

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

## 542

Vragen van de leden **Mei Li Vos** en **Kerstens** (beiden PvdA) aan de Ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap over *het persbericht van Promovendi Netwerk Nederland dat 10% van alle promovendi een dubieuze aanstelling aangeboden krijgt* (ingezonden 14 september 2016).

Antwoord van Minister **Bussemaker** (Onderwijs, Cultuur en Wetenschap), mede namens de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (ontvangen 21 november 2016). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2016–2017, nr. 165.

### Vraag 1

Kent u het persbericht van het Promovendi Netwerk Nederland (PNN) over het onderzoek naar aanstellingen van promovendi?<sup>1</sup>

### Antwoord 1

Ja.

### Vraag 2

Klopt het dat 10 procent van alle promovendi een dubieus contract krijgt aangeboden, waarbij promovendi een contract van 3 jaar of minder krijgen aangeboden of een aanstelling van minder dan 1 fte voor een vierjarig traject? Zo ja, wat vindt u ervan dat universiteiten en hogescholen naar mogelijkheden zoeken om mensen niet in vaste dienst te nemen en daarmee de Wet werk en zekerheid (Wwz) proberen te ontduiken? Zo nee, waarom niet?

### Antwoord 2

Universiteiten en hogescholen bieden arbeidscontracten aan die in overeenstemming zijn met de wet en de collectieve arbeidsovereenkomst. Dat kan ook een contract van drie jaar zijn of een contract van minder dan 1 fte. Overigens ben ik van mening dat promotieonderzoek moet worden gedaan binnen de overeengekomen contractduur. Het kan niet zo zijn dat het promotiestelsel is gebaseerd op een forse tijdsinvestering van promovendi buiten de reguliere arbeidstijden. Het klopt dus niet dat universiteiten

<sup>1</sup> <http://www.hetpnn.nl/nieuws/>

proberen promovendi niet in vaste dienst te nemen en de Wet werk en zekerheid te ontduiken.

Uit het rapport « Promoveren werkt» van de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen<sup>3</sup> blijkt, dat naast de «gewone» promotietrajecten behoefte bestaat aan andere vormen. Een grotere variatie in promotietrajecten maakt het mogelijk dat zoveel mogelijk promovendi kunnen promoveren. Bijvoorbeeld na een bijzonder goede masterscriptie, na een tweejarige researchmaster of als een promovendus zich vanwege arbeidsmarktperspectief niet langer aan een universiteit wil binden, is een promotietraject van drie jaar mogelijk. De insteek van de universiteiten bij het aanbieden van dergelijke vormen van maatwerk in promotietrajecten is derhalve niet om de Wwz te ontduiken, maar om een bredere variëteit aan promotietrajecten mogelijk te maken.

Het onderzoek van het Promovendi Netwerk Nederland (PNN) heeft betrekking op vacatureteksten. Daarvoor zijn de vacatures in AcademicTransfer, de belangrijkste en grootste Nederlandse vacaturebank voor posities bij universiteiten, universitair medische centra en andere kennisinstellingen geraadpleegd in de periode 1 januari 2015 tot 1 januari 2016. Niet inzichtelijk zijn de afspraken die uiteindelijk zijn gemaakt tussen werkgever en werknemer. Overigens ben ik bereid om met de PNN in gesprek te blijven over promotietrajecten, loopbaanperspectieven en de aanbevelingen uit het onderzoek: transparantie, arbeidsvoorwaarden en de combinatie van factoren.

### Vraag 3

Herinnert u zich het antwoord op vraag 6 van de eerdere vragen over universiteiten en hogescholen die de Wwz ontduiken met knutselcontracten?<sup>4</sup>

### Antwoord 3

Ja.

### Vraag 4

Hoe verhoudt dit antwoord over de uitvoering van de motie Mei Li Vos<sup>5</sup> met betrekking tot stabiele carrièrepaden in het hoger onderwijs en wetenschap, zich tot het feit dat 10% van promovendi een dubieuze aanstelling aangeboden krijgt, en kunt u dit toelichten?

### Antwoord 4

Regulier is een promotietraject van vier jaar. In het eerder aangehaalde KNAW rapport «promoveren werkt», wordt geconcludeerd dat de kwaliteit van de academische promotie in Nederland goed is. Dat komt doordat een promovendus in de regel vier jaar de tijd heeft om zich tot een onafhankelijke wetenschapper te ontwikkelen. Bij een niet regulier promotietraject is sprake van maatwerk of van het tegemoetkomen aan wensen van de promovendus. Wij streven dus naar stabiele carrièrepaden zoals ik dat ook in mijn strategische agenda: «De waarde van weten», heb aangegeven. Binnenkort zult u een brief ontvangen waarin wordt ingegaan op loopbanen voor wetenschappelijk talent.

### Vraag 5

Deelt u de mening dat het aanbieden van te korte en parttime contracten aan promovendi ongewenst is, omdat deze contracten geen zekerheid bieden aan werknemers?

### Antwoord 5

Zoals onder antwoord twee is aangegeven is bij een korter promotietraject dan vier jaar sprake van maatwerk. Het is wel van belang dat de voorwaarden en verwachtingen in het promotietraject duidelijk zijn. Uit navraag bij de VSNU is gebleken dat bij hen geen signalen zijn ontvangen over promovendi die het niet eens waren met de voorwaarden van hun promotietraject.

<sup>3</sup> «Promoveren werkt», verkenning van de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen, Amsterdam (KNAW 2016).

<sup>4</sup> Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2015–2016, nr. 1490

<sup>5</sup> Kamerstuk 31 288, nr. 427

Vraag 6

Deelt u de mening dat deze handelwijze zich slecht verhoudt tot de wens van een fatsoenlijke arbeidsmarkt waar mensen juist perspectief wordt geboden?

Antwoord 6

Er is geen reden om aan te nemen dat een regulier promotietraject met daarnaast de mogelijkheid maatwerk af te spreken, inbreuk maakt op het perspectief van promovendi op de arbeidsmarkt.

Vraag 7

Klopt het dat promovendi ongewild te korte en parttime contracten aangeboden krijgen, waarbij steeds vaker een beroep op promovendi wordt gedaan om in eigen tijd aan hun promotieonderzoek te werken? Zo ja, bent u het ermee eens dat deze ontwikkeling onwenselijk is? Wat voor invloed heeft het op de kwaliteit van het Nederlandse promotiestelsel?

Antwoord 7

Nee dat klopt niet, slechts 10 procent is maatwerk dat wordt aangepast aan de promovendus. Uit het bij vraag twee aangehaalde rapport van de KNAW blijkt dat dit Nederlandse promotiestelsel juist goed werkt. Zoals bij vraag vier ook is aangegeven ontvangt u binnenkort een brief waarin wordt ingegaan op loopbanen voor wetenschappelijk talent.

Vraag 8

Deelt u de mening dat als norm een vierjarig, fulltime contract voor een promotietraject nagestreefd dient te worden om zo de kwaliteit van het Nederlands promotiestelsel op niveau te houden? Zo ja, hoe wil u deze norm bewerkstelligen en handhaven? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 8

Zie mijn antwoorden op de vragen 2, 4 en 7.

Vraag 9

Hoe wil u de voorgestelde toename van de instroom van promovendi stapsgewijs verhogen in de komende jaren als er met de huidige aantallen al wordt gewerkt met dubieuze contracten?

Antwoord 9

Naast de reguliere instroom draagt het experiment met promotieonderwijs daaraan bij. In januari 2016 is het Besluit experiment promotieonderwijs<sup>6</sup> in werking getreden. In maart is aan de Rijksuniversiteit Groningen en aan de Erasmus Universiteit toestemming gegeven om te experimenteren met 850, respectievelijk 15 promotiestudenten. Deze promotiestudenten stromen in gedurende de periode 2016 tot en met 2018. De studenten krijgen gedurende vier jaar een beurs uit het profileringsfonds van de universiteit. Gedurende die periode doen zij promotieonderzoek en hebben zij recht op onderwijs dat hen met name ook voorbereidt op de bredere arbeidsmarkt dan die binnen de academische wereld. Met een dergelijk onderwijs traject wordt invulling gegeven aan de derde cyclus waartoe in het kader van het Bologna-proces afspraken zijn gemaakt. Promotiestudenten hebben meer mogelijkheden voor het indienen en realiseren van eigen onderzoeksvoorstellen. Vanzelfsprekend ben ik bereid om met het PNN in gesprek te blijven over promotietrajecten en loopbaanperspectieven. Daarbij wordt ook aandacht geschonken aan de aanbevelingen van het PNN uit het onderzoek

---

<sup>6</sup> Besluit experimenten promotieonderwijs (Staatsblad 2016, nr 3).