

Vergaderjaar 2019–2020

**31 288**

## **Hoger Onderwijs-, Onderzoek- en Wetenschapsbeleid**

**Nr. 864**

### **BRIEF VAN DE MINISTER VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 23 juni 2020

#### **Inleiding**

Op woensdag 10 juni 2020 verscheen de Monitor Arbeidsvoorwaarden Promovendi 2019 van het Promovendi Netwerk Nederland (PNN)<sup>1</sup>. De vaste commissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap heeft mij op 11 juni verzocht een reactie aan de Kamer te doen toekomen voor het Algemeen Overleg wetenschapsbeleid op 24 juni a.s. Voor mij staat voorop dat we samen moeten streven naar heldere en meer vaste arbeidscontracten. Ik zet daarop in vanuit mijn stelselverantwoordelijkheid.

Dit past in mijn bredere inzet om de werkdruk voor het wetenschappelijke personeel te verlagen, zoals ik ook heb weergegeven in de Strategische agenda hoger onderwijs «Houdbaar voor de toekomst»<sup>2</sup> en de wetenschapsbrief «Nieuwsgierig en Betrokken – de waarde van wetenschap»<sup>3</sup>. Er wordt veel gevraagd van het wetenschappelijk personeel. Het grote aantal tijdelijke contracten – naast de beperkte doorstroommogelijkheden in het de wetenschap – zorgt voor veel onzekerheid bij jonge onderzoekers. In het onderwijs moet het personeel, ondanks toegenomen studentenaantallen, kwaliteit blijven leveren. Tegelijkertijd wordt in het onderzoek de druk ervaren om te moeten publiceren en onderzoeksaanvragen te moeten doen om carrière te maken. Daarom steun ik de door de kennissector ingezette ontwikkelingen op het gebied van erkennen en waarderen, zoals toegelicht in het op 15 november 2019 gepubliceerde *position paper* (VSNU, NFU, KNAW, NWO & ZonMw, 2019). Naast waardering voor wetenschappelijk onderzoek, moet er ook waardering zijn voor het geven van onderwijs, het realiseren van impact op de

<sup>1</sup> Raadpleegbaar via [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl).

<sup>2</sup> Kamerstuk 31 288, nr. 797.

<sup>3</sup> Kamerstuk 29 338, nr. 186.

maatschappij, waaronder ook open science, en het tonen van academisch leiderschap, waaronder ook bijdragen aan het team.

Aangezien PNN oproepen doet aan de werkgevers, heb ik de VSNU als vertegenwoordiger van de werkgevers om een reactie gevraagd. De VSNU heeft aangegeven een serieuze reactie te willen geven op deze monitor en heeft meer tijd nodig om met alle universiteiten in gesprek te gaan over de bevindingen in deze monitor. Dit vind ik passen bij de zorgvuldigheid die deze vragen verdienen. Ik heb daarom met hen afgesproken dat zij mij na de zomer een reactie zullen toezenden. Naar aanleiding van de reactie van de VSNU zal ik na de zomer een uitgebreidere reactie aan u doen toekomen. Daarnaast zal ik de KNAW en NWO om een reactie vragen, om deze constatering bij hun onderzoeksinstellingen na te gaan.

### **Constateringen PNN**

De Monitor Arbeidsvoorwaarden 2019 kijkt naar de arbeidsvoorwaarden voor promovendi in Nederland, op basis van vacatures gepubliceerd door AcademicTransfer<sup>4</sup>, de wetenschappelijke vacaturebank in Nederland. PNN heeft 1872 vacatures voor promovendi gezien.<sup>5</sup> Omdat alleen de formele vacatures binnen de beschouwing van de monitor vallen, vermoedt PNN dat er meer «dubieuze contracten» worden aangeboden. Er is onder andere gekeken naar contractduur, aanstellingsomvang, aandeel onderwijs, transparantie en secundaire arbeidsvoorwaarden. PNN constateert het volgende:

Het aandeel promovendi dat een kortlopend contract of een deeltijdsaanstelling krijgt aangeboden niet is afgenomen. Ook zijn de verschillen tussen instellingen groot.

- Het aandeel contracten – die korter dan vier jaar zijn – schommelt de laatste jaren tussen de 7,5 en 14,3 procent. In 2019 kreeg 12,3 procent van de werknemer-promovendi een contractduur van korter dan vier jaar of met een deeltijdsaanstelling aangeboden. Exclusief PDEng gaat het om 10,6% procent van de contracten.<sup>6</sup>
- Veel vacatureteksten zijn ondoorzichtig als het gaat om arbeidsvoorwaarden. Onduidelijk is hoelang de aanstelling duurt, hoe hoog het salaris is en of de promovendus moet lesgeven. Ook op dit punt scoort de ene instelling beter dan de andere. De omvang van onderwijstaken wordt meestal niet toegelicht. In 70,4% van de gevallen wordt geen specificatie gegeven, dit lijkt aanzienlijk hoger dan in voorgaande jaren. Als de omvang van onderwijstaken wordt gespecificeerd is 0,1 fte het meest in trek voor aanstellingen van 3 tot en met 4 jaar. Slechts 3% van alle 1.872 vacatures vermeldde informatie over de geldende cao, contractomvang, salariering, en aanwezigheid van onderwijstaken. PNN noemt de aandacht voor secundaire arbeidsvoorwaarden ondermaats.

Naar aanleiding van de monitor doet PNN een algemene oproep om van elkaar te leren. De specifieke aanbevelingen zijn:

- 1) Stop het aanbieden van «dubieuze contracten». Als definitie van dubieuze contracten hanteert PNN: vacatures die een contractduur van minder dan vier jaar vermelden en vacatures die voor vier jaar zijn

<sup>4</sup> Hoewel een groot deel van de promotieplekken wordt geworven via AT, geldt dit niet voor alle posities m.n. internationale promovendi kennen vaak hun eigen verspreidingskanalen, internationale promovendi komen vaak op beurzen onder arbeidsvoorwaarden werken die afwijken van de cao.

<sup>5</sup> Aantal vacatures per vakgebied: Natuurwetenschappen (648), Techniek (448), Gezondheid (450), Gedrag en Maatschappij (319) en de andere domeinen.

<sup>6</sup> Het zogenaamde PDEng-programma (*Professional Doctorate in Engineering*) is een twee jaar durende opleiding die expliciet gericht is op een baan in de industrie of het bedrijfsleven.

maar voor minder dan 1 fte. Met dit als uitgangspunt roept PNN universiteiten en *graduate schools* op om kritisch te kijken naar de plekken waar de marges van de arbeidsvoorwaarden worden opgezocht, «dubieuze contracten» te leren herkennen en te ontmoedigen.

- 2) Zorg voor transparantie. Universiteiten moeten transparanter zijn over de aanstellingen van promovendi. Hierbij gaat het niet alleen om de meest basale componenten zoals contractlengte en contractomvang, maar ook om kenmerken die juist specifiek relevant zijn voor het promotietraject en het welbevinden van promovendi: Wat is de «onderwijslast»? En is er een go-no-go-moment?
- 3) Geef secundaire arbeidsvoorwaarden weer. Werkgevers zouden een actieve rol moeten nemen bij het wijzen van hun werknemers op de rechten die zij krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst hebben.

## Reactie

Ik vind het allereerst belangrijk om te constateren dat het rapport van PNN geen waardeoordeel geeft over de kwaliteit van promoveren. Die is in Nederland consistent hoog. De KNAW constateert in haar rapport uit 2016 «Promoveren werkt» dat het Nederlandse promotiestelsel hoog gekwalificeerde, onafhankelijk denkende promovendi aflevert. Echter deze constatering van de KNAW zegt wat over de kwaliteit van onze promovendi en niet over de ervaren werkdruk en de vorm van de contracten die ze krijgen aangeboden.

Ik waardeer de terugkerende inspanningen van PNN op de Monitor Arbeidsvoorwaarden. Hoewel ik niet de werkgever ben, streef ik naar toereikende en heldere arbeidsvoorwaarden voor promovendi, naast al het wetenschappelijk personeel. Voor het eerst heeft PNN niet alleen een algemeen beeld opgeleverd maar ook gezien hoe instellingen onderling van elkaar verschillen. PNN constateert in algemene zin dat er in het Nederlandse stelsel sprake is van een groeiende druk op het wetenschappelijke systeem waarvan de promovendus slachtoffer kan worden. Ik zie dat het systeem onder druk staat. Zoals aangekondigd in de Kamerbrief «Verlagen druk op het wetenschapssysteem» – zijn er acties in gang gezet door NWO en de VSNU om deze druk omlaag te brengen. Voor deze monitor is het verder relevant dat er een onderzoek loopt naar de toereikendheid en doelmatigheid van het macrobudget, naast de kosten(-toerekening) voor het middelbaar beroepsonderwijs, hoger onderwijs en (wetenschappelijk en praktijkgericht) onderzoek.<sup>7</sup>

Ik zal de VSNU, NWO en KNAW om een algemene reactie op de monitor vragen en daarbij specifiek in te gaan op de 3 aanbevelingen van PNN.

Graag hoor ik ook:

- 1) Hoe deze partijen tegenover de PNN-duiding van een «dubieus contract» staan. Volgens PNN zijn contracten korter dan vier jaar niet in overeenstemming met de KNAW-norm, noch met de beginselverklaring zoals vastgelegd in de cao Nederlandse Universiteiten (2018). Daarnaast verzoek ik de VSNU, NWO en KNAW om in te gaan op de volgende elementen:
  - De KNAW constateert in haar eerdergenoemde rapport ook dat de hoge kwaliteit van de gepromoveerden mede te danken is aan het feit dat de nominale duur van het promotietraject vier jaar is. Maar dat ook een promotietraject met een nominale duur van drie jaar,

<sup>7</sup> Kamerstuk 31 288, nr. 787.

mits vooraf gegaan door een gedegen tweejarige onderzoekmaster-opleiding toereikend is. Een kortere nominale duur raadt de KNAW af.

- De cao Nederlandse Universiteiten (2018) vermeldt dat het dienstverband van een promovendus in beginsel vier jaar bedraagt (bij een volledige werkweek).
- 2) Ik wil de VSNU vragen hoe zij aankijkt tegen de gewenste hoeveelheid onderwijstaken bij promovendi. Ik spreek hier liever niet van onderwijslast zoals PNN doet. Het geven van onderwijs en het doen van onderzoek behoren immers tot de kerntaken van wetenschappelijk personeel. En zijn verweven met elkaar. De hoofdtaak van de promotie – het proefschrift – moet uiteraard niet in het geding komen.
  - 3) Gaat de door de VSNU samengestelde commissie, die bezig is met verbeteringen in de promotiepraktijk – en die op 9 april 2019 de uitgangspunten voor «gezonde promotiepraktijk» uitbracht – bepaalde conclusies uit de PNN monitor oppakken? En zorgt de VSNU ervoor dat er lering wordt getrokken uit de verschillen per universiteit? De grote verschillen tussen de instellingen – net zoals bij het aantal flexibele contracten – lijkt erop te duiden dat verbetering binnen de huidige omstandigheden mogelijk is.
  - 4) Hoe men de constatering duidt dat slechts 57,4% van de universitair medische centra contracten aanbiedt voor vier jaar. Dit kan in samenwerking met de NFU. Daarbij vraag ik om deze bevinding in verband te brengen met de uitspraak uit het Rathenau-rapport «de zin van promoveren»: «in de Gezondheidswetenschappen is een promotie een als noodzakelijk ervaren stap voor een opleiding tot medisch specialist.»<sup>8</sup>
  - 5) Hoewel dit niet genoemd is in de monitor wil ik wijzen op mijn oproep in de Wetenschapsbrief «Nieuwsgierig en betrokken» waarin ik aangeef dat de arbeidsmarkt voor gepromoveerden voor een groot deel buiten de universiteit ligt.<sup>9</sup> Ik vind het belangrijk dat universiteiten en onderzoeksinstituten als goed werkgever tijdens de promotiefase meer aandacht hebben voor de periode na de promotie en de mogelijkheden van de promovendus buiten de wetenschap. Inmiddels biedt de eerdergenoemde cao de ruimte aan promovendi om stage te gaan lopen tijdens de promotiefase. De universiteit kan hierbij helpen door promovendi via hun contacten met het bedrijfsleven, het onderwijs of de overheid stages te laten lopen. Mijn vraag is of het begeleiden van promovendi naar een volgende werkplek inmiddels voldoende onderdeel van het HR-beleid? En krijgt men in de praktijk de vrijheid om een stage te lopen en wordt men hierbij begeleid?

Zoals eerder gezegd zal ik naar aanleiding van de reacties van VSNU maar ook NWO en KNAW na de zomer een vervolgbrief over dit onderwerp aan u zenden.

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,  
I.K. van Engelshoven

<sup>8</sup> Koier, E. en J. de Jonge (2018). De zin van promoveren – Loopbanen en arbeidsmarktperspectieven van gepromoveerden. Den Haag: Rathenau Instituut.

<sup>9</sup> Kamerstuk 29 338, nr. 186.