zoals eerder aangegeven ben ik niet van mening dat sprake is van slechte of verslechterende arbeidsomstandigheden. Ik ben altijd bereid om met betrokkenen van gedachten te wisselen over de loopbaanperspectieven van promovendi.