

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

1857

Vragen van de leden **Westerveld, Renkema** (beiden GroenLinks) en **Futselaar** (SP) aan de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het rapport van WOinActie «Inventarisatie omvang en gevolgen van structureel overwerk aan de Nederlandse universiteiten»* (ingezonden 23 januari 2020).

Antwoord van Minister **Van Engelshoven** (Onderwijs, Cultuur en Wetenschap), mede namens de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (ontvangen 21 februari 2020).

Vraag 1

Heeft u kennisgenomen van het feit dat ruim 700 universiteitsmedewerkers collectief melding hebben gemaakt van de werkomstandigheden bij de Inspectie SZW?

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Heeft u kennisgenomen van het feit dat de desbetreffende medewerkers structureel ruim één derde boven hun reguliere contractomvang onbetaald overwerken?

Antwoord 2

Ik heb begrepen dat de desbetreffende medewerkers melding hebben gemaakt van structureel overwerk boven hun reguliere contractomvang. Het is aan de Inspectie SZW om te onderzoeken of dit inderdaad het geval is.

Vraag 3

Wat is de huidige wet- en regelgeving omtrent onbetaald overwerk? Is het wettelijk toegestaan om structureel gemiddeld 12 tot 15 uur per week extra onbetaald over te werken en dit tevens niet te kunnen compenseren met verlofdagen?

Antwoord 3

Als het gaat om de uitbetaling van gewerkte (over-)uren door werknemers, is de Wet minimumloon en vakantiebijslag (Wml) van toepassing. Op grond van deze wet is de werkgever verplicht voor ieder gewerkt uur gemiddeld minstens het wettelijk minimumloon te betalen. Indien daarover in de van

toepassing zijnde cao en arbeidsovereenkomst afspraken zijn opgenomen bestaat de mogelijkheid om overwerk te compenseren in betaalde vrije tijd. Boven de verplichting uit de Wml wordt de definiëring en betaling en/of compensatie van overuren overgelaten aan het (cao-)overleg tussen werkgevers en werknemers. Een werkgever mag dus niet in strijd komen met de Wml, met de cao, of met hetgeen hij met de werknemer is overeengekomen. Daarnaast kan een medewerker die structureel meer uren werkt dan in zijn of haar arbeidsovereenkomst is overeengekomen een verzoek doen voor een verhoging van zijn of haar arbeidsomvang. In het Burgerlijk Wetboek is namelijk het rechtsvermoeden opgenomen dat deze overuren tot je arbeidsomvang behoren als je langer dan 3 maanden zoveel werkt. Als het gaat om het maximaal te werken aantal uren geldt in beginsel de Arbeidstijdenwet (Atw). Daarin staan de gebruikelijke normen, zoals maximaal 12 uur arbeid per dienst en een gemiddelde arbeidsduur per week van maximaal 48 uur. Het is aan de Inspectie SZW om te beoordelen of deze normen worden nageleefd. Hieraan dient nog wel te worden toegevoegd dat de normen van de Atw niet van toepassing zijn op werknemers, wier jaarlijks in geld vastgesteld loon driemaal het wettelijk minimumloon of meer bedraagt.

Dit alles laat onverlet dat een werkgever op grond van de Arboret de verplichting heeft om maatregelen te treffen om psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen of in ieder geval te beperken. Daarnaast dient de werkgever zich als goed werkgever te gedragen. Ook dit begrip dient een belangrijke rol te spelen, juist in gevallen dat er in het arbeidscontract of in de cao geen duidelijke afspraken zijn vastgelegd over overwerk en de wijze van compensatie daarvan. Overigens dient in een dergelijke situatie ook de medewerker zich als goed werknemer te gedragen, bijvoorbeeld door ook zelf zijn grenzen goed in de gaten te houden en tijdig aan te geven wanneer die in zicht beginnen te komen. Ook de medezeggenschap heeft hierbij een taak.

Vraag 4

Deelt u de mening dat de overheid een voorbeeldfunctie heeft rondom het naleven van arbeidsvoorwaarden en acceptabele werkdruk? Zo ja, wat vindt u ervan dat universiteitsmedewerkers dusdanig op hun tandvlees lopen? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 4

Iedere werkgever moet maatregelen treffen om psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen of in ieder geval te beperken, zo ook de overheid. Universiteiten zijn overigens geen overheid, maar zelfstandige instellingen die door de overheid bekostigd worden. Er wordt door steeds meer partijen aandacht besteed aan werk- en prestatiedruk.

Vraag 5

Wat is volgens u de oorzaak van de hoge werkdruk onder universiteitsmedewerkers en een navenante cultuur van structureel overwerk?

Antwoord 5

In de Strategische agenda hoger onderwijs en onderzoek «Houdbaar voor de toekomst» (Kamerstuk 31 288, nr. 797) ben ik ingegaan op een aantal van de oorzaken waaronder hoge aanvraagdruk, meer onderwijstaken door de stijgende studentenaantallen en een dominante onderzoekscultuur.

Vraag 6

Bent u het met de indieners eens dat de hoge werkdruk onder universiteitsmedewerkers een structureel probleem betreft? Zo ja, welke nieuwe acties gaat u als stelselverantwoordelijke concreet ondernemen om de werkdruk in het wetenschappelijk onderwijs en onderzoek te verlagen? Zo nee, waarom blijven nieuwere concrete acties uit?

Antwoord 6

In de Strategische Agenda hoger onderwijs en onderzoek heb ik aangegeven dat ik zie dat het systeem van het hoger onderwijs en onderzoek onder druk staat.

Meer samenwerking zal leiden tot minder overlap, meer synergie en minder onnodige onderlinge competitie en verdringing. Dat moet meer rust brengen

in het hoger onderwijs en onderzoek. Ik ga de samenwerking in onderwijs en onderzoek onder andere langs de volgende lijnen stimuleren:
Het aanpassen van de onderwijs- en onderzoeksbekostiging (meer balans tussen vaste en variabele deel);
Het krachtig doorzetten van sectorplannen;
Beleid om de aanvraagdruk omlaag te brengen;
Meer vaste contracten en meer waardering voor onderwijs, impact en teamscience.

Vraag 7

Wat vindt u van de oplossingsrichting van WO in Actie om meer personeel aan te stellen en meer uren toe te kennen aan onderwijsactiviteiten?

Antwoord 7

Van instellingen mag verwacht worden dat zij omstandigheden creëren waarin signalen over verkeerde inschatting van onderwijsuren tijdig herkend worden en serieus worden genomen. De personeelsgeleding van de medezeggenschap en het lokale vakbondoverleg kunnen hier een belangrijke bijdrage aan leveren. In het onderzoek van het Ministerie van OCW naar de toereikendheid van het macrobudget zal tevens aandacht worden besteed aan de vraag of de gewenste kwaliteit te verzorgen is onder acceptabele omstandigheden. Zie ook het antwoord op vraag 5 en 6.

Vraag 8

Bent u ervan op de hoogte dat ruim 40% van het wetenschappelijke personeel in Nederland werkt op basis van tijdelijke contracten? Vindt u dat wenselijk en zo ja, waarom? Zo nee, wat is uw streefcijfer en binnen welk tijdspad moet dit aandeel omlaag worden gebracht? Wat is uw rol als bewindspersoon in het omlaag brengen van het aantal tijdelijke contracten?

Antwoord 8

Dat is ons bekend. Dit percentage van ruim 40% gaat over het gehele personeel bij de universiteiten, dus met inbegrip van OBP, post-docs en de promovendi. Hoewel het Ministerie van OCW niet de werkgever is, proberen we wel deze trend te keren, door minder concurrentie en meer samenwerking te stimuleren. Meer stabiliteit in de bekostiging zal bijdragen aan minder flexibele contracten. Daarvoor is dit jaar een eerste stap gezet door de vaste voet in de bekostiging te vergroten.

En zoals aangekondigd in de strategische agenda «houdbaar voor de toekomst», gaat de Minister van OCW met de instellingen in gesprek over meer vaste dienstverbanden en wordt er bij instellingen op aangedrongen dat zij hier werk van maken. De Minister van OCW wil met de VSNU in bestuurlijk overleg afspraken maken over het verminderen van de flexibele contracten. Ook gaat de Minister van OCW de VSNU en haar leden vragen zich te verdiepen in de vraag waarom de ene Nederlandse universiteit het zoveel beter doet dan de andere universiteit op het gebied van flexibele contracten. Omdat de arbeidsvoorwaarden gedecentraliseerd geregeld zijn is dit een onderwerp voor sociale partners in het cao overleg. In de cao-Nederlandse universiteiten is in 2015 een afspraak gemaakt om het percentage tijdelijke dienstverbanden bij het WP terug te brengen. De universiteiten hebben het percentage binnen de WP-categorieën hoogleraren, universitair hoofddocenten, universitair docenten en docenten terug gebracht naar 22% in 2016 conform cao-afspraken en naar 18% in 2018. Hierbij zijn promovendi en post-docs buiten beschouwing gelaten omdat deze functies per definitie tijdelijk zijn.

Vraag 9

Kunt u een overzicht met de Kamer delen over het aandeel vaste- en flex-contracten binnen universiteiten van de afgelopen twintig jaar?

Antwoord 9

Tijdelijk personeel (WP en OBP) in FTE in % (exclusief promovendi)

jaar	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
percentage	17	17	21	22	21	21	21	22	23	24
jaar	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
percentage	26	26	25	26	27	28	28	28	27	27

Bron: WOPI (VSNU)

Vraag 10

Bent u bereid om de Inspectie SZW opdracht te geven een onderzoek in te stellen naar de werkomstandigheden waarin onder meer de normurensystematiek en «grijs verzuim» onderzocht wordt?

Antwoord 10

De inspectie SZW heeft de melding van WO in Actie in behandeling genomen. De inspectie SZW zal deze in volle omvang betrekken bij de reeds geplande inspecties bij de 14 Nederlandse universiteiten (naar aanleiding van een eerdere rapportage van het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren waarin onder meer melding werd gemaakt van structurele ongewenste omgangsvormen richting vrouwelijke hoogleraren). In de inspecties zal ook de in de melding genoemde normurensystematiek en het grijs verzuim aan de orde zijn.

Vraag 11

Kunt u bovenstaande vragen één voor één uitgebreid beantwoorden?

Antwoord 12

Ja.

Toelichting:

Deze vragen dienen ter aanvulling op eerdere vragen terzake van het lid Van den Hul (PvdA), ingezonden 22 januari 2020 (Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2019–2020, nr. 1849).