

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

### 3284

Vragen van de leden **Pia Dijkstra** en **Van Meenen** (beiden D66) aan de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap over *het bericht dat zwangere vrouwen onderzoekstijd verliezen* (ingezonden 21 juli 2016).

Antwoord van Minister **Bussemaker** (Onderwijs, Cultuur en Wetenschap) (ontvangen 22 augustus 2016).

#### Vraag 1

Heeft u kennisgenomen van de oproep van dr. Jellie Sierksma en dr. Sanne Nauts in de Volkskrant, waarin zij aandacht vragen voor de onderzoekstijd die voor zwangere vrouwen verloren gaat?<sup>1</sup>

#### Antwoord 1

Ja. Recent brachten vrouwelijke onderzoekers dit onderwerp ook onder mijn aandacht met het aanbieden van een petitie tijdens het VSNU-café op 21 juni jl. waarin vrouwelijke tenure track-onderzoekers vragen om de mogelijkheid open te houden dat hun contract met een jaar kan worden verlengd vanwege zwangerschap. Tenure trackers zijn onderzoekers met contracten van vijf tot zeven jaar. Deze worden gefinancierd vanuit de universitaire middelen. Daarmee krijgen ze de tijd om door te groeien tot hoogleraar. Contracten van tenure trackers worden alleen omgezet in een aanstelling, als ze aan tussentijdse eisen voldoen. Daarnaast zijn er de postdocs, die meestal een reeks van contracten voor twee of maximaal vier jaar hebben, waarvan het onderzoek extern wordt gefinancierd. Verlenging is daar vaak niet aan de orde, vanwege de externe financiering of het overschrijden van de maximale tijdelijke contractduur.

#### Vraag 2

Kunt u aangeven waarom tijdelijke contracten vaak niet verlengd worden met het genoten zwangerschapsverlof als de universiteiten het dagloon van de zwangere vergoed krijgen vanuit het UWV? Heeft u zicht op in hoeverre het geld op de juiste plek terecht komt?

<sup>1</sup> [http://www.volkskrant.nl/opinie/zwangere-vrouw-verliest-onderzoekstijd~a4342045/?utm\\_source=twitter&utm\\_medium=social&utm\\_campaign=shared%20content&utm\\_content=free](http://www.volkskrant.nl/opinie/zwangere-vrouw-verliest-onderzoekstijd~a4342045/?utm_source=twitter&utm_medium=social&utm_campaign=shared%20content&utm_content=free)

#### Antwoord 2

De vergoeding van het UWV vanwege zwangerschaps- en bevallingsverlof is een algemene regeling die voor alle werkgevers geldt. Het UWV vergoedt 100% van het dagloon voor de medewerker die met zwangerschaps- en bevallingsverlof is. Is het salaris hoger dan de vergoeding van het UWV dan bepalen de cao's van universiteiten en onderzoeksinstellingen dat de werkgever het resterende bedrag aan moet vullen, zodat de werknemer haar volledige salaris krijgt. Mij zijn geen signalen bekend dat de betrokken werknemers niet het salaris krijgen waarop zij recht hebben.

De maatregel is primair niet bedoeld om tijdelijke contracten te verlengen. De vergoeding die de werkgever ontvangt is primair bedoeld om het loon van de werknemer te compenseren, die wegens zwangerschap of bevalling verlof geniet. De werkgever is zo in staat vervanging te regelen en daarmee draagt de regeling er in zijn algemeenheid aan bij, dat werkgevers geen belemmeringen hebben om vrouwelijke medewerkers aan te nemen.

Bij de onderzoekers zal vervanging lang niet altijd mogelijk zijn. Universiteiten hebben mij geïnformeerd dat ze zich er zoveel mogelijk voor inzetten dat de UWV-vergoeding gebruikt wordt om vrouwelijke onderzoekers in staat te stellen hun onderzoek zonder vertraging af te ronden. Natuurlijk kunnen ze het geld naast vervanging ook inzetten voor de extra tijd die de onderzoekers vragen. Aangezien vervanging van de onderzoeker wegens het persoonsgebonden karakter van onderzoeksprojecten vaak niet aan de orde is, kiezen universiteiten afhankelijk van de situatie van de individuele onderzoeker de oplossing die het meest passend is. Dit kan zijn het verlengen van een tijdelijk contract of het inhuren van extra onderzoeksondersteuning voor de onderzoeker tijdens of na terugkeer van het verlof. Ik vind de problematiek voor vrouwelijke onderzoekers urgent en zal de universiteiten vragen hoe zij concreet vorm geven aan mogelijke oplossingen. Ik vind het belangrijk dat zij er alles aan doen om excellente onderzoekers vast te houden en gelijke kansen te bieden met perspectief op een passende oplossing om het tijdelijk gefinancierde onderzoek af te ronden.

#### Vraag 3

Bent u bereid ervoor te zorgen dat het geld dat het UWV betaalt voor de zwangere gebruikt wordt voor verlenging van het contract of vervanging van wetenschappelijk personeel, zodat het onderzoek gewaarborgd wordt en niet onnodig vertraging oploopt en zodat vrouwen een eerlijke kans krijgen om hun onderzoek te continueren?

#### Antwoord 3

Zie ook antwoord onder vraag 2.

In het artikel van de Volkskrant pleiten de onderzoekers ervoor dat het geld dat ze van het UWV krijgen, voor verlenging van het contract of voor vervanging van zwanger wetenschappelijk personeel wordt ingezet. Daarnaast vragen ze aanpassing van de Wwz zodat universiteiten tijdelijke contracten na vier jaar kunnen verlengen.

Het lijkt mij logisch dat de compensatie, die bedoeld is voor vervanging, hier ook voor wordt gebruikt. De universiteiten mogen het geld ook gebruiken voor verlenging van het contract, alhoewel het daar niet voor bedoeld is. De vrouwelijke onderzoekers blijken vaak geen verlenging van het contract na vier jaar te kunnen krijgen, omdat verlenging van dat contract tot een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd leidt. In het geval van postdocs, waarvan de contractduur de vier jaar overschrijdt, zijn universiteiten daar niet altijd toe bereid. Ook omdat het postdoc-onderzoek, anders dan bij tenure trackers, veelal extern gefinancierd wordt. Het is mij gebleken dat universiteiten daarom in eerste instantie bekijken of de middelen kunnen worden ingezet voor vervanging of voor contractverlenging binnen de vier jaar. Ook hebben universiteiten aangegeven zoveel mogelijk naar alternatieve oplossingen te zoeken, om ervoor te zorgen dat het UWV-geld benut wordt ten behoeve van de betreffende onderzoeker en zij het project goed kan afronden. Denk hierbij aan het inhuren van extra onderzoeksondersteuning voor de onderzoeker tijdens of na terugkeer van het verlof.

#### Vraag 4

Deelt u de mening dat het anders moet én kan als het gaat om de regelgeving rondom zorg- en zwangerschapsverlof in de wetenschap? Zo ja, hoe gaat u dit vormgeven? Zo nee, waarom niet?

#### Antwoord 4

Naar mijn mening biedt de huidige regelgeving op zich voldoende ruimte. De Vereniging Samenwerkende Nederlandse Universiteiten (VSNU) en werknemersorganisaties hebben in de huidige cao de maximale ruimte benut die de Wet werk en zekerheid (Wwz) biedt om tijdelijke dienstverbanden te kunnen verlengen met inbegrip van zorg- en zwangerschapsverlof, in die zin dat ten hoogste vier jaar gebruik kan worden gemaakt van elkaar opvolgende tijdelijke contracten. Dit onderwerp speelt ook een rol in de komende cao-onderhandelingen. Daarnaast bestaat ook de mogelijkheid om een contract voor bepaalde tijd overeen te komen voor de duur van het onderzoek. Zie hiervoor het antwoord op vraag 7.

Naast het volgen van de afspraken die werkgevers en bonden maken met betrekking tot de regelgeving rond zorg- en zwangerschapsverlof in de wetenschap, vraag ik de universiteiten de doorstroom van vrouwen te stimuleren. Universiteiten kunnen ook kijken naar mogelijkheden om tenure track-contracten (tijdelijke contracten van zes jaar waarin de onderzoeker zich kan kwalificeren voor een hoogleraarschap) te sluiten die ruimte bieden voor zwangerschap- en bevallingsverlof.

#### Vraag 5

Wat is volgens u de verklaring dat slechts 17,1 procent van de hoogleraren vrouw is, terwijl 43,5 procent van de promovendi vrouw is?

#### Antwoord 5

Inmiddels is 18% van de hoogleraren vrouw. De gebrekkige doorstroom van vrouwen binnen de wetenschap zie ik inderdaad als een probleem, dat snel dient te worden verbeterd. Vrouwen zijn oververtegenwoordigd als student (53,4% van de afgestudeerden is vrouw, hoewel het percentage in sommige studierichtingen nog steeds beperkt is), maar bij elke volgende stap neemt het aantal vrouwen af. Bij elke tussenstap tussen de promotie en het hoogleraarschap kunnen er barrières zijn voor de doorstroming van vrouwen. Onderzoek naar de doorstroom van vrouwen in de wetenschap laat zien dat een groot aantal factoren hierbij een rol speelt. Een belangrijke oorzaak is bijvoorbeeld de *unconscious bias* bij zowel mannen als vrouwen, waarbij mannen onterecht meer geschikt worden geacht voor hogere wetenschappelijke functies. Andere oorzaken zitten bijvoorbeeld in het taalgebruik bij vacatureteksten en de criteria waarop onderzoekers bij de aanvraag van een beurs worden beoordeeld. Alle betrokken partijen, waaronder de VSNU en individuele universiteiten, werken er actief aan meer zicht te krijgen op de oorzaken die per universiteit een rol spelen en de maatregelen die succes hebben.

#### Vraag 6

Welke stappen zet u concreet om ervoor te zorgen dat deze «sterk lekkende pijplijn», waardoor veel vrouwelijk kapitaal verloren gaat, gedicht wordt?

#### Antwoord 6

In de afgelopen maanden hebben de universiteiten, middels streefcijfers, aan mij voorgelegd welke ambities zij hebben en hoe ze die denken te bereiken met extra maatregelen om deze «sterk lekkende pijplijn» versneld te dichten. Recent heb ik in een gesprek met alle rectores magnifici van de universiteiten afspraken gemaakt over een goede monitoring van de ontwikkelingen. Ook stimuleer ik universiteiten om van elkaars *good practices* te leren. Denk hierbij aan het aanstellen van chief diversity officers, die een juiste verhouding tussen mannen en vrouwen in de gaten houden. Deze maatregelen dragen eraan bij dat kweekvijvers van bekwaame vrouwen substantieel worden vergroot, waar alle universiteiten uit kunnen putten. Daarnaast ondersteun ik het werk van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren.

#### Vraag 7

Welke rol spelen de grenzen van de flexwet (o.a. na 4 jaar geen tijdelijk contract meer) bij het verlengen van contracten rondom zwangerschapsverlof in de wetenschap? Kunt u een overzicht geven van regels in de flexwet die een belemmering vormen en of u bereid bent mogelijke aanpassingen te onderzoeken?

#### Antwoord 7

Met de Wet werk en zekerheid is de zogenoemde ketenbepaling met ingang van 1 juli 2015 gewijzigd. De ketenbepaling regelt wanneer elkaar opvolgende tijdelijke contracten overgaan in een vast contract. Dat is het geval bij meer dan drie elkaar opvolgende contracten of (bij een minder aantal) als een periode van twee jaar wordt overschreden. Tijdelijke contracten worden als opeenvolgend gezien als zij elkaar met een tussenpoos van zes maanden of minder opvolgen. Bij cao kan het aantal tijdelijke contracten worden verhoogd van drie tot maximaal zes contracten, en de periode worden verlengd van twee naar maximaal vier jaar, voordat een contract voor onbepaalde tijd ontstaat. In de cao Universiteiten is van deze afwijkingsmogelijkheid bij cao gebruik gemaakt en is geregeld dat ten hoogste vier jaar gebruik kan worden gemaakt van elkaar opvolgende tijdelijke contracten, zoals reeds aangegeven in het antwoord op vraag 4. Als een universiteit besluit een medewerker in dienst te houden die al vier jaar opvolgende tijdelijke contracten heeft gehad, ontstaat een contract voor onbepaalde tijd. Zoals de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in zijn brief van 7 april jl. ook heeft aangegeven<sup>2</sup> kan daar, waar als gevolg van het sluiten van een tweede tijdelijk contract een contract voor onbepaalde tijd ontstaat, een dergelijk contract met toestemming van UWV, of met wederzijds goedvinden, worden beëindigd als een project afloopt en er geen mogelijkheden zijn een werknemer langer in dienst te houden. Hierdoor hoeven er voor vrouwelijke wetenschappers die tijdens hun onderzoek een periode afwezig zijn vanwege zwangerschap, net als voor anderen die een periode afwezig zijn (bijvoorbeeld wegens ziekte) geen problemen te ontstaan bij het afronden van hun onderzoek. Daarbij is tevens aangegeven dat ook de mogelijkheid bestaat om een contract voor bepaalde tijd overeen te komen voor de duur van het onderzoek. Omdat het hier een enkel contract betreft is de ketenbepaling hier niet op van toepassing zodat ook bij een langere periode dan vier jaar niet een contract voor onbepaalde tijd ontstaat. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd loopt dan niet af door verloop van tijd, maar door het intreden van een objectief bepaalbare gebeurtenis, in dit geval het – al dan niet met onderbrekingen – afronden van het onderzoek. Ik zie dan ook geen noodzaak voor aanpassingen.

#### Vraag 8

Bent u bereid met het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren in gesprek te gaan om samen te bekijken welke mogelijkheden zij (nog meer) zien om vrouwelijk kapitaal, in de wetenschap, niet verloren te laten gaan? Zo nee, waarom niet?

#### Antwoord 8

Ik onderhoud nauwe contacten met het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren en houd terdege rekening met de inbreng van dit netwerk voor de beleidsontwikkeling op het betreffende terrein om vrouwelijk potentieel niet verloren te laten gaan.

---

<sup>2</sup> Kamerstuk 34 351, nr. 14.