

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

1603

Vragen van het lid **Kwint** (SP) aan de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap over *het onderzoeksrapport van Casual Academy over preciaire werkomstandigheden in het hoger onderwijs* (ingezonden 8 november 2022).

Antwoord van Minister **Dijkgraaf** (Onderwijs, Cultuur en Wetenschap) (ontvangen 20 februari 2023). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2022–2023, nr. 1053.

Vraag 1, 2 en 3

Wat is uw reactie op het rapport «Casualisation in Dutch Academia»?¹

Erkent u dat tijdelijke contracten een bron van angst en stress, de gezondheid en het welzijn van werknemers beïnvloeden?

Hoe gaat u ervoor zorgen dat tijdelijke contracten in het hoger onderwijs verdwijnen? Deelt u de mening dat groei van het aantal tijdelijke contracten onwenselijk is? Kunt u dit toelichten?

Antwoord 1, 2 en 3

Ik heb het rapport *Casualisation in Dutch Academia* gelezen. Gebleken is dat tijdelijke contracten van invloed kunnen zijn op het welbevinden van werknemers. Negatieve effecten van tijdelijke contracten vind ik onwenselijk. Ik vind het belangrijk dat onderzoekers werken in een gezonde en sociaal veilige werkcultuur, waarin zij optimaal de kans krijgen zich te ontwikkelen. Onderwijs- en onderzoeksinstellingen zijn vanuit hun rol als werkgever verantwoordelijk voor het personeelsbeleid. Door universiteiten en onderzoeksinstellingen is de laatste jaren gewerkt aan het verbeteren van de sociale veiligheid. Er zijn klachtenprocedures, vertrouwenspersonen en arbozorg. Universiteiten en vakbonden hebben het thema «verbetering carrièreperspectieven voor junior docenten en postdocs» gezamenlijk op de agenda gezet. Zij hebben afspraken gemaakt die inzetten op een verhoging van het aantal vaste contracten en hebben deze vastgelegd in de cao Nederlandse Universiteiten.

Het uitgangspunt van het kabinet is dat structureel werk in beginsel wordt georganiseerd op basis van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. In het coalitieakkoord staat dat ter bescherming van de werknemer tijdelijke arbeidscontracten beter gereguleerd zullen worden. De uitwerking van dit

¹ <https://casualacademy.nl/wp-content/uploads/2022/10/Casualisation-in-Dutch-Academia-October-2022.pdf>.

kabinetsvoornemen om regelgeving rond tijdelijke contracten aan te scherpen ligt bij de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De vormgeving van deze maatregelen zal generiek gelden.

Onderwijs- en onderzoeksinstituten zijn vanuit hun rol als werkgever verantwoordelijk voor het personeelsbeleid. In mijn rol als stelselverantwoordelijke zet ik mij in voor meer rust en ruimte in het wetenschapssysteem. Ik verwijs in dit verband naar mijn beleidsbrief van 17 juni 2022 (Kamerstuk 31 288, nr. 964). Kwetsbare groepen, met name jonge onderzoekers en (tijdelijke) docenten, hebben hierin mijn specifieke aandacht. Om rust en ruimte in het stelsel te realiseren, investeer ik structureel € 200 miljoen per jaar in sectorplannen. In de sectorplannen wordt beschreven hoe de middelen gericht worden ingezet door de vaste capaciteit uit te breiden, zoals in het Kader voor sectorplannen is opgenomen. Bij de toekenning van de middelen toetst de Nationale Commissie Sectorplannen de sectorplannen aan dit kader. Bovendien investeer ik € 300 miljoen per jaar in de starters- en stimuleringsbeurzen. De doelen van de beurzen zijn het stimuleren van ongebonden onderzoek en het verlagen van de werk-, competitie- en aanvraagdruk. Omdat de beurzen voor onderzoekers met een vaste aanstelling bedoeld zijn, kan hier een stimulans van uitgaan voor universiteiten om meer mensen in vaste dienst aan te nemen. Tevens heb ik in het Bestuursakkoord 2022 hoger onderwijs en wetenschap met de universiteiten afgesproken het aandeel vaste en tijdelijke contracten in de wetenschap te monitoren. In het bestuursakkoord is als indicator opgenomen het percentage wetenschappelijk personeel met vaste en langdurige (>4 jaar) en tijdelijke dienstverbanden, uitgezonderd PhD's en medewerkers in hun «proefperiode».²

Vraag 4

Wat vindt u ervan dat universiteitsbesturen opzettelijk werknemers ervan weerhouden om te voldoen aan de criteria voor een vast contract? Herkent u dit?

Antwoord 4

Ik herken dit niet, maar als het gebeurt, acht ik dat onwenselijk. De werkgever voert, binnen het algemeen arbeidsomstandighedenbeleid, een beleid gericht op voorkoming en, indien dat niet mogelijk is, beperking van psychosociale arbeidsbelasting.³In de organisatie moeten voldoende waarborgen zijn om werknemers te beschermen tegen verhindering om tot een vast contract te komen.

Vraag 5

Erkent u dat flexcontracten kunnen leiden tot een gevoel van onzichtbaarheid van werknemers, hen kwetsbaar maakt voor misbruik en uitbuiting, academische vrijheid ondermijnt en een flinke impact hebben op de mentale en fysieke gezondheid van werknemers?

Antwoord 5

Ik onderken dat flexcontracten negatieve effecten kunnen hebben en die vind ik, zoals ook aangegeven in mijn antwoord op vraag 1, 2 en 3, onwenselijk.

Vraag 6

Hoe gaat u ervoor zorg dragen dat medewerkers met flexcontracten zich geen zorgen meer hoeven te maken over uitbuiting en onveilige arbeidsomstandigheden?

Antwoord 6

De werkgever is primair verantwoordelijk om zorg te dragen dat medewerkers met flexcontracten zich geen zorgen hoeven te maken over uitbuiting en onveilige arbeidsomstandigheden. In aanvulling daarop zet ik mij er voor in om meer vaste contracten aan universiteiten te stimuleren.

² Kamerstuk 31 288, nr. 969, p. 30

³ Arboret artikel 3.2: wetten.overheid.nl/BWBR0010346/2021-07-01#Hoofdstuk2

Vraag 7

Deelt u de mening dat tijdelijke contracten niet alleen de persoonlijke levens van werknemers op een negatieve manier beïnvloeden, maar ook de kwaliteit van het onderwijs? Kunt u dit toelichten?

Antwoord 7

De mate waarin een instelling bij het verzorgen van onderwijs gebruik maakt van docenten met een tijdelijk contract kan invloed hebben op de kwaliteit van het onderwijs. Mede daarom wordt het personeelsbeleid van een instelling beoordeeld bij de instellingstoets kwaliteitszorg, of indien de instelling deze toets niet met succes heeft doorlopen, bij de uitgebreide opleidingsbeoordelingen ten behoeve van accreditatie.

Vraag 8

Bent u bereid om ervoor te zorgen dat tijdelijke contacten enkel ingezet worden voor «piek en ziek» en structureel bij te houden wat de impact van tijdelijke contracten op werknemers en de kwaliteit van het onderwijs is? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 8

«Piek en ziek» is niet de enige passende reden voor een tijdelijk contract aan de universiteit. Zo is het bijvoorbeeld voor promovendi en postdocs vaak passend om op basis van een tijdelijk contract te werken gezien de – meerjarig – projectmatige aard van de werkzaamheden.

Op dit moment acht ik het niet noodzakelijk structureel bij te houden wat de invloed van tijdelijke contracten is op de kwaliteit van het onderwijs. Het is bekend dat tijdelijke contracten van invloed kunnen zijn op de kwaliteit van het onderwijs. Mede daarom wordt, zoals in mijn antwoord op vraag 7 is aangegeven, het personeelsbeleid van een instelling beoordeeld bij de instellingstoets kwaliteitszorg.

Vraag 9

Hoe gaat u ervoor zorgen dat de afspraak in de cao Nederlandse Universiteiten dat «de flexibele schil van wetenschappelijk personeel [...] niet groter dient te zijn dan noodzakelijk en uitlegbaar is» wordt nageleefd?

Antwoord 9

Het is aan de cao-partijen om te zorgen dat deze afspraak wordt nageleefd. De universiteiten zijn als werkgever verantwoordelijk voor het navolgen van de gemaakte afspraken in de cao en het is de taak van de vakbonden om ervoor te zorgen dat de afspraken die zij met de werkgevers in de cao hebben gemaakt, worden nageleefd. De universiteiten en lokale vakbonden zijn hierover op dit moment met elkaar in gesprek.

Universiteiten en vakbonden zijn in september 2022 een gezamenlijke studie gestart om op basis van een analyse van gegevens vast te stellen hoe de contractuele positie van docenten in de volgende cao-periode kan worden verbeterd waarbij met name ook gekeken wordt naar de mogelijkheid om meer vaste contracten te creëren. Daarbij worden de mogelijkheden en beperkingen vanuit organisatieperspectief meegenomen. De uitkomsten van deze studie zijn input voor de onderhandelingen voor de volgende cao.

Vraag 10

Bent u bereid structureel onderzoek te doen naar het aantal tijdelijke contracten op universiteiten en hogescholen en de gevolgen hiervan in kaart te brengen?

Antwoord 10

In mijn antwoord op vragen 1, 2 en 3 geef ik aan het aandeel vaste en tijdelijke contracten in de wetenschap te gaan monitoren. Tevens doen de Universiteiten van Nederland en de Vereniging Hogescholen reeds structureel onderzoek naar het aantal tijdelijke contracten op respectievelijk universiteiten en hogescholen. Zij publiceren hier jaarlijks cijfers over op hun website. Daarnaast houdt het Rathenau Instituut jaarlijks gegevens bij over tijdelijke contracten aan de universiteiten. Deze gegevens publiceert het Rathenau in een factsheet dat de cijfers in context plaatst en dieper ingaat op de verschillen tussen universiteiten en functiecategorieën.

Over de gevolgen van tijdelijke contracten is reeds een aantal rapporten gepubliceerd, waaronder het onderzoeksrapport van Casual Academy in oktober 2022. Ik heb in oktober 2022 een onderzoeksrapport over uitval van vrouwen in de wetenschap met uw Kamer gedeeld, waarin ook de invloed van tijdelijke contracten is onderzocht.⁴ Ook heeft de Arbeidsinspectie SZW⁵ zich verdiept in dit type vraagstukken naar aanleiding van een rapport van WOinActie⁶ over de werkdruk aan de universiteiten. In dat rapport worden tijdelijke contracten genoemd als een van de factoren die bijdragen aan de hoge werkdruk. Daarnaast doet het Rathenau Instituut elke vier jaar onderzoek naar wat wetenschappers motiveert in het zogeheten drijfverenonderzoek. Het drijfverenonderzoek geeft, naast andere inzichten, inzicht in de mate waarin onderzoekers en docenten aan universiteiten en hogescholen het niet kunnen krijgen van een vaste aanstelling ervaren als een belemmering bij het realiseren van hun ambities. De reeds beschikbare rapportages bieden inzicht in de gevolgen van tijdelijke contracten en ik zie op dit moment geen noodzaak hiernaar nog een extra onderzoek naar te laten uitvoeren.

⁴ Kamerstuk 31 288, nr. 986

⁵ Arbobeleid universiteiten nog onvoldoende | Nieuwsbericht | Nederlandse Arbeidsinspectie (nlarbeidsinspectie.nl)

⁶ <https://www.aob.nl/wp-content/uploads/2020/01/WOinactie-Inventarisatie-Structureel-Overwerk-Universiteiten.pdf>