



Monitor Arbeidsvoorwaarden Promovendi 2019

Promovendi Netwerk Nederland (PNN)

www.hetpnn.nl

juni 2020

Auteur:

Bram Faber (bestuur@hetpnn.nl)

Met medewerking van:

Rosanne Anholt

Kimberley Anneveldt

Peta Baxter

Tess van Doorn

Roel Freriks

Lucille Mattijssen

Carola Schoor

Nicolien van Vliet

Marten van der Meulen

Samenvatting

Promovendi Netwerk Nederland presenteert de Monitor Arbeidsvoorwaarden 2019. Deze monitor kijkt naar de arbeidsvoorwaarden voor promovendi in Nederland, op basis van vacatures gepubliceerd door AcademicTransfer, de wetenschappelijke vacaturebank in Nederland. Zoals in de voorgaande edities is gekeken naar contractduur, aanstellingsomvang en aandeel onderwijs. In aanvulling hierop is gekeken naar verschillen tussen (typen) instellingen, transparantie, en secundaire arbeidsvoorwaarden. Dit zijn de belangrijkste bevindingen:

- **In 2019 werden in totaal 231 dubieuze contracten aangeboden.** Dit is 12,3% van het totale aantal vacatures gepubliceerd in 2019. Dit beeld is helaas consistent ten opzichte van voorgaande jaren: een jaar eerder was dit 11,2% van de contracten.
- **Er bestaan aanzienlijke verschillen tussen universiteiten in het aandeel dubieuze contracten dat zij aanbieden.** Het percentage aangeboden dubieuze contracten per universiteit in 2019 varieert tussen 20,3% en slechts 1,5%. Daarbij bestaat er soms een groot aandeel vacatures waarbij geen contractduur vermeld staat: soms tot 11,7% van de aangeboden posities per universiteit.
- **De lengte van het promotietraject verschilt per type instelling.** In 2019 werd 84,9% van de posities bij onderzoeksinstellingen aangeboden voor een periode van vier jaar, en 82,6% bij universiteiten. Dit terwijl maar 59,0% van de posities aan overige zorginstellingen voor vier jaar is, 57,4% van de UMC's, en slechts 41,4% van de overige aanbieders. Deze laatste groep laat ook het vaakst de contractduur volledig onvermeld (44,8%).
- **Het verschilt sterk per vakgebied hoe vaak informatie wordt gegeven over het formele evaluatiemoment.** Dit varieert van 91,2% van de vacatures (Taal en Cultuur) tot slechts 34,4% van de vacatures (Techniek).
- **Omvang van onderwijstaken wordt meestal niet toegelicht.** Van de vacatures waarin iets over onderwijs wordt gezegd, geldt dat in 2019 maar liefst 70,4% van de gevallen geen specificatie hiervan geeft. Dit lijkt aanzienlijk hoger dan in voorgaande jaren. Als de omvang van onderwijstaken wordt gespecificeerd is 0,1 fte het meest in trek voor aanstellingen van 3 tot en met 4 jaar. Relatief vaker is de onderwijslast 0,2 fte bij vacatures voor 5 jaar.
- **De meeste vacatures voor promovendi zijn weinig transparant over arbeidsvoorwaarden.** Slechts 3% van alle 1.872 vacatures kon voldoen aan het vermelden van alle basale criteria zoals de geldende cao, contractomvang, salariering, en aanwezigheid van onderwijstaken. 1,9% van de vacatures – 91 in totaal – voldeed zelfs aan geen enkel transparantiecriterium.
- **Transparantie verschilt per vakgebied en per instelling.** Zo scoort driekwart van de vacatures in het vakgebied Rechten goed tot volledig op de criteria voor transparantie. Dit ligt anders voor economie, waar minder dan de helft van de vacatures hieraan kan voldoen. Op instellingsniveau voldoet de Technische Universiteit Delft in ruim 98% van haar vacatures aan drie of meer criteria. Ver aan de andere kant van het spectrum bevinden zich de Radboud Universiteit Nijmegen, de Vrije Universiteit Amsterdam, en Wageningen Universiteit, waar maximaal slechts 15% van de vacatures aan drie of meer criteria voldoen.
- **Aandacht voor secundaire arbeidsvoorwaarden in vacatures is ondermaats.** Voor het eerst is in deze Monitor aandacht voor secundaire arbeidsvoorwaarden in de vacatures. Het vaakst worden vakantietoeslag (62,9%) en dertiende maand (39,5%) aangehaald, op grotere afstand gevolgd door het gebruik van faciliteiten (29,0%) en pensioenopbouw (23,7%). De overige voorwaarden zoals zwangerschap en ouderschapsverlof volgen op veel grotere afstand.
- **Ook de bespreking van secundaire arbeidsvoorwaarden kan sterk per instelling verschillen.** De TU Delft volstaat bijvoorbeeld in vrijwel al haar vacatures met een verwijzing naar de cao, zonder inhoudelijk in te gaan op de arbeidsvoorwaarden die hieraan kunnen worden ontleend. Geheel anders is dit bij de Universiteit Utrecht en de Universiteit Leiden, waar juist relatief veel aandacht is voor secundaire arbeidsvoorwaarden.

Op basis van de bevindingen uit deze Monitor Arbeidsvoorwaarden doet PNN drie aanbevelingen:

- **Stop het aanbieden van dubieuze contracten.** Dubieuze contracten vormen al een tijdlang een klein, maar substantieel percentage van de aangeboden vacatures. We zien dat de grote meerderheid van de vacatures goede arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden aanbiedt, maar dat het aandeel dubieuze contracten toch substantieel is. Omdat we hier alleen de formele vacatures zien, is dit vermoedelijk het topje van de ijsberg. Met dit als uitgangspunt roepen wij universiteiten en graduate schools op om kritisch te kijken naar de plekken waar de marges van de arbeidsvoorwaarden worden opgezocht, dubieuze contracten te leren herkennen en te ontmoedigen.
- **Werk aan transparantie.** Universiteiten moeten transparanter zijn over de aanstellingen van promovendi. Hierbij gaat het niet alleen om de meest basale componenten zoals contractlengte en contractomvang, maar ook om kenmerken die juist specifiek relevant zijn voor het promotietraject en het welbevinden van promovendi: wat is de onderwijslast? Is er een go-nogomoment? Tot slot vestigen we de aandacht op het weergeven van secundaire arbeidsvoorwaarden. Werkgevers zouden een actieve rol moeten nemen bij het wijzen van hun werknemers op de rechten die zij krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst hebben.
- **Neem een voorbeeld aan elkaar.** Deze monitor maakt voor het eerst duidelijk dat de verschillen tussen (typen) instellingen groot kunnen zijn. Hiermee willen we de boodschap uitdragen dat er niet alleen slechte ontwikkelingen zijn, maar dat er ook instellingen zijn waar men blijk geeft van goed werkgeverschap, en wel degelijk oog heeft voor de promovendus als werknemer. Aan de in deze Monitor gepresenteerde resultaten kunnen werkgevers dan ook een voorbeeld nemen.

1. Inleiding

Promovendi spelen een belangrijke rol binnen de universiteit. Ze doen hoogstaand wetenschappelijk onderzoek, geven (in veel gevallen) onderwijs, en helpen mee aan de valorisatie van onderzoeksresultaten. Het Nederlandse promotiestelsel wordt door de KNAW dan ook geroemd om de hoge kwaliteit.¹ Aan Nederlandse instellingen kunnen de meeste promovendi als werknemer worden aangesteld, met een redelijk salaris, voldoende tijd om het onderzoek te volbrengen, en degelijke secundaire arbeidsvoorwaarden. Hier staat wel wat tegenover: vaak wordt de promovendus geacht om de meeste elementen van de academische vakbeoefening al vóór aanvang te beheersen.

Het Nederlandse stelsel staat echter al jaren onder druk. De tendens is dat de kwaliteitsvereisten voor promovendi hoger worden of gelijk blijven, maar dat zij minder tijd, minder geld, en minder goede arbeidsvoorwaarden krijgen om hun onderzoek te kunnen verrichten. Waar al jaren een groeiende druk op het wetenschappelijke systeem wordt ervaren, is de promovendus het eerste slachtoffer.

Recente ophef over aangeboden promotieplaatsen bij de Radboud Universiteit Nijmegen, gefinancierd door een Duitse stichting, illustreert dit.² Doordat hun positie buiten de cao werd geplaatst, kon deze promovendi een veel lager salaris worden geboden dan werknemer-promovendi, en waren ze verstoken van alle secundaire arbeidsvoorwaarden waar de cao recht op zou hebben gegeven. Ook werden zij geacht om veertig uur per week te werken en kregen ze drie éénjarige contracten, waarbij verlenging ieder jaar van een evaluatie zou afhangen. Dit voorbeeld staat helaas niet op zichzelf: ook het omstreden Experiment Promotieonderwijs van de Rijksuniversiteit Groningen is een voorbeeld van hoe creatieve oplossingen worden gezocht door werkgevers om op personeelskosten te kunnen besparen – over de rug van promovendi. Zo wordt een *race to the bottom* gestimuleerd die een uitholling van het Nederlandse promotiestelsel tot gevolg heeft.

De ophef in Nijmegen en het Experiment Promotieonderwijs zijn de uitwassen van verslechtering van de positie van promovendi. Onderminning van de positie van promovendi gebeurt echter ook op subtielere wijze. Denk bijvoorbeeld aan posities voor promovendi die wel voor vier jaar worden aangeboden, maar met een kleinere contractomvang; of promotietrajecten met een te substantiële onderwijslast. Hierom publiceert Promovendi Netwerk Nederland sinds 2015 de Monitor Arbeidsvoorwaarden. De voorliggende editie omvat de resultaten over het jaar 2019. Opnieuw bekeken we hoe het staat met de arbeidsvoorwaarden wat betreft contractduur, aanstellingsomvang en aandeel van onderwijstaken, waarbij de resultaten met eerdere Monitoren worden vergeleken. In aanvulling hierop is dit jaar voor het eerst gekeken hoe de arbeidsvoorwaarden kunnen verschillen per type instelling en vakgebied, om te laten zien dat de verschillen hiertussen in sommige gevallen aanzienlijk kunnen zijn.

2. Methode

De Monitor Arbeidsvoorwaarden is gebaseerd 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 longitudinaal onderzoek mogelijk.³ Specifiek is gebruik gemaakt van vacatures gepubliceerd op de website van AcademicTransfer (AT), een samenwerkingsverband tussen alle academische werkgevers, inclusief universiteiten,

¹ KNAW (2016). Promoveren werkt. Amsterdam, KNAW.

² Stan van Pelt, 'Vacatures voor beurspromovendi leiden tot verontwaardiging', *VOX*, 23 januari 2020, <https://www.vox-web.nl/nieuws/vacatures-voor-beurspromovendi-leiden-tot-verontwaardiging>.

³ Vgl. Harper, R. (2012). The collection and analysis of job advertisements: a review of research methodology. *Library and Information Research* 36(12): 29-54

UMC's en geldschietters als NWO.⁴ 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 vast stramien. AT stelt alle vacaturedata beschikbaar aan PNN die als 'promovendus/PhD' zijn gelabeld.⁵

Deze manier van dataverzameling zorgt voor een intern coherente dataset: omdat alle vacatures via hetzelfde platform volgens hetzelfde stramien zijn verspreid, is de vergelijkbaarheid groot. Helemaal is deze methode niet zonder beperkingen. De belangrijkste beperking is de dekking. Hoewel een groot deel van de promotieplekken wordt geworven via AT, geldt dit niet voor alle posities. Internationale promovendi kennen bijvoorbeeld vaak hun eigen verspreidingskanalen en samenwerkingsverbanden met universiteiten in Nederland, waardoor er niet breed hoeft te worden geworven. Dit is een belangrijke omissie, aangezien internationale promovendi juist vaak op beurzen onder arbeidsvoorwaarden werken die afwijken van de cao.

Vacatures gericht op een aanstelling buiten Nederland werden uitgesloten. Wanneer een vacature meerdere promotieplekken omvatte, dan werden de gegevens voor deze vacature evenredig geteld. Volgens deze definities werden in 2019 1.872 vacatures gepubliceerd. Wanneer we dit afzetten tegen het gegeven dat tussen 2016 en 2018 ieder jaar gemiddeld 4.832 promoties in Nederland plaatsvonden,⁶ zou het aanbod van AT ongeveer 40% van het totale aantal promotieplaatsen in Nederland dekken.

Voor iedere vacature zijn de volgende elementen in kaart gebracht:

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".
2. *Contractomvang*. Dit is geoperationaliseerd als het maximale aantal fte dat 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.⁷
3. *Dubieus contract*. Hieronder verstaan we een contractduur korter dan vier jaar, of een vierjarig contract met een aanstelling van minder dan 1,0 fte. De meest recente cijfers van de VSNU geven aan dat tussen 13% en 15% van de werknemer-promovendi binnen vier jaar promoveert.⁸ Vier jaar wordt daarom steeds meer gehanteerd als realistische ondergrens, die in de afgelopen jaren steeds meer geformaliseerd is. Contracten korter dan vier jaar zijn thans niet in overeenstemming met de KNAW-norm,⁹ noch met de beginselverklaring zoals vastgelegd in de cao Nederlandse Universiteiten.^{10,11}

⁴ <https://www.academictransfer.com/nl/over-academictransfer>

⁵ Onze dank gaat uit naar Frans Visser en Alex de Haan van AcademicTransfer voor het beschikbaar stellen van de gegevens.

⁶ Ministerie van Onderwijs en Cultuur, Aantallen gepromoveerden in Nederland (2020). OCW in cijfers,

<https://www.ocwincijfers.nl/wetenschap/universitair-onderzoek/promoties-nederland>

⁷ Eind 2017 heeft AT bij de invoer van vacatures de vermelding van de contractomvang verplicht gemaakt. Eerder is deze data rechtstreeks uit vacatureteksten onttrokken. Bij de eerste dataverzameling leidde deze verzamelstrategie echter niet tot een eenduidig resultaat. Om de interne validiteit van het onderzoek te waarborgen is daarom uitsluitend gekeken naar de vacatures waarin het door AT verplichte veld voor contractomvang is gebruikt.

⁸ VSNU (2018). Rendement werknemerpromovendi t/m cohort 2013. https://vsnu.nl/f_c_promovendi.html

⁹ KNAW (2016). Promoveren werkt. Amsterdam, KNAW.

¹⁰ CAO Nederlandse Universiteiten 31 december 2019 - 31 december 2020. https://vsnu.nl/files/documenten/CAO/2020/VSNU-CAO_Nederlandse_Universiteiten_2020_NL_v2020_01.pdf

¹¹ Met betrekking tot de gehanteerde terminologie voor dubieuze contracten maken we enig voorbehoud voor Universitair Medisch Centra en overige zorginstellingen. Voor deze instellingen geldt dat het promotietraject wezenlijk andere kenmerken en uitgangspunten kent dan de promotie aan een universiteit: zo hebben promovendi vaak al relevante ervaring binnen de onderzoeksgroep, en kunnen ze het traject vaak combineren met klinische vaardigheden. Zie ook Rathenau Instituut (2018). De zin van promoveren. <https://www.rathenau.nl/nl/vitale-kennisecosystemen/de-zin-van-promoveren>

4. *Onderwijs*. Dit wordt geoperationaliseerd als aantal fte dat de promovendus geacht wordt te besteden aan het voorbereiden en geven van onderwijs. 1,0 fte betekent dat de promovendus geacht wordt uitsluitend onderwijs te geven, waar 0,0 fte betekent dat de promovendus geen onderwijstaken op zich dient te nemen.
5. *Evaluatiemoment*. Vrijwel alle promotietrajecten kennen verder een formeel go-nogomoment: een ijkpunt aan het begin van de promotie waarop wordt bepaald of het project voldoende vordert, het contract wordt verlengd en de promovendus door mag met haar of zijn project. In de meeste gevallen is dit ingebouwd in het promotiecontract, waarbij eerst een jaarcontract wordt aangeboden. Bij een positieve evaluatie het contract wordt verlengd voor de duur van het traject.
6. *Transparantie*. Om transparantie van de vacatures op meer detailniveau te kunnen meten wordt een vijfpuntsschaal gehanteerd waarin vier criteria zijn meegenomen: (1) verwijzing naar een cao, (2) salaris, (3) informatie over omvang onderwijstaken, en (4) informatie over contractomvang. Volledige afwezigheid van deze informatie leidt tot 0 punten, aanwezigheid van alle criteria geeft 4 punten.
7. *Secundaire arbeidsvoorwaarden*. Voor het eerst wordt in deze Monitor meer aandacht besteed aan in hoeverre secundaire arbeidsvoorwaarden worden besproken in de vacatureteksten. Hierbij is aandacht geschonken aan enkele van de meest geijkte arbeidsvoorwaarden, zoals die goeddeels ook in de meeste contracten vermeld staan: Pensioenopbouw, Dertiende maand, Vakantietoelage, Gebruik universitaire faciliteiten, Zwangerschaps- en ouderschapsverlof, 30%-regeling, Verhuiskosten, en Reiskosten.

Contractlengte en -omvang kunnen worden beschouwd als basale componenten van een arbeidscontract. Ook onderwijsbelasting is nog een bekende factor voor overbelasting waarover wel signalen naar buiten zijn gekomen.¹²

Vaak zijn niet de losstaande factoren relevant voor het tijdig en succesvol afronden van het promotietraject, maar de combinaties hiervan. Zo zal een promovendus met een parttime aanstelling en een contractduur van vier jaar een grotere belasting ervaren dan een promovendus met eenzelfde contractduur, maar een fulltime aanstelling. Om die reden zijn er twee combinaties gemaakt van de gegevens: totaal fte vs. contractduur en fte voor onderwijstaken vs. contractduur.

Deze Monitor bevat voor het eerst niet alleen een trendanalyse, maar ook een verdiepingsanalyse om te zien hoe de verschillen in arbeidsvoorwaarden zich in 2019 manifesteren wanneer we kijken naar:

1. *Vakgebied*. AT vraagt van werkgevers om hun vacature in te delen in een van de negen vakgebieden Landbouw, Natuurwetenschappen, Techniek, Gezondheid, Economie, Recht, Gedrag en maatschappij, Taal en cultuur, en Voeding. Deze categorieën zijn niet-uitsluitend geformuleerd: werkgevers kunnen dus meerdere vakgebieden opgeven voor dezelfde positie.¹³ Om dicht bij de keuze van de werkgever te blijven worden vacatures waar dit voor geldt bij de uitsplitsing naar vakgebied meerdere keren meegenomen. Bij geen opgave door de werkgever is de vacature ingedeeld in de categorie Onbekend.
2. *Type instelling*. Voor de analyse is een onderscheid gemaakt in vijf groepen die op basis van aantal waarnemingen konden worden onderscheiden: (1) Universiteit, (2) Universitair

¹² ISO/PNN (2016) De promovendus als docent. <http://www.iso.nl/website/wp-content/uploads/2016/04/Onderzoek-De-promovendus-als-docent.pdf>

¹³ In 343 van de vacatures voor 2019 werd door de werkgever méér dan 1 categorie voor het vakgebied opgegeven.

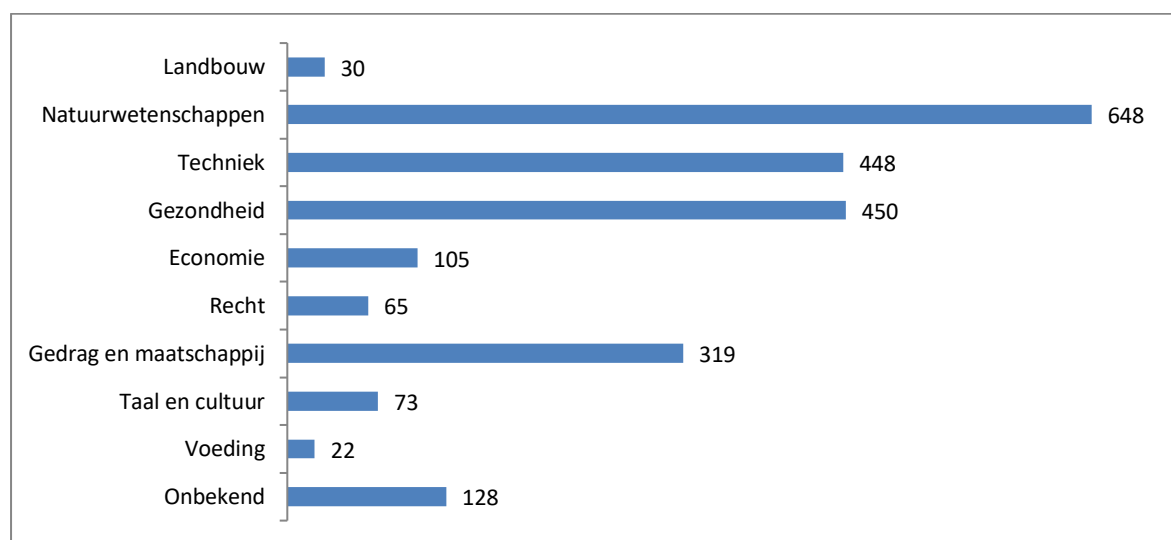
Medisch Centrum (UMC), (3) Onderzoeksinstituut¹⁴, (4) overig zorginstellingen,¹⁵ en (5) overig.¹⁶

3. *Universiteit*. Omdat de universiteiten veruit de grootste groep werkgevers vormden bij de aangeboden vacatures, zijn de data ook uitgesplitst voor de 11 openbare en 3 bijzondere universiteiten die Nederland kent.

3. Resultaten

Om te beginnen laat Figuur 1 zien hoe de vacatures verdeeld zijn over de vakgebieden. Natuurwetenschappen (648) heeft een groot aandeel in de vacatures, net als de vakgebieden Techniek (448) en Gezondheid (450). Zij worden op grotere afstand gevolgd door Gedrag en Maatschappij (319) en de andere domeinen. Dit is een indicatie dat de beschikbaarheid van plekken geenszins evenredig verdeeld is over de verschillende vakgebieden. Een nuance hierbij is dat Natuurwetenschappen en techniek relatief vaak in combinatie worden gebruikt bij gepubliceerde vacatures (in 144 gevallen).

Figuur 1. Totale aantal vacatures: Vakgebieden.



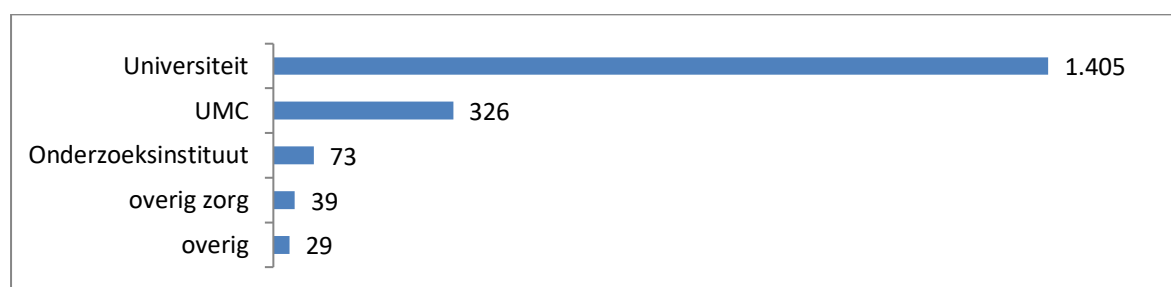
Voorts toont Figuur 2 dat de Nederlandse universiteiten het merendeel van de promotieplekken aanbieden: met 1.405 vacatures nemen zij ongeveer driekwart van het totale aantal vacatures voor hun rekening.

¹⁴ Onderzoeksinstituten zijn wetenschappelijke organisaties die niet (rechtstreeks) verbonden zijn aan een universiteit. Zij vallen meestal onder een eigen cao, de cao-OI. Voorbeelden van onderzoeksinstituten zijn het Nationaal instituut voor sub-atomaire fysica (Nikhef), en het Centrum Wiskunde & Informatica (CWI).

¹⁵ Hieronder vallen onder meer niet-academische ziekenhuizen, instellingen voor geestelijke gezondheidszorg, en zorginstellingen voor mensen met een beperking.

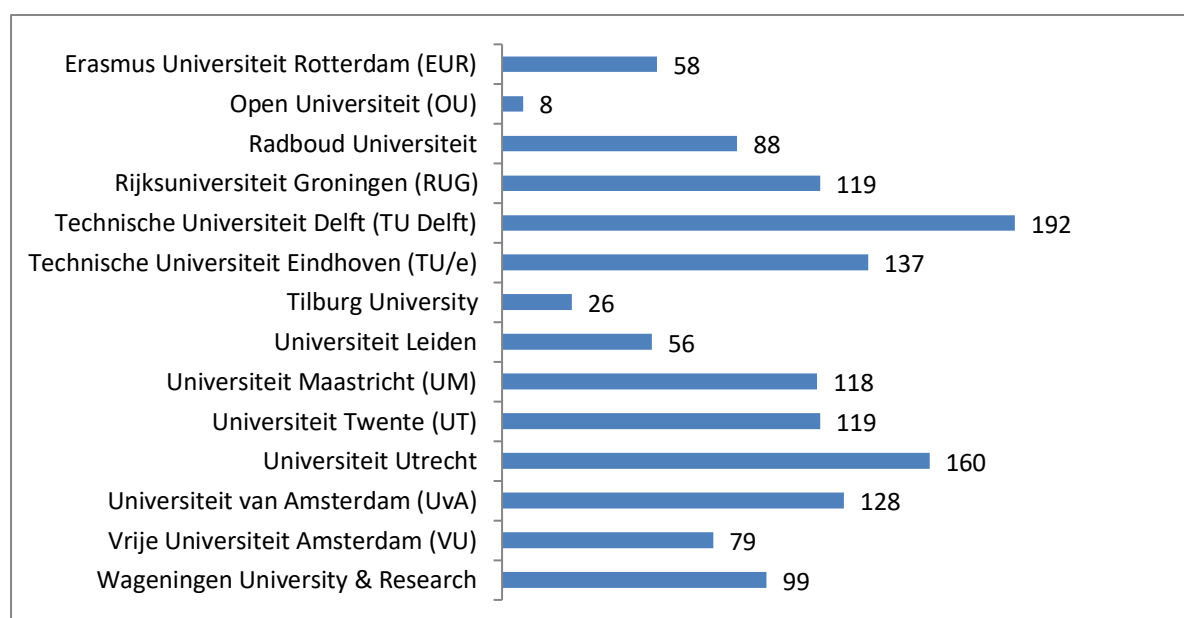
¹⁶ Dit omvat alle resterende organisaties die zich niet onder de andere categorieën laten scharen, zoals de non-profitorganisaties, hogescholen, en bedrijven.

Figuur 2. Totale aantal vacatures: Instellingen.



Hierna laat Figuur 3 zien welke universiteiten de vacatures aanbieden. Zoals reeds zichtbaar bij het aandeel in de vakgebieden hebben technische universiteiten een aanzienlijk aandeel (bijna twee-vijfde) in de vacatures. Van de overige universiteiten komt de Universiteit Utrecht (160) het meest in de buurt.

Figuur 3. Totale aantal vacatures: Universiteiten.



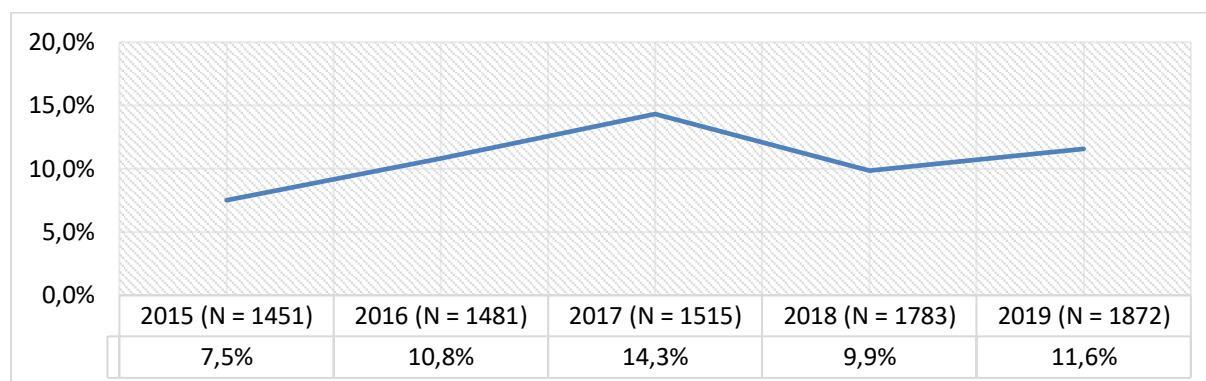
3.1 Contractduur

In Tabel 1 en Figuur 4 staat de contractduur in jaren aangegeven voor de periode 2015-2019, samen met het totaalbeeld over de afgelopen drie jaar.

Tabel 1. Contractduur: ontwikkeling 2015 – 2019.

Jaar	2015	2016	2017	2018	2019
N	1.451	1.481	1.515	1.783	1.872
Minder dan 3 jaar	6 (0,4%)	31 (2,1%)	77 (5,1%)	56 (3,1%)	80 (4,3%)
3 tot 4 jaar	103 (7,1%)	129 (8,7%)	140 (9,2%)	120 (6,7%)	137 (7,3%)
4 jaar	1.214 (83,7%)	1.232 (83,2%)	1.217 (80,3%)	1.432 (80,3%)	1.445 (77,2%)
Meer dan 4 jaar	20 (1,4%)	14 (0,9%)	19 (1,3%)	33 (1,9%)	83 (4,4%)
Geen contractduur vermeld	108 (7,4%)	75 (5,1%)	62 (4,1%)	142 (8,0%)	127 (6,8%)

Figuur 4. Aandeel contracten korter dan 4 jaar.



Hieruit blijkt dat in 2019 op basis van uitsluitend contractduur 217 contracten (11,6%) zijn aangeboden voor een periode korter dan 4 jaar. Dit is meer dan vorig jaar (9,9% in 2018), maar niet op het niveau van 2017 (14,3%). Het aantal contracten waarbij geen informatie over de contractduur is gegeven is vergelijkbaar met voorgaande jaren. Daarnaast is verleden jaar al geconstateerd dat er een grote toename was in promotietrajecten van twee jaar of korter. Dit is deels toe te schrijven aan het zogenaamde PDEng-programma, een twee jaar durende opleiding die expliciet gericht is op een baan in het bedrijfsleven. Sinds 2017 werden in totaal 67 van dit type plekken via AT aangeboden, waaronder maar liefst 60 door de Universiteit Twente (UT). Ook als PDEng-contracten niet worden meegeteld, waren in 2019 nog steeds maar liefst 197 contracten (10,6% van het totale aantal vacatures in 2019) voor een periode korter dan 4 jaar.

Hierna is gekeken naar de contractduur per type instelling, aan de hand van vacatures die de afgelopen drie jaar verschenen. Aanzienlijke verschillen zijn zichtbaar tussen de instellingen. Zo wordt 84,9% van de posities bij onderzoeksinstellingen voor vier jaar aangeboden, en 82,6% bij universiteiten. Dit terwijl maar 59,0% van de posities aan overige zorginstellingen voor vier jaar is, 57,4% van de UMC's, en slechts 41,4% van de restcategorie. Die laatste groep laat ook het vaakst de contractduur volledig onvermeld (44,8%); iets dat in mindere mate ook geldt voor UMC's (16,3%) en overige zorginstellingen (12,8%).

Tabel 2. Contractduur: type instelling

	Universiteit	UMC	Onderzoeks instituut	Overig zorginstellingen	Overig	Totaal
N	1.405	326	73	39	29	1.872
<i>Minder dan 3 jaar</i>	50 (3,5%)	19 (5,8%)	5 (6,8%)	4 (10,3%)	2 (6,9%)	80 (4,3%)
<i>3 tot 4 jaar</i>	74 (5,3%)	52 (16,0%)	5 (6,8%)	5 (12,8%)	1 (3,4%)	137 (7,3%)
<i>4 jaar</i>	1.161 (82,6%)	187 (57,4%)	62 (84,9%)	23 (59,0%)	12 (41,4%)	1.445 (77,2%)
<i>Meer dan 4 jaar</i>	64 (4,6%)	15 (4,6%)	1 (1,4%)	2 (5,1%)	1 (3,4%)	83 (4,4%)
<i>Geen contractduur vermeld</i>	56 (4,0%)	53 (16,3%)	0 (0,0%)	5 (12,8%)	13 (44,8%)	127 (6,8%)

3.2 Contractomvang

Naast de contractduur is gekeken naar de omvang van de aangeboden contracten in fte. Tabel 3 laat zien dat contracten voor minder dan 1,0 fte een klein en stabiel aantal van het geheel vormen, opgeteld slechts 1,9% in 2019. Dit ligt lager dan de voorgaande jaren. Wel waren er meer contracten waarbij geen contractomvang werd vermeld. Dit beeld blijft bestaan in 2019: 6,4% van de vacatures laat na om de omvang van het contract te vermelden.

Tabel 3. Contractomvang (fte) per jaar

Jaar N	2015	2016	2017	2018	2019
	1.451	1.481	1.515	1.783	1.872
< 0,8 fte	9 (0,6%)	4 (0,3%)	4 (0,3%)	4 (0,2%)	7 (0,4%)
0,8 fte	27 (1,9%)	25 (1,7%)	23 (1,5%)	27 (1,5%)	24 (1,3%)
0,9 fte	10 (0,7%)	35 (2,4%)	6 (0,4%)	9 (0,5%)	3 (0,2%)
1,0 fte	1.379 (95,0%)	1.409 (95,1%)	n.v.t. ¹⁷	1.696 (95,1%)	1.718 (91,8%)
Geen informatie	26 (1,8%)	8 (0,5%)	n.v.t.	47 (2,6%)	120 (6,4%)

3.3 Dubieuze contracten

Op basis van de voorgaande paragrafen is ook het totale aantal dubieuze contracten vast te stellen. Als definitie van dubieuze contracten hanteert de Monitor Arbeidsvoorwaarden (1) *vacatures die een contractduur van minder dan vier jaar vermelden* en (2) *vacatures die voor vier jaar zijn maar voor minder dan 1 fte*. Tabel 4 toont de contractduur in jaren, uitgesplitst voor de contractomvang in fte. De rode cijfers geven aan dat de combinatie van duur en omvang wordt gekenmerkt als een dubieus contract.

Tabel 4. Contractduur in jaar vs aantal fte 2019 (N = 1.872).

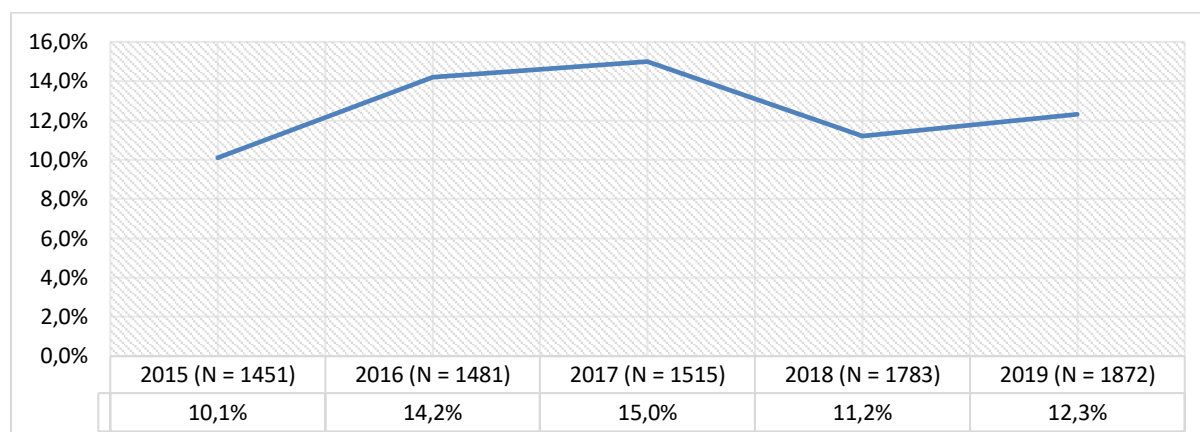
Aantal fte	Contractduur in jaren				Geen info	Totaal	Totaal dubieus
	<3	3-4	4	>4			
< 0,8	3	0	4	0	0	7	7
0,8	5	5	8	2	4	24	18
0,9	1	0	2	0	0	3	3
1,0	69	118	1.362	75	94	1.718	187
Geen informatie	2	14	69	6	29	120	16
Totaal	80	137	1.445	83	127	1.872	231

In 2019 werden in totaal 231 dubieuze contracten aangeboden. Dit is 12,3% van het totale aantal vacatures gepubliceerd in 2019. Het beeld is helaas consistent gebleven ten opzichte van voorgaande jaren, waarin het aandeel dubieuze contracten tussen de 10% en 15% schommelt (zie ook figuur 5). Om aan te sluiten bij eerdere Monitoren is het aantal dubieuze contracten weergegeven op basis van alle verschenen vacatures. Hieronder zitten ook vacatures gericht op de werving van medische promovendi, waarbij opnieuw de aandacht wordt gevestigd op de wezenlijke verschillen tussen typen instellingen: zo hebben promovendi bij UMC's vaak al relevante ervaring binnen de onderzoeksgroep, en kunnen ze het traject vaak combineren met klinische vaardigheden.¹⁸

¹⁷ Wegens verschillende meetmethoden zijn de gegevens voor 1,0 fte en gegevens voor ontbrekende informatie in het jaar 2017 in deze tabel niet gepresenteerd.

¹⁸ Zie ook voetnoot 11.

Figuur 5. Aandeel dubieuze contracten.



Om meer zicht te krijgen op hoe dubieuze contracten op instellingsniveau hun opwachting maken laat Tabel 5 het aandeel dubieuze contracten per universiteit zien.

Tabel 5. Dubieuze contracten: Universiteiten

	N	Dubieuze contracten	geen contractduur vermeld
1. Vrije Universiteit Amsterdam (VU)	79	16 (20,3%)	2 (2,5%)
2. Rijksuniversiteit Groningen (RUG)	119	24 (20,2%)	0 (0,0%)
3. Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR)	58	11 (19,0%)	0 (0,0%)
4. Universiteit Twente (UT)	119	20 (16,8%) ¹⁹	1 (0,8%)
5. Universiteit Utrecht	160	24 (15,0%)	3 (1,9%)
6. Open Universiteit (OU)	8	1 (12,5%)	0 (0,0%)
7. Universiteit van Amsterdam (UvA)	128	11 (8,6%)	15 (11,7%)
8. Universiteit Maastricht (UM)	118	10 (8,5%)	5 (4,2%)
9. Tilburg University	26	2 (7,7%)	0 (0,0%)
10. Radboud Universiteit	88	5 (5,7%)	1 (1,1%)
11. Wageningen University & Research	99	2 (2,0%)	6 (6,1%)
12. Universiteit Leiden	56	1 (1,8%)	0 (0,0%)
13. Technische Universiteit Delft (TU Delft)	192	3 (1,6%) ¹⁹	20 (10,4%)
14. Technische Universiteit Eindhoven (TU/e)	137	2 (1,5%)	2 (1,5%)
Totaal	1.387	132 (9,5%)	55 (4,0%)

Hieruit komt naar voren dat de Vrije Universiteit Amsterdam bovenaan staat waar het gaat om het aanbieden van dubieuze contracten: maar liefst 20,3% van de contracten die zij in 2019 heeft aangeboden konden als dubieus worden aangemerkt. Zij wordt op de voet gevolgd door de Rijksuniversiteit Groningen, van wie 20,2% van de aangeboden contracten als dubieus kan worden aangemerkt, en de Erasmus Universiteit Rotterdam (19,0%). Aan de andere kant biedt de Technische Universiteit Eindhoven (1,5%) de minste dubieuze contracten aan, gevolgd door de Universiteit Leiden (1,8%) en Wageningen University & Research (2,0%). Ook de Technische Universiteit Delft biedt weinig dubieuze contracten aan (1,6%), maar valt in negatieve zin op door het grote aandeel contracten waarvoor geen contractduur vermeld stond (10,4%). Het opvallend vaak onvermeld laten van contractduur geldt ook voor de Universiteit van Amsterdam (11,7%).

¹⁹ N.B. In de aantallen dubieuze contracten worden ook vacatures voor zogeheten PDEng-posities meegeteld. Voor de Universiteit Twente zijn dit 18 van de 20 dubieuze contracten (15,1% van het totaal aantal vacatures), voor de Technische Universiteit Delft zijn dit 2 van de 3 dubieuze contracten (1,0% van het totaal aantal vacatures).

3.4 Onderwijs

Er bestaan in de vacatures aanzienlijke verschillen in de hoeveelheid informatie die wordt gegeven. Soms is er sprake van een definitief percentage van de tijd waarin onderwijs dient te worden verzorgd, maar in enkele vacatures wordt er ook gesproken over een maximumpercentage van de aanstelling dat aan onderwijs dient te worden besteed. Op andere momenten blijft het echter onbestemd en is gekozen voor formuleringen zoals 'some teaching', 'light teaching load', of 'modest teaching obligations'. Voorts wordt in enkele gevallen alleen de tijd beschikbaar voor onderzoek uitgedrukt in fte, waarbij de resterende tijd (impliciet) is gereserveerd voor andere werkzaamheden. Tot slot is geen enkele vacature gevonden waarin expliciet wordt gezegd dat onderwijs geen onderdeel van de werkzaamheden vormt. Tabel 6 bevat de omvang en formulering van het onderwijsgedeelte van de aanstellingen.

Tabel 6. Omvang en formulering onderwijstaken

Jaar	2015	2016	2017	2018	2019
<i>N (% totaal vacatures)</i>	325 (8,2%)	365 (10,4%)	339 (22,4%)	356 (20,0%)	449 (24,0%)
< 0,1	5 (1,5%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	3 (0,8%)	1 (0,2%)
0,1	76 (23,4%)	99 (27,1%)	80 (23,6%)	92 (25,8%)	88 (19,6%)
0,1 - 0,2	13 (4,0%)	14 (3,8%)	13 (3,8%)	10 (2,8%)	12 (2,7%)
0,2	15 (4,6%)	27 (7,4%)	22 (6,5%)	19 (5,3%)	24 (5,3%)
> 0,2	10 (3,1%)	14 (3,8%)	8 (2,4%)	11 (3,1%)	8 (1,8%)
Geen omvang	206 (63,4%)	211 (57,8%)	216 (63,7%)	221 (62,1%)	316 (70,4%)

Als een vacature voor een promotieplaats refereert aan onderwijs, wordt de omvang van de onderwijstaken in veruit de meeste gevallen niet verder toegelicht. Van de vacatures waarin iets over onderwijs wordt gezegd geldt dit in 2019 voor maar liefst 70,4% van de gevallen. Dit lijkt aanzienlijk hoger dan in voorgaande jaren. Wanneer er expliciet een hoeveelheid onderwijs wordt genoemd, bedraagt dit in vrijwel alle gevallen 0,1 tot 0,2 fte. Dit past bij het beeld dat verrijst uit de eerdere Monitoren.

Onderwijs is een belangrijk onderdeel van een academische loopbaan. Om die reden kan een onderwijslast (tot 0,2 fte) een rol van betekenis spelen in de ontwikkeling van de promovendus. Hierbij moet echter de hoofdtaak van de promotie – het proefschrift – niet in het geding komen. Wanneer de duur van een promotie korter dan vier jaar is, kan een te zware onderwijslast alsnog ertoe leiden dat een promovendus hier relatief veel tijd aan kwijt is. Om te kijken in hoeverre dit aan de orde is toont tabel 7 de onderwijslast uitgesplitst voor de contractduur in jaren in 2019.

Tabel 7. Onderwijstaken vs. Contractduur 2019.

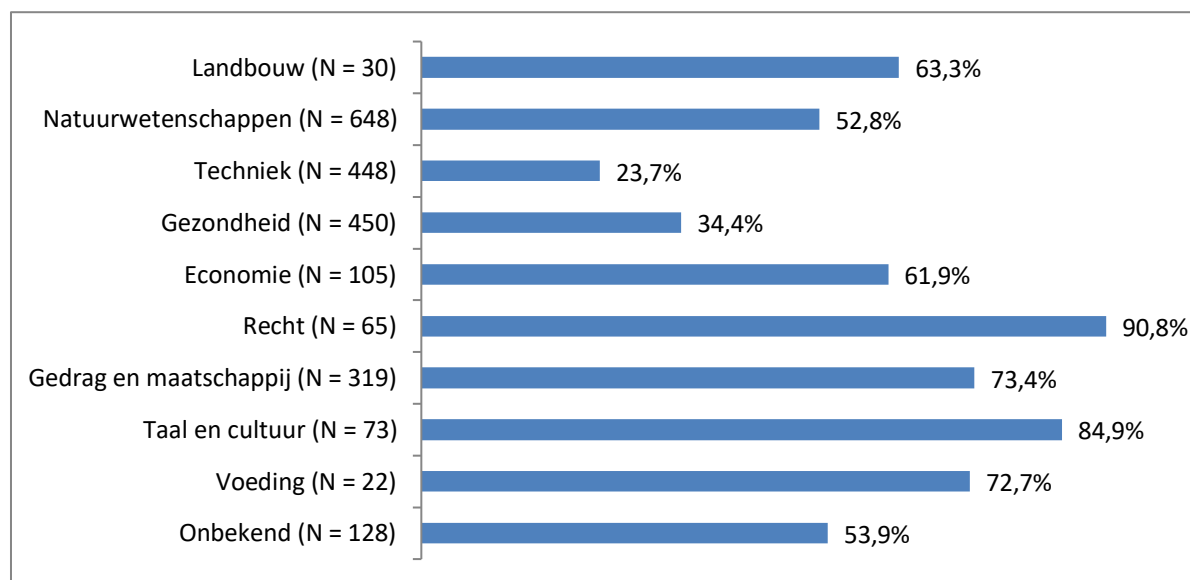
Onderwijstaken (fte)	Contractduur in jaren (% totaal)						Totaal
	<3	3-4	4	5	6	Geen info	
< 0,1	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (0,1%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (0,1%)
0,1	0 (0,0%)	2 (1,5%)	83 (5,7%)	3 (3,8%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	88 (4,7%)
0,1 - 0,2	1 (1,3%)	1 (0,7%)	9 (0,6%)	1 (1,3%)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	12 (0,6%)
0,2	0 (0,0%)	0 (0,0%)	17 (1,2%)	6 (7,6%)	0 (0,0%)	1 (0,8%)	24 (1,3%)
> 0,2	0 (0,0%)	0 (0,0%)	4 (0,3%)	3 (3,8%)	1 (25,0%)	0 (0,0%)	8 (0,4%)
Geen omvang	16 (20,0%)	6 (4,4%)	272 (18,8%)	11 (13,9%)	2 (50,0%)	9 (7,1%)	316 (16,9%)
Geen informatie	63 (78,8%)	128 (93,4%)	1.059 (73,3%)	55 (69,6%)	1 (25,0%)	117 (92,1%)	1.423 (76,0%)
Totaal	80	137	1.445	79	4	127	1.872

Dit laat zien dat als de omvang van onderwijstaken wordt gespecificeerd, 0,1 fte het meest in trek is voor aanstellingen van 3 tot en met 4 jaar. Relatief vaker zijn er contracten van 0,2 fte bij vacatures voor 5 jaar. Dit betreft meestal aanstellingen als junior docent.²⁰ Tot slot is het aandeel contracten waarin onderwijs wordt uitgedrukt in fte het laagst voor contracten korter dan 3 jaar.

3.5 Evaluatiemoment

In hoeverre wordt informatie over het go-nogomoment verstrekt? Figuur 6 toont dat het per vakgebied sterk verschilt hoe vaak informatie wordt gegeven over het formele evaluatiemoment. Voor posities aangeboden voor Taal en cultuur wordt het evaluatiemoment bijna altijd genoemd (91,2%). Het tegendeel geldt voor Techniek: hier wordt slechts in een op de vijf vacatures gerefereerd aan de tussentijdse evaluatie. Ook het domein van gezondheid kent met 34,4% relatief weinig vacatures die het evaluatiemoment benoemen. Dit laat zich echter verklaren doordat de go-nogomomenten nog niet zijn geïmplementeerd in veel UMC's en andere zorginstellingen. Om die reden kan voornamelijk niet altijd iets over worden gezegd in vacatures in dit vakgebied. Dit zou echter wel onze voorkeur hebben voor in de toekomst.

Figuur 6. Benoeming evaluatiemoment voor contractverlenging: Vakgebieden.



3.6 Transparantie

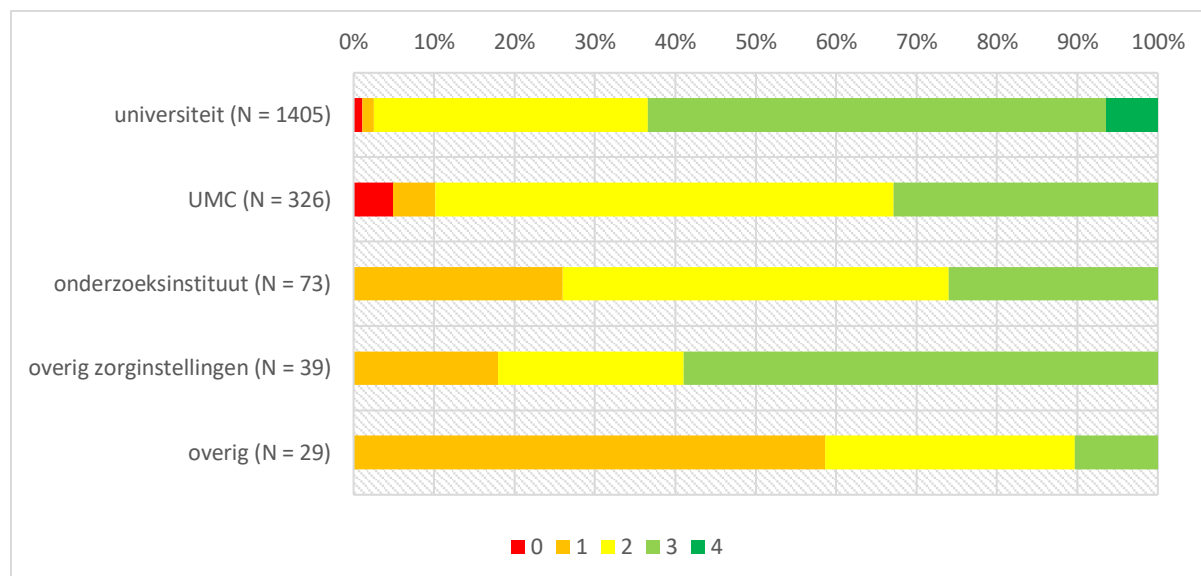
Verleden jaar is in de Monitor geconstateerd dat veel informatie met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden ontbreekt in de aangeboden vacatures. Om een goed beeld te kunnen vormen over de toekomstige arbeidsvoorwaarden is deze informatie echter van essentieel belang. Om hier meer zicht op te krijgen is gekeken naar de transparantie van de vacatures op basis van vier criteria: (1) verwijzing naar een cao, (2) salaris, (3) informatie over omvang onderwijstaken, en (4) informatie over contractomvang. Afwezigheid van alle criteria leidt tot 0 punten, aanwezigheid geeft 4 punten.

Het algemene beeld bevestigt de eerdere vermoedens: het is niet goed gesteld met de transparantie in vacatures voor promovendi. Slechts 3% van alle 1.872 vacatures kon voldoen aan de vier criteria. 35,5% voldeed aan drie van de vier criteria, en het grootste aandeel (42,7%) voldeed aan twee criteria. Tot slot voldeed 16,9% aan slechts één criterium, terwijl 1,9% van alle vacatures –

²⁰ Bij de aanstellingen voor junior docent wordt enkele keren genoemd dat sollicitanten worden ingeschaald in de P-schaal, de salarisschaal voor promovendi. Dit is interessant, omdat aangestelde (junior) docenten in principe hoger dienen te worden ingeschaald dan de eerste trede van de P-schaal.

91 in totaal – aan geen enkel criterium voldeed en hiermee als volledig ondoorzichtig kan worden geclassificeerd. Figuur 7 toont de transparantie, uitgesplitst voor de type instellingen.

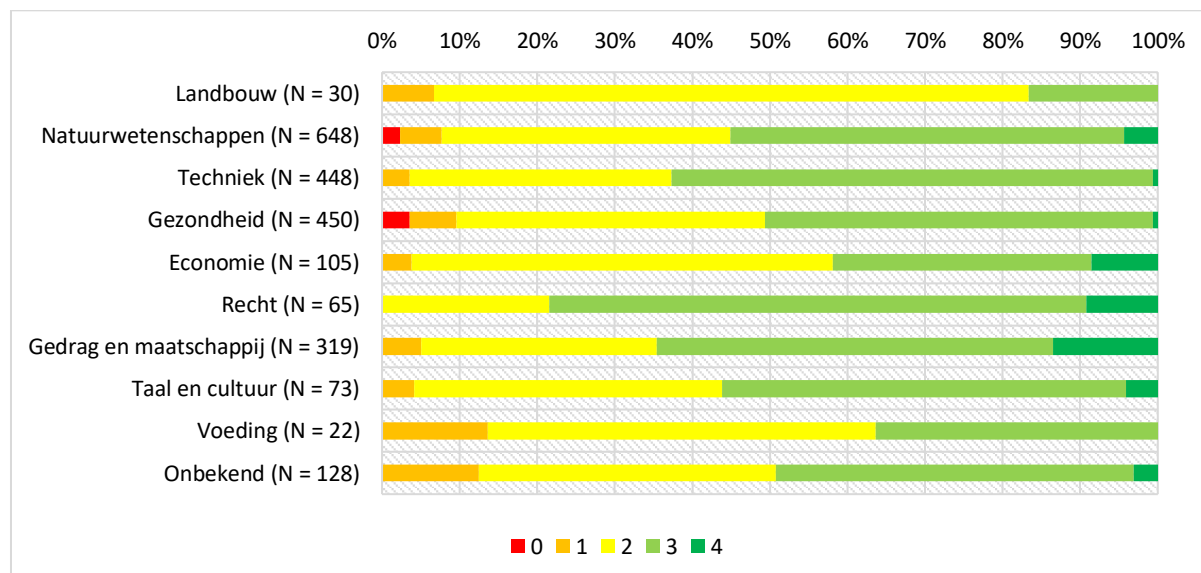
Figuur 7. Transparantie: Type instelling



Dit laat zien dat hoewel over het algemeen transparantie voor verbetering vatbaar is, dit enigszins kan verschillen per type instelling. Hierbij zijn universiteiten en overige zorginstellingen relatief het meest transparant in hun vacatures. Daar moet wel bij worden aangetekend dat nog steeds 37% van de vacatures van universiteiten aan slechts twee van de vier criteria voldeden.

Ook per vakgebied zijn er verschillen (Figuur 8). Ruim driekwart van de vacatures in de rechten kunnen voldoen aan drie of meer van de criteria. Dit ligt anders bij economie, waar bijna de helft minder vacatures hieraan kan voldoen.

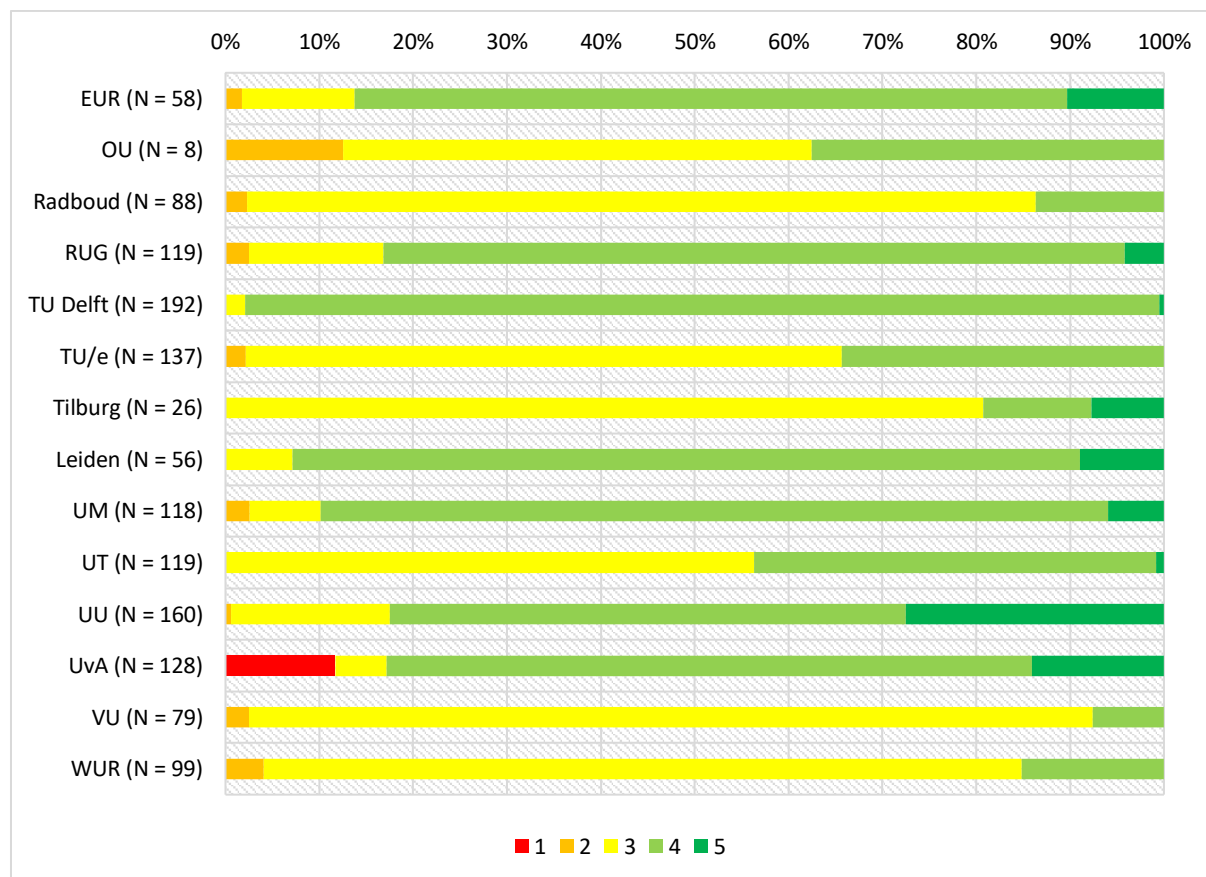
Figuur 8. Transparantie: Vakgebied.



Tot slot is gekeken op het niveau van universiteiten hoe transparant de vacatures zijn (Figuur 9). Hier zijn de verschillen het grootst. De TU Delft voldoet in ruim 98% aan drie of meer criteria. Ook Leiden (93%), UM (89%), de UU en de UvA (beiden 83%) doen het in dit opzicht het best, al voldoet 12% van de vacatures van de UvA aan geen van de criteria. Ver aan de andere kant van het

spectrum bevinden zich de Radboud, de VU, en de WUR, waar maximaal slechts 15% van de vacatures aan drie of meer criteria voldoen.

Figuur 9. Transparantie: Universiteiten.²¹



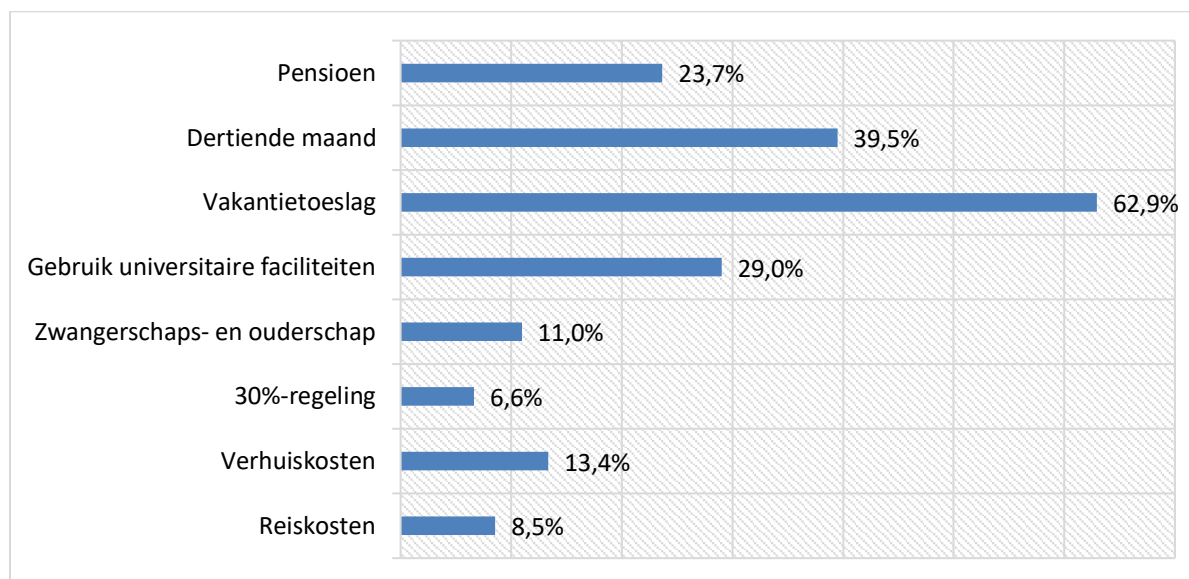
3.7 Secundaire arbeidsvoorwaarden

Voor het eerst is in deze Monitor aandacht voor secundaire arbeidsvoorwaarden in de vacatures. In hoeverre wordt hier aandacht aan geschonken door werkgevers? Figuur 10 laat zien dat de ze in sterk wisselende mate worden besproken. Het vaakst worden vakantietoeslag (62,9%) en dertiende maand (39,5%) aangehaald, op grotere afstand gevolgd door het gebruik van faciliteiten (29,0%) en pensioenopbouw (23,7%). De overige voorwaarden zoals zwangerschap en ouderschapsverlof volgen op grotere afstand.²²

²¹ Deze figuur toonde in een eerdere versie van deze monitor abusievelijk de N per universiteit opgeteld voor de jaren 2017, 2018, en 2019. In deze versie wordt de correcte N weergegeven (2019). Deze aanpassing heeft geen gevolgen gehad voor onze conclusies.

²² Hierbij kan worden opgemerkt dat de 30%-regeling drie keer zo vaak wordt genoemd in Engelstalige vacatures, en verhuiskosten ruim twee keer zo vaak.

Figuur 10. Bespreking secundaire arbeidsvoorwaarden (N = 1,872).



Het algemene beeld geeft een indicatie van de mate van aandacht voor secundaire arbeidsvoorwaarden. Ook hier verrijzen echter interessante verschillen wanneer we in meer detail kijken naar de werkgevers die achter de vacatures zitten. Zo verschilt de bespreking van de secundaire arbeidsvoorwaarden sterk per universiteit (Tabel 8).

Tabel 8. Verwijzingen secundaire arbeidsvoorwaarden per universiteit.

	N	cao	Pensioen	13e maand	Vakantie-toeslag	Gebruik faciliteiten	Zwangerschap-ouderschap	30%-regeling	Verhuiskosten	Reis-kosten
EUR	58	96,6%	53,4%	89,7%	86,2%	75,9%	20,7%	0,0%	0,0%	0,0%
OU	8	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	87,5%	0,0%	0,0%	0,0%
Radboud	88	0,0%	0,0%	98,9%	98,9%	10,2%	1,1%	4,5%	3,4%	2,3%
RUG	119	80,7%	0,0%	18,5%	78,2%	8,4%	0,0%	0,8%	1,7%	3,4%
TU Delft	192	98,4%	0,0%	0,5%	10,9%	11,5%	0,0%	0,0%	0,5%	0,5%
TU/e	137	31,4%	8,0%	58,4%	84,7%	85,4%	3,6%	6,6%	34,3%	8,8%
Tilburg	26	7,7%	3,8%	53,8%	65,4%	53,8%	0,0%	69,2%	19,2%	0,0%
Leiden	56	98,2%	3,6%	100,0%	100,0%	30,4%	32,1%	0,0%	1,8%	0,0%
UM	118	98,3%	16,1%	13,6%	38,1%	13,6%	17,8%	10,2%	15,3%	1,7%
UT	119	44,5%	58,8%	34,5%	98,3%	66,4%	0,0%	1,7%	10,9%	0,8%
UU	160	80,6%	68,8%	43,1%	93,1%	36,9%	70,6%	0,6%	20,6%	26,9%
UvA	128	82,8%	3,1%	61,7%	78,1%	10,9%	2,3%	43,8%	14,8%	2,3%
VU	79	0,0%	50,6%	88,6%	88,6%	41,8%	3,8%	2,5%	0,0%	79,7%
WUR	99	15,2%	75,8%	6,1%	76,8%	59,6%	1,0%	2,0%	5,1%	1,0%

Bij nadere bestudering valt een aantal aspecten op. De TU Delft volstaat bijvoorbeeld in vrijwel al haar vacatures met een verwijzing naar de cao, zonder inhoudelijk in te gaan op secundaire arbeidsvoorwaarden. De Radboud Universiteit refereert meestal uitsluitend aan eventuele vakantietoelagen en dertiende maand, maar benoemt in geen enkele vacature het bestaan van de cao. Dit geldt ook voor de VU. Geheel anders is dit bij de Universiteit Utrecht en de Universiteit Leiden, waar juist relatief veel aandacht is voor de cao én voor secundaire arbeidsvoorwaarden. Tot slot zijn er enkele opvallende lokale accenten, zoals de Vrije Universiteit Amsterdam die als enige substantieel vaker de reiskostenvergoeding benoemt. Bij de Universiteit Utrecht geldt dit voor zwangerschaps- en ouderschapsverlof, en Tilburg Universiteit voor de 30%-regeling.

4. Conclusies en aanbevelingen

De Monitor Arbeidsvoorwaarden 2019 heeft gekeken naar de arbeidsvoorwaarden voor promovendi in Nederland, op basis van vacatures gepubliceerd door AcademicTransfer. Hierbij is net als in de voorgaande edities gekeken naar contractduur, aanstellingsomvang en aandeel onderwijs. In aanvulling hierop is ook aandacht voor verschillen tussen (typen) instellingen, transparantie, en secundaire arbeidsvoorwaarden. Hier staan we stil bij enkele van de voornaamste bevindingen.

Het aantal dubieuze contracten blijft ongewijzigd ten opzichte van voorgaande jaren. In 2019 werden in totaal in elk geval 231 dubieuze contracten aangeboden. Dit is 12,3% van het totale aantal vacatures gepubliceerd in 2019. Dit beeld is helaas consistent ten opzichte van voorgaande jaren: een jaar eerder was dit 11,2% van de contracten. Hierbij bestaan bovendien grote verschillen tussen universiteiten. Het percentage aangeboden dubieuze contracten per universiteit in 2019 varieert tussen 20,3% en slechts 1,5%. Daarbij bestaat er soms een groot aandeel contracten waarvoor geen contractduur vermeld staat: soms tot 10,4% van de aangeboden posities per universiteit.

De arbeidsvoorwaarden voor promoveren verschillen per type instelling. In 2019 werd 84,9% van de posities bij onderzoeksinstellingen aangeboden voor een periode van vier jaar, en 82,6% bij universiteiten. Dit terwijl maar 59,0% van de posities aan overige zorginstellingen voor vier jaar is, 57,4% van de UMC's en slechts 41,4% van de overige aanbieders. Deze laatste groep laat ook het vaakst de contractduur volledig onvermeld (44,8%).

Transparantie blijft een aandachtspunt. Slechts 3% van alle 1.872 vacatures kon voldoen aan het vermelden van alle basale criteria zoals de geldende cao, contractomvang, salariering, en aanwezigheid van onderwijstaken. 1,9% van de vacatures – 91 in totaal – voldeed zelfs aan geen enkel transparantiecriterium. Ook dit verschilt echter per vakgebied en per instelling. Zo scoort driekwart van de vacatures in het vakgebied Rechten goed tot volledig op de criteria voor transparantie. Dit ligt anders voor economie, waar bijna de helft minder vacatures hieraan kan voldoen. Op instellingsniveau voldoet de Technische Universiteit Delft in ruim 98% van haar vacatures aan drie of meer criteria. Ver aan de andere kant van het spectrum bevinden zich de Radboud Universiteit Nijmegen, de Vrije Universiteit Amsterdam, en Wageningen Universiteit, waar maximaal slechts 15% van de vacatures aan drie of meer criteria voldoen.

De aandacht voor secundaire arbeidsvoorwaarden in vacatures is ondermaats. Voor het eerst is in deze Monitor aandacht voor secundaire arbeidsvoorwaarden in de vacatures. Het vaakst worden vakantietoelage (62,9%) en dertiende maand (39,5%) aangehaald, op grotere afstand gevolgd door het gebruik van faciliteiten (29,0%) en pensioenopbouw (23,7%). De overige voorwaarden zoals zwangerschap en ouderschapsverlof volgen op veel grotere afstand. Ook dit kan echter sterk verschillen per instelling. De TU Delft volstaat bijvoorbeeld in vrijwel al haar vacatures met een verwijzing naar de cao, zonder inhoudelijk in te gaan op de arbeidsvoorwaarden die hieraan kunnen worden ontleend. Geheel anders is dit bij de Universiteit Utrecht en de Universiteit Leiden, waar juist relatief veel aandacht is voor secundaire arbeidsvoorwaarden.

Op basis van de bevindingen uit deze Monitor Arbeidsvoorwaarden doet PNN drie aanbevelingen:

- **Stop het aanbieden van dubieuze contracten.** Dubieuze contracten vormen al een tijdlang een klein, maar substantieel percentage van de aangeboden vacatures. We zien dat de grote meerderheid van de vacatures goede arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden aanbiedt, maar dat het aandeel dubieuze contracten toch substantieel is. Omdat we hier alleen de formele vacatures zien, is dit vermoedelijk het topje van de ijsberg. Met dit als uitgangspunt roepen wij universiteiten en graduate schools op om kritisch te kijken naar de plekken waar de marges van de arbeidsvoorwaarden worden opgezocht, dubieuze contracten te leren herkennen en te ontmoedigen.
- **Transparantie.** Universiteiten moeten transparanter zijn over de aanstellingen van promovendi. Hierbij gaat het niet alleen om de meest basale componenten zoals contractlengte en contractomvang, maar ook om kenmerken die juist specifiek relevant zijn voor het promotietraject en het welbevinden van promovendi: wat is de onderwijslast? Is er een gonogomoment? Tot slot vestigen we de aandacht op het weergeven van secundaire arbeidsvoorwaarden. Werkgevers zouden een actieve rol moeten nemen bij het wijzen van hun werknemers op de rechten die zij krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst hebben.
- **Neem een voorbeeld aan elkaar.** Deze monitor maakt voor het eerst duidelijk dat de verschillen tussen (typen) instellingen groot kunnen zijn. Hiermee willen we de boodschap uitdragen dat er niet alleen slechte ontwikkelingen zijn, maar dat er ook instellingen zijn waar men blijk geeft van goed werkgeverschap, en wel degelijk oog heeft voor de promovendus als werknemer. Aan de in deze Monitor gepresenteerde resultaten kunnen werkgevers dan ook een voorbeeld nemen.