

2 december 2019

Voor wie het aangaat,

Wij, de promotiestudenten<sup>1</sup> van de Rijksuniversiteit Groningen (RUG) presenteren hierbij de verkorte versie van het Manifest. Het Manifest opgesteld om de (financiële) ongelijkheid en onzekerheid die het Experiment promotieonderwijs teweegbrengt onder de aandacht te brengen en aan te pakken. Het Experiment heeft significante invloed op ons onderzoek, onze toekomstige carrière en ons privéleven. Dit Manifest zet in hoofdlijnen uiteen wat de grootste problemen zijn en stelt daarnaast de eisen die, indien ingewilligd, de kwaliteit van ons werk, ons privéleven en de gelijkheid binnen de RUG aanzienlijk zullen verbeteren. Onze studentstatus brengt met zich dat geen enkele vakbond onze belangen bij collectieve onderhandelingen over de (arbeids)voorwaarden behartigt en wij daardoor genoodzaakt zijn zelf actie te ondernemen.

Het doel van het Experiment - zoals vermeld in het Besluit experiment promotieonderwijs (het Besluit)<sup>2</sup> - is: '(...) te onderzoeken of met een nieuw promotietraject als derde cyclus in het bachelor-mastersysteem, zoals dat in de Bologna-verklaring wordt beschreven, het aantal gepromoveerden aan universiteiten wordt vergroot, de mogelijkheid voor promovendi om eigen onderzoeksvoorstellen in te dienen en te realiseren toeneemt en de positie van gepromoveerden op de arbeidsmarkt wordt verbeterd en daarmee de kennissamenleving verder kan worden ontwikkeld.'<sup>3</sup> Hoewel het Experiment meer promotieplekken heeft gecreëerd dan normaal gesproken beschikbaar zouden zijn, houdt het Experiment onvoldoende rekening met het welzijn van de promotiestudent.<sup>4</sup> Wij leggen dit Manifest voor als bewijs dat het Experiment nadelige effecten heeft op het onderzoeksklimaat van de RUG, wat volgens het Besluit een reden is voor beëindiging van het Experiment.<sup>5</sup> Indien het Experiment vroegtijdig wordt beëindigd, vermeldt het Besluit het volgende: 'De deelnemende universiteit stelt de door hem toegelaten promotiestudent, die op het moment van al dan niet voortijdige beëindiging van het Experiment nog geen toegang heeft tot de promotie, in de gelegenheid om het promotietraject af te ronden als werknemer van de universiteit'.<sup>6</sup> Derhalve verlangen wij dat aan de volgende eisen zal worden voldaan:

1. **Stopzetting** van het Experiment aan de RUG/het Universitair Medisch Centrum (UMCG).
2. **Gelijkheid**, inhoudende dat, conform het Besluit, aan promotiestudenten de keuze wordt gegeven hun contract om te zetten in een aanstelling (per 1 januari 2020, een arbeidscontract)<sup>7</sup>, aangezien er geen significante verschillen in de werkzaamheden van beide aanstellingen bestaan.

---

<sup>1</sup>Contact: rug.scholarship.phd@gmail.com

<sup>2</sup><https://wetten.overheid.nl/BWBR0037507/2019-01-01>.

<sup>3</sup>Art. 2 van het Besluit.

<sup>4</sup>Hieropvolgend wordt een onderscheid gemaakt tussen de 'promotiestudent' (die officieel de status van een student heeft en derhalve een beurs ontvangt) en een 'werknemer-promovendus' (met een aanstelling en salaris. Per 1 januari 2020 treedt de wet normalisering rechtspositie ambtenaren in werking die ervoor zorgt dat 'aanstellingen' worden omgezet naar 'arbeidscontracten'). Beide groepen gezamenlijk zullen worden aangeduid als de 'promovendi'.

<sup>5</sup>Art. 14 van het Besluit.

<sup>6</sup>Art. 8.3 van het Besluit.

<sup>7</sup>Zie voetnoot 3.

3. **Compensatie** voor het werk dat onder het studentencontract is verricht. Specifiek komt dit neer op het verschil in salaris dat een werknemer-promovendus geniet ten opzichte van een promotiestudent, inclusief het vakantiegeld, de pensioenopbouw en de dertiende maand.

Het Manifest is als volgt opgebouwd. Paragraaf 1 omschrijft de huidige realiteit van het Experiment binnen de RUG. Paragraaf 2 beschrijft de gebrekkige en ontoereikende informatievoorziening die voor de ondertekening van het beurscontract plaatsvindt.<sup>8</sup> Paragraaf 3 geeft de kwetsbare situatie weer van de promotiestudent. Paragraaf 4 sluit af met de resultaten van het Experiment gezien vanuit het promotiestudenten-perspectief. De laatste pagina's geven de handtekeningen weer van de personen en organisaties die het Manifest steunen.

## 1 De huidige realiteit van het Experiment

Hoewel de contractuele relaties weliswaar op papier verschillen, verrichten promotiestudenten en werknemer-promovendi in werkelijkheid nagenoeg dezelfde werkzaamheden. Deze realiteit rechtvaardigt de ongelijke en ongunstige behandeling van promotiestudenten niet.

### 1.1 De juridische status van en de 'voordelen' voor de promotiestudent

Hoewel de studentenstatus een aantal voordelen biedt voor promotiestudenten, zoals een afgeprijsd ACLO-lidmaatschap<sup>9</sup> of het volgen van USVA-cursussen<sup>10</sup> tegen studentenprijzen, zijn de in de Annex bij het Besluit (de Annex) genoemde voordelen beschikbaar voor alle promovendi. Bovendien hangt het al dan niet bestaan van de voordelen uit de Annex vaak af van de individuele relatie van de promotiestudent met de promotor en/of afdeling. Belangrijker nog, deze beperkte voordelen wegen niet op tegen de voordelen die ons - door onze status als 'fictief werknemer' - worden ontzegd door de Staat en de RUG.

Tabel 1 presenteert een overzicht van de 'voordelen' die een promotiestudent heeft ten opzichte van een werknemer-promovendi en geeft tevens weer welke voordelen ons worden ontzegd. Gedurende een drie- of vierjarig promotietraject kan het bedrag oplopen van €20.000 tot €30.000. Dit bedrag behelst het verschil in salaris, vakantiegelden, de 13e maand en het feit dat promotiestudenten geen vakantieuren kunnen inwisselen voor geld. Daarnaast kan het bedrag voor internationale studenten nog oplopen omdat zij niet in aanmerking komen voor de 30%-regeling voor ingekomen werknemers. Bij elkaar opgeteld houdt dit bedrag bijna een kwart van het totale standaardsalaris van de promotiestudent in. Bovendien is de financiële positie van de promotiestudent extra verslechterd, omdat wij geen gebruik kunnen maken van de vergoedingsregelingen van de RUG (zoals de verhuis- en reiskostenvergoeding, de tablet- en laptopregeling en de fietsprivéregeling).<sup>11</sup> In zijn geheel leidt het onthouden van deze financiële voordelen ertoe dat de promotiestudent al in een beginnend stadium een grotere kans heeft om in financiële moeilijkheden te verkeren. Dit geldt des te meer voor internationale promotiestudenten<sup>12</sup> voor wie verhuizen moeilijker en duurder is dan nationale promovendi en de verhuiskostenvergoeding een significante financiële verlichting biedt.

Daarnaast zou het Experiment ervoor zorgen dat promotiestudenten kunnen genieten van flexibele werktijden. Dit voordeel is echter inherent aan een baan in de academische wereld en

<sup>8</sup>Een handeling strijdig aan art. 12 van het Besluit.

<sup>9</sup>De overkoepelende studentensportstichting van de RUG en de Hanzehogeschool Groningen (HG).

<sup>10</sup>Het Groningse cultureel Studentencentrum

<sup>11</sup>Middels de tablet- en laptopregeling en de fietsprivéregeling kunnen werknemers de kosten van de aanschaf van een tablet, laptop en fiets declareren bij de RUG, zie de interne medewerkerspagina 'Vergoedingen, extra voorzieningen en faciliteiten'

<sup>12</sup>Deze groep behelst 75% van het totaal aantal promotiestudenten, althans volgens de 'Interim self-evaluation of the UG PhD Scholarship Programme'.

geldt derhalve voor alle promovendi. Het argument is ook irrelevant, omdat promotiestudenten met dezelfde termijn worden geconfronteerd waarin zij hun promotie moeten afronden als de werknemer-promovendi. Derhalve zou een promotiestudent met het nemen van meer vakantie dan een werknemer-promovendus zijn/haar kans verlagen om op tijd de promotie af te ronden. Overigens worden onze vakantiedagen niet gereguleerd door het arbeidsrecht, waardoor een hogere kans bestaat op het maken van overuren, en uiteindelijk op het krijgen van een burn-out.

Art. 2 van het Besluit vermeldt dat het Experiment de mogelijkheden moet verbeteren voor promovendi om een eigen onderzoeksvoorstel op te stellen en uit te voeren. In theorie is dit een veelbelovende ontwikkeling, omdat het innovatieve onderzoeksideeën kan opleveren voor de RUG. In de praktijk is echter geen verschil merkbaar met werknemer-promovendi. Enerzijds zijn er namelijk voldoende werknemer-promovendi die zelf hun eigen onderzoeksvoorstel kunnen opstellen. Anderzijds bieden nog steeds veel promotoren potentiële promotiestudenten een positie aan bij hun eigen onderzoeksprojecten of bepalen in grote mate hun onderzoeksopzet. De totstandkoming van een onderzoeksvoorstel hangt namelijk af van de wijze van financiering van het onderzoeksproject, de interesses van de promovendus en de onderzoeksbelangen en de houding van de promotoren. Dit geldt echter voor alle promovendi, zowel studenten als werknemers. Er kan echter een probleem ontstaan wanneer de promotiestudent wel zijn/haar eigen innovatieve onderzoeksvoorstel mag uitvoeren. In dat geval is de kans aanwezig dat promotoren hun eigen projecten (waar zij in enige mate of geheel invloed over hebben uitgeoefend), en de daaraan werkende promovendi, bevoordelen. Als gevolg krijgt het zelfstandig tot stand gekomen onderzoeksproject minder prioriteit wat in strijd zou zijn met de doelstelling van het Besluit. Kortom, in de praktijk blijken deze voordelen van het Experiment onbelangrijk, dan wel niet bestaand.

## 1.2 Onderwijsverplichtingen

Het grootste voordeel van het promotiestudentenschap zou gelegen liggen in de vrijheid om - in tegenstelling tot werknemer-promovendi - al dan niet onderwijs te geven. Dit is ook een punt waar de theorie (de regelgeving omtrent het Experiment) en de werkelijkheid (de praktijken aan de RUG) tegenstrijdig zijn aan elkaar. In de praktijk wordt namelijk van de meeste promotiestudenten verwacht dat zij lesgeven. In sommige gevallen worden zij zelfs hiertoe gedwongen, al dan niet vanwege het groeiende aantal studenten, een tekort aan onderwijsmedewerkers en/of de verwachtingen van de afdeling/promotoren. De ongelijkheid is nog schrijnender wanneer onze positie wordt vergeleken met die van een student-assistent. Deze positie wordt bekleed door een bachelor- of masterstudent die vergelijkbare onderwijsactiviteiten uitoefent, maar hiervoor een aanstelling bij de RUG/het Universitair Medisch Centrum Groningen (UMCG) heeft (zelfs zonder het volgen van een bepaalde cursus of opleiding omtrent het geven van onderwijs).

Hoewel sommige promotiestudenten deze vrijheid om zelf hun onderwijslast te bepalen omarmen (voor zover ze die al hebben), is het niet verstandig om helemaal geen, dan wel aanzienlijk minder, onderwijs te geven gezien de eisen van een academische carrière. Onderwijservaring is namelijk onontbeerlijk voor een toekomst in de academische wereld en het Experiment zorgt ervoor dat promotiestudenten een significante achterstand hebben ten opzichte van werknemer-promovendi. Promotiestudenten behalen in beginsel geen Basiskwalificatie Onderwijs (BKO), maar moeten genoeg nemen met basiscursussen lesgeven (zoals 'Start to Teach') die geen landelijk geaccepteerde kwalificatie opleveren. Ten tweede levert het hebben van geen/minder onderwijservaring een belangrijke achterstand op. Academische posities, zoals die van een universitair docent, vereisen een bepaalde onderwijservaring of zelfs de BKO. Daarom zullen promovendi met meer onderwijservaring en/of een behaalde BKO sneller worden aangenomen voor een dergelijke functie dan een promotiestudent. Ook al beoogt het Experiment derhalve de toekomstige positie van de promotiestudenten op de arbeidsmarkt te verbeteren, het tegendeel blijkt waar.

Tabel 1: Tabel met een overzicht van de door promotiestudenten genoten ‘voordelen’ ten opzichte van positie van de werknemer-promovendi

|   | Promotiestudent  | werknemer-promovendus |
|---|------------------|-----------------------|
| Opbouwen van pensioen   | Nee              | Ja                    |
| Dertiende maand   | Nee              | Ja <sup>a</sup>       |
| Vakantietoelage   | Nee              | Ja <sup>b</sup>       |
| Jaarlijkse inflatietoelage  | Ja <sup>c</sup>  | Ja                    |
| Sociale premies   | Ja <sup>d</sup>  | Ja                    |
| Werkloosheidsuitkering (WW)   | Nee <sup>e</sup> | Ja                    |
| Gebruik van universitaire faciliteiten (laptop, printen, etc.)                              | Ja               | Ja                    |
| Wettelijk zwangerschaps- en ouderschapsverlof   | Ja               | Ja                    |
| 30%-regeling voor ingekomen werknemers <sup>f</sup>   | Nee              | Ja                    |
| Verhuiskostenvergoeding   | Nee              | Ja <sup>g</sup>       |
| Reiskostenvergoeding  | Nee              | Ja <sup>h</sup>       |
| Tablet- en laptopregeling   | Nee              | Ja <sup>i</sup>       |
| Fietsprivéregeling  | Nee              | Ja <sup>j</sup>       |
| Teruggave collegegeld voor kinderen van medewerkers die naar een internationale school gaan | Nee              | Ja <sup>k</sup>       |
| Vergoeding oogmeting  | Nee              | Ja <sup>l</sup>       |
| Ontwikkelingsdagen  | Nee              | Ja <sup>m</sup>       |
| USVA studententarief  | Ja               | Nee <sup>n</sup>      |
| ACLO studententarief  | Ja <sup>o</sup>  | Nee                   |
| Overige studententarieven en kortingen  | Ja               | Ja                    |

<sup>a</sup> 8.3% van het netto-salaris, zie de Cao van de Nederlandse Universiteiten.

<sup>b</sup> 8% van het netto-salaris, zie de Cao van de Nederlandse Universiteiten.

<sup>c</sup> De beurs die promotiestudenten ontvangen wordt aangepast aan de jaarlijkse inflatie. Daarbovenop was in september 2017 het salaris met ongeveer € 50 verhoogd vanuit de RUG.

<sup>d</sup> Onder bepaalde voorwaarden.

<sup>e</sup> Promotiestudenten kunnen enkel bijstand verkrijgen, maar geen werkloosheidsuitkering.

<sup>f</sup> Onder bepaalde voorwaarden.

<sup>g</sup> Dit bedrag is ongeveer € 1000, zie het aanvraagformulier voor tegemoetkoming verhuiskosten van de RUG.

<sup>h</sup> Onder bepaalde voorwaarden, zie de RUG infonet pagina omtrent de reiskostenvergoeding.

<sup>i</sup> Zie de RUG infonet pagina omtrent de tablet- en laptopregeling voor medewerkers 2019-2022.

<sup>j</sup> Zie de RUG infonet pagina omtrent de fietsprivéregeling.

<sup>k</sup> Onder bepaalde condities, zie de RUG infonet pagina omtrent de teruggave van collegegeld voor kinderen van medewerkers die naar een internationale school gaan.

<sup>l</sup> Onder bepaalde voorwaarden, zie de RUG infonet pagina omtrent de Visustest.

<sup>m</sup> Zie de RUG infonet pagina omtrent de algemene scholingsregeling.

<sup>n</sup> In plaats daarvan komen promotiestudenten in aanmerking voor de studentenkorting.

Het verschil tussen dit tarief en het tarief een werknemer-promovendus dient te betalen is ongeveer € 20 per cursus.

<sup>o</sup> Het verschil tussen de twee tarieven bedraagt € 60 per jaar.

Bovendien is het voor een promotiestudent verboden om andere betaalde (onderwijs-) werkzaamheden te verrichten binnen de RUG/het UMCG. De enige manier voor de promotiestudent om betaald te worden voor het lesgeven, is om te solliciteren naar een onderwijspositie buiten de RUG/het UMCG. Dit is volgens ons contract enkel mogelijk als deze onderwijsactiviteiten niet ‘in strijd zijn met de belangen van de RUG/het UMCG’. Het resultaat van deze regeling is dat de meeste promotiestudenten gratis onderwijs verzorgen en derhalve een significante onderwijslast van hun afdeling verlichten. Dit doen wij om ons voor te bereiden op een vervolgcarrière in de academische wereld, vanwege het goedhouden van de werkrelaties of uit liefde voor het vak. Hoe dan ook, de enige benadeelde partij van deze regeling is de promotiestudent. Wij achten deze praktijk immoreel en onverantwoordelijk omdat de universiteit misbruik maakt van beginnende academici.

### 1.3 Vertegenwoordiging in de medewerkers/studentenfracties

Wij vinden het van groot belang dat promotiestudenten op universitair en faculteitsniveau worden vertegenwoordigd door medewerkers (bij voorkeur promovendi). Vanwege onze studentenstatus worden wij echter gerepresenteerd door bachelor- en masterstudenten die niet in staat zijn om onze positie te begrijpen, dan wel te vertegenwoordigen. Hierdoor gaat onze stem verloren in de vele studentenstemmen en worden wij niet vertegenwoordigd door degenen die weten wat voor werk wij doen en hoe onze belangen kunnen worden behartigd. Bovendien konden vele promotiestudenten tijdens de verkiezingen van 2019 niet stemmen vanwege een administratieve fout aan de zijde van de RUG. Deze fout had te maken met het feit dat promotiestudenten zowel een personeels(/medewerker)nummer als een studentnummer toegewezen krijgen van de universiteit en velen destijds geen toegang hadden tot hun studentenaccount.<sup>13</sup>

## 2 De gebrekkige informatieverstrekking voorafgaand aan de ondertekening van het promotiestudentcontract

Art. 12.1.a van het Besluit vermeldt dat universiteiten de volgende verplichting hebben: ‘(...) het tijdig verstrekken van zodanige informatie aan promotiestudenten en aanstaande promotiestudenten over de deelname aan en inrichting van het experiment dat het die personen in staat stelt zich een goed oordeel te vormen over de gevolgen daarvan.’ Wij vinden dat de daarvoor benodigde informatie niet ‘tijdig’ aan de promotiestudenten is verstrekt. Zelfs drie jaar na de start van het Experiment begrijpen weinig promotiestudenten hun feitelijke en juridische status. Voorafgaand aan de ondertekening van het contract varieerde de kwaliteit en hoeveelheid van de verstrekte informatie per faculteit - of zelfs per potentiële promotiestudent. Een algemeen voorbeeld ter ondersteuning van deze visie is de manier waarop voor de promotiestudentposities werd geadverteerd. Waar een werknemer uitgebreide informatie krijgt over wat zijn/haar contract omvat (zoals een netto-salaris van €2000 per maand, inclusief de werkloosheids- en pensioenuitkering, alle bonussen en regelingen en de hoogte van de onderwijstaken die ongeveer op 10% van de aanstelling behelst), vermeldt de promotiestudent advertentie enkel het netto-bedrag van de beurs (€1700 per maand) en het feit dat doceren enkel op vrijwillige basis geschiedt. In gevallen waarin enkel de promotiestudentplaatsen werden geadverteerd, waren de verschillen tussen de twee posities helemaal niet weergegeven. Zelfs in dit geval had de ongelijkheid tussen de twee posities beschreven moeten worden om geïnteresseerden een goed oordeel te kunnen laten vormen over het al dan niet aanvaarden van de promotiestudentplaats.

<sup>13</sup>Het personeelsnummer verleent toegang tot een personeelsaccount waarin de promotiestudent toegang heeft tot een medewerkerspagina van de RUG, de Nestorumgeving en een e-mailadres. Dit is het account waarop de promotiestudent zijn/haar dagelijkse werkzaamheden kan uitoefenen. Daarentegen is het studentnummer (en de bijbehorende account) enkel bedoeld voor de universitaire en faculteitsverkiezingen.

Daarnaast werd de Annex tijdig, noch als belangrijk document gedeeld. Waar dit document door sommige faculteiten wordt meegestuurd met het contract dat ondertekend moet worden, versturen andere faculteiten dit document als bijlage mee met een algemene nieuwsbrief van de RUG. In het laatste geval is het document enkel beschikbaar op het intranet van de RUG waar de toekomstige promotiestudent enkel bij kan na het verkrijgen van een persoons/studentnummer. Dit nummer wordt echter pas beschikbaar na ondertekening van het contract. Naast het niet tijdig overhandigen van dit document, bevat het tevens niet de benodigde informatie om een goed oordeel te kunnen vormen over de promotiestudentpositie. Het bevat enkel de basisinformatie over wat de positie van een promotiestudent inhoudt, niet een (noodzakelijke en volledige) opsomming van de overeenkomsten en verschillen tussen een promotiestudent en een werknemer-promovendus.

Kortom, de Annex moet en had gedeeld moeten worden voordat men solliciteert naar een promotiestudentpositie om ervoor te zorgen dat de potentiële kandidaat de weloverwogen beslissing kan nemen om te kiezen voor deze nadeligere positie. Bovendien moet de Annex een volledig overzicht bevatten van de verschillen tussen de twee contractuele posities.

### 3 De kwetsbaarheid van de promotiestudent

De voornoemde praktijken zijn des te kwalijker omdat promovendi behoren tot de meest kwetsbare (lees: het gemakkelijkst te misbruiken) groep in de universitaire ladder. Ten eerste komt dit door het grote machtsverschil tussen promovendi en de universiteit, dat bij promotiestudenten nog eens wordt vergroot nu zij geen arbeidsrechtelijke bescherming genieten. Ten tweede laten de resultaten van de RUG Wellbeing Survey 2018 zien dat de promovendi van de RUG te kampen hebben met veel psychische en stressgerelateerde problemen.<sup>14</sup> Deze problemen worden bij promotiestudenten vergroot, nu is gebleken dat zij zich meer zorgen maken over hun financiële positie dan werknemer-promovendi.<sup>15</sup> Ten derde zijn grotendeels alle promovendi vanwege hun grote liefde voor het doen van onderzoek begonnen aan een promotietraject. Het daarbij behorende onzekere leven (lees: het extreme gebrek aan promotieplekken en doorgroeimogelijkheden binnen de academische wereld) en de binding aan een bepaalde promotor zorgt ervoor dat zij geneigd zijn om de minder voordelige positie van promotiestudent te accepteren, ook al betekent dit een lager salaris, benadelende voorwaarden en weinig transparantie omtrent de inhoud van de positie. Dit alles terwijl de functie nagegoeg hetzelfde is als die van werknemer-promovendi die onder betere voorwaarden werken.

### 4 Conclusie en eisen

De universiteit kan vanwege het Experiment het best worden gezien als een manier om het aantal promovendi te maximaliseren ten koste van de promotiestudent. De promovendi worden zo snel en goedkoop mogelijk het promotietraject doorgestuurd, met uiteindelijk maar een grote winnaar: de universiteit. Daarbij wordt gedurende het traject de persoonlijke, werkgerelateerde en financiële positie van de promotiestudent volledig verontachtzaamd. Des te meer nu de RUG onze zorgen en bezwaren bij monde van de directeur van de Groningen Graduate Schools heeft neergezet als 'fake news'.<sup>16</sup>

Dit Manifest heeft de lezer hopelijk van twee punten overtuigd. Enerzijds verrichten promotiestudenten nagenoeg hetzelfde werk als werknemer-promovendi, ongeacht de verschillen in contractuele relaties. Anderzijds brengt het Experiment onevenredig nadelige gevolgen met zich voor de promotiestudent. Derhalve moet de financiële- en sociale zekerheid, de wijze van

<sup>14</sup>Zie de RUG PhD Wellbeing Survey 2018, te vinden op <https://www.rug.nl/education/phd-programmes/about/phd-survey/>.

<sup>15</sup>Zie de RUG PhD Wellbeing Survey 2018, p. 8.

<sup>16</sup><https://www.ukrant.nl/magazine/tweederangs-phds/>.

vertegenwoordiging, de communicatie met de RUG en de contractuele voorwaarden verbeterd worden.

Wij, de ondertekenaars, onderschrijven dat de werkelijkheid deze ongelijke behandeling van promotiestudenten niet rechtvaardigt. Derhalve eisen wij - kort gezegd - de **beëindiging** van het Experiment; **gelijkheid**, inhoudende dat het contract van alle promotiestudenten wordt omgezet in een aanstelling (per 1 januari 2020, een arbeidsovereenkomst); en **compensatie** voor de al verrichte arbeid onder het studentencontract, inclusief het vakantiegeld, de pensioenopbouw en de dertiende maand.

Hoogachtend,

De promotiestudenten van de RUG

*[Op dit moment is de handtekeningactie nog bezig. Zie voor meer informatie [www.hetpnn.nl/manifest](http://www.hetpnn.nl/manifest) of ondersteun het manifest direct door via de volgende link je digitale handtekening te plaatsen: <https://forms.gle/c16h2WCtsLNopbmH7>].*

Ondersteunende organisaties:

#### PhD councils van de RUG:

The PhD Council of the Graduate School of Science and Engineering

The PhD Council of the Spatial Sciences

The PhD Council of the Faculty of Philosophy

The PhD Council of the Faculty of Law

The PhD Council of the Graduate School of Medical Sciences

The PhD Council of the Graduate School Campus Fryslân

The PhD Council of the Faculty of Theology and Religious Studies

The PhD Council of the Faculty of Arts' Graduate School for the Humanities

#### Landelijke organisaties:



Promovendi Netwerk Nederland



Landelijke Studentenvakbond



Interstedelijk Studenten Overleg



FNV Onderwijs en Onderzoek



Vakbond voor de Wetenschap



PostdocNL

#WOinACTIE  
TEGEN AFBRAAK VAN HET WO



CNV Overheid



Landelijke vereniging van  
Artsen in Dienstverband

Landelijke vereniging van Artsen in Dienstverband