



Monitor Arbeidsvoorwaarden Promovendi 2017-2018

Promovendi Netwerk Nederland (PNN)

www.hetpnn.nl

Maart 2019

Auteur:

Marten van der Meulen (bestuur@hetpnn.nl)

Met medewerking van:

Reinder Broekstra

Rob van Gastel

Jeff Smit

Martijn Stoutjesdijk

Anne de Vries

Fanny Vuik

Samenvatting

Promovendi Netwerk Nederland presenteert de Monitor Arbeidsvoorwaarden 2017-2018. Dit onderzoek, waarin gekeken wordt naar de arbeidsvoorwaarden voor promovendi in Nederland, vindt hiermee voor de derde keer plaats. Het onderzoek werd uitgevoerd op basis van vacatures die verschenen in de database van AcademicTransfer, de grootste wetenschappelijke vacaturebank in Nederland. Deze onderzoeksmethode is een geijkte wetenschappelijke methode, die een goed beeld geeft van de aanstellingsvoorwaarden voor een baan. We keken naar drie parameters (aanstellingsduur, aanstellingsomvang en aandeel onderwijs), zowel apart als in relatie tot elkaar.

Het aantal dubieuze contracten (contracten met een aanstellingsduur korter dan vier jaar of een vierjarig contract met een aanstelling van minder dan 1 fte) nam in 2017 toe naar 15% (14,2% in 2016, 10,1% in 2015). 2018 toont op het eerste gezicht een daling van 3,8% (tot 11,2%) maar daarnaast een toename van 3,9% van het aantal vacatures waarin informatie over aanstellingsduur ontbreekt (8% in 2018 ten opzichte van 4,1% in 2017). Het aantal contracten van 2 jaar of minder steeg in 2017 naar 77 (5,1%), en hoewel ook dit getal in 2018 afnam (naar 56, 3,1%) blijft dit een grote toename ten opzichte van eerdere jaren.

De daling in (te) korte aanstellingen met 3,8% in 2018 is positief, maar gaat gepaard met een gelijktijdige toename van 3,9% in het aandeel vacatures dat de aanstellingsduur onvermeld laat. Dit is een opvallende samenloop omdat de cao-nu sinds juli 2018 promotietrajecten van in beginsel vier jaar fulltime voorschrijft. Dit kan betekenen dat universiteiten er sindsdien voor schuwen openlijk kortere aanstellingen aan te bieden. Meer onderzoek is nodig om dit vermoeden te bevestigen. PNN maakt zich hoe dan ook ernstige zorgen over dit stijgende gebrek aan transparantie, dat helaas past in een bredere ontwikkeling waarbij universiteiten promovendi aanstellen buiten de cao om.

Ook wat betreft de expliciete vermelding van de onderwijsverplichting zien we een daling. In 2016 was er nog sprake van 10,4% van de vacatures waarin de onderwijsverplichting werd gespecificeerd (meestal 0,1 fte), maar dit neemt af naar 8,1% in 2017 en zelfs 7,6% in 2018. Wel is er een toename van ongespecificeerde onderwijsverplichting: waar dit in 2016 nog afwezig was, bevat van het totale aantal vacatures 14,3% in 2017 en 12,4% in 2018 een of andere opmerking over het geven van onderwijs. Opnieuw is hier dus in toenemende mate sprake van een zorgwekkend gebrek aan transparantie.

Helaas kan de conclusie niet worden getrokken dat de situatie er voor werknemerpromovendi op vooruit is gegaan in 2018, gezien de verdubbeling van het aantal vacatures dat de aanstellingsduur onvermeld laat. Dit is teleurstellend, zeker omdat de cao-nu voor het eerst expliciet een contractsomvang aangeeft. De toename van de vermelding van onderwijs is wel positief, maar ook daar blijft een lange weg te gaan wat betreft transparantie. PNN doet daarom de volgende aanbevelingen:

- **Vier jaar.** Met de nieuwe cao-nu is er geen enkel excuus meer: aanstellingen moeten vier jaar fulltime (of een equivalent daarvan) zijn.
- **Transparantie.** Universiteiten moeten transparanter zijn over de aanstellingen van promovendi, en informatie over aanstellingsduur, -omvang en onderwijsdeel toevoegen aan iedere vacature.
- **PDEng op eigen voorwaarden.** PDEng en PhD zijn verschillende graden. We pleiten er dan ook voor deze in zowel beeldvorming als promotiepremie uit elkaar te houden.
- **Onderwijs.** Bij een aanstelling van vier jaar fulltime pleit PNN voor een maximale onderwijsbelasting van 0,2 fte.
- **Combinatie.** Het geeft geen pas dat universiteiten contracten aanbieden die zowel korter dan vier jaar zijn als minder dan 1,00 fte. Het aanbieden van dergelijke contracten moet onmiddellijk stoppen.

- **Promotiepremie.** De promotiepremie moet enkel worden toegekend bij eerlijke aanstellingen, die conform de cao zijn.

1. Introductie

Nederland heeft in principe een mooi en hoogwaardig promotiestelsel, dat internationaal hoog wordt geacht. Dit stelsel staat echter al jaren onder grote druk, en dat komt uiteindelijk voort uit de bekostigingsstructuur van het Nederlandse promotiesysteem. In het huidige systeem krijgen universiteiten een promotiepremie voor iedere promovendus die ze afleveren. Het totale bedrag dat wordt verdeeld blijft echter gelijk: een stijging in promovendi aan de ene universiteit is dus direct nadelig voor de andere universiteiten omdat hierdoor de promotiepremie lager wordt. Dit systeem zorgt ervoor dat bepaalde promovendi, vooral buitenpromovendi, een verdienmodel kunnen zijn. De gevolgen daarvan werden in 2018 opnieuw pijnlijk duidelijk: de prijswinnende uitzending van Argos over de misstanden met buitenpromovendi aan Tilburg University¹ en de blijvende roep van sommige Kamerleden en bestuurders om de voortzetting van het experiment met promotiestudenten² zijn hier schrijnende voorbeelden van.

Bovenstaande gevallen lijken uitzonderlijk, maar het idee van promovendi-als-verdienmodel heeft zijn weerslag ook op arbeidsvoorwaarden. Meer voor minder is het devies, zo bleek uit de twee eerdere Monitors die PNN uitvoerde in 2015 en 2016. Kamervragen die naar aanleiding van onze bevindingen werden gesteld leverden ontwijkende en teleurstellende antwoorden op.³ En dat terwijl onderzoek aantoonde dat bijvoorbeeld onduidelijkheid over arbeidsvoorwaarden de kans op mentale klachten verhoogt.⁴

Promovendi Netwerk Nederland blijft daarom de Monitor Arbeidsvoorwaarden uitvoeren. Deze editie omvat de resultaten over zowel 2017 en 2018. Opnieuw bekeken we hoe het staat met de arbeidsvoorwaarden wat betreft aanstellingsduur, aanstellingsomvang en aandeel van onderwijs. We vergelijken de resultaten met onze eerdere Monitors.

¹ <https://www.vpro.nl/argos/media/afleveringen/2018/De-Promotiefabriek.html>

² <https://www.scienceguide.nl/2018/12/42387/>

³ <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/ah-tk-20172018-190.html>

⁴ CWTS (2017). *Het mentaal welzijn van Leidse promovendi*. Universiteit Leiden: Leiden.

2. Methode

2.1 Vacatures

PNN baseert haar Monitor Arbeidsvoorwaarden op vacaturedata. Dit is een geijkte manier van data verzamelen: vacatures geven een goed beeld van de arbeidsomstandigheden bij verwante werkgevers, zijn eenvoudig toegankelijk en vergelijkbaar, en maken langetermijnonderzoek mogelijk.⁵ We maken specifiek gebruik van vacatures die worden gepubliceerd op de website van AcademicTransfer (www.academictransfer.com). AcademicTransfer (AT) is een samenwerkingsverband tussen alle academische werkgevers, inclusief universiteiten, umc's en geldschietters als NWO.⁶ De samenwerking neemt de vorm aan van een grote databank met vacatures gericht op academische functies bij de samenwerkende partners, maar ook bij bijvoorbeeld non-profit onderzoeksinstituten. De vacatureteksten worden door de werkgever geplaatst volgens een format van AT. AT stelt alle vacatures beschikbaar aan PNN die als 'promovendus/PhD' zijn gelabeld.⁷

Deze manier van dataverzameling is de enige die ons ter beschikking staat, omdat veel universiteiten niet over duidelijke gegevens lijken te beschikken of deze niet willen delen. Helaas kent de vacature-methode ook beperkingen. De belangrijkste heeft te maken met de dekking: hoeveel van de promovendi worden nu eigenlijk gevat? Op basis van de meest recente factsheet van de VSNU kan worden geconcludeerd dat er de laatste jaren ongeveer 2000 werknemerpromovendi per jaar bijkomen.⁸ Dat getal zou in de vacatures terug moeten zijn te vinden. Het Nederlandse systeem kent echter nog een aantal andere vormen van promovendi, zoals studentpromovendi (vooral aan de RUG), docent-promovendi en beurspromovendi. Op basis van dezelfde factsheet kan worden geconcludeerd dat dit aantal al minstens vijf jaar jaarlijks stijgt (hoewel er in 2017 een lichte daling is). Juist deze groepen krijgen vaak dubieuze contracten, in het bijzonder vanwege een lager salaris (beurspromovendi en promotiestudenten), een kortere contractduur en/ of minder fte (docent-promovendi), of een zeer hoge onderwijsbelasting (docent-promovendi). **PNN gaat er daarom vanuit dat de data in onze Monitors altijd een rooskleuriger beeld van de situatie geven dan daadwerkelijk het geval is.**

Voor het huidige onderzoek werden vacatures meegenomen die waren gepubliceerd in de periode van 1 januari 2017 t/m 31 december 2018, en die betrekking hadden op een aanstelling als promovendus. Vacatures die gericht zijn op een aanstelling als promovendus in het buitenland werden uitgesloten. Wanneer een vacature meerdere promovendi ('vier promovendi gezocht') omvatte, dan werden de gegevens voor deze vacature vier keer geteld. **We beschouwen als promovendus iedereen die een contract krijgt dat (mede) tot doel heeft dat de werknemer de doctorsgraad behaalt én alle contracten die bij succesvolle afronding recht geven op een promotiepremie.**

2.2 Parameters

De vacatures die aan de voorwaarden voldeden werden gecodeerd. Per vacature werd hier op drie elementen gelet:

1. **Contractduur.** Dit is de duur van het contract dat aan de promovendus wordt aangeboden, uitgedrukt in jaar (bv. 4). Bij afwezigheid van informatie omtrent de contractduur werd dit gecodeerd als "geen informatie beschikbaar in vacature".

⁵ Vergelijk Harper, R. (2012). The collection and analysis of job advertisements: a review of research methodology. *Library and Information Research* 36(12): 29-54

⁶ <https://www.academictransfer.com/nl/over-academictransfer/>

⁷ Onze dank gaat uit naar Alex de Haan en Frans Visser van AcademicTransfer voor hun hulp.

⁸ https://www.vsnu.nl/f_c_promovendi.html

2. **fte.** Dit is het totale aantal fte dat aan de promovendus wordt aangeboden. In de medische sector staat 1 fte over het algemeen gelijk aan 36 uur, in de niet-medische sectoren aan 38 of 40 uur. Wanneer in een vacature een aanstelling met variabele duur werd aangeboden (bv. 0.8-1.0 fte), dan werd deze gecodeerd volgens de grootst mogelijke aanstelling. Wanneer de vacature geen informatie gaf over fte werd dit gecodeerd als "geen informatie beschikbaar in vacature".
3. **Onderwijs fte.** Het aantal fte dat de promovendus geacht wordt te besteden aan het voorbereiden en geven van onderwijs. 1 fte betekent dat de promovendus geacht wordt uitsluitend onderwijs te geven, waar 0 fte betekent dat de promovendus geen onderwijstaken op zich dient te nemen. Bij afwezigheid van informatie omtrent het aantal onderwijs fte werd dit gecodeerd als "geen informatie beschikbaar in vacature".

Er is in het verleden kritiek geweest op het feit dat alleen deze arbeidsvoorwaarden werden onderzocht.⁹ Toch blijven wij dit doen: arbeidsduur en -omvang zijn de meest basale arbeidsvoorwaarden. Het is bovendien bekend dat deze elementen van het promotietraject onder druk staan. Onderwijsbelasting is daarnaast een bekende factor voor overbelasting en bovendien een aspect waarover wél signalen naar buiten komen wat betreft grootte.¹⁰ **PNN is er dus van overtuigd dat de hier bestudeerde parameters een goede indruk geven van de basale arbeidsvoorwaarden waaronder promovendi te werk worden gesteld.**

2.3 Analyse

De analyse die vervolgens op deze gegevens werd toegepast valt in drieën uiteen. Ten eerste werden de drie bovenstaande parameters (contractduur, totaal fte en onderwijs fte) apart beschouwd. Ten tweede werden er twee combinaties gemaakt van de gegevens: totaal fte vs. contractduur en fte uitsluitend voor onderzoek vs. contractduur en geanalyseerd. Reden hiertoe is dat vaak niet de losstaande factoren, maar de combinaties hiervan relevant zijn voor het tijdig en succesvol afronden van het promotietraject. Zo zal een promovendus met een parttime aanstelling, relatief veel fte aan onderwijs en een contractduur van vier jaar in het algemeen een grotere belasting ervaren dan een promovendus met eenzelfde contractduur, maar een fulltime aanstelling zonder onderwijsverplichtingen. Ten derde vergeleken we de resultaten van het huidige onderzoek met de twee eerdere Monitors Arbeidsvoorwaarden voor 2016 en 2015.

Belangrijk voor onze analyse zijn de zogenaamde 'dubieuze contracten'. Dit is gedefinieerd als een aanstellingsduur korter dan vier jaar of een vierjarig contract met een aanstelling van minder dan 1 fte. Dergelijke contracten zijn namelijk niet in overeenstemming met de KNAW-norm van vier jaar.¹¹ Sinds de laatste cao (2017-2019), die per 1 juli 2018 van kracht werd, zijn ze ook niet meer in overeenstemming met de cao: daarin staat in artikel 2.3.3.a namelijk duidelijk "De duur van het dienstverband van een promovendus bedraagt in beginsel vier jaar bij een volledige werkweek".¹² Hiervan kan natuurlijk worden afgeweken, maar alleen wanneer persoonlijke omstandigheden daar aanleiding toe geven. In vacatures kan hier nog niks over bekend zijn, en is een aanstelling van minder dan vier jaar fulltime dus als dubieus aan te merken.

⁹ <https://www.scienceguide.nl/2017/10/minister-promovendi-werken-niet-onder-dubieuze-contracten/>

¹⁰ ISO/PNN (2016) De promovendus als docent. <http://www.iso.nl/website/wp-content/uploads/2016/04/Onderzoek-De-promovendus-als-docent.pdf>

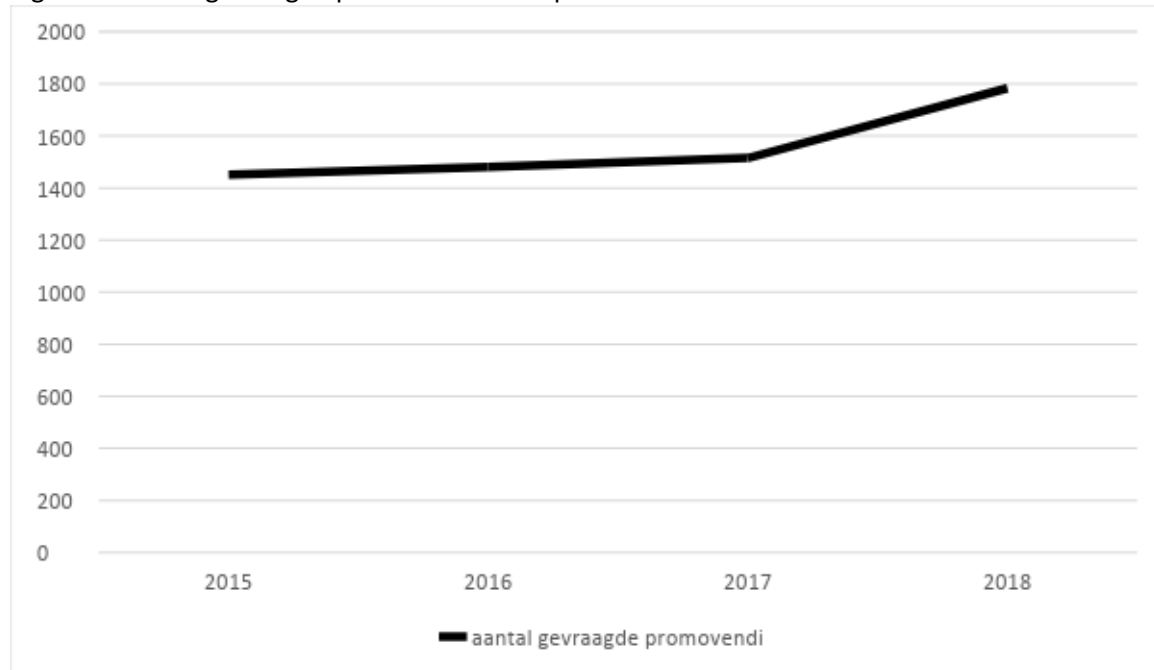
¹¹ KNAW (2016). Promoveren werkt. Amsterdam, KNAW.

¹² <http://www.vsnu.nl/files/documenten/Cao%20Nederlandse%20Universiteiten%201%20juli%202017%20-%2031%20december%202019.pdf>

3. Resultaten

Na het opschonen van de data bleven er 1515 vacatures over voor 2017. In 2018 stonden op AT vacatures voor 1783 promovendi. Hiermee is een duidelijke toename van te zien ten opzichte van eerdere jaren. Vooral in 2018 is er een flinke toename (17,7%) ten opzichte van 2017. (zie Figuur 1). Deze toename is deels te verklaren door een groei aan aanbod, deels is het mogelijkwerwijs een uitvloeisel van een nieuw invoersysteem van AT.

Figuur 1. Aantal gevraagde promovendi in de periode 2015-2018



3.1. Contractduur

In Tabel 1 staat de contractduur in jaren aangegeven voor 2017 en 2018. In tegenstelling tot de eerdere monitors werden contracten van 5 jaar en >5 jaar samengevoegd tot >4 jaar. Vanwege het aanzienlijke aantal gevallen werd een categorie 3,5 jaar toegevoegd. Hierin vielen ook de contracten die als 3 of 4 jaar werden geadverteerd.

Tabel 1. Contractduur in jaren

Contractduur in jaar	2017 (n=1515)	2018 (n=1783)
< 2	77 (5,1%)	56 (3,1%)
3	95 (6,3%)	94 (5,2%)
3,5	45 (3,0%)	26 (1,5%)
4	1217 (80,3%)	1432 (80,3%)
> 4	19 (1,3%)	33 (1,9%)
Geen informatie beschikbaar in vacature	62 (4,1%)	142 (8,0%)

Deze tabel laat zien dat in 2017 op basis van alleen de contractduur al 217 contracten (14,4%) als dubieus moet worden aangemerkt. Dat getal neemt in 2018 af, zowel in absolute (176) als in relatieve zin (9,8%). Op het eerste gezicht lijkt er dus sprake te zijn van een verbetering van de situatie in 2018: het aantal dubieuze contracten op basis van alleen de contractduur lijkt in 2018 af te nemen met 4,6% ten opzichte van 2017. Tegelijkertijd stijgt echter het aantal contracten waarbij geen informatie wordt

gegeven over de aanstellingsduur met 3,9% (van 4,1% in 2017 naar 8,0% in 2018). Een afname van transparantie zou hoe dan ook een kwalijke ontwikkeling zijn, maar het wordt des te zorgwekkender tegen de achtergrond van de nieuwe cao-nu. Die stelt immers sinds juli 2018 dat promotietrajecten in beginsel vier jaar fulltime zijn. PNN is blij dat universiteiten zich aan deze norm hebben gecommitteerd. Echter het toegenomen gebrek aan transparantie kan er op duiden dat universiteiten bij te korte contracten er nu vaker voor kiezen om helemaal géén informatie meer op te nemen over de aanstellingsduur. De cao-nu heeft dus mogelijk een tegenovergesteld effect dan wat beoogd is: in plaats van meer eerlijke contracten is er minder transparantie en wordt de vier-jaren norm in de praktijk nog even vaak niet nageleefd. Dat past helaas in een bredere ontwikkeling: zoals de cijfers van de VSNU lieten zien is er ook een toename van promovendi waar de buitenwereld geen zicht op heeft. **Er lijkt dus sprake van een algemene trend bij universiteiten waarbij de cao wordt ontweken. We roepen universiteiten en umc's op om de cao na te leven of met data te komen die deze veronderstelling tegenspreekt.**

Wanneer we deze cijfers verder vergelijken met die van 2015 en 2016, valt nog een andere verontrustende ontwikkeling op wat betreft contracten die 2 jaar of korter zijn. 2017 toont meer dan een verdubbeling ten opzichte van 2016 (toen 31 vacatures, 2,1% van het totale aantal), en hoewel dit aantal in 2018 weer afneemt blijft het aanzienlijk hoger dan in eerdere jaren. Deze toename is voor een belangrijk deel op het conto van het zogenaamde PDEng programma te schrijven. Dit programma bestaat uit een twee jaar durende opleiding die expliciet gericht is op een baan in het bedrijfsleven. Op de site van de Technische Universiteit Eindhoven lezen we dat "A PDEng program is on par with a PhD program".¹³ Dit blijkt ook uit het feit dat universiteiten voor succesvolle afrondingen van dit traject een promotiepremie ontvangen van € 64.530 (maar liefst 5/6e van de reguliere promotiepremie).¹⁴ **PNN is hier op tegen: wanneer de PDEng nagenoeg gelijkgesteld wordt met een PhD, dan moet daar ook een naventende contractduur (4 jaar) voor gelden.**

3.2. Contractomvang

Naast de contractduur is ook gekeken naar de omvang van de aangeboden contracten in fte (Tabel 2). In tegenstelling tot eerdere monitors werden aanstellingen van minder dan 0,80 fte niet uitgesplitst, dit vanwege het geringe aantal.

Tabel 2. Contractomvang in jaren voor 2017 en 2018

Contractomvang in fte	2017 (n=1515)	2018 (n=1783)
< 0,80	4 (0,3%)	4 (0,2%)
0,80	23 (1,5%)	27 (1,5%)
0,90	6 (0,4%)	9 (0,5%)
1,00	600 (39,6%)	1696 (95,1%)
Geen informatie beschikbaar in vacature	882 (58,2%)	47 (2,6%)

In tabel 2 is te zien dat contracten voor minder dan 1,0 fte een klein en stabiel aantal van het geheel vormen: 2,2% in zowel 2017 als 2018. Dit getal is lager dan in 2016 (4,4%) en 2015 (3,2%). Enigszins verrassend is het grote aantal vacatures in 2017 waar informatie over de vacatures afwezig is. In dergelijke vacatures staat vaak alleen een opmerking in de trant van 'het salaris bedraagt (...) bij een voltijds dienstverband'. Dit is een problematische formulering, want het garandeert zeker geen contract voor die tijd. In 2018 is dit echter zeer sterk afgenomen, vrijwel zeker als gevolg van het nieuwe invoersysteem van AcademicTransfer, waar nu het veld 'max_weekly_hours' verplicht in te vullen is.

¹³ <https://www.tue.nl/en/education/degree-programs/pdeng-programs/#top>

¹⁴ De promotiepremie voor een PhD bedroeg in 2018 € 77.436 (artikel 4 lid 6 Regeling financiën hoger onderwijs, versie van 1 januari 2018).

Vervolgens zetten we de contractduur af tegen het aantal fte (zie Tabel 3 en Tabel 4). Ook hier werden de categorieën van minder dan 0,80 fte vanwege het geringe aantal niet uitgesplitst.

Tabel 3. Contractduur in jaar vs aantal fte 2017 (n=1515)

Aantal fte	Contractduur in jaar					
	< 2	3	3,5	4	>4	geen info
< 0,80	2	0	0	2	0	0
0,80	4	2	4	6	7	0
0,90	0	3	0	3	0	0
1,00	12	36	19	519	6	8
Geen informatie beschikbaar in vacature	59	54	22	687	6	54

Tabel 4. Contractduur in jaar vs aantal fte 2018 (n=1783)

Aantal fte	Contractduur in jaar					
	< 2	3	3,5	4	>4	geen info
≤ 0,80	1	0	0	1	2	0
0,80	4	1	0	15	4	3
0,90	0	1	0	3	1	4
1,00	47	89	24	1394	25	117
Geen informatie beschikbaar in vacature	4	3	2	19	1	18

In bovenstaande tabellen vallen vooral de echt schrijnende gevallen op, zoals een aanstelling die gelijk aan of minder dan 2 jaar is gecombineerd met minder dan 0,80 fte. **We zien hier dezelfde trend in 2018 als bij de aanstellingsduur: hoewel er een afname is van zulke dubbel dubieuze contracten zijn er meer contracten van minder dan 1,00 fte waarbij geen informatie over contractduur wordt gegeven.**

Op basis van bovenstaande tabellen is ook het totale aantal dubieuze contracten vast te stellen. Dit zijn alle vacatures die een aanstellingsduur van minder dan vier jaar beloven en de vacatures die voor vier jaar zijn maar voor minder dan 1,00 fte. Dit komt voor 2017 in totaal op 228 (15,0%) en voor 2018 op 195 (11,2%).

3.3. Onderwijs

In eerste instantie bekeken we in hoeveel vacatures informatie stond over de onderwijstaak die promovendi gedurende hun promotietraject zouden moeten gaan vervullen (Tabel 5). Hier is duidelijk een positieve ontwikkeling te bespeuren ten opzichte van de vorige monitors. Waar in 2015 nog slechts in 8,2% van de vacatures informatie bevatte over onderwijs, steeg dit cijfer in 2017 naar 22,4%. In 2018 was er een lichte terugval, maar bleef 20% van de vacatures enige informatie bevatten over het geven van onderwijs.

Tabel 5. Aanwezigheid van informatie over onderwijs geven

Informatie over geven van onderwijs	2015 (n=1451)	2016 (n=1481)	2017 (n=1515)	2018 (n=1783)
aanwezig	119 (8,2%)	154 (10,4%)	339 (22,4%)	356 (20%)
afwezig	1332 (91,8%)	1327 (89,6%)	1176 (77,6%)	1427 (80%)

Er bestaan in de vacatures aanzienlijke verschillen wat betreft de mate van informatie die wordt gegeven. Ten eerste is er splitsing tussen vacatures waarin staat dat het geven van onderwijs verplicht is (bv. '10%

van de aanstelling is bedoeld voor het geven van onderwijs'), en vacatures waarin dit als mogelijkheid wordt gegeven (bv. 'candidates are given the opportunity to gain teaching experience'). Ten tweede is er een verschil tussen vacatures waarin een expliciete hoeveelheid onderwijs wordt genoemd (bv. '0,10 fte') en vacatures waar dat niet wordt gedaan (bv. 'Some teaching is part of the job'). Met het oog op de vergelijkbaarheid met eerdere monitors wordt alleen dat laatste verschil uitgesplitst. De categorie 0,00 fte is komen te vervallen, omdat in totaal slechts in één geval expliciet wordt vermeld dat een functie geen onderwijsverplichting bevat. De categorieën 0,25, 0,30, 0,35, 0,40, 0,50 en 0,60 fte zijn ook hier vanwege de geringe aantallen samengevoegd. Tabel 6 bevat de omvang en formulering van het onderwijsgedeelte van de aanstellingen.

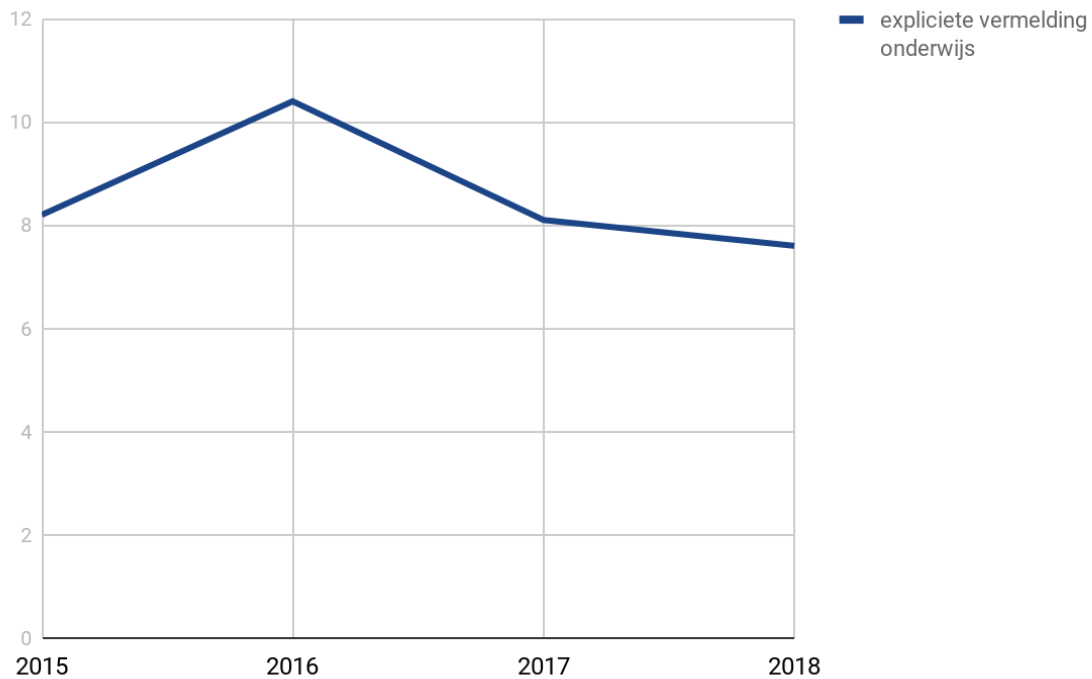
Tabel 6. Omvang en formulering van onderwijsgedeelte

Omvang onderwijs	2017 (n=339)	2018 (n=356)
< 0,1	0	3 (0,8%)
0,1	80 (23,6%)	92 (25,8%)
0,1 - 0,2	13 (3,8%)	10 (2,8%)
0,2	22 (6,5%)	19 (5,3%)
> 0,2	8 (2,4%)	11 (3,1%)
Wel informatie, geen omvang	216 (63,7%)	221 (62,1%)

Uit Tabel 6 zijn vooral twee conclusies te trekken. Ten eerste is het zo dat als er in een vacature wordt gerefereerd aan onderwijs, dat dan in verreweg de meeste gevallen zonder specificaties gebeurt. Van de vacatures waarin iets over onderwijs wordt gezegd (339 in 2017, 356 in 2018) blijft de omvang onduidelijk in 63,7% (2017) en 62,1 % (2018) van de gevallen. Ten tweede wordt duidelijk dat wanneer er wél expliciet een hoeveelheid onderwijs wordt genoemd, dit in vrijwel alle gevallen 0,1 tot 0,2 fte bedraagt. Die laatste observatie sluit aan bij de cijfers van de eerdere monitors. Ook daarin was de optie met 0,1 fte onderwijs het meest populair (23,6% in 2015, 25,8% in 2016). Er zijn bovendien nauwelijks procentuele verschillen wat betreft de aanwezigheid van bepaalde hoeveelheden onderwijs. Het enige wat opvalt is een lichte afname van contracten met meer dan 0,2 fte onderwijs (0,8% in 2015, 1% in 2016).

Wanneer we de vacatures waarin expliciet een hoeveelheid onderwijs wordt gegeven afzetten tegen het totale aantal vacatures, dan zien we dat er een daling is ingezet in 2017. In 2016 was er nog een toename te rapporteren ten opzichte van 2015 (van 8,2% naar 10,4%), maar in 2017 neemt dit af tot 8,1% en in 2018 zelfs tot 7,6%. Opnieuw is er dus een duidelijke afname van transparante gegevens.

Figuur 2. Expliciete vermelding van onderwijsbelasting in percentage van totaal aantal vacatures.



Ten slotte bekeken we de relatie tussen vacatures waarin onderwijstijd en contractduur zijn gespecificeerd, waarbij we het aantal fte voor onderwijs afzetten tegen de contractduur in jaren (Tabel 7 voor 2017, Tabel 8 voor 2018).

Tabel 7. Aantal fte voor onderzoek en aantal jaar contractduur 2017 (n=123)

Aantal fte	Contractduur in jaar					
	≤ 2	3	3,5	4	>4	geen info
< 0,1	0	0	0	0	0	0
0,1	0	1	0	78	1	0
0,1 - 0,2	0	0	0	13	0	0
0,2	0	1	0	20	1	0
> 0,2	0	0	0	0	7	1

Tabel 8. Aantal fte voor onderzoek en aantal jaar contractduur 2018 (n=135)

Aantal fte	Contractduur in jaar					
	≤ 2	3	3,5	4	>4	geen info
< 0,1	0	0	0	3	0	0
0,1	0	3	0	86	3	0
0,1 - 0,2	0	0	0	10	0	0
0,2	0	0	0	16	3	0
> 0,2	1	0	0	1	9	0

Op het eerste gezicht zijn dit bijna allemaal acceptabele contracten: wanneer er een onderwijsverplichting van meer dan 0,2 fte is, dan zijn de contracten in bijna alle gevallen meer dan vier jaar. Maar wanneer we kijken naar ongespecificeerde onderwijsactiviteiten bij contracten van 3 jaar of korter (die wij dubieuze contracten noemen), dan vinden we daar juist een aanzienlijke aanwezigheid: 15 vacatures in 2017 en 15 in 2018. **Voor dubieuze contracten is iedere onderwijsverplichting te veel.** Er is in die gevallen al te weinig tijd voor het uitvoeren van het promotieonderzoek, en die tijd wordt alleen maar verder beknod door andere activiteiten

4. Aanbevelingen

- **Vier jaar.** Met de nieuwe cao-nu is er geen enkel excuus meer: aanstellingen moeten vier jaar fulltime (of een equivalent daarvan) zijn.
- **Transparantie.** Universiteiten moeten transparanter zijn over de aanstellingen van promovendi, en informatie over aanstellingsduur, -omvang en onderwijsdeel toevoegen aan iedere vacature.
- **PDEng op eigen voorwaarden.** PDEng en PhD zijn verschillende graden. We pleiten er dan ook voor deze in zowel beeldvorming als promotiepremie uit elkaar te houden.
- **Onderwijs.** Bij een aanstelling van vier jaar fulltime pleit PNN voor een maximale onderwijsbelasting van 0,2 fte.
- **Combinatie.** Het geeft geen pas dat universiteiten contracten aanbieden die zowel korter dan vier jaar zijn als minder dan 1,00 fte. Het aanbieden van dergelijke contracten moet onmiddellijk stoppen.
- **Promotiepremie.** De promotiepremie moet enkel worden toegekend bij eerlijke aanstellingen, die conform de cao zijn.