

# VAWO

'99 4

# V I S I E

VAWO VOOR KWALITEIT AAN DE UNIVERSITEIT

## IN DEZE VAWOVISIE

### PAG. 4

Column van H.W. von der Dunk

Helen de Hoop:

'Een opmerkelijke inschaling'

Prof. dr. E. Cutler: Slimste vrouw

NWO: emancipatie-actie

### PAG. 5

Interview met Hans Wichers:  
'VAWO moet verjongen'



### PAG. 6

Column van Han Swarte

KUN: invoering bachelors-  
masters zo snel mogelijk

Hogere functies aan universiteit:  
mannen blijven domineren

## BELASTINGEN 2001

### PAG. 7

Hoogleraar belastingrecht J.E.A.M.  
van Dijk veeft de vloer aan met  
Vermeend en Zalm. Die willen  
rigoreus schrappen in de  
beroepskosten.

### PAG. 8

Prijs voor Ad van der Woude

### PAG. 9

Gebrek aan perspectief bedreigt  
academische loopbaan

### PAG. 10

Mededelingen  
Werkgroep auteursrecht

### PAG. 11

Servicepagina

HELEEN IETSWAART: STEVIG VOORKEURSBELEID VOOR VROUWEN

## 'Het is hoog tijd voor een cultuuromslag'

In het *Nederlands Juristen Blad* (NJB) is het afgelopen jaar een debat gevoerd over de positie van vrouwen binnen de juridische beroepsgroepen en met name in de juridische faculteiten in Nederland.

De cijfers wijzen uit dat slechts weinig vrouwen doordringen tot topposities. Dat geldt voor de juristerij als geheel, maar in de Nederlandse universitaire wereld is het niet anders. Is dat reden tot 'positieve actie'? Heleen Ietswaart, bijzonder hoogleraar vrouw en recht aan de EUR, roerde

zich in het *NJB*-debat en vindt stelling van wel. Ietswaart, die ook directeur is van het Adviesbureau Vrouw & Arbeid te Utrecht, vindt dat de universiteiten zichzelf tekortdoen door het 'glazen plafond' in hun organisatie waarop vrouwen stuiten. ▶

VERVOLG OP PAG. 2

### Open brief aan de heren Zalm en Vermeend

Uw belastingplan, voortvloeiend uit het wetsvoorstel Belastingen 2001 bevat, naast positieve elementen, een verstrekkend voorstel dat, met name voor de leden van onze vereniging, werkzaam bij universiteiten, onderzoekinstellingen en academische ziekenhuizen, zeer negatief zal uitpakken.

De tariefsverhoging die bij uw belastingherziening wordt gerealiseerd gaat gepaard met beperking van een groot aantal aftrekposten. Wij zijn met name getroffen, verontrust en verontwaardigd over het afschaffen van de aftrek van werkelijk gemaakte beroepskosten.

Prof.dr. J.E.A.M. van Dijk, emeritus hoogleraar belastingrecht aan de Katholieke Universiteit Brabant, beschouwt het rigoureuze schrappen van de echte kosten van de werknemers als een op geen enkele manier goed te praten schande van het wetsontwerp. Hij haalt meerdere malen in het Weekblad voor Fiscaal Recht uw onderbouwing om tot het rigoureuze schrappen te komen, genadeloos onderuit en is van mening dat uw motivering volstrekt onvoldoende is. Wij zijn het volmondig met hem eens!

Onze leden dienen te voldoen aan de specifieke eisen die verbonden zijn aan het geven van wetenschappelijk onderwijs en het verrichten van wetenschappelijk onderzoek. Tevens zijn zij verplicht de ontwikkelingen op hun vakgebied en de daaraan belerende gebieden te volgen; in dat kader deel te nemen aan activiteiten van wetenschappelijke verenigingen en gemeenschappelijke contacten te onderhouden, nationaal en internationaal.

Uw verwijzing naar de werkgever voor vergoeding van deze kosten is pure gemakzucht. Het is volstrekt onwaarschijnlijk dat bijvoorbeeld een universiteit kan voorzien in de literatuurbehoefte van het wetenschappelijk personeel.

In onze kennisintensieve maatschappij moet een overheid werknemers stimuleren — en niet ontmoedigen — om zich voortdurend bij te scholen.

Als u beoogt de werkelijke inkomsten te willen belasten, dient u tevens de mogelijkheid open te houden om de werkelijke arbeidskosten aftrekbaar te laten zijn.

Wij hopen dat het bovenstaande u er van zal overtuigen het wetsontwerp 'deze schande' niet aan te doen.

namens alle leden,

Bestuur en directie van de VAWO

VERVOLG VAN PAG. 1

Voorkeursbeleid vrouwen

“Universiteiten zijn gebaat bij diversiteit. Diversiteit in herkomst, in leeftijd, in sekse. Verschillende achtergronden brengen verschillende invalshoeken met zich mee.”  
 “Dat verrijkt het onderwijs en het

heid en invloed, waar zij zich verder kunnen ontplooiën.”  
 “Bovendien hebben zowel mannelijke als vrouwelijke studenten er recht op beide seksen op alle niveaus te zien functioneren, als rolmodel.”  
 Maar de diversiteit is in de top van de hiërarchie ver te zoeken.

len daarmee niet van de universiteiten in hun totaliteit. Blijkens cijfers van de VSNU was op 31 december 1998, gerekend in fte's, 21 procent van de UD's vrouw, 8 procent van de UHD's en 5,4 procent van de hoogleraren. In andere functiecategorieën, met name de ondersteunende functies, ligt het percentage vrouwen beduidend hoger (zie ook de statistiekjes bij dit artikel).

**‘Het percentage vrouwelijke hoogleraren schommelt al jaren rond de 5 – totale stagnatie dus’**



FOTO: HEIK HEMAN

Heleen Ietswaart: ...vrouwen in wetenschap stuiten op 'glazen plafond'...

wetenschappelijk debat.”  
 “Ook is het meer onaanvaardbaar dat vrouwen en mannen geen gelijke kansen krijgen om door te stromen naar posities van grotere verantwoordelijk-

In de Nederlandse juridische faculteiten is van de UD's 20 à 25 procent vrouw, van de UHD's is dat 8 procent, en van de hoogleraren 4,5 procent. De juridische faculteiten verschil-

**SAMENSPEL**

Heleen Ietswaart: “Doorstromen naar de hogere echelons is klaarblijkelijk maar weinig vrouwen gegeven. Hoe dat komt, is niet zo eenvoudig te zien. De metafoer van het glazen plafond waarop vrouwen stuiten, vind ik treffend. Veel mensen — mannen én vrouwen — zien de barrière werkelijk niet. Er is meestal geen sprake van flagrante discriminatie van vrouwen, maar van een samenspel van mechanismen waardoor de verhoudingen zo scheef blijven.”  
 “Faculteiten hebben, evenals veel andere organisaties, moeite om met vrouwen in hogere functies om te gaan. Zowel vrouwen als mannen zijn het niet gewend, nog steeds niet, dat ‘de chef’ een vrouw is. Over vrouwen wordt vaak uit de losse pols gezegd dat ze ‘geen gezag uitspraken’ en ‘onvoldoende manage-

mentervaring hebben’. Ook faciliteiten als ouderschapsverlof worden niet met hogere functies geassocieerd. Een alge-

meen vrouwonvriendelijk klimaat wordt niet onderkend. Faculteiten zijn notoir onzorgvuldig in het behouden van vrouwelijk menselijk kapitaal. Natuurlijk zijn er ook verklarende elementen die meer bij de vrouwen zelf liggen. Zo zijn aio's vaak in de leeftijd dat zij aan gezinsvorming willen beginnen. Dat heeft invloed op hun loopbaanverloop. De organisatie houdt daar nauwelijks rekening mee.”

“Vrouwen staan vaak ook wat anders tegenover hun werk dan mannen. De universiteit is voor veel mannen veel meer dan een werkplek, het is vaak een heel centrale factor in hun sociale leven. De meeste vrouwen hechten er meer aan ook in de wereld buiten de universiteit te leven, maar daardoor gaat een deel van de informele communicatie langs hen heen. Mannen kletsen tussendoor eens wat met elkaar, gaan eens polsen hoe deze of gene over iets denkt, kortom: koken wat voor, terwijl vrouwen meer de formele wegen bewandelen en dan soms domweg achter het net vissen.”

“Als vrouwen in een beroepsgroep zwaar in de minderheid zijn — de grens ligt denk ik bij zo'n dertig procent — dan worden ze in de eerste plaats als vrouw gezien en niet als professioneel. Als ze een fout maken, wordt die herleid tot hun vrouw zijn.”  
 Veelal reden om als eventuele opvolger voor haar positie maar geen vrouw meer te nemen.”  
 “Soms is er ook regelrecht sprake van een vrouwonvriendelijk klimaat.”

**PERSENEELSBEZETTING DER NEDERLANDSE UNIVERSITEITEN IN FTE NAAR FUNCTIECATEGORIE EN GESLACHT PER 31-12-'97 EN 31-12-'98**

	Man			Vrouw					
	'97	'98	+/-	'97	'98	+/-	% '97	% '98	% +/-
Hoogleraren	2324	2341	+17	121	133	+12	4,9	5,4	+0,4
UHD	2431	2409	-22	197	214	+17	7,5	8,2	+0,7
UD	4729	4671	-58	1154	1259	+105	19,6	21,2	+1,6
Overig WP	3656	4127	+471	1875	2020	+145	33,9	32,9	-1,0
AIO 4	2557	2273	-284	1534	1613	+79	37,5	41,5	+4,0
AIO 2	249	237	-12	64	78	+14	20,4	24,8	+4,3
Stud.ass.	371	392	+21	235	276	+41	38,8	41,3	+2,5
OBP	11778	11607	-171	8657	8849	+192	42,4	43,3	+0,9
TOTAAL	28095	28057	-38	13837	14442	+605	33,0	34,0	+1,0

GEGEVENS: VSNU

**COLOFON** Vawo Visie, het ledenblad van de VAWO, verschijnt minimaal vier keer per jaar. **REDACTIEADRES:** Bureau VAWO, Mulderstraat 35, 3581 GP Utrecht; tel. 030 - 2316742, fax 030 - 2341685, e-mail: vawo@tip.nl **REDACTIERAAD:** Wim Dolman (Erasmus Universiteit Rotterdam), Pieter Fokkink (Universiteit Twente), Paul Goemans (Technische Universiteit Eindhoven), Barth Kipp (Uva), Arie Rijlaarsdam (Technische Universiteit Delft), Dick Verduin (Universiteit Wageningen). **PRODUCTIE:** De Onderwijzer, Amsterdam. **VORMGEVING:** Funktioneel Wit, Rotterdam. **DRUK:** A-D Druk BV, Zeist. **OPLAGE:** 3000. Vawo Visie wordt verspreid onder alle VAWO-leden. ©Vereniging VAWO en de auteurs. Voor gehele of gedeeltelijke overname van artikelen of illustraties dient toestemming gevraagd te worden; men gelieve zich hier toe te wenden tot het bureau van de VAWO.

HET VOLGENDE NUMMER VAN VAWO VISIE VERSCHIJNT 15 MAART 2000. KOPIJ GAARNE VÓÓR 18 FEBRUARI 2000 (750 WOORDEN PER PAGINA)

## 'We moeten naar een situatie met in alle rangen ten minste 30 procent vrouwen en niet pas over tweehonderd jaar'

"Ik ken enkele voorbeelden van juridische faculteiten waar in een kort tijdsbestek verscheidene vrouwen in topfuncties opstapten en andere geen leerstoel of hoofddocentschap wilden aanvaarden. Dat kan geen toeval meer zijn, maar een verklaring ervoor werd niet gezocht op het niveau van de organisatie, maar op individueel niveau. Genre: ging haar man niet verhuizen? Of: ze zal wel een betere baan hebben gevonden."

### TOTALE STAGNATIE

Uit dit relaas rijst de universitaire top op als een *old boys*-net-

**PERSONEELSBEZETTING IN FTE NAAR UNIVERSITEIT EN GESLACHT PER 31-12-'98**

	Man	Vrouw	(%)
LEI	2321	1476	(38,9%)
UU	3523	2144	(37,8%)
RUG	2541	1435	(36,1%)
EUR	1600	992	(38,3%)
UM	1171	903	(43,5%)
VvA	2411	1418	(37,0%)
VU	2189	1156	(34,6%)
KUN	2508	1331	(34,7%)
KUB	729	427	(36,9%)
TUD	3624	1059	(22,6%)
TUE	1886	480	(20,3%)
UT	1666	640	(27,8%)
LUW	1576	739	(31,9%)
OUNL	312	242	(43,7%)
TOTAAL	28057	14442	(34,0%)

GEGEVENS: VSNU

werk, een ouwe-jongens-krentenbrood circuit, zoals Ietswaart het in haar bijdrage aan het debat in het *NJB* noemt. Maar veel mannen in dat circuit ervaren het niet als een circuit dat vrouwen aan de marge laat, ze zien het 'glazen plafond' niet, stelt Ietswaart, en dat maakt het doorbreken van de situatie er niet eenvoudiger op.

Ietswaart: "Het probleem wordt nauwelijks gezien en dus is er ook nauwelijks een draagvlak voor verandering. Maar de cijfers spreken duidelijke taal. Het percentage vrouwelijke hoogleraren schommelt al jaren rond de 5 — totale stagnatie dus. Daarbij hebben vrouwen relatief vaak een bijzondere, dus tijdelijke leerstoel, of een leerstoel in de marge van hun faculteiten."

"Het is echt hoog tijd voor een

cultuuromslag."

"Faculteitsbesturen zullen het voortouw moeten nemen en Colleges van Bestuur zullen het ook moeten stimuleren. Decanen zullen duidelijk moeten maken dat de dingen gaan veranderen. Wie het idee van gelijkwaardigheid en gelijke participatie niet aankan, die zoekt maar een andere baan."

"Ook positieve actie kan een rol spelen. Dat wil niet zeggen dat je vrouwen van de straat moet plukken en hoogleraar maken, zoals het karikaturale beeld is dat sommigen ervan geven. Positieve actie houdt in: een samenhangend pakket van maatregelen om de situatie te doorbreken. Dat betekent gericht werken aan een klimaat waarin vrouwen kunnen floreren en een voorkeursbeleid voor vrouwen."

"Zo'n voorkeursbeleid kan verschillende vormen aannemen. Een quotasysteem met sancties is een tamelijk strenge vorm. De ervaring leert dat dit niet werkt. Een tweede mogelijkheid is om vrouwen te benoemen bij voldoende geschiktheid. Een derde om vrouwen de voorkeur te geven bij ge-

lijke geschiktheid. Dat betekent: bij gelijkwaardigheid. Dat een

kandidaat van het vrouwelijk geslacht is, dient daarbij zwaar mee te wegen als positieve factor."

"Op dit moment vraagt de Wet evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies in het onderwijs niet meer dan een plan van actie en een rapportage eens in de drie jaar — geheel zonder sancties. Dat is duidelijk niet genoeg."

"Ik pleit voor een voorkeursbeleid voor vrouwen bij gelijke geschiktheid waar het gaat om hoogleraarschappen en UHD-functies — mensen in die functies moeten van hoog niveau zijn.

Maar daarbij moet dan niet zozeer naar de kwantiteit, maar naar de kwaliteit van publicaties en ander werk worden gekeken. Voor lagere functies zouden vrouwen bij voldoende geschiktheid voorrang moeten genieten en zo de gelegenheid krijgen om zich verder te ontwikkelen. Zo moeten we naar een situatie toegroeien waarin in alle rangen ten minste 30 procent vrouwen werken. Een streefdatum zou ik daaraan niet koppelen, maar tweehonderd jaar moet het niet duren.

De meeste faculteiten en universiteiten moeten evenwel de eerste stap nog zetten: vaststellen dat er een probleem ligt en besluiten dat genderdiversiteit voor de organisatie essentieel is." ◀

De fragmenten hiernaast zijn overgenomen uit het artikel van Heleen Ietswaart: *NJB, Meer vrouwelijke hoogleraren, ja zeker*, aflevering 35, 8 oktober 1999

**PERSONEELSBEZETTING IN FTE NAAR HOOP-GEBIED EN GESLACHT PER 31-12-'98**

	Man	Vrouw	(%)
Landbouw	1318	528	(28,6%)
Natuur	4139	1315	(24,1%)
Techniek	5248	1330	(20,2%)
Gezondheid	5146	3615	(41,3%)
Economie	1458	607	(29,4%)
Recht	1154	973	(45,7%)
G&M	2256	1533	(40,5%)
T&C	1837	1162	(38,7%)
Diversen	5501	3379	(38,1%)
TOTAAL	28057	14442	(34,0%)

GEGEVENS: VSNU

*Vrouwelijke hoogleraren zitten in hogere mate dan mannelijke collega's aan de marge van de faculteiten waar zij werken — een juriste in Delft, een sociale-geneeskundige in een medische faculteit. (...) Vrouwen die echt dicht bij het centrum van de besluitvormende macht zitten, én daar iets in de melk te brokkelen hebben, ken ik heel weinig, behalve in taal- en letterkunde.*

*In de periode dat Wil Portegies haar onderzoek over de exodus van vrouwen uit de universiteiten publiceerde ('Jammer dat u gaat') zat ik in de pz- en emancipatiecommissie van de EUR. De reactie van het CvB was kort en simpel: naar het oordeel van de heren bestuurders toonde Portegies alleen maar duidelijk aan dat meer vrouwen dan mannen ervoor kozen om de universiteit te verlaten. Exitgesprekken, om te weten te komen waarom vrouwen nu eigenlijk echt zulke organisaties verlaten, worden nooit gehouden, hoe vaak emancipatiecommissies daar ook op aandringen.*

*Waar vrouwen minder dan zo'n 30 procent van een beroepsgroep uitmaken, is de positie van iedere individuele vrouw eerder die van token dan van volwaardig lid van de groep. Token-vrouwen worden in de eerste plaats gezien als vrouw ('dat pakje staat je leuk, zeg!') en zeer weinig als professioneel, als collega. De minste fout wordt de vrouw, en al haar sexegenoten, aangerekend.*

*Ik ken een organisatie die op een gegeven moment besloot meer vrouwen aan te stellen. Bij iedere vacature werd geduldig gezocht naar, en gewacht op, de goede vrouwelijke kandidaat. Dat werkt.*

## Lokkertje

De corrumpering van het wetenschappelijke ethos door de commercialisering van de universiteiten en het onderzoek heeft ook de cultuurwetenschappen stevig in haar greep; dus die disciplines die nu juist bij uitstek een cultuurkritische positie zouden moeten innemen, een metastandplaats ten aanzien ook van het huidige wetenschapsbedrijf en die utiliteitsobsessie, waarbij ook de humaniora almaar moeten bewijzen hoe nuttig ze kunnen zijn.

Die functie zal misschien meer en meer moeten worden over-

genomen door buitenstaanders die onafhankelijk zijn van de gedirigeerde geldstromen — eerste, tweede en derde klas. Een manier om zich als universiteit of als faculteit efficiënt te profileren is sedert jaar en dag het bedenken van speciale onderzoeksprojecten, waar de vakgroepen aan kunnen meedoen.

Daar blijken dan ineens royaal middelen voor aanwezig te zijn, terwijl op het gewone onderwijs wordt bezuinigd, vacatures worden geblokkeerd of geschrapt, jonge docenten/onderzoekers alleen op tijdelijke basis wor-

den aangesteld, soms (god beter 't) als uitzendkrachten, en individueel onderzoek dat niet binnen de door de huidige trend gedicteerde vraagstellingen valt weinig kans maakt. Op de door anonieme adviseurs gedraaide mangel die zich ZWO noemt, is in dat opzicht verlaat. Die extra middelen voor door beleidsmakers bedachte projecten zijn alleen niet altijd zo 'extra' als het lijkt als weigertachtigen prompt met inhouding van de normale financiering worden geconfronteerd. Ze kunnen die dan 'terugverdienen' door mee te doen. En waar

die slimmigheid niet wordt toegepast, betekent meedoen in elk geval geld, dus de kans om mensen aan te stellen dat anders naar anderen zou gaan. Wie laat dat lopen ook als het project wetenschappelijk gesproken niet veel anders is dan een opgeblazen ballon?! Een 'fluwelen' sovjetisering van onderzoek, waarbij het openen dichtdraaien van de geldkraan andere minder aardige dwangmiddelen efficiënt kan vervangen.

PROF.DR. H.W. VON DER DUNK,  
EMERITUS HOGLERAAR  
UNIVERSITEIT UTRECHT

## Inschaling

In de Volkskrant van 13 november jl. vroeg de Universiteit Utrecht een aantal nieuwe medewerkers, om precies te zijn een communicatieadviseur, anderhalve secretaresse, twee aio's, een postdoc en twee docent-onderzoekers.

Laten we twee van deze functies wat nader beschouwen. De communicatieadviseur bij het Universitair Strategisch Programma van de universiteit en de docent/onderzoeker bij Biofarmacie en Farmaceutische Technologie.

We kunnen er gevoelig van uitgaan dat er maar weinig kandidaten gesolliciteerd zullen hebben naar de tweede functie, terwijl vast en zeker heel veel mensen gesolliciteerd hebben op de eerste. Niet zozeer omdat de eerste functie zoveel leuker en aantrekkelijker is dan de tweede, maar omdat je er veel minder voor hoeft te kunnen.

Men vraagt een bij voorkeur academisch gevormd persoon, die de nodige ervaring heeft opgebouwd als communicatiemedewerker. Eigenlijk vraagt men dus heel weinig. Laten we zeggen dat iemand met een afgeronde hbo-opleiding en vijf jaar relevante ervaring hier al een goede kans zou kunnen maken.

Voor de tweede functie, die van docent/onderzoeker, wordt heel wat meer gevraagd. Hiervoor komt alleen een gepromoveerd fysisch/polymer chemicus in aanmerking, die bij voorkeur enige tijd in het buitenland heeft doorgebracht. Het moet dus iemand zijn die al ontzettend veel geïnvesteerd heeft in een specifiek wetenschappelijke carrière. En dat terwijl gepromoveerden op dit moment een kans van 2 procent hebben op doorstroming naar een dergelijke UD-functie.

Ik twijfel er niet aan dat iemand die aan al deze eisen voldoet, ook gemakkelijk communicatieadviseur had kunnen worden, maar dan had hij of zij daar wel veel eerder toe moeten besluiten. Omgekeerd lijkt het me sterk dat er één communicatieadviseur in Nederland rondloopt die het tot docent/onderzoeker fysisch/polymer chemie had kunnen schoppen. Kijken we nu naar wat er door de Universiteit Utrecht geboden wordt aan de sollicitanten, dan wordt zonneklaar waarom universiteiten steeds minder in trek raken als werkgever voor talentvolle wetenschappers in de dop.

Kun je als niet academisch gevormde communicatieadviseur namelijk rekenen op een inspirerende werkomgeving en een salaris in schaal 13, als gepromoveerd hooggekwalificeerd docent/onderzoeker zul je genoeg moeten nemen met een aanstelling als postdoc (voorlopig) en maximaal schaal 12.

Helen de Hoop,  
Landelijk Postdoc Platform

## Slimste vrouw

Eind oktober werden de Spinozapremies uitgereikt. Daarbij viel voor het eerst een vrouw in de prijzen: *prof.dr. E. Cutler*, hoogleraar in de vergelijkende taalpsychologie aan de KUN.

Volgens de jury de 'slimste vrouw' van Nederland.

Dat de jury dit zo expliciet

noemt, geeft meteen de uitzonderingspositie van vrouwen aan. Het is immers nog steeds slecht gesteld met de vertegenwoordiging van slimme vrouwen in hogere functies binnen de universiteit. ◀

(bron: *Academia*, december 1999)

## Tijd is rijp

Het NWO-gebied Aard- en Levenswetenschappen gaat de komende tien jaar 7,5 miljoen gulden besteden om meer vrouwen op hoge posities te krijgen. In dit wetenschapsgebied is er een grotere ongelijkheid tussen mannen en vrouwen dan op andere terreinen. Van het bedrag is zes miljoen bedoeld voor vrouwelijke universitair docenten, een half miljoen is voor herintredende vrouwen in het onderzoek, bijvoorbeeld na het krijgen van kinderen.

Eén miljoen is gereserveerd als extra bijdrage aan een nieuw stimuleringsprogramma voor vrouwen in de wetenschap,

waarbij vrouwelijke universitair docenten op grond van wetenschappelijke kwaliteiten dingen naar een positie als universitair hoofddocent. Hierbij krijgen zij bovendien een extra onderzoeksproject toegewezen.

Volgens NWO is de tijd rijp voor de emancipatie-actie. De komende vijf tot tien jaar gaan veel hoogleraren en universitair docenten met pensioen. Uit een omvangrijker aanbod aan vrouwelijke docenten is de kans groter dat er meer zullen doorstromen naar universitaire topposities. ◀

(bron: *Academia*, december 1999)

### Alles gelezen?

**Leg deze Vavo Visie dan niet in je la, maar geef 'm door aan een collega, die ook op de hoogte zou moeten zijn. Doen!!**

LEDENWERFCAMPAGNE BINNENKORT VAN START

# Verjonging is voor de VAWO onontbeerlijk

Al het universiteitspersoneel ontvangt binnenkort een folder met begeleidende brief van de VAWO. Dit vormt de eerste stap in een campagne om de dalende trend van de laatste jaren in het ledenaantal te doorbreken. “Wil de VAWO een belangrijke rol blijven spelen, dan is een verjonging in het ledenbestand onontbeerlijk,” aldus Hans Wichers, adviseur van de VAWO.

Wichers, tot zijn recente pensionering werkzaam aan de Erasmus Universiteit Rotterdam, werd op de VAWO-ledenraadsvergadering van juni aangesteld om te adviseren over ledenwerving, profilering en aanverwante zaken. Hij kwam tot de dringende aanbeveling de activiteiten op het gebied van ledenwerving (én ledenbehoud) aanzienlijk te intensiveren.

Wichers: “Het ledenbestand is afgekald van een kleine drieduizend naar ongeveer tweeduizend nu. Vooral vergrijzing is daar debet aan. De aanwas onder de jongere garde was onvoldoende om het vertrek van de ouderen door pensionering en dergelijke te compenseren. Er is te weinig gedaan om dat tij te keren.”

Werven onder ‘de jongere garde’ is niet eenvoudig, weet Wichers. “Mensen die aan het begin van hun loopbaan aan de universiteit staan, hebben over het algemeen veel vertrouwen in zichzelf. Begrijpelijk. Ze zijn intelligent en hebben het al een aardig eind geschopt. Ze denken vaak dat ze alles wel alleen afkunnen. Dat blijkt soms een pijnlijke vergissing. Bijvoorbeeld bij fricties in werkverhoudingen of reorganisaties. Hoe goed je je werk ook doet of denkt te doen, door andere factoren kunnen er zich toch problemen voordoen die je beslist niet alleen aankunt. We zullen mensen van de betekenis die de VAWO voor hen kan hebben, moeten overtuigen. We hebben veel te bieden — dat moeten we over het voetlicht brengen.”

## 2000 STUIVERS

Eind februari, begin maart 2000 zullen op de universiteiten,

inclusief daaraan verbonden instituten, de buitengewesten, zoals Wichers het noemt, zo’n vijftigduizend folders worden verspreid met feitelijke informatie over de VAWO, vergezeld van een brief. Wichers: “De folder legt zakelijk, *to the point* uit wat we doen, welke rol we spelen in het CAO-overleg, enzovoort. Dit gelardeerd met fotootjes van tevreden leden.”

“Op een om zo te zeggen wat meer demagogische toon legt de brief uit waarom mensen lid moeten worden. Hoe goedkoop het lidmaatschap feitelijk is, zeker als je daarbij betreft dat je je ermee van rechtsbijstand verzekert. We hebben als VAWO voortreffelijke juridische adviseurs, die ook door overleg — binnenskamers en dus zonder gezichtsverlies voor deze of gene — veel weten op te lossen.”

## ENQUÊTE

Voor de verspreiding wordt een beroep gedaan op de interne post van de universiteiten. Mensen die snel reageren krijgen 2000 stuivers korting op hun eerste jaar contributie. Voor aio’s betekent dit een gratis lidmaatschap, want hun jaarcontributie bedraagt slechts 1700 stuivers — 85 gulden, zo u wilt.

De wervingscampagne mag zich niet tot papier beperken, aldus Wichers.

“Dat wordt steeds minder de aangewezen weg om het jongere personeel te bereiken. Daarvoor moet je het internet op. Plaatselijk gebeurt dat al en er wordt nu hard gewerkt aan de vormgeving van een landelijke VAWO/CMHF-site.”

Nieuwe leden binnenhalen is één ding. Leden binnenboord

*‘Veel jonger personeel denkt vol zelfvertrouwen alles wel alleen af te kunnen. Dat blijkt soms een pijnlijke vergissing’*

houden is net zo belangrijk. Daarom heeft Wichers voorgesteld om een enquête te houden onder alle leden om ze te vragen wat ze van de VAWO verwachten en wat ze ervan vinden. Hij hoopt dat de enquête medio

vertegenwoordigers van de plaatselijke afdelingen te overleggen over hoe we ledenwerving en ledenbinding verder het beste kunnen gaan aanpakken.” Bovendien bepleit Wichers een uitbreiding van het dienstenpak-



FOTO: HENK NIEMAN

Hans Wichers: ...ledenwerving aanzienlijk intensiveren...

2000 naar de leden kan worden verstuurd. De activiteiten om leden te werven en te behouden moeten stevig verankerd worden in de organisatie, zegt de adviseur. “Er moet continuïteit in ontstaan. De folderactie mag niet eenmalig blijven, maar moet jaarlijks herhaald worden. Er moet voortdurend voeling worden gehouden met de leden. Het is mijn bedoeling om met

ket van de VAWO. “Mensen in universiteits-, faculteits- en ondernemingsraden hebben vaak behoefte aan steun. Er spelen in de raden allerlei bestuurlijke en juridische zaken. Daar ligt een groot gat in de markt, waar we mijns inziens moeten inspringen. Coaching op dit gebied zal de kwaliteit van de medezeggenschap ten goede komen.”

## Laagdrempelig

Het overschrijden van de drempel naar het nieuwe millennium leidt tot twee elementen: een terugblik op de afgelopen periode en een vooruitblik op de komende periode. In de laatste jaren zijn er veel maatregelen van toepassing verklaard op het universitaire bestel, die volgens velen een aanslag vormen op de essentialia van de universiteit. De VAWO heeft in alle gremia, waarin zij de vertegenwoordiger is van alle VAWO-leden, altijd meege-discussieerd over de door minister en de VSNU voorgestelde maatregelen om tot verbetering dan wel verslechtering van de positie van de universiteiten te komen. Een voorbeeld van die maatregelen is het (mogelijk) overdragen van het auteursrecht van universitaire medewerkers aan

de universiteit. Wat neer zou komen op het ontnemen van dat auteursrecht aan de medewerkers. Een ander voorbeeld is de introductie van de MUB, de modernisering van het universitair bestuur door andere bevoegdheden te creëren voor de decaan van de faculteit, de faculteits- en de universiteitsraad, de vakgroeps- (ook wel capaciteits-)directeur. Weinigen echter ervaren deze introductie als een echte modernisering. U zult het met mij eens zijn dat er nog meer voorbeelden te geven zijn. Ik zal u hiermee niet verder vermoeien. Ook dient wat gezegd te worden over de financiën van de universiteiten. Meerder bezuinigingsronden zijn nodig gebleken om de tering naar de nering

te zetten. Input- danwel output-financiering, efficiëntere bedrijfsvoering en bedrijfsmatig denken is veel gehanteerde kretologie. Als wij de recente periode overzien dan kan alleen gesteld worden dat de positie van de universiteit(en) noch gemoderiseerd noch (financieel gezien) sterker geworden is. Vanuit een cynische visie wil ik stellen dat de vele veranderingen geen verbeteringen geweest zijn. Nu toch maar wat naar de universitaire toekomst kijken. Het in het voorgaande geschetste leidt tot de sombere conclusie dat de VAWO ondanks de actieve bemoeienissen een aantal ongunstige maatregelen niet heeft kunnen afwenden. Maar ja, misschien ben ik wel te pessimistisch.

Ministerie, VSNU en de politiek zullen naar alle waarschijnlijkheid in de toekomst wederom met zogenaamde 'verbeteringsmaatregelen' blijven komen. Het universitaire bestel heeft al lange tijd het tij niet mee. De rol, die de VAWO speelt en tot in lengte van jaren zal blijven spelen als belangenbehartiger van het universitaire kader, zal naar mijn idee tenminste even groot blijven. Het streven naar vergroting van die rol zal steeds benadrukt moeten worden. Het recente initiatief van de VAWO om symposia, zoals over het auteursrecht en de universitaire loopbaan, te organiseren zal een uitstekende bijdrage leveren om de relatie met de leden van de VAWO te intensiveren.

Han Swarte,  
bestuurslid VAWO

## Bachelors-masters op de KUN

De Katholieke Universiteit Nijmegen (KUN) gaat zo snel mogelijk het bachelors-masters-systeem invoeren voor alle opleidingen, behalve de medische. Zij sluit hiermee aan bij de Bolognaverklaring waarin besloten is dat het Europese hoger onderwijs binnen tien jaar uit twee cycli moet bestaan: bachelors (vergelijkbaar met het vroegere kandidaats) en masters (doctoraal). Het bachelors zal drie jaar vergen en (afhankelijk van de opleiding) het masters een tot twee

jaar. De KUN vindt een snelle doorvoering van het bachelors-mastersstelsel van belang om haar concurrentiepositie in het (inter)nationale onderwijsveld te versterken. Het systeem wordt gefaseerd ingevoerd. De KUN is de derde universiteit die een bachelors- en mastersvariant in vrijwel alle studierichtingen invoert: Universiteit Wageningen en de Technische Universiteit Eindhoven zijn hier ook al mee gestart. ◀

(bron: *Academia*, december 1999)



*De Academische loopbaan*

Illustratie: Jooop

## Mannen blijven domineren

Het aantal vrouwen dat werkt aan een universiteit stijgt, maar in de hogere functies overheersen mannen nog sterk. Dat blijkt uit cijfers van de vereniging van universiteiten VSNU over 1998. Vorig jaar groeide de personeelsbezetting aan de universi-

teiten met zo'n 570 fulltime banen. Deze banengroei is volledig ten goede gekomen aan vrouwen. Het aantal banen dat door mannelijke medewerkers wordt bezet, daalde licht. Ruim 37 procent van al het universitair personeel is nu vrouw. De emanci-

patie stokt echter naarmate de functies hoger in de hiërarchie staan. Ruim 60 procent van de vrouwen werkt in de ondersteunende hoek en de lagere salarisschalen. In de hogere regionen zijn ze nog altijd ondervertegenwoordigd. Vrouwelijke hooglera-

ren nemen — ondanks een verdubbeling sinds 1990 — inmiddels 133 volledige banen in. Ter vergelijking: bij de mannen zijn dat er 2341. ◀

(bron: *Staatscourant*, 9 december 1999)

ENKELE OPMERKINGEN OVER DE WET INKOMSTENBELASTING 2001

# 'Afschaffen van de echte kosten van een werknemer heeft niets te maken met robuuste rechtvaardigheid'

## 1. INLEIDING

Bewondering en ontzag zijn mijn eerste reacties bij het ontvagen van het wetsvoorstel Belastingen 2001 en de Invoeringswet. Nog nooit is door Financiën een meer omvattend werkstuk geproduceerd. Ook na (snelle) kennisneming van de stukken blijft mijn bewondering voor de denkkracht om deze ingewikkelde materie in de greep te krijgen. Dit gunstige oordeel doet niet af aan het feit dat ik tientallen (grote en kleine) punten op een andere manier geregeld zou willen zien.

(...)

## 2. VERMOGENSRENDEMENTSHEFFING

(...)

## 3. BELASTINGHEFFING VAN WERKZAAMHEDEN

Om nog enige effectiviteit te bereiken, zal ik mij beperken. Ik richt mij op een structurele verandering die buiten het Regeerakkoord ligt (en daardoor relatief onbelangrijk is) en die (daarom) tot nu toe nog geen aandacht heeft gekregen.

De 'arbeider' van art. 22, eerste lid, onderdeel b, Wet IB 1964 wordt pseudo-ondernemer, tenzij hij — althans als de mogelijkheid daartoe bestaat — kiest voor pseudo-werknemer. Aandacht voor de 'arbeider' is ook daarom gewenst, omdat vermoedelijk geen enkele drukgroep zich het lot van deze belastingbetalers zal aantrekken.

### 3.1 PSEUDO-ONDERNEMERSCHAP

(...)

### 3.2 PSEUDO-WERKNEMER

Voor 'arbeidsverhoudingen' kan men aan het pseudo-ondernemerschap ontkomen door te opteren voor het pseudo-werk-

nemerschap van art. 4 Wet LB 1964. In de Invoeringswet wordt een wijziging in art. 4 Wet LB 1964 aangebracht waardoor meer 'arbeiders' dan tot nu toe voor het werknemerschap kunnen kiezen (in de memorie van toelichting aangeduid met de verschrikkelijke term 'opting in'). Was in de oude regeling een duurzame arbeidsverhouding van enige omvang nodig (minstens één dag in de week), nu wordt de mogelijkheid geopend voor iedereen die uit een niet-werknemers-arbeidsverhouding een beloning geniet. Toch zal de werking van het instituut wel beperkt blijven tot een enigszins duurzame relatie, gegeven het feit dat een gemeenschappelijke verklaring van inhoudingsplichtige en arbeider nodig is.

Naast de wethouders, dominees en dergelijke voor wie onder de oude regeling het opteren een reële mogelijkheid was, zullen nu dus ook de werkzaamheden van gemeenteraadsleden en der-

*'Van een auteur die een artikel ter publicatie aanbiedt, kan men naar mijn mening niet zeggen dat hij ten opzichte van een uitgeverij in een arbeidsverhouding staat'*

gelijke minder omvangrijke regelmatige arbeidsverhoudingen onder de werking van de Wet op de loonbelasting 1964 gebracht kunnen worden.

De betekenis van het begrip 'arbeidsverhouding' neemt daardoor sterk toe. Zo neemt Van Ballegooijen 'Loonbelasting' 1999, blz. 66, zonder meer aan dat auteurs tot de pseudo-werknemers gerekend kunnen worden. Maar dit zal naar mijn mening alleen maar het geval

zijn indien de auteurs tot de min of meer permanente stal van een uitgever behoren, zoals medewerkers aan het Vakstudie Nieuws of de Vakstudiedelen.

Van een auteur die een artikel ter publicatie aan het Weekblad aanbiedt, kan men naar mijn mening niet zeggen dat hij ten opzichte van Kluwer in een arbeidsverhouding staat. Hij biedt een product aan dat al dan niet wordt afgenomen. Ook een auteur die een boek schrijft dat opgenomen wordt in de Fiscale Monografieën-reeks staat niet in een arbeidsverhouding tot Kluwer, die ook dan niet geïnteresseerd is in de arbeid maar alleen in het resultaat.

De optiemogelijkheid biedt dan ook aanzienlijk minder soelaas dan in de memorie van toelichting wordt gesuggereerd. Alle (parttime) auteurs dienen er dan ook terdege rekening mee te houden dat zij pseudo-ondernemers worden, zodat bijvoorbeeld hun fiscale bibliotheek op 1 januari 2001 verplicht ondernemingsvermogen wordt.

De geciteerde motivering in de memorie van toelichting is onvoldoende

om een zo verstrekkende verdeling van 'andere arbeid' over pseudo-werknemers en pseudo-ondernemers te verdedigen. Ik ontkom dan ook niet aan de indruk dat de staatssecretaris tegen elke prijs heeft willen vermijden dat het begrip 'aftrekbaar kosten' voor 'arbeid' opnieuw geformuleerd moest worden.

De 'arbeider' van art. 3:4.1.1 krijgt óf de kostenaf trek voor ondernemers óf het botte forfait van de werknemers.

Prof.dr. J.E.A.M. van Dijck, emeritus hoogleraar belastingrecht, schreef in het *Weekblad voor Fiscaal Recht* een lezenswaardig artikel over het wetsvoorstel Belastingen 2001 van de heren Vermeend en Zalm. Gezien de verstrekkende gevolgen van deze wijziging van het belastingstelsel, is dit kritische stuk niet alleen van belang voor fiscalisten maar voor iedere publicerende wetenschapper. Vooral omdat de bewindslieden van z'n zijn rigoreus te gaan schrappen in — wat officieel heet — de echte kosten van de werknemers, dat wil zeggen de beroepskosten. Hiernaast staan enige fragmenten uit genoemd artikel afgedrukt.

## 4. GEEN AFTREK VOOR DE WERKELIJKE KOSTEN VAN DE WERKNEMER

Dit laatste brengt mij ertoe toch nog een keer aandacht te besteden aan het rigoureuze schrappen van de echte kosten van de werknemers. De — op geen enkele manier goed te praten — schande van dit wetsontwerp.

a. De bewindslieden voeren (memorie van toelichting, blz. 29) aan dat de aftrek van de echte kosten conflictgevoelig is. In hoge mate is dit veroorzaakt door de onwaardige procedures die door Financiën zelf zijn aangezwengeld door een benepen uitleg van het begrip 'gebruikelijk'. Onwaardig en benepen, om dat al deze procedures uitgingen van een minimalistische ▶

beroepsopvatting met een schraal kostenpatroon. Gelukkig heeft de belastingrechter deze benadering vrijwel nimmer gehonoreerd. Met dit conflictgevoelig argument is overigens iets wonderlijks aan de hand. De wetgever schroomt niet om vrijwel elk kernbegrip (bijvoorbeeld winst, loon, werkzaamheid, arbeid, aanspraak op uitkeringen) volstrekt ongedefinieerd en niet-toegelicht te laten.

Aan de heffingskant is kennelijk het introduceren van conflictgevoelige termen geen bezwaar. De belastingplichtige moet — tot op de dag van vandaag — maar tot de Hoge Raad toe procederen om de omvang van een begrip nader omlijnd te krijgen. Zo is het begrip ‘winst’ uitgekristalliseerd door de activiteiten van honderden ondernemers die hun gelijk eerst bij de Hoge Raad konden krijgen. Zodra de belastingplichtige echter van een aftrek zou kunnen profiteren, wordt de (voor een deel zelf gecreëerde) conflictgevoeligheid ten tonele gevoerd. Als de wetgever conflictgevoelige bepalingen wil verminderen, kan ik hem zonder enige moeite tientallen heffingsartikelen noemen.

**b.** Het tweede argument van de bewindslieden is de relatief beperkte en afnemende betekenis van de werkelijke kostenaf trek, doordat ongeveer slechts

twee procent van de werknemers hiervan gebruik maakt. Terecht voert Stevens (*Weekblad* 1999/6356, blz. 1225-1251) aan dat dit eerder een argument is om de aftrek te handhaven.

De onzinnigheid van het argument van de bewindslieden springt in het oog indien men dit argument ook aan de heffingskant zou toepassen. Aanmerkelijkbelangwinst en inkomsten uit andere werkzaamheden komen bij minder dan twee procent van de belastingplichtigen voor.

Tientallen specifieke regelingen (zeevaart, tante Agaath) hebben

**‘Het is volstrekt onwaarschijnlijk dat een universiteit kan voorzien in de literatuurbehoefte van zijn wetenschappelijke staf’**

slechts betrekking op een kleine groep belastingplichtigen. Af-schaffen die boel!

**c.** Het meest abjecte argument van de bewindslieden is dat het schrappen van de kostenaf trek een grondslagverbreding oplevert die aangewend kan worden voor de financiering van de nieuwe tariefstructuur. Op grond van ondeugdelijke doelmatigheidsgronden en zonder een argumentatie waarbij het woord ‘rechtvaardigheid’ ook maar op de meest vage wijze in de mond wordt genomen, levert deze kleine groep van werknemers — zoals reeds eerder opgemerkt —

**‘Mocht de echte kostenaf trek geschrappt blijven, dan stel ik mijn hoop op de Hoge Raad’**

hiervoor 0,45 miljard in; evenveel als alle vermogensbezitters bij elkaar meer opbrengen.

Het verschil tussen de opbrengst van de vermogensrendementsheffing en de afgeschafte vermogensbelasting is volgens de memorie van toelichting, blz. 57, immers ook 0,45 miljard.

Indien Financiën naar middelen voor de nieuwe tariefstructuur zoekt, zou ik willen aanbevelen het salaris van de top van Financiën te halveren. Alle argumenten van de staatssecretaris dat dit niet juist zou zijn, zullen ook van toepassing blijken te zijn op het schrappen van de echte kosten van werknemers.

**d.** In de memorie van toelichting komt niet meer als argument naar voren dat de kostenaf trek niet nodig is, omdat de werkgever de redelijke kosten wel zal vergoeden. Ik ga daar toch nog even op in. In CAO-verhoudingen lijkt dit niet onaanvaardbaar, maar daar liggen de problemen niet. Voor andere verhoudingen dient men respect te hebben voor de wijze

voor de pseudo-werknemers is de veronderstelling van een voorziening door de inhoudingsplichtige onzinnig.

De onevenwichtigheid blijkt ook uit het feit dat een alimentatiegerechtigde wel de kosten van een procedure over de hoogte van de alimentatie kan aftrekken (art. 3.5.9, waarin het conflictgevoelige gebruikelijkheidscriterium toch nog is opgenomen) en een werknemer niet aan een aftrek toekomt voor de kosten van een procedure tegen zijn werkgever over zijn ontslag of de hoogte van zijn salaris.

Nu de budgettaire opbrengst van het schrappen van de aftrek voor de werkelijke kosten — overigens zonder serieuze reflectie — tot het beton van het Regeerakkoord behoort, moet men het ergste vrezen. Mijn hoop op een beter inzicht bij de regeringspartijen is daarom klein. Maar ook zij moeten beseffen dat het schrappen van de echte kosten niets anders dan pure gemakzucht is. Met ‘robuuste rechtvaardigheid’ heeft dit werkelijk helemaal niets te maken.

Mocht de echte kostenaf trek toch — binnen de demonie van het Regeerakkoord — geschrappt blijven, dan stel ik mijn hoop op de Hoge Raad, die met een beroep op het gelijkheidsbeginsel deze gemakzucht van de wetgever kan bestrijden. ◀

Prof.dr. J.E.A.M. van Dijk, emeritus hoogleraar belastingrecht aan de Katholieke Universiteit Brabant

Fragmenten overgenomen uit: *Weekblad* 1999/6359, 21 oktober 1999

## Prijs voor Ad van der Woude

Emeritus hoogleraar Ad van der Woude van de leerstoelgroep Agrarische geschiedenis heeft op 5 oktober de *Gyorgy Ranki prize* gekregen voor het beste boek in economische geschiedenis van Europa, gepubliceerd tussen 1996-1998. Deze prijs wordt eens in de drie

jaar toegekend door de Amerikaanse *Economic History Association*. Van der Woude heeft deze prijs gekregen voor het boek *The first modern economy; success, failure, and perseverance of the Dutch economy, 1500-1815*, dat hij samen met zijn collega Jan de Vries heeft geschre-

ven en dat in 1997 bij Cambridge University Press is verschenen.

In het Nederlands is dit boek verschenen bij uitgeverij Balans onder de titel *Nederland 1500-1815. De eerste ronde van moderne economische groei*. Dit boek is een menging van de historische

werkwijze van de Wageningse school met de *New economic history*. Het beschrijft en analyseert de Nederlandse economische geschiedenis en laat de relevantie ervan zien voor onze huidige problemen. ◀

(bron: *WB*, weekblad voor Wageningen Universiteit)

AANDACHT VOOR POSITIE WETENSCHAPPERS OP VAWO-BIJEENKOMST

# Gebrek aan perspectief bedreigt academische loopbaan

**“Waarom reageren wij zo braaf,” vroeg prof.dr. L. Leertouwer zich af tijdens de VAWO-bijeenkomst over de toekomst van de academische loopbaan. “Wij moeten duidelijk maken wat de kerntaken zijn van de universiteit: onderwijs, onderzoek en soms bestuur. Het gaat dus niet om al die managers die de laatste tijd de dienst zijn gaan uitmaken.” Prof.dr. C.A. de Lange ondersteunde deze opvatting: “De toenemende baasjescultuur belemmert het onderwijs.” En mw. dr. H. de Hoop waarschuwde: “Door gebrek aan perspectief verlaat talent de universiteit.”**

De VAWO-discussiebijeenkomst op 30 november maakte een ding zeer duidelijk: gebrek aan perspectief bedreigt de academische loopbaan en de kwaliteit van onderwijs en onderzoek. Leertouwer (oud-rector magnificus Universiteit Leiden) gaf toe dat zijn standpunt wat conservatief was: “Elke universitaire loopbaan hoort gebaseerd te zijn op de drie kerntaken onderwijs, onderzoek en bestuur.”

Daarnaast sprak hij de vrees uit dat er in het komende decennium gaten zullen vallen in de personele bezetting. “We moeten er naar streven de kwaliteit van het onderwijs hoog te houden. Door een deel van het personeel de mogelijkheid te bieden vervroegd uit te treden, kan jong talent de universiteit binnengehaald worden. De nu aantredende generatie van medewerkers moet wel een goed perspectief krijgen. ‘Wegwerp-onderzoekers’ zijn een schande voor de universiteit.”

## MANAGEMENTLAAG

De Lange (Universiteit van Amsterdam, faculteit scheikunde) stelde dat een academische loopbaan vroeger veel perspectief bood. “Nu de universiteiten bestuurd worden door managers

gaat toch om onderwijs en onderzoek? Een bijkomend nadeel van de managementlaag is dat de overhead is toegenomen en daardoor veel geld opsloort. Waarom is er niet wat meer vertrouwen in het zelfsturende vermogen van de medewerkers?”

## TELETUBBIES

Drs. J.P.C. Wichers, adviseur van het VAWO-bestuur, reageerde dat zijn vereniging al geconstateerd heeft dat het de verkeerde kant opgaat ‘met al die managers’. Maar de problematiek moet wat hem betreft verder concreetiseerd worden. “Er worden oplossingen geboden die geld kosten, dat is een probleem want hoe komen we aan geld?” Leertouwer vulde aan: “We moeten geen ad hoc oplossing bedenken. We moeten groeien naar een evenwichtige personeelsopbouw in de universiteiten: niet alleen getalenteerde teletubbies of alleen grijze muizen die eigenlijk achter de geraniums horen te zitten. Het gaat erom talent binnen te halen en te behouden en om universiteiten zo in te richten dat ze de internationale concurrentie aankunnen.”

De universiteit zal zeker aan het imago moeten werken. Volgens de zaal was er ook wel een en ander bij te stellen wat betreft de beeldvorming van de wetenschapper.

“Die zit op kosten van de gemeenschap zijn hobby uit te oefenen,” aldus een van de reacties.

## POSITIE POSTDOCS

Mw. dr. H. de Hoop (voorzitter Landelijk Postdoc Platform)

ging in op de positie van postdocs. “Al ben je nog zo goed, geef je tien jaar college en verzorg je internationale publicaties, een vaste aanstelling zit er voor de meesten niet in. Als gevolg van deze onzekerheid

postdocs,” vervolgde De Hoop, “moet niet overdreven worden. Er zijn wel uitwisselingsnetwerken, maar mensen moeten op basis van vrijwilligheid daaraan kunnen meedoen. De universiteit moet deze mensen toch een



Discussiebijeenkomst van de VAWO op 30 november jl.

maakt een deel de overstap naar het bedrijfsleven. Het loopbaanbeleid moet niet alleen anticiperen op de pensioneringsgolf over tien jaar, maar erop gericht zijn om wetenschappelijk talent te behouden. Daarom moet er perspectief geboden worden. Mensen vallen nu gewoon buiten de boot omdat ze een ‘wachtgeldrisico’ vormen.”

“In de huidige situatie vormen de wachtgeldregelingen en de beperkingen van het aantal en de duur van tijdelijke aanstellingen voor postdocs geen garantie voor zekerheid, maar juist een obstakel in de loopbaanopbouw. Weinig mensen krijgen de kans om door te stromen en een loopbaan op te bouwen. Mensen die een fors aantal jaren als postdoc gewerkt hebben, lopen de kans zomaar op de keien te komen staan.”

De gewenste flexibiliteit van

loopbaan bieden met een voldoende waardige aanstelling.”

## AANTREKKELIJKE WERKGEVER

Het gevaar van de ontwikkelingen is dat studenten de universiteit niet meer als een aantrekkelijke werkgever zien, was de conclusie uit de zaal. Ook dat is een probleem dat de komende jaren aandacht zal vragen.

De Hoop vatte samen: “Universiteiten moeten concurreren op de arbeidsmarkt met betere arbeidsvoorwaarden, salaris en vooral perspectief.”

Wichers concludeerde namens de VAWO: “Het is duidelijk dat er veel moet gebeuren. De vraag is hoe. In de follow-up zal de VAWO een concrete inbreng verzorgen. Het is een onderwerp dat constante aandacht verdient.”

MARION BUSSCHER,  
WERKZAAM BIJ DE CMHF

## ‘Het gaat erom talent binnen te halen en te behouden’

zijn bepaalde verantwoordelijkheden bij de wetenschappelijke staf weggehaald. Dat is jammer, want het neemt motivatie weg bij mensen. De managers denken dat hun werk onmisbaar is voor de universiteit. Maar het

MEDEDELINGEN VAN DE VAWO

# Informatie die u niet mag missen!

Op 30 november jl. zijn in de VAWO-ledenraadsvergadering een aantal besluiten genomen die voor u als lid van de VAWO van belang zijn.

In de media is al veel aandacht besteed aan de belastingplannen van Vermeend (zie ook elders in dit nummer).

## CONTRIBUTIE

Nu het er naar uitziet dat de affrekbaarheid van beroepskosten met ingang van 2001 drastisch zal worden beperkt, heeft dit ook consequenties voor de kosten van lidmaatschappen van vakverenigingen waaronder ook de VAWO-contributie. De VAWO heeft aan haar accountant de vraag voorgelegd of 'vooruitbetaling' van de VAWO-contributie in het jaar 2000 nog enig soelaas biedt.

Het wordt inderdaad door de meeste belastinginspecteurs geaccepteerd om contributies tot vijf jaar bij vooruitbetaling te voldoen, zodat u hiermee in 2000 fiscaal voordeel kunt behalen. Door hiervan gebruik te maken bent u tot 2005 versoond van toekomstige contributieverhogingen.

Eenmaal vooruitbetaalde contributie zal echter niet worden gerestitueerd.

## ACCEPTGIRO

In januari ontvangt u de acceptgirokaart voor de contributie over het jaar 2000. Indien u aan

de VAWO een machtiging heeft verstrekt om de contributie jaarlijks te innen, zal deze rond 1 maart van uw rekening worden afgeschreven.

Mocht u van de mogelijkheid gebruik willen maken om de contributie voor een aantal jaren vooruit te betalen, wilt u dit dan via een eigen opdracht doen met vermelding voor welke jaren u betaalt, zodat wij dit administratief goed kunnen verwerken.

Helaas is de VAWO door verhoging van de contributieafdracht aan de CMHF genoodzaakt dit door te vertalen in de VAWO-contributies voor het jaar 2000. Behalve de af te dragen contributie per lid, wordt ook het collectieve abonnement op *Commentaar* met f 6,- per lid verhoogd. Dit voornemen noodzaakt de VAWO, conform het besluit van de VAWO-ledenraad, de contributie te verhogen, zoals bij de begroting 2000 (zie *Vawo Visie* nr. '99/3) is aangegeven.

Hieronder treft u het contributieverzicht 2000 aan:

De contributies zijn gerelateerd aan uw bruto-maandsalaris en bedragen tot een bruto maandsalaris

tot f 4610,00  
f 230,00 of  
f 20,00 per maand  
tot en met f 7109,00

f 275,00 of  
f 24,00 per maand

vanaf f 7110,00  
f 340,00 of  
f 29,50 per maand

(Bij betaling per maand dient u de VAWO een machtiging te verstrekken, die wij op uw verzoek zullen toezenden)

De contributie voor aio's en oio's bedraagt f 85,00 per jaar.

De contributie voor het bijzonder lidmaatschap bedraagt:

inclusief toezending van *Vawo Visie* f 65,00

exclusief *Vawo Visie* f 55,00

## BIJZONDER LIDMAATSCHAP

Het bijzonder lidmaatschap staat open voor degenen die wegens wachtgeld, FPU/pensioenering niet meer in dienst zijn van de universiteit/onderzoekinstelling of academisch ziekenhuis. Het ledental op 3 januari geldt als peildatum voor de te betalen contributieafdracht aan de CMHF. Omdat 'bijzondere' leden niet aan de CMHF worden doorverbonden is het in uw financieel belang dat mutaties vóór 1 januari aan de VAWO worden gemeld.

Welk belang heeft u nog bij een bijzonder lidmaatschap?

Betrokkenen die in 1996 getroffen werden door de anticumulatieregeling uit het BWOO konden als bijzonder lid van de

expertise van de VAWO-juristen gebruik maken om de korting in een ronde van bezwaarschriftenprocedures, via de sector Bestuursrecht van de Arrondissementsrechtbank tot aan de Centrale Raad van Beroep aan te vechten. Voor de leden met een SBK-I- en SBK-II-ontslag heeft dit tot een gunstig resultaat geleid.

## VERZEKERINGEN

Verzekeringen die via het collectief Ohra-contract resp. bij Het Zilveren Kruis lopen, kunnen voor wat betreft uw ziektekostenverzekering tot uw 65-ste jaar worden gecontinueerd.

In het kader van profilering van de VAWO/CMHF zal in de maanden februari en maart een grote ledenwerfcampagne bij de instellingen worden gevoerd.

Laat u door uw plaatselijke vertegenwoordigers informeren over de activiteiten van de VAWO en denk ook eens aan uw eigen belang, ook al lijkt er nu geen wolkje aan de lucht.

## KORTING

Wanneer u vóór 1 juli 2000 lid wordt van de VAWO geldt voor het contributiejaar 2000 een korting van maximaal 2000 stuivers. Voor u als aio/oio betekent dit dat u tot 31 december 2000 gratis lid bent van de VAWO.

## Werkgroep buigt zich over auteursrecht

Op maandag 1 november vond er in de Jaarbeurs te Utrecht een discussiemiddag plaats over het heikele punt van de auteursrechten. De VAWO had er eerder op 15 juni van dit jaar een symposium aan gewijd.

De organisatie lag ditmaal in handen van de Stuurgroep IWI (Innovatie van Wetenschappelijke Informatievoorziening),

een bestuurlijk platform van de Nederlandse universiteiten, de KNAW, NWO en de Koninklijke Bibliotheek.

Het bleek vooral een thuiswedstrijd voor de universiteitsbestuurders te zijn. Vanaf het spreekgestoelte werd het werknemersstandpunt althans door niemand verwoord. Het werkelijke debat zal dus elders moeten worden voortgezet.

Zoals bekend staat in de CAO voor de Nederlandse universiteiten dat de partijen ten aanzien van het onderwerp 'auteursrecht' afspraken zullen maken; daarbij rekening houdend met zowel de belangen van de werknemer als de instelling.

De te realiseren oplossing zal geen afbreuk mogen doen aan de academische vrijheid en ook niet aan de personeelsgebonden

rechten van de werknemer.

In een vergadering met de VSNU is op 6 december jl. een technische, paritair samengestelde werkgroep ingesteld, die op korte termijn zijn bevindingen aan de CAO-tafel zal aanbieden.

Van de werknemerskant nemen deel de heren Remko Koopman (CMHF) en Martin van Gessel (CFO).

**VAWO**

Vereniging van en voor personeel aan de universiteiten en onderzoeksinstituten.

De VAWO maakt zich sterk voor de belangen van dit personeel. Zij doet dit in alle medezeggenschapsorganen, zoals het georganiseerd overleg en de ondernemingsraad; en op alle terreinen die in het belang van de leden zijn.

Ook besteedt de VAWO aandacht aan individuele kwesties, zoals aanstellingen, bevorderingen en ontslag.

De VAWO doet meer dan alleen pure belangenbehartiging voor haar

leden. Zij waakt ook over de kwaliteit van het universitair onderwijs en onderzoek in het belang van zowel personeel als universiteit.

De VAWO is aangesloten bij de CMHF waardoor zij medepartij is in de CAO-onderhandelingen.

**Directeur**

Mw. mr. J.L. Waayenberg

**Juridisch stafmedewerkster**

Mw. mr. Y.C. Scheepers

**Chef de bureau**

Thea de Groot

**Bestuur**

prof.dr. R.P. Zuidema (voorzitter),  
mw. dr. A.J. Vrugt (secretaris), dr.  
J.G. Groenendijk (penningmeester),  
dr. B.J.S. Hoetjes, mr. ir. A. Rijlaarsdam,  
drs. P.F.M. Fokkink, drs. H.J.J. Swarte

**Contactpersonen****Universiteit van Amsterdam**

mw. dr. A. Hakkenberg  
tel. (020) 525 4043  
e-mail: a.hakkenberg@frw.uva.nl

drs. J. den Haan  
tel. (020) 525 4658  
e-mail: hans.den.haan@let.uva.nl

**Vrije Universiteit Amsterdam**

dr. B. Overdijk  
tel. (020) 444 8143  
e-mail:  
B.Overdijk.med-chem@med.vu.nl

**Technische Universiteit Delft**

mr. ir. A. Rijlaarsdam  
tel. (015) 278 3556  
e-mail: a.rijlaarsdam@wtm.delft.nl

**Technische Universiteit Eindhoven**

ir. P.A.F.M. Goemans  
tel. (040) 247 3698  
e-mail: p.a.f.m.goemans@tue.nl

**Rijksuniversiteit Groningen**

dr. R. de Groot  
tel. (050) 363 6578  
e-mail: r.de.groot@ppsw.rug.nl

**Open Universiteit Heerlen**

mw. drs. M.E. Bitter  
tel. (045) 576 2636  
e-mail: marlies.bitter@ouh.nl

**Katholieke Universiteit Brabant**

drs. H.J. Klok  
tel. (013) 466 2318  
e-mail: h.j.klok@kub.nl

**Universiteit Maastricht**

dr. P.M. Frederik  
tel. (043) 388 1281  
e-mail:  
peter.frederik@elmi.unimaas.nl

**Universiteit Leiden**

dr. B.J.S. Hoetjes  
tel. (070) 324 5384  
e-mail: bhoetjes@clingendael.nl

**Katholieke Universiteit Nijmegen**

prof.dr. L. de Blois  
tel. (024) 361 2198  
e-mail: l.deblois@let.kun.nl

**Erasmus Universiteit Rotterdam**

drs. J. Maat  
tel. (010) 408 1327  
e-mail: jmaat@few.eur.nl

**Universiteit Twente**

drs. P.F.M. Fokkink  
tel. (053) 489 3309  
e-mail:  
p.f.m.fokkink@wmw.utwente.nl

**Universiteit Utrecht**

dr. W.J.M. Peeters  
tel. (030) 253 6182  
e-mail: wim.peeters@let.ruu.nl

**Universiteit Wageningen**

dr. ir. B.J.M. Verduin,  
tel. (0317) 483 093; e-mail:  
dick.verduin@medew.viro.wau.nl

**Lidmaatschap**

Het lidmaatschap kan ieder gewenst moment ingaan en eindigt per 31 december. De contributie is gerelateerd aan het bruto-maandsalaris.

**Contributie**

De contributiebedragen voor 2000 zijn als volgt:

	per jaar	per maand	
			(bij automatische incasso)
tot	f 4610,00	f 230,00	f 20,00
tot en met	f 7109,00	f 275,00	f 24,00
vanaf	f 7110,00	f 340,00	f 29,50

Bijzondere contributies voor:

- Aio's en oio's: f 85,- per jaar
- Bijzonder lidmaatschap\*: f 55,- exclusief toezending *Vawo Visie*;  
f 65,- inclusief toezending *Vawo Visie*

\* Het bijzonder lidmaatschap staat open voor diegenen die door FPU/pensionering, IP of wachtgeld niet meer in actieve dienst zijn bij de universiteit.  
Postrekening VAWO: 1310307 ten name van Penningmeester VAWO te Utrecht

# Ja, noteert u mij als **VAWO**-lid

Ondergetekende: \_\_\_\_\_

Titel: \_\_\_\_\_ Voorletters \_\_\_\_\_ m/v \_\_\_\_\_

Adres: \_\_\_\_\_

Postcode: \_\_\_\_\_ Woonplaats: \_\_\_\_\_

Geboortejaar: \_\_\_\_\_

Bank- of gironummer: \_\_\_\_\_

Universiteit \_\_\_\_\_ Tel. werk \_\_\_\_\_

E-mailadres: \_\_\_\_\_

Faculteit: \_\_\_\_\_

Instituut/laboratorium/dienst: \_\_\_\_\_

Contributiebedrag: \_\_\_\_\_

**Geeft zich op als lid van de VAWO**

Handtekening: \_\_\_\_\_ Datum: \_\_\_\_\_

Stuur dit aanmeldingsformulier vandaag nog in een ongefrankeerde envelop naar: VAWO, Antwoordnummer 317, 3500 JZ Utrecht.