

Vergaderjaar 2020–2021

31 288

Hoger Onderwijs-, Onderzoek- en Wetenschapsbeleid

Nr. 912

VERSLAG VAN EEN SCHRIFTELIJK OVERLEG

Vastgesteld 15 juni 2021

De vaste commissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap heeft een aantal vragen en opmerkingen voorgelegd aan de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap over de brief van 14 december 2020 over de reactie op de Monitor Arbeidsvoorwaarden Promovendi 2019 (Kamerstuk 31 288, nr. 888).

De vragen en opmerkingen zijn op 11 februari 2021 aan de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap voorgelegd. Bij brief van 10 juni 2021 zijn de vragen beantwoord.

De fungerend voorzitter van de commissie,
Tellegen

De griffier van de commissie,
De Kler

Inhoud	blz.
I Vragen en opmerkingen uit de fracties	2
• Inbreng van de leden van de VVD-fractie	2
• Inbreng van de leden van de CDA-fractie	2
• Inbreng van de leden van de D66-fractie	3
• Inbreng van de leden van de GroenLinks-fractie	4
• Inbreng van de leden van de SP-fractie	7
• Inbreng van de leden van de PvdA-fractie	8
II Reactie van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap	9

I Vragen en opmerkingen uit de fracties

Inbreng van de leden van de VVD-fractie

De leden van de VVD-fractie hebben kennisgenomen van de reactie van de Minister op de Monitor Arbeidsvoorwaarden Promovendi 2019 en hebben hierover nog enkele vragen en opmerkingen.

De leden lezen dat een totale duur van vier jaar het uitgangspunt blijft. Hoe verklaart de Minister dat uit de Monitor blijkt dat maar 59,0% van de overige zorginstellingen een contract aanbiedt van deze duur?

De leden van deze fractie merken op dat de Minister het belang van loopbaanbegeleiding bij promovendi onderschrijft. Echter blijkt uit het Promovendi Netwerk Nederland (PNN) PhD Survey 2020 dat maar 43,3% van de promovendi deze begeleiding ontvangt. Hoe verklaart de Minister dat? Welke stappen is de Minister bereid te nemen om meer promovendi van loopbaanbegeleiding te voorzien, zo vragen zij.

De leden van voornoemde fractie lezen dat de Minister de Vereniging van Universiteiten (VSNU) en PNN heeft verzocht om in gesprek te treden over het mogelijk vastleggen van een maximum aan onderwijstaken. Kan de uitkomst van dit gesprek met de Kamer worden gedeeld? Hoe wordt er oog op gehouden dat promovendi niet over dit maximum gaan? Verder zijn deze leden benieuwd hoeveel procent van de onderwijstaken niet-officieel zijn, zo vragen deze leden.

Inbreng van de leden van de CDA-fractie

De leden van de CDA-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van de reactie van de Minister op de Monitor Arbeidsvoorwaarden Promovendi 2019. Deze leden steunen de lijn en aanpak van de Minister. Tevens hebben zij nog enkele vragen.

In juni 2019 is de motie van het lid Van der Molen c.s. aangenomen over top-uppers niet in de evaluatie van het experiment promotieonderwijs meenemen.¹ Deze motie verzocht de regering, onder andere, om fictieve verloning van deze aanvullende beurzen bij alle instellingen in heel Nederland vanaf dat moment te regelen. Eind juni 2019 gaf de Minister in een brief aan: «In deze motie wordt ook gevraagd om fictieve verloning van aanvullende beurzen bij alle instellingen te regelen. Ik zal het gesprek met de VSNU aangaan hierover.»² Graag horen de leden van de CDA-fractie hoe de fictieve verloning van de aanvullende beurzen bij alle instellingen in heel Nederland geregeld gaat worden.

¹ Kamerstuk 29 338, nr. 199.

² Kamerstuk 31 288, nr. 764.

Inbreng van de leden van de D66-fractie

De leden van de D66-fractie hebben met interesse kennisgenomen van de brief van de Minister omtrent de jaarlijkse Monitor Arbeidsvoorwaarden Promovendi 2019 en de Vervolgreactie van PNN.³ Deze leden waarderen de belangrijke bijdrage die promovendi leveren aan wetenschappelijk onderzoek en wensen te zien dat zij als volwaardige medewerkers worden behandeld. Zij willen de Minister enkele vragen en opmerkingen voorleggen.

De leden van deze fractie lezen dat de Minister om een reactie op de uitkomsten van de Monitor heeft gevraagd bij de Vereniging Nederlandse Universiteiten (VSNU), de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW), de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO) en de Nederlandse Federatie van Universitair Medische Centra (NFU). Zij lezen dat PNN na een gesprek met de VSNU kritisch blijft ten aanzien van twee genoemde uitzonderingen op het uitgangspunt van een promovendi-contract van vier jaar, te weten: de Marie Curie-posities en de verlenging van de tweejarige research master. PNN blijft deze overeenkomsten ook na de reactie van de Minister als dubieus beoordelen. Hoe staat de Minister in deze discussie? In welke mate beschouwt de Minister een landelijke universitaire richtlijn voor het financieren van een vierde jaar in het geval van Marie Curie-posities wenselijk en haalbaar? De leden lezen namelijk dat Nederlandse universiteiten ervoor kunnen kiezen om het vierde jaar van een Marie Curie-bursaal te financieren, maar daartoe niet verplicht zijn. Welke voor- en nadelen ziet de Minister bij het verplichten van het financieren van een vierde jaar na afloop van een Marie Curie-beurs?

De leden van de voornoemde fractie constateren dat de Minister vertrouwt op verdere afhandeling van bovenstaande uitzonderingen door de partijen zelf met PNN in gesprek te laten blijven. Op welke wijze blijft de Minister in gesprek met de partijen omtrent dit onderwerp? Op welke termijn wordt de volgende Monitor verwacht, zo informeren zij.

De leden constateren dat het van belang wordt geacht dat het voor aanstaande promovendi helder is welke verwachtingen en instroomeisen gepaard gaan met de kortere duur van het dienstverband. In het verlengde daarvan zou het een vanzelfsprekendheid moeten zijn dat de werkgevers in hun vacatures voor promovendi helder zijn over de arbeidsvoorwaarden. Zij lezen dat NWO, de KNAW en de NFU het uitgangspunt van de Minister delen dat elke promovendus recht heeft op een arbeidscontract die hem of haar in staat stelt om op een verantwoorde manier promotieonderzoek te doen. Toch blijkt dit volgens de Monitor nog niet altijd zo te zijn. Ook lezen de leden dat PNN meermaals aan de bel heeft getrokken over beurspromovendi. Verschillende opiniestukken en persberichten van PNN uiten de bezorgdheid dat er niet wordt geluisterd naar argumenten vanuit PNN tegen het experiment promotieonderwijs.⁴ Herkent de Minister de kritiek die PNN levert op het experiment promotieonderwijs? Op welke wijze rijmt het uitgangspunt dat elke promovendus recht heeft op een verantwoord arbeidscontract met het experiment?

³ Brief PNN aan de vaste commissie voor OCW over de Monitor 2019 d.d. 10-02-2021.

⁴ <https://www.scienceguide.nl/2020/09/rug-bestuurders-zijn-doof-voor-zorgen-studentpromovendi/>.

Deze leden lezen in het manifest tegen het experiment promotieonderwijs dat de ondertekenaars de universiteiten vragen om te voldoen aan drie eisen betreffende de rechten van beurspromovendi.⁵ Heeft de Minister kennisgenomen van het manifest? Hoe beoordeelt de Minister het manifest? Is de Minister op de hoogte hoe de aan het experiment deelnemende universiteiten met het manifest omgaan en daar al dan niet uitvoering aan geven? In hoeverre acht de Minister het wenselijk dat universiteiten gehoor geven aan deze eisen? Op welke manier kan er samen met de werkgeverorganisaties worden gekeken naar een omschakeling van beurspromovendi naar werknemer, zodat beurspromovendi niet langer benadeeld worden in hun positie, zo vragen zij.

De leden van de D66-fractie wensen de Minister enkele vragen te stellen over de afronding van het experiment promotieonderwijs. De leden Van den Berge, Paternotte en Van den Hul hebben hier al eerder schriftelijke vragen over gesteld aan de Minister.⁶ De Minister heeft toentertijd aangekondigd de eindevaluatie, voorzien in 2021, af te wachten om te beoordelen of de promotiestudent structureel zal worden ingebed. Is de Minister bereid de opzet van de eindevaluatie met de Kamer te delen? Wanneer verwacht de Minister de evaluatie aan de Kamer te doen toekomen? Als uit deze evaluatie blijkt dat beurspromovendi inderdaad, zoals eerder aangegeven door onder andere PNN, zijn benadeeld op het gebied van arbeidsvoorwaarden, wat zijn dan de vervolgstappen om deze lichteningen beurspromovendi te compenseren?

De leden van voornoemde fractie constateren dat promovendi vertraging oplopen als gevolg van de coronacrisis. Zowel beurspromovendi als promovendi met een werknemerscontract kunnen daardoor hun onderzoek wellicht niet in de vastgestelde periode afronden. Zij vragen de Minister of er zicht is op het aantal promovendi dat op het moment vertraging op hebben gelopen als gevolg van de Covid-19-crisis. Wat zijn de gevolgen voor promovendi die vertraging oplopen in hun onderzoek? In hoeverre ondersteunen de kennisinstellingen promovendi die vertraging oplopen, bijvoorbeeld door beursverlenging of verlenging van de contractduur, zo willen zij weten.

Inbreng van de leden van de GroenLinks-fractie

De leden van de fractie van GroenLinks hebben met belangstelling kennisgenomen van de brief van de Minister inzake de jaarlijkse monitor arbeidsvoorwaarden Promovendi 2019. Voornoemde leden willen graag enkele vragen en opmerkingen voorleggen aan de Minister.

Transparantie vacatureteksten

De leden van deze fractie lezen in de brief van de Minister dat volgens de VSNU, de KNAW en NWO het aandragen transparantiekennmerken door PNN in de vacatureteksten over het algemeen wel worden benoemd, maar dat in sommige gevallen verbetering mogelijk is. In haar reactie hierop schrijft PNN dit beeld van incidentele misstanden niet te herkennen. Deze leden onderschrijven de constatering van PNN dat er nog steeds vacatures worden geplaatst die onvoldoende helder, onvolledig en in het ergste geval misleidend zijn. Slechts 3% van alle 1.872 vacatures kon voldoen aan het vermelden van alle basale criteria, zoals de geldende cao, contractomvang, salariering, en aanwezigheid van

⁵ <https://hetpnn.nl/wp-content/uploads/2019/12/Manifest-tegen-experiment-promotieonderwijs-samenvatting.pdf>.

⁶ Aanhangsel Handelingen II 2019/20, nr. 1451.

onderwijstaken. Is, tegen deze achtergrond, een gesprek hierover met de werkgevers niet te vrijblijvend, zo vragen de leden. Zo ja, hoe kunnen de werkgevers verder gestimuleerd worden om vacatureteksten te verbeteren? Zo nee, waarom niet?

PNN heeft een checklist opgesteld met criteria waaraan een vacature zou moeten voldoen om potentiële promovendi van benodigde informatie te voorzien. In hoeverre wordt gebruik gemaakt van deze checklist door de universiteiten? Is het mogelijk om het gebruik van de criteria wettelijk vast te leggen? Zo nee, waarom niet?

Wat is de appreciatie van de Minister inzake het besluit van PNN om de fellowships binnen het Marie Skłodowska-Curie programma en het driejarig promotietraject als verlenging van de tweejarige researchmaster als dubieus te blijven beoordelen? Is de Minister het eens met het besluit van PNN en begrijpt zij de overwegingen van PNN ten aanzien van het dubieus blijven oordelen? Zo nee, waarom niet?

Voornoemde leden zijn ook benieuwd naar het proces inzake het opstellen van vacatureteksten in het algemeen. Zo is bekend dat bepaald jargon in vacatureteksten potentiële vrouwelijke werknemers kan afschrikken of juist mannen ertoe kan aanzetten om te reageren.⁷ Hoewel het aandeel vrouwelijke wetenschappers stijgt in alle sectoren en universitaire functies, blijft het laag vergeleken met andere Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) landen laag.⁸ In haar Balans van de wetenschap 2020 stelt het Rathenau Instituut dat natuurwetenschappen en techniek het laagste percentage vrouwelijke promovendi telt met respectievelijk 37% en 28%. Wordt in het opstellen van de vacatureteksten in deze sectoren, ook specifiek gekeken naar het onbewuste gebruik van ingesleten jargon, bestaande uit stereotype mannelijke woorden? Zo nee, waarom niet?

Loopbaanbeleid

Terecht stelt de Minister dat het loopbaanbeleid van de werkgevers ten aanzien van hun promovendi ook een aandachtspunt is. Deelt de Minister de mening dat het zorgelijk is dat slechts 43,3% van de promovendi loopbaanbegeleiding krijgt? Zo ja, hoe kan de regering werkgevers ondersteunen om loopbaanbeleid een vast onderdeel te maken van de begeleiding van jonge onderzoekers?

Werkdruk promovendi

De Minister stelt in haar brief als stelselverantwoordelijke oog te hebben voor het welzijn van promovendi. Voor de leden van de GroenLinks-fractie valt hieronder ook het aanpakken van de hoge werkdruk. 60% van de promovendi ervaart een hoge werkdruk en bijna 40% van de promovendi heeft last van burn-outklachten.⁹ Bovendien maakt 63% van de promovendi overuren. Deelt de Minister de mening dat het onwenselijk is dat er zo'n sterke samenhang is tussen het pomoveren en het last hebben van burn-out klachten? Zo ja, is de Minister bereid om concrete acties te ondernemen hiertegen? Is bekend hoeveel promovendi stoppen met hun onderzoek door voornoemde klachten?

⁷ <https://eenvandaag.avrotros.nl/item/lizzy-werkt-in-de-bouwsector-maar-dat-was-niet-dankzij-de-stoere-mannentaal-in-de-vacaturetekst/>.

⁸ Rathenau Instituut, Balans van de wetenschap 2020.

⁹ PNN (2020). PNN PhD Survey. Asking the relevant questions.

Een veelgehoorde klacht is dat promovendi in de knel komen door de beperkte tijd die is gereserveerd voor de onderwijstaken. Is gekeken naar het verschil tussen het aantal uren dat in de vacaturetekst staat voor onderwijstaken en de daadwerkelijke hoeveelheid uren die een promovendi in de praktijk gebruikt voor het uitvoeren van de onderwijstaken? Zo nee, is de Minister bereid dit te onderzoeken? Zijn promovendi meer uren kwijt aan (het voorbereiden van) de onderwijstaken door de uitbraak van het coronavirus, zo vragen deze leden.

Experiment beurspromovendi

De leden van de fractie van GroenLinks zijn van mening dat promovendi en andere wetenschappers goede arbeidsvoorwaarden verdienen. Zij maken zich zorgen over het gebrek aan zekerheid en doorgeschoten flexibilisering, waar onderzoekers in toenemende mate mee te maken krijgen. Het experiment beurspromovendi is daar wat deze leden betreft een dieptepunt in. Zij willen de Minister – nu het kabinet demissionair geworden is – verzoeken geen onomkeerbare stappen te zetten ten aanzien van de verlenging van het experiment. Het liefst zouden deze leden zien dat het experiment helemaal gestopt wordt en dat de deelnemers alsnog een volwaardig arbeidscontract krijgen. Wat is de laatste stand van zaken van het experiment beurspromovendi? Is de Minister voornemens dit experiment te verlengen, zo informeren zij.

Werkdruk hoger onderwijs

De leden van voornoemde fractie maken zich ook al langer zorgen over de hoge werkdruk in het hoger onderwijs, waar bijna twee derde van het personeel een hoge of zeer hoge werkdruk ervaart.¹⁰ Deze leden wijzen hierbij ook op het feit dat de instroom van het aantal studenten in het hoger onderwijs fors is toegenomen, met een recordaantal van ruim 817.000 studenten.¹¹ Hoe wordt het onderwijspersoneel in hoger onderwijs bijgestaan bij deze forse toename van het aantal studenten? Is de Minister bereid om de financiering van het onderwijs structureel te laten stijgen? Zo nee, waarom niet?

Deelt de Minister de mening dat extra financiële middelen absoluut noodzakelijk zijn om de hoge werkdruk door de coronamaatregelen en de toename van studenten het hoofd te bieden? Zo nee, waarom niet? Hoe worden de effecten op het onderwijspersoneel van deze toename gemeten? Wat doet het kabinet momenteel om de extreem toegenomen werkdruk onder het personeel te verlichten? Zouden bepaalde investeringsgelden naar voren gehaald kunnen worden om meer docenten aan te stellen?

Ook maken de leden van deze fractie zich zorgen over het aantal onderzoekers en onderwijsgevend personeel met een tijdelijk contract. Neemt het aantal werknemers met een tijdelijk contract nog steeds toe?¹² Kan de Minister voor de verschillende onderwijssectoren en verschillende functies aangeven wat de verhouding vaste en tijdelijke contracten is? Zijn er verschillen in aanstelling tussen mannen en vrouwen? Is bekend of er een relatie tussen werkdruk en burn-out klachten en wijze van aanstelling, zo informeren zij.

¹⁰ Ministerie van BZK (2020), Kernrapport WERKonderzoek 2019, <https://kennisopenbaarbestuur.nl/media/256876/kernrapport-werkonderzoek-2019.pdf>.

¹¹ NOS (2021), Recordaantal studenten aan Nederlandse universiteiten en hogescholen <https://nos.nl/artikel/2367263-recordantaal-studenten-aan-nederlandse-universiteiten-en-hogescholen.html>.

¹² Vereniging Hogescholen, 2019, Factsheet personeel 2019, https://www.vereniginghogescholen.nl/system/knowledge_base/attachments/files/000/001/105/original/factsheet_personeel_2019.pdf?1582876690.

Bovendien wordt steeds meer hybride onderwijs gegeven, waardoor docenten zowel op de campus als onlineonderwijs geven aan kleinere groepen. De onderwijsvoorbereiding en -uitvoering zijn hierdoor zeer tijdrovend. Een grote groep wetenschappers is daarnaast belast met zorgtaken (voor bijvoorbeeld kinderen en/of ouders). Er zijn sterke signalen dat zij hierdoor, en door de algehele druk van het hybride en onlineonderwijs, geheel uitgeput raken. Kan het kabinet een algemene regeling treffen om wetenschappers (incl. promovendi) Covid-19-verlof te geven in het geval van zorgtaken, zo vragen deze leden.

Inbreng van de leden van de SP-fractie

De leden van de SP-fractie hebben kennisgenomen van de reactie op de Monitor Arbeidsvoorwaarden Promovendi 2019. Deze leden maken zich zorgen over de positie van jonge wetenschappers, vooral nu in de coronacrisis. De coronacrisis benadrukt maar weer dat wetenschap van groot belang is en dat jonge wetenschappers gekoesterd moeten worden. Het is daarom van belang dat promovendi onder fatsoenlijke omstandigheden hun onderzoek kunnen doen. De leden hebben hierover nog enkele vragen en opmerkingen.

Door de coronacrisis hebben veel wetenschappers hun activiteiten moeten aanpassen of in sommige gevallen annuleren. Voor veel wetenschappers met een vast contract was dit haalbaar, maar voor wetenschappers die werken op basis van tijdelijke contracten, zoals promovendi en postdocs, niet. Velen van hen kunnen nu hun onderzoek niet afronden met alle gevolgen van dien. De leden van de SP-fractie waarderen de inzet van de Minister om via NWO 20 miljoen euro uit te trekken voor onderzoekers met een tijdelijk contract die door corona vertraging hebben opgelopen. De leden vrezen echter dat dit niet genoeg is. Eerder eisten PNN, PostdocNL en de Jonge Akademie al 350 miljoen euro voor deze groep wetenschappers met flexcontracten en vertraging vanwege corona. In hoeverre is de 20 miljoen euro al terecht gekomen waar het hoort, zo vragen de leden. Daarnaast zijn deze leden benieuwd of de Minister erkent dat er meer geld nodig is, zoals PNN, PostdocNL en de Jonge Akademie stellen.

PNN heeft een checklist opgesteld met criteria waaraan een PhD-vacature zou moeten voldoen om aankomende promovendi van de juiste informatie te voorzien. Een dergelijke checklist zou volgens de leden van deze fractie een hulpmiddel kunnen zijn voor universiteiten bij het uitzetten van vacatures. Zo kunnen er geen misverstanden over de informatie in vacatures ontstaan. Deze checklist is al verspreid onder de Human Resources-afdelingen van universiteiten. Deze leden vragen in hoeverre universiteiten deze checklist als nuttig ervaren en op welke wijze de Minister ervoor zorgdraagt deze checklist gebruikt wordt.

In de Monitor 2019 stelt PNN dat een promotietraject een aanstelling van 1,0 fte voor een periode van ten minste vier jaar moet zijn. In sommige gevallen kan daarvan worden afgeweken, zo meent PNN. De leden vragen of de Minister de mening deelt dat een aanstelling van 1,0 fte voor een periode van vier jaar de standaard moet zijn en dat daar enkel van mag worden afgeweken in uitzonderlijke gevallen.

Het doet deze leden goed te lezen dat de Minister aan de slag gaat met een aantal van de aanbevelingen. De leden constateren echter ook dat het kabinet demissionair is en het niet lang meer duurt voor het reces aanbreekt. Zij vragen de Minister wat er in deze korte periode nog voor promovendi gedaan kan worden om hun soms precaire situatie te verbeteren.

De leden maken zich nog steeds ernstige zorgen over het aantal flexcontracten onder promovendi en jonge wetenschappers in het algemeen. Zij vragen wat nu de stand van zaken is hieromtrent. In hoeverre heeft de Minister het aantal flexcontracten in de academische wereld terug weten te dringen en wat kan er nog verwacht worden van de Minister als het gaat om flexibele contracten?

Ten slotte meent PNN dat loopbaanbegeleiding voor promovendi gemakkelijk wordt afgedaan of zelfs wordt ontmoedigd. Slechts 43,3% van de promovendi krijgt loopbaanbegeleiding. De leden van de SP-fractie vinden dit zorgelijk, aangezien 70% van de promovendi actief is buiten de wetenschap. Loopbaanbegeleiding is daarom essentieel voor de verdere carrière van promovendi. De leden zien dat er op dit gebied flinke stappen gezet moeten worden. Daarom vragen deze leden welke stappen de Minister gaat zetten en of ze bereid is om met werkgevers in gesprek te gaan om loopbaanbegeleiding voor promovendi te bevorderen.

Inbreng van de leden van de PvdA-fractie

De leden van de PvdA-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van de onderhavige brief. Zij willen de trend keren waar wetenschappers met onzekere aanstellingen moeten woekeren met hun tijd en dat heeft tevens consequenties voor de arbeidsvoorwaarden zoals die moeten gelden voor promovendi.

De VSNU, NWO en de KNAW gaan net als PNN uit van de regel dat een promovendus voor vier jaar op basis van één fte wordt aangesteld, maar in de praktijk is een aantal uitzonderingen op deze regel nog altijd mogelijk. Naar aanleiding van de Monitor hebben de VSNU en PNN met elkaar gesproken en in het vervolg zal PNN PDEng en 1,5+2,5 situaties in zijn Monitor niet meer kwalificeren als «dubieus». De Minister constateert niettemin dat PNN kritisch blijft ten aanzien van twee andere uitzonderingen op het voorgenoemde uitgangspunt: het Europese Marie Curie-programma en de verlenging van een tweejarige researchmaster (waarbij een driejarig dienstverband mogelijk is). De Minister is nu van mening dat het gewenst is dat de VSNU – en ook NWO, de KNAW en de NFU – over de twee uitzonderingen in gesprek blijven met PNN om te zorgen dat driejarige promotieaanstellingen op een toereikende manier worden vormgegeven. Heeft de Minister ook een deadline gesteld over de termijn waarop dit gesprek iets moet opleveren, zo vragen de leden van deze fractie. Het kan toch niet de bedoeling zijn dat het gesprek verwordt tot een praktijk van PNN aan het lijntje houden, zonder dat concrete substantiële stappen gestalte krijgen?

De VSNU, NWO en de KNAW hebben de Minister laten weten dat het in de meeste gevallen goed gaat met de helderheid van de arbeidsvoorwaarden voor promovendi, maar dat zij erkennen dat er verbetering mogelijk is. PNN drukt zich in dezen sterker uit en schrijft over zijn ervaring dat er «nog steeds veelvuldig sprake [is] van vacatures die onvoldoende helder, onvolledig, of in het ergste geval, misleidend zijn.» Nu erkent de Minister het belang van helderheid voor aanstaande promovendi over welke verwachtingen en instroomeisen gepaard gaan met de kortere duur van het dienstverband. De Minister verwacht dat de VSNU, NWO en de KNAW hun verantwoordelijkheid pakken en hiermee verder aan de slag zullen gaan. Bedoelt de Minister dit slechts als een inspanningsverplichting? Of staat haar ook een termijn voor ogen waarbinnen de helderheid over de verwachtingen en instroomeisen adequaat moet zijn geregeld, zo vragen de leden.

Terecht schrijft de Minister ook over het belang van de toekomstige ontwikkeling van promovendi. PNN meldt over loopbaanontwikkeling in rapport 9 van PNN PhD Survey 2020, specifiek gewijd aan open science en loopbaanontwikkeling, dat slechts 43,3% van de promovendi loopbaanbegeleiding krijgt, waarbij deze het minst wordt ontvangen bij medische- en gezondheidswetenschappen (34,7%), maar dat de meerderheid van promovendi deze begeleiding wel graag zou ontvangen. Wat kan en wil de Minister ondernemen teneinde de mogelijkheden van kwalitatief goede loopbaanbegeleiding voor alle promovendi te borgen, zo vragen de leden van de PvdA-fractie. Zal de sociale veiligheid van promovendi ook deel uitmaken van deze inzet? Immers, juist wanneer er sprake is van een machtsrelatie is het lastig om eventueel grensoverschrijdend gedrag te melden.

II Reactie van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Ik dank de leden voor de vragen en opmerkingen inzake de reactie op de Monitor Arbeidsvoorwaarden Promovendi 2019.

Allereerst vragen de leden van de VVD-fractie hoe ik verklaar dat uit de Monitor blijkt dat maar 59% van de overige zorginstellingen (niet-umc's waar medische promovendi werkzaam zijn) een contract aanbiedt van vier jaar. In de medische wereld promoveren veel artsen. Zij vormen een aanzienlijk deel van de totale promovendi populatie bij universitair medische centra en zorginstellingen. Volgens de Nederlandse Federatie van Universitair Medische Centra (hierna: NFU) worden arts-promovendi vaker aangesteld voor een periode van minder dan vier jaar. Dit heeft uiteenlopende redenen. Zo kan er bijvoorbeeld vaker worden aangesloten op lopende onderzoeklijnen. Daarnaast is een promotietraject onderdeel van een reeds lang traject tot medisch specialist. Dit verklaart waarom er bij zorginstellingen in een groot aantal onderzochte vacatures een contract voor minder dan vier jaar wordt aangeboden.

De leden van de VVD-, GroenLinks-, SP en PvdA-fractie vragen naar de loopbaanbegeleiding van promovendi. Het is belangrijk dat universiteiten en onderzoeksinstituten als goed werkgever tijdens de promotiefase aandacht besteden aan het carrièreperspectief van promovendi na hun promotie en hun loopbaanmogelijkheden buiten de wetenschap. De Vereniging van Universiteiten (hierna: VSNU), de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (hierna: KNAW), de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (hierna: NWO) en NFU hebben onderschreven dat het begeleiden van jonge onderzoekers in hun loopbaan een vast onderdeel dient te zijn van het beleid. In mijn brief van december 2020 inzake de Monitor heb ik een beknopt overzicht gegeven van het loopbaanbeleid van de werkgevers. Aanvullend kan ik het volgende melden over de manier waarop de VSNU, de KNAW, NWO en de NFU hieraan invulling geven:

- De VSNU geeft aan dat promovendi de tijd krijgen om binnen hun dienstverband kwalificaties voor een verdere carrière in de wetenschap te behalen. Daarnaast is er ruimte om vaardigheden te ontwikkelen die leiden tot een breder arbeidsmarktperspectief. Universiteiten zetten zich actief in om promovendi naar werk te begeleiden.
- De KNAW heeft een voorstel voor een traject uitgewerkt om de loopbaanbegeleiding een meer vaste vorm te geven. Binnen dit traject neemt iedere promovendus ruim voor afloop van het dienstverband deel aan een aantal workshops om zo goed mogelijk voorbereid te zijn op diens volgende stap. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om schrijfvaardigheid en wetenschapscommunicatie.
- NWO faciliteert individuele verzoeken van promovendi om tijdens hun promotietraject tijdelijk bij een mogelijk toekomstige werkgever te

werken. NWO biedt promovendi ook de mogelijkheid om een deel van hun tijd bij de universiteit ervaring op te doen met onderwijstaken. Deze periode elders worden doorgaans gecompenseerd met een betaalde verlenging van hun dienstverband bij de betreffende NWO-instelling.

- De NFU geeft aan dat zeer veel promovendi tegenwoordig in een Graduate School staan ingeschreven. Graduate Schools zijn onderdeel van een organisatie-model waarin master- en promotietrajecten worden aangeboden, met voldoende ruimte voor ondersteuning en aandacht voor loopbaanoriëntatie. Daarnaast hebben veel Graduate Schools bij umc's een mentor- of coachsysteem.

De afgelopen jaren is er door VSNU, NWO, KNAW en NFU meer aandacht gecreëerd voor loopbaanbegeleiding binnen het promotietraject. Ik waardeer de bovengenoemde (niet limitatieve) stappen die de werkgevers nemen om dit beter vorm te geven. Het begeleiden van promovendi naar werkplekken buiten de wetenschap behoeft blijvende aandacht. Dit bleek recent ook uit een enquête van Promovendi Netwerk Nederland (hierna: PNN).¹³ Ik blijf het belangrijk vinden dat universiteiten en onderzoeksinstellingen als goed werkgever tijdens het promotietraject oog hebben voor de periode na de promotie. Ik heb de werkgevers daarom verzocht om in gesprek te blijven met PNN over loopbaanoriëntatie en de informatievoorziening hierover.

Voorts vragen de leden van de VVD-fractie of het mogelijk is om een maximum aan onderwijstaken vast te leggen. Verder vragen de leden van de VVD-fractie hoeveel procent van de onderwijstaken niet-officieel zijn. VSNU en NFU geven aan dat deze onderwijstaken in samenspraak met de promovendi tot stand komen, bijvoorbeeld in jaargesprekken, of het «training en supervisie plan». Daarbij heeft voortgang op het onderzoeksvlak altijd prioriteit. Hoewel onderwijs een belangrijke component is van een wetenschappelijke carrière en daarom ook geïntegreerd is in een promotietraject, lijkt het mij verstandig als het aantal onderwijstaken aan een maximum is gebonden. Dan houden promovendi genoeg tijd over om aan het onderzoek te werken. Het is aan de werkgevers om hier afspraken over te maken. De VSNU heeft aangegeven dat ze op mijn verzoek de werkbaarheid van het maximeren van onderwijstaken gaan verkennen, in overleg met PNN. De concrete aanbevelingen die uit deze gesprekken voortvloeien, zullen door de VSNU worden meegenomen in het vervolg op de handreiking «een gezonde praktijk in het Nederlandse promotiestelsel». De werkgevers hebben aangegeven geen zicht te hebben op de daadwerkelijke percentages onderwijstaken die promovendi dienen uit te voeren. Ik acht het van belang dat de universiteiten en umc's het zicht op deze niet-officiële onderwijsverplichtingen vergoten. Ik zal de VSNU en NFU verzoeken om dit aspect mee te nemen in hun gesprekken met PNN.

De leden van de CDA-fractie vragen hoe fictieve verloning van de aanvullende beurzen bij alle instellingen in heel Nederland geregeld gaat worden. Op 26 maart 2021 heeft uw Kamer een brief ontvangen over het onderwerp waarin deze vraag wordt beantwoord.¹⁴ Ik heb in deze brief aangegeven dat het ik fictief verlonen van aanvullende beurzen niet stelselbreed kan regelen. Dit aangezien de feitelijke invulling van de relatie van de promovendus met de universiteit bepalend is voor hun fiscale behandeling door de Belastingdienst. Het uitvoeren van deze motie zou betekenen dat OCW aan alle universiteiten voorschrijft hoe zij de relatie met hun promovendi vorm moeten geven. Dit past niet bij de autonomie

¹³ <https://hetpnn.nl/wp-content/uploads/2020/08/PNN-PhD-survey-report-Criteria-Recognition-and-rewards-Open-science-Career.pdf>.

¹⁴ Kamerstuk 29 338, nr. 243.

van de instellingen en het gemengde promotiestelsel dat Nederland altijd heeft gekend.

De leden van de D66-fractie vragen of een landelijke universitaire richtlijn voor het financieren van een vierde jaar in het geval van Marie Curie-posities wenselijk en haalbaar is. De leden van de Groenlinks-fractie vragen daarnaast naar het besluit van PNN om de fellowships binnen het Marie Skłodowska-Curie programma als «dubieus» te blijven beoordelen. Het Marie Skłodowska-Curie-programma kent verschillende typen beurzen. In dit geval gaat het om internationale trainingsnetwerken, waarvoor universiteiten als onderdeel van een internationaal consortium een subsidieaanvraag kunnen indienen. De begunstigden ontvangen een bijdrage van de Europese Commissie voor een standaardperiode van drie jaar, ten behoeve van het salaris van de promovendi die worden opgeleid binnen het netwerk. Het is aan de deelnemers in een consortium zelf om te zorgen dat het promotietraject voldoet aan de nationale kwaliteitseisen. Daarbij hoort voor Nederlandse deelnemers in principe ook de financiering van een vierde jaar, aangezien dat in Nederland de standaard is. In uitzonderlijke gevallen kan gekozen worden voor een driejarig traject, bijvoorbeeld wanneer een aanstaande promovendus eerder aan dezelfde instelling of met dezelfde begeleider heeft gewerkt. Het is aan de universiteiten om in goed overleg met de promovendus hier een duidelijke en transparante afweging in te maken. Als dit niet zorgvuldig wordt gedaan, ben ik het met PNN eens dat dat deze aanstellingsvorm niet wenselijk is. Het uitgangspunt blijft dat de promotieduur in beginsel vier jaar bedraagt. Het is hierbij van belang dat het voor aanstaande promovendi helder is welke instroomeisen gepaard gaan met de kortere duur van het promotietraject.

De leden van de D66- en PvdA-fracties vragen op welke wijze ik in gesprek blijf met de partijen omtrent dit onderwerp en op welke termijn de volgende Monitor wordt verwacht. De volgende Monitor verschijnt aankomende zomer. Het is de verantwoordelijkheid van de werkgevers om met PNN in gesprek te blijven over toereikende arbeidsvoorwaarden voor promovendi. NWO, KNAW en NFU hebben aangegeven dat zij met PNN in gesprek blijven over de uitzondering en de verbeterpunten die uit de Monitor voortvloeien. De VSNU heeft een periodiek overleg met PNN ingesteld om het promovendibeleid beter vorm te geven.

De leden van de GroenLinks-fractie vragen naar de laatste stand van zaken van het experiment promotieonderwijs. Daarnaast vragen de leden van de D66-fractie of ik bereid ben de opzet van de eindevaluatie met de Kamer te delen. Het experiment promotieonderwijs duurt formeel tot en met 31 augustus 2024 en wordt dit jaar geëvalueerd. In het Besluit experiment promotieonderwijs (hierna: Besluit) is bepaald dat het merendeel van de promotiestudenten uiterlijk in 2018 zou starten met het promotieonderwijs. De reden dat de eindevaluatie nu plaatsvindt, terwijl het experiment doorloopt tot in 2024, is om de laatste cohorten promotiestudenten de gelegenheid te geven hun promotietraject af te ronden. In artikel 13 van het Besluit is omschreven op welke onderzoeksvragen en onderwerpen de eindevaluatie in ieder geval dient in te gaan, waaronder de opvattingen en ervaringen van de promotiestudenten. PNN en de VSNU worden bij de evaluatie betrokken. De resultaten van de eindevaluatie zal ik eind 2021 met uw Kamer delen. Op basis hiervan zal een nieuw kabinet besluiten of promotieonderwijs wettelijk verankerd wordt. Als wordt besloten af te zien van een wettelijke verankering, zullen de promotiestudenten die hun promotie nog niet hebben afgerond door de universiteit in staat worden gesteld om als werknemer-promovendi de promotie af te ronden.

Conform artikel 14, tweede lid, van het Besluit kan ik beslissen om het experiment geheel of gedeeltelijk te beëindigen, indien het experiment ernstige nadelige effecten op het onderzoeksklimaat bij een of meer universiteiten tot gevolg heeft. Hierbij kan worden gedacht aan de positie van promovendi, waaronder eventuele achteruitgang in de kwaliteit van de proefschriften of proefontwerpen, of als de deelnemende universiteiten het promotieonderwijs als kostenbesparend middel inzetten. Uit de tussenevaluatie van het experiment en de review daarvan blijkt dat het experiment vooralsnog geen van deze ernstige nadelige effecten heeft. Er is daarom geen aanleiding om het experiment geheel of gedeeltelijk stop te zetten, ondanks de kritiek van PNN.

Ik neem de zorgen van PNN inzake het experiment promotieonderwijs serieus en blijf daarom ook met hen in gesprek. Dat geldt ook voor de Rijksuniversiteit Groningen waar het experiment wordt gehouden. De universiteit heeft mij laten weten zich in te zetten voor betere informatievoorziening. Hierbij gaat het onder andere om betere informatievoorziening richting promotiestudenten en hun begeleiders over de positie van de promotiestudent en verbetering in de communicatie tussen promotiestudenten en de instelling. Daarnaast gaat het ook om het strikter toezien op de naleving van de voorwaarden van het experiment, waaronder de voorwaarde dat het geven van onderwijs door een promotiestudent niet verplicht kan worden gesteld.

Ook vragen de leden van de D66-fractie naar het Manifest tegen het experiment promotieonderwijs, in het bijzonder of ik heb kennisgenomen van het manifest en hoe ik dit beoordeel. Zij vragen of ik op de hoogte ben hoe de aan het experiment deelnemende universiteiten met het manifest omgaan en daar al dan niet uitvoering aan geven, en in hoeverre ik het wenselijk acht dat universiteiten gehoor geven aan deze eisen. Ik heb kennisgenomen van het manifest en ik neem, zoals hiervoor aangegeven, de zorgen van de studentpromovendi en PNN serieus. Ik blijf daarom met PNN en de RUG in gesprek over de voortgang van de verbeterpunten. Ik acht het wenselijk dat vooral de universiteiten en promotiestudenten met elkaar in gesprek blijven over de verschillende onderwerpen die in het manifest naar voren worden gebracht.

De leden van de D66- en de SP-fractie vragen of er zicht is op het aantal promovendi dat vertraging heeft opgelopen als gevolg van de Covid-19-crisis en wat de gevolgen daarvan zijn. Veel onderzoekers, waaronder ook promovendi, ondervinden inderdaad hinder door de coronacrisis. Er zijn op dit moment nog geen definitieve cijfers beschikbaar. Een door kennisinstellingen en wetenschapsfinanciers aangeleverde raming van de gemiddelde vertraging is drie maanden, bij meer dan 20.000 onderzoekers met een tijdelijke aanstelling op universiteiten, universitair medische centra, NWO- en KNAW-instituten en hogescholen. Hieronder vallen naar schatting circa 13.000 promovendi.

Door mitigerende maatregelen hebben kennisinstellingen en onderzoekers een deel van deze vertraging budgetneutraal opgelost, bijvoorbeeld door het bijstellen van onderzoekszet. Ook is een aanzienlijk deel van de vertraging reeds door financiële maatregelen opgevangen door werkgevers en werknemers.

Door universiteiten en NWO is in 2020 uit eigen middelen € 26 miljoen vrijgemaakt (€ 20 miljoen via cao-universiteiten, € 6 miljoen NWO), en OCW heeft NWO middels een algemene aanwijzing in de vorm van een beleidsregel verzocht om € 20 miljoen uit de bestaande middelen vrij te maken voor vertraagd onderzoek. Voor een deel van de kosten, zoals de verlenging van een contract van onderzoekers of materiële kosten ten behoeve van hun onderzoek, zijn geen budgetten beschikbaar bij de

werkgevers (universiteiten, universitair medische centra, hogescholen, KNAW en NWO) voor de jaren 2021 en 2022. Ik heb daarom met het Nationaal Programma Onderwijs € 162 miljoen vrijgemaakt om deze instellingen te helpen om hun onderzoekers in staat te stellen om hun onderzoek af te ronden. Daarmee wordt ernaar gestreefd om onderzoeksresultaten voor de toekomst veilig te stellen en het negatieve effect van de Covid-19-crisis op de carrière van jonge onderzoekers zoveel mogelijk te beperken.

De leden van de GroenLinks- en de PvdA-fractie vragen naar de helderheid van vacatureteksten en hoe de werkgevers dit verder gaan verbeteren. Ik acht het van belang dat universiteiten en onderzoeksinstellingen in hun vacatures voor promovendi helder zijn over de arbeidsvoorwaarden en de instroomeisen ten aanzien van een promotietraject. VSNU, NWO, KNAW en NFU ondernemen actie om vacatures transparanter vorm te geven. De jaarlijkse Monitor geeft ons de mogelijkheid om de voorde- ringen van de universiteiten, onderzoeksinstellingen en umc's op dit terrein te volgen. Ik volg daarom de inzet van de werkgevers nauwgezet en verwacht verbetering.

De leden van de GroenLinks- en de SP-fractie vragen ook naar de PNN-checklist om vacatureteksten beter vorm te geven. De PNN-checklist is gedeeld en besproken met de werkgevers, in het bijzonder met de directeuren human resources van de universiteiten, alsook met de KNAW en met NWO. De werkgevers hebben mij laten weten dat HR-afdelingen de checklist gebruiken om de volledigheid van vacatureteksten te toetsen. Daarnaast heeft NWO naar aanleiding van de aanbevelingen uit de Monitor besloten tot het instellen van een online platform waarop de gevraagde informatie te vinden is. In de vacatures voor promotieplaatsen zal hier standaard naar worden verwezen.

Verder vragen de leden van de GroenLinks-fractie of de verlenging van de tweejarige onderzoeksmaster terecht als «dubieus» wordt beoordeeld. In principe duurt een promotietraject vier jaar. PNN heeft echter aangegeven dat een driejarig aanstelling bij het verlengen van een onderzoeksmaster niet als «dubieus» bestempeld dient te worden als er een basis is gelegd voor het promotieonderwerp, vergelijkbaar met de uitkomsten van een eerste promotiejaar. PNN onderstreept hierbij het belang dat de promotie plaatsvindt op dezelfde instelling en met dezelfde begeleider. Ik sta hier achter. Ik vind dit geen probleem als de onderzoeksmaster een fundament biedt voor het promotietraject.

Ook vragen de leden van de GroenLinks-fractie of bij het opstellen van vacatureteksten rekening wordt gehouden met ingesloten jargon, bestaande uit stereotype mannelijke woorden. Universiteiten werken continu aan het verder ontwikkelen van hun diversiteitsbeleid. Het taalgebruik maakt daar op een aantal universiteiten ook deel van uit. Ik juich dit van harte toe, maar het opstellen van vacatureteksten is primair een aangelegenheid van de universiteiten. Ik zal hier in mijn gesprekken met de universiteiten aandacht voor vragen.

De leden van de GroenLinks-fractie vragen naar de sterke samenhang tussen het pomoveren en het last hebben van burn-out klachten. Iedere promovendus heeft recht op een gezonde werkomgeving die hem of haar in staat stelt om op een verantwoorde manier promotieonderzoek te doen. Daarnaast is het belangrijk dat promovendi deze problemen kunnen aankaarten. De VSNU, NFU, KNAW en NWO benadrukken dat er stappen worden gezet om het mentale welzijn van promovendi te verbeteren. Promovendi kunnen terecht bij vertrouwenspersonen, promovendipsy- chologen en -decanen binnen de universitaire zorgstructuur. Ook bij umc's

zijn er mentoren, vertrouwenspersonen en promovendipsychologen. Daarnaast wordt er meer aandacht besteedt aan de werk-privé balans. Bij KNAW- en NWO-onderzoeksinstituten kunnen promovendi die mentale druk ervaren dit aankaarten bij o.a. vertrouwenspersonen, personeelsadviseurs en bedrijfsmaatschappelijk werkers. Verder kunnen promovendi een afspraak voor een arbeidsomstandigheden spreekuur maken met de bedrijfsarts om mentale druk (preventief) te bespreken. Het is niet bekend hoeveel promovendi vroegtijdig hun promotietraject onderbreken door burn-out klachten. Het is aan de universiteiten, onderzoeksinstellingen en universitair medische centra in hun hoedanigheid als werkgever om het zicht op deze groep promovendi te vergroten, hieruit lessen te trekken en zoveel mogelijk te voorkomen dat promovendi burn-out-klachten krijgen.

De leden van de GroenLinks-fractie vragen of promovendi meer uren kwijt zijn aan (het voorbereiden van) de onderwijstaken door de uitbraak van het coronavirus. Er zijn op dit moment nog geen definitieve cijfers bekend over de extra onderwijslast voor onderzoekers. De VSNU heeft aangegeven dat de omslag naar hybride en digitaal onderwijs extra tijd én vaardigheden vraagt van de wetenschappers in kwestie. Dat geldt ook voor promovendi. Doordacht digitaal onderwijs vraagt een andere didactische benadering, specifieke vaardigheden en andere instrumenten. Ik heb bewondering voor de inzet en het aanpassingsvermogen van al onze wetenschappelijke docenten in de omschakeling naar het digitaal onderwijs. De extra tijd en vaardigheden die dat vraagt van een wetenschapper worden ook geadresseerd in het Nationaal Plan Onderwijs.

De leden van de GroenLinks-fractie vragen hoe docenten worden bijgestaan bij de forse stijging van het aantal studenten in studiejaar 2020–2021 en of ik bereid ben hier structurele financiering voor te regelen vanwege de stijgende werkdruk die dit met zich meebrengt. In het Nationaal Programma Onderwijs is voor de stijging van studentaantallen in het hoger onderwijs structureel ruim € 780 miljoen vrijgemaakt voor het geven van onderwijs op hogescholen en universiteiten. Om de stijging van de studenten al in 2021 te kunnen opvangen is in het NPO € 400 miljoen aan extra budget gereserveerd voor het aannemen van meer personeel om onderwijs te verzorgen en de werkdruk van docenten te verlagen. Voor de korte termijn konden hogescholen en universiteiten ook gebruik maken van de subsidieregeling coronabaten. De subsidie zorgt ervoor dat instellingen ondersteunende banen mogelijk kunnen maken. Hogescholen en universiteiten kunnen in de tweede helft van 2021 ook aanvullend gebruik maken van de regeling Handen in de Klas, waarvoor in het NPO € 30 miljoen is vrijgemaakt voor het hoger onderwijs. Daarnaast is in het NPO geregeld dat er extra middelen beschikbaar komen in 2021 en 2022 om te zorgen voor extra ondersteuning voor docenten.

De leden van de GroenLinks-fractie vragen of het aantal werknemers met een tijdelijk contract nog steeds toeneemt en wat de verhouding vaste en tijdelijke contracten is. Daarnaast vragen zij of er verschillen zijn in aanstelling tussen mannen en vrouwen en naar de relatie tussen werkdruk, burn-out klachten en wijze van aanstelling. Het is niet bekend of er een relatie is tussen werkdruk, burn-out klachten en wijze van aanstelling. Er zijn wel cijfers beschikbaar over de verhouding vaste en tijdelijke contracten. Het aantal tijdelijke contracten bij universiteiten blijft ongewenst hoog. In 2019 had 26% van alle werknemers in Nederland een tijdelijk contract. Universiteiten zitten daar met gemiddeld 41% boven. Als promovendi buiten beschouwing worden gelaten ligt het percentage (29%) dicht bij het Nederlands gemiddelde.

Het totale percentage tijdelijke contracten varieert sterk tussen de Nederlandse universiteiten: van 26% tot 52%. De verschillen zijn onverklaarbaar groot volgens het Rathenau Instituut.¹⁵ Zo heeft bijna geen van de universitaire docenten bij de Technische Universiteit Delft een tijdelijk contract. Daarentegen heeft bijna 60% van de universitaire docenten van de Erasmus Universiteit Rotterdam een tijdelijk contract. Uit onderzoek van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren is gebleken dat vrouwen vaker een tijdelijk contract hebben.¹⁶

Promovendi hebben per definitie een tijdelijk contract. Dit aangezien de aanstelling gebonden is aan de duur van het promotietraject. Verder is er voornamelijk in de periode na de promotie sprake van veel tijdelijke contracten. Gemiddeld zijn postdocs 37 jaar als ze een vast contract krijgen. Het is goed dat er steeds meer aandacht is voor de arbeidsmarktpositie en werkomstandigheden van deze groep jonge onderzoekers. Ik heb oog voor hun positie en zal mij blijven inzetten om dit onder de aandacht te brengen.

Ten slotte vragen de leden van de GroenLinks-fractie of het kabinet een algemene regeling kan treffen om wetenschappers (inclusief promovendi) Covid-19-verlof te geven in het geval van zorgtaken. Ik vind het niet wenselijk om een algemene regeling te treffen. Dit is namelijk een onderwerp waar werkgevers en werknemers samen afspraken over moeten maken. In het antwoord op de Kamervragen van de leden Van der Molen en Geluk-Poortvliet heb ik uw Kamer geïnformeerd dat de verschillende soorten promovendi specifieke rechten hebben ten aanzien van zorgverlof.¹⁷ Voor zorgtaken kunnen werknemerpromovendi en promotiestudenten zorgverlof opnemen. Dit geldt niet voor promovendi (beurs- en buitenpromovendi) die geen arbeidsrechtelijke verhouding hebben met de instelling waar zij werken. Zij hebben geen recht op zorgverlof via de universiteit of onderzoeksinstelling waar ze onderzoek verrichten. Het is door de financieringsvorm van beurspromovendi niet mogelijk om een generieke regeling te treffen. Goed werkgeverschap vraagt in het geval van beurspromovendi met zorgverplichtingen om maatwerk.

De leden van de SP-fractie vragen of een aanstelling van 1,0 fte voor een periode van vier jaar de standaard moet zijn en dat daar enkel van mag worden afgeweken in uitzonderlijke gevallen. Een promovendus heeft recht op een aanstellingsvorm die hem of haar in staat stelt om op een verantwoorde manier het promotietraject af te ronden. Ik onderschrijf dat in de regel een promovendus voor vier jaar op basis van één fte wordt aangesteld, maar dat goed beargumenteerde uitzonderingen mogelijk zijn. De VSNU, KNAW, NWO en NFU delen dit uitgangspunt.

Tot slot vragen de leden van de PvdA-fractie of sociale veiligheid van promovendi ook deel uitmaakt van mijn inzet om de werkomstandigheden van promovendi te verbeteren. Ik blijf mij samen met de universiteiten inzetten om een veilige werk- en leeromgeving voor jong onderzoekers te borgen. Samen met de sector heb ik mij gecommitteerd om een veilige onderzoekomgeving te creëren aan de hand van de doelstellingen uit het nationale actieplan voor meer diversiteit en inclusie in het hoger onderwijs en onderzoek. Daarnaast heb ik de KNAW verzocht om een

¹⁵ <https://www.rathenau.nl/nl/wetenschap-cijfers/wetenschappers/personeel-aan-de-universiteiten-en-umcs/tijdelijke-contracten-bij>.

¹⁶ <https://www.lnvh.nl/a-3042/verborgen-verschillen-in-werktaken-hulpbronnen-en-onderhandelingen-over-arbeidsvoorwaarden-tussen-vrouwelijke-en-mannelijke-wetenschappers-in-nederland>.

¹⁷ Aanhangsel Handelingen II 2020/21, nr. 2211.

advies uit te brengen over de preventie en aanpak van ongewenst gedrag in de academische wereld en die ertoe kunnen bijdragen dat op een (meer) preventieve wijze gewerkt kan worden aan een veilig en duurzaam academisch klimaat. Dit advies verschijnt eind 2021.