

de mos

Jaargang 36
Juni 2020

ISSN 0169-1473

Een uitgave van het
Nederlands
Interdisciplinair
Demografisch
Instituut

Bulletin
over
Bevolking
en
Samenleving

6

nidi

50
jaar

inhoud

- 1 **Jonge wetenschappers moeten lange adem hebben**
- 4 De afschrikkende werking van Trump
- 5 **De gelukspaaradox van de verstedelijking**
- 8 **Jonge werknemers in een flexibele arbeidsmarkt**



Foto: Pxhere.com

Jonge wetenschappers moeten lange adem hebben

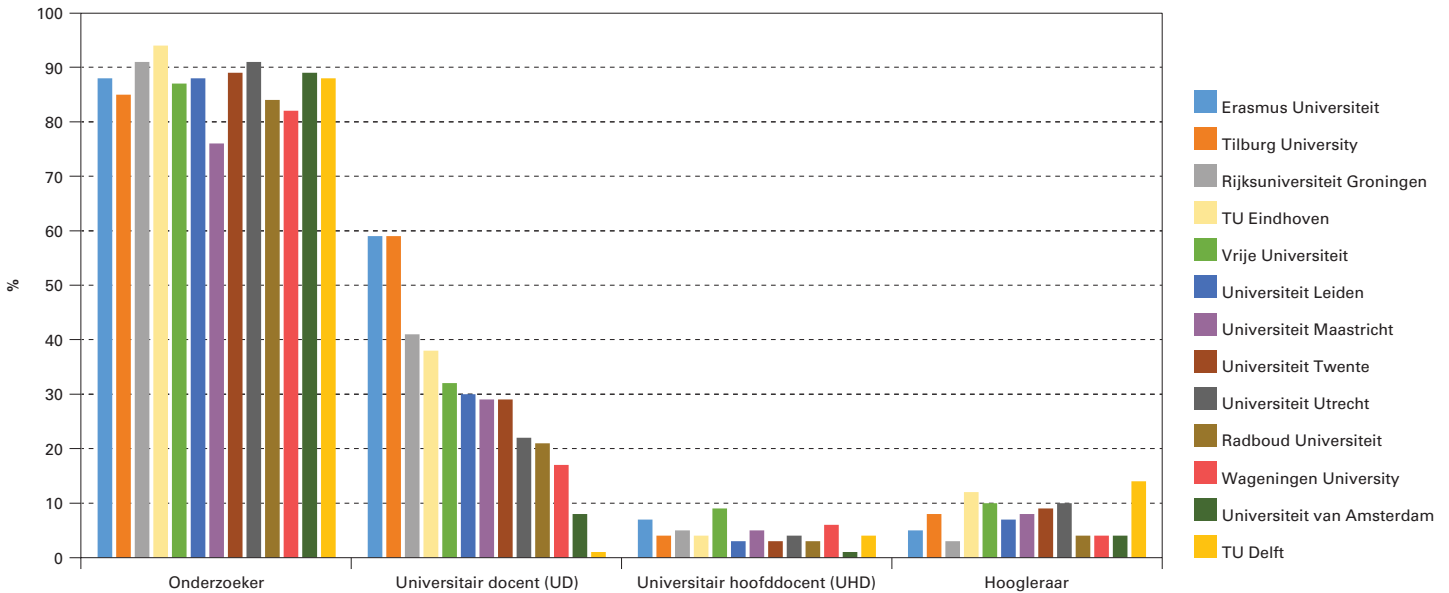
NELLEKE VAN DEN BROEK-HONINGH & ALEXANDRA VENNEKENS

Binnen de academische wereld is geen plek voor iedereen die er wil blijven werken. Vooral jonge wetenschappers hebben vaak meerdere tijdelijke contracten na elkaar en moeten zich keer op keer bewijzen voordat ze kans maken op een vast contract. Nederlandse universiteiten kennen bovendien veel meer tijdelijke werknemers dan in de meeste andere Europese landen.

Hoogleraar word je niet zomaar. Daar gaat een lange weg aan vooraf. Een wetenschappelijke carrière begint veelal met een promotietraject. Met een succesvol afgesloten promotietraject laat een onderzoeker zien dat zij of hij in staat is zelfstandig onderzoek te doen. Volgens onderzoek van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) wil 38 procent van de gepromoveerden het liefst werkzaam blijven in de academische wereld, maar binnen de academische wereld is lang niet genoeg plek voor iedereen die wil blijven. Zij die na hun promotie kunnen blijven werken binnen de academische wereld hebben vaak meerdere tijdelijke contracten na elkaar, voordat ze een vaste positie kunnen bemachtigen of op zoek moeten naar een carrière buiten de academische wereld.

De afgelopen jaren is er veel discussie over de vele tijdelijke contracten bij de universiteiten. In 2018 heeft 41 procent van de medewerkers in dienst van de universiteiten (inclusief promovendi) een tijdelijk contract, wat een stuk hoger ligt dan het gemiddelde percentage voor Nederlandse werknemers (27 procent). Tijdelijke contracten maken het makkelijker voor organisaties om zich aan te passen aan (financiële) veranderingen en in het geval van universiteiten kunnen die veranderingen substantieel zijn door bijvoorbeeld dalende studentenaantallen. Een nadeel van tijdelijke contracten is, dat ze financiële onzekerheid voor medewerkers veroorzaken en daarnaast

Figuur 1. Percentage personen met een tijdelijk contract bij universiteiten per functie, 2018 (gerangschikt op percentages tijdelijke contracten universitair docent)



Noot: Onder promovendi is het aandeel tijdelijke contracten 100%; deze functiegroep is daarom niet in de grafiek opgenomen.

Bron: Feiten en Cijfers Personeel VSNU (2018), bewerking Rathenau Instituut.

kan baanonzekerheid ongunstig zijn voor het psychisch welzijn van mensen. Uit onderzoek blijkt dat 80 procent van de universiteitsmedewerkers met een tijdelijk contract onzekerheid ervaart als gevolg van het tijdelijk contract. Vanwege de Covid-19-crisis komt er nog een extra probleem bij. Door de Covid-19-crisis lopen onderzoeken vertraging op, terwijl verlenging van de aanstelling lang niet altijd mogelijk is, door het maximum dat gesteld is aan de duur van tijdelijke contracten. Daarnaast bestaat de vrees bij universiteiten dat de toestroom van buitenlandse studenten fors kan afnemen. Dit zorgt voor nog meer onzekerheid. De Vereniging van Universiteiten (VSNU) heeft recentelijk de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap gevraagd om samen met de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid te komen met een oplossing voor dit probleem.

In deze bijdrage willen wij een overzicht geven hoe de verhouding tussen tijdelijk en vast werk zich binnen de universiteiten heeft ontwikkeld, hoe zich dat verhoudt tot andere landen in Europa en welke consequenties dat vooral voor jonge onderzoekers heeft.

Lange periode van tijdelijke contracten

Een wetenschappelijke carrière kent na de promotie grofweg de volgende stappen. Allereerst werken net gepromoveerde onderzoekers vaak als onderzoeker. Daarna kunnen ze universitair docent (UD) worden, vervolgens universitair hoofddocent (UHD) en tot slot hoogleraar (ook wel professor genoemd). In Nederland ligt de leeftijd waarop iemand promoveert en doorstroomt naar een functie als onderzoeker gemiddeld op 29,5 jaar. Daarna volgt doorgaans een lange periode met verschillende tijdelijke functies als onderzoeker. De gemiddelde leeftijd waarop een onderzoeker doorstroomt naar een positie als universitair docent is 37 jaar. Als iemand geluk heeft, vindt hij of zij een vaste positie als universitair docent. Echter, in de praktijk heeft één op de vier universitair docenten dan nog steeds een tijdelijk contract. De universiteiten voeren voor universitair docenten een zeer verschillend beleid. Er zijn universiteiten waarbij 59 procent van de universitair docenten een tijdelijk contract heeft, maar ook universiteiten waar dit slechts 1 procent is (zie figuur 1). Gemiddeld is een medewerker 42 jaar als hij of zij doorstroomt van universitair docent naar universitair hoofddocent. Als universitair hoofddocent ben je veelal verzekerd van een vaste baan: gemiddeld 97 procent heeft dan een vast contract.

De lange periode van tijdelijke contracten na de promotie brengt voor jonge wetenschappers veel onzekerheid met zich mee. In de periode als onderzoeker zal hij of zij gemiddeld tenminste vier keer als beste uit het selectieproces moeten komen bijvoorbeeld bij een sollicitatie of beursaanvraag, om zijn of haar academische loopbaan te kunnen vervolgen. Deze periode valt

Foto: Ruben Nijveld/Flickr



doorgaans samen met een leeftijdsfase waarin veel gebeurt. Mensen willen bijvoorbeeld een huis kopen en/of een gezin stichten. Een tijdelijk contract kan een belemmering vormen voor het kopen van een huis. Daarbij komt dat het door de wetgeving veelal ook niet mogelijk is de opeenvolgende contracten bij dezelfde universiteit te hebben, zodat het lastig kan zijn te bepalen waar je het best kunt gaan wonen. Al met al geen gemakkelijke situatie voor jonge onderzoekers.

Meer tijdelijke contracten

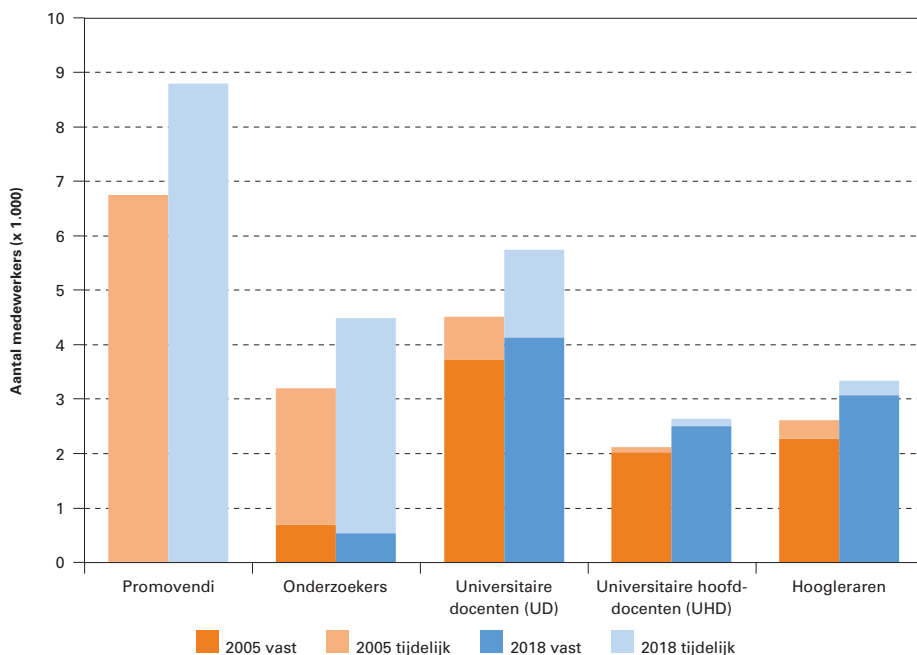
De afgelopen jaren is het aantal werknemers aan de universiteiten gegroeid. Ook het aantal tijdelijke contracten is flink toegenomen. Het aantal promovendi – die per definitie een tijdelijk contract hebben, omdat dit als een opleidingsfunctie gezien kan worden – is in twintig jaar tijd bijna verdrievoudigd. In 1998 betrof het aantal promovendi 2875 fte (fulltime equivalenten) en in 2018 8492 fte. Ook bij de andere functies zien we een stijging van het aantal tijdelijke contracten.

Omdat niet alleen het aantal tijdelijke contracten is gestegen, maar ook het aantal vaste aanstellingen, hebben we in figuur 2 de ontwikkeling weergegeven van het aantal tijdelijke en vaste contracten per functiecategorie tussen 2005 en 2018. Als we naar de totalen kijken zijn er in deze periode vooral veel (postdoctoraal) onderzoekers (40 procent meer) en promovendi bijgekomen (30 procent meer). Bij de andere functies zijn de aantallen ook gestegen, maar minder hard. Kijken we vervolgens naar het percentage tijdelijke contracten, dan zien we dat dit het sterkst is gestegen bij (postdoctoraal) onderzoekers en bij universitair docenten. Dit percentage steeg bij beide met 10 procentpunten. Bij de (postdoctoraal) onderzoekers ligt het aandeel tijdelijke contracten dan ook heel hoog, op 88 procent in 2018. Opvallend is dat ook bij de universitair docenten – een functie waarin een onderzoeker zich al in behoorlijke mate bewezen heeft – het percentage tijdelijke contracten sterk gestegen is.

Het percentage tijdelijke contracten stijgt over de periode 2005-2018 niet alleen maar. Zo dalen de tijdelijke contracten in de periode 2016-2018 bij de universitair docenten bijvoorbeeld van 31 procent naar 28 procent. De oorzaak van de daling is niet precies bekend. De daling die in 2017 ingezet is, kan te maken hebben met de hoogconjunctuur, maar kan ook een gevolg zijn van de Wet werk en zekerheid (uit 2015) of van de gemaakte cao-afspraken (in 2015). Hierin is afgesproken om het percentage tijdelijke dienstverbanden van vier jaar of korter voor het totaal van de hoogste functies samen terug te brengen tot 22 procent (berekend op basis van fte's). In 2018 is dit percentage 16 procent en wordt dus aan de gemaakte cao-afspraken voldaan. Het is daarom de vraag of de komende jaren op basis hiervan een verdere daling te verwachten is.

De toename van tijdelijke contracten bij de universiteiten in de afgelopen periode is niet uitzonderlijk. Cijfers over alle werknemers van alle economische sectoren in Nederland laten voor deze periode een vergelijkbare stijging zien. Ook

Figuur 2. Aantal tijdelijke en vaste medewerkers per functiecategorie in 2005 en 2018



Notities: UD: universitair docent, UHD: universitair hoofddocent.

Bron: WOPI (2005) en Feiten en Cijfers Personeel VSNU (2018), bewerking Rathenau Instituut.

de recente lichte daling in het aandeel tijdelijke contracten bij de universiteiten komt overeen met de landelijke trend.

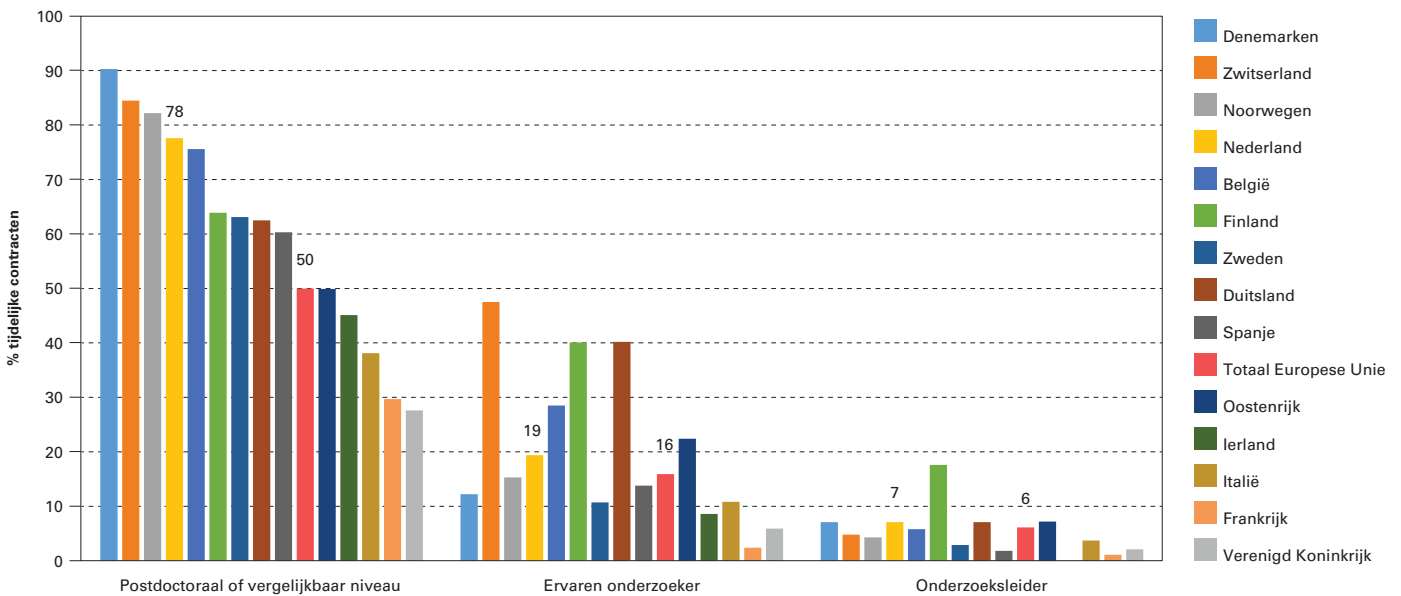
Is Nederland een uitzondering?

Als we kijken naar alle werknemers in de hele economie, dan is Nederland Europees gezien één van de landen met het hoogste percentage tijdelijke medewerkers. De vraag is of dat ook voor de universiteiten geldt. Hoewel internationale vergelijkbare cijfers moeilijk vindbaar zijn biedt een redelijk recente Europese studie uitkomst. Hierin is respondenten van hogeronderwijsinstellingen via een vragenlijst gevraagd in welke carrièrefase zij zitten. Deze studie laat zien dat het aandeel tijdelijk personeel in Nederland voor onderzoeksfuncties in alle carrièrefasen hoger ligt

Foto: Luc Mercelis/Flickr



Figuur 3. Percentage tijdelijke contracten bij hogeronderwijsinstellingen in Europa per functiegroep, 2016



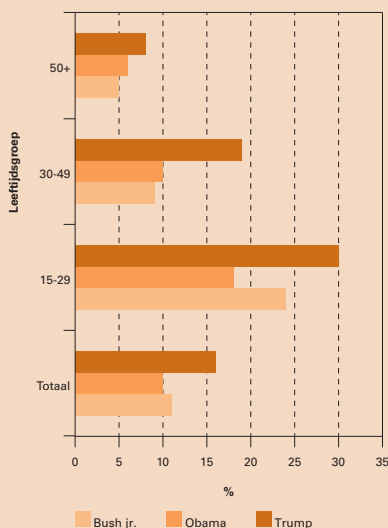
Notities: Totaal Europese Unie = 28 landen. In de studie is respondenten gevraagd aan te geven in welke carrièrefase zij zitten. In de studie wordt het percentage opgedeeld in vaste contracten, tijdelijke contracten, "self employed" contracten en geen contract. De laatste twee categorieën zijn voor de genoemde landen heel klein (<2%).

Bron: European Commission, MORE3 study, bewerking Rathenau Instituut.

demodata

DE AFSCHRIKKENDE WERKING VAN TRUMP
 Amerikanen zijn niet de bewoners die kunnen bogen op een sterke emigratiegeneigdheid. De Verenigde Staten vormen immers het favoriete doel van vele immigranten en ook Trump wil graag de indruk geven dat de VS het beste land op aarde is. Een recente peiling van Gallup geeft aan dat Trump juist Amerikanen afstoot: tijdens het presidentschap van Bush jr. en Obama schommelde de emigratiewens rond de 10 procent. Met de komst van Trump is deze emigratiegeneigdheid fors verhoogd, vooral onder jongeren (30% wil permanent weg), vrouwen (20%) en de onderkant van de samenleving (30%). Mocht men de daad bij het woord voegen dan zullen velen naar Canada verhuizen (populair bij een kwart van de Amerikanen).

Emigratiewensen van Amerikanen tijdens drie presidentschappen



Bron: Gallup (2019).

dan het EU-28 gemiddelde. Vooral het verschil bij de fase direct na de promotie is groot (postdoctoraal of vergelijkbaar niveau, nog niet onafhankelijk; zie figuur 3): in Nederland heeft van deze groep 78 procent een tijdelijk contract en het EU-28 gemiddelde is 50 procent, een verschil van 28 procentpunten. Voor de latere carrièrefasen (ervaren onderzoeker en onderzoeksleider; zie figuur 3) ligt het percentage tijdelijke contracten in Nederland ook hoger dan het EU-28 gemiddelde, maar zijn de verschillen veel minder groot (respectievelijk 3,5 en één procentpunt). Nederland heeft dus vooral veel meer tijdelijke contracten in de fase direct na de promotie.

Lange adem

De vraag die de laatste jaren opkomt is of de onzekerheid bij het verwerven van een positie in de wetenschap niet te ver is doorgeschoten. De discussie in Nederland over de tijdelijke contracten bij universiteiten concentreert zich vooral op de fase na de promotie. Dit is begrijpelijk gezien de stijging van het percentage tijdelijke contracten door de jaren heen in deze fase en omdat Nederland hierin ook het meest verschilt van andere Europese landen. Ook de duur van de onzekerheid en de levensfase spelen mee in de discussie. De lange periode van tijdelijke contracten na de promotie brengt voor jonge wetenschappers veel onzekerheid met zich mee. En dat in een periode in hun leven waarin velen een huis willen kopen of een gezin willen stichten. Door de wetgeving is het veelal ook niet mogelijk om de opeenvolgende contracten bij dezelfde universiteit te hebben, zodat onderzoekers bij verschillende universiteiten moeten solliciteren en werken en dus ook op die manier flexibel moeten zijn.

Mogelijk zal het percentage tijdelijke contracten bij de universiteiten de komende jaren verder afnemen, bijvoorbeeld door de recente wetten op het gebied van arbeid of door de inspanningen van de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, die aangegeven heeft met de

universiteiten in gesprek te willen over het aantal tijdelijke dienstverbanden. Maar voorlopig moeten jonge wetenschappers vooral geduld hebben, flexibel zijn en een lange adem hebben, willen ze kans maken op een vaste positie binnen de universiteit.

Nelleke van den Broek-Honingh, Rathenau Instituut, e-mail: n.vandenbroekhoningh@rathenau.nl
Alexandra Vennekens, Rathenau Instituut, e-mail: a.vennekens@rathenau.nl

LITERATUUR:

- CBS (2020), Gepromoveerdenonderzoek 2019. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- FNV (2019), Werkdruk Universiteiten: onderzoeksresultaten. Utrecht: FNV.
- Rathenau Instituut (2014), Onrust en rumoer in de Nederlandse wetenschap. Den Haag: Rathenau Instituut.
- Rathenau Instituut (2020), Factsheet Vrouwen in de Wetenschap. Den Haag: Rathenau Instituut.
- Verwey Jonker Instituut (2016), Literatuurstudie werkgevers over vast en flexibel personeel. Utrecht: Verwey Jonker Instituut.
- WRR (2020), Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht. WRR-Rapport 102, Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.