

VAWO

'004

VISIE

VAWO VOOR KWALITEIT AAN DE UNIVERSITEIT

IN DEZE VAWOVISIE

PAG. 2

Commentaar door Roel Zuidema

Het bachelor-mastersysteem:
hinken op twee gedachten

PAG. 3

Fors koopkrachtverlies door het vervallen van de beroepskostenaftrek

PAG. 5

Interview met een pionier:
ir. 'Dick' Scholten neemt afscheid van Universiteit Twente

PAG. 6

Vizier

Column van René Hoksbergen

ARBEIDSVORWAARDEN

PAG. 7

Overheidspensioensysteem onder druk: de franchiseproblematiek

PAG. 8

Strijd over de ziektekosten nadert zijn einde

PAG. 9

VAWO-bestuur vraagt leden steun op weg naar betere CAO in 2002

Verandering in onderwijsarbeidsmarktbeleid en positie SoFoKles

PAG. 11

VAWO-symposium: afhankelijkheid van derde geldstroom stelt wetenschappelijke integriteit op de proef

PAG. 13

De onherbergzaamheid van universiteiten voor vrouwen

PAG. 14

Besluiten van de VAWO-ledenraad van 28 november

VAWO-voorzitter Roel Zuidema neemt afscheid als hoogleraar

Denk mee met uw VAWO!

De VAWO roept haar leden op mee te denken over de thema's en standpunten die de VAWO bij de volgende CAO-onderhandelingen kan inbrengen.

ZIE PAGINA 9

EFFECT NIEUW BELASTINGSTELSEL VOOR VELEN NEGATIEF

Het sprookje van Vermeend is uit

Op de drempel van de invoering van het Belastingplan 2001 is er alom onrust te bespeuren. Voor steeds meer mensen wordt het duidelijk dat Vermeends sprookje van 'lastenverlichting en vooruitgang voor iedereen' wel eens verkeerd kan uitpakken. Van vele kanten komen negatieve meldingen. Inmiddels is het wel duidelijk dat de beoogde 'vereenvoudiging' op z'n zachtst gezegd in z'n tegendeel is ontaard.

Met een immense voorlichtingscampagne tracht de belastingdienst het ondoorzichtige en deels onbegrijpelijke stelsel van heffingen en toekenningen aan de burger te brengen. Interessant is het dat nu reeds wordt gewaarschuwd dat de loonbetaling in januari wel eens tegen kan vallen en dat sommigen er tegen hun verwachting in op achteruit kunnen gaan. Dat ligt dan volgens de overheid vanzelfsprekend aan betrokkenen zelf, want dan zijn de benodigde formulieren niet goed ingevuld, maar toch!

BEROEPSKOSTEN

De VAWO houdt de ontwikkelingen nauwkeurig in de gaten, omdat het wegvallen van de aftrek van beroepskosten voor een belangrijk deel van onze achterban een direct effect op het netto-inkomen zal hebben. CMHF-medewerker Remko Koopman geeft op pagina 3 voorbeelden op grond van berekeningen, die de Unie MHP heeft gemaakt.

Uiteindelijk zullen op het niveau van het jaarinkomen de gevolgen pas echt helder worden. De VAWO zal er bij de CMHF-sector WO op aandringen om zo veel mogelijk feitenmateriaal te verzamelen, teneinde de in de CAO overeengekomen studie naar de effecten van het afschaffen

van de beroepskostenaftrek te onderbouwen.

Het VAWO-bestuur heeft besloten ter voorbereiding van het CAO-overleg in 2002, intern een discussie op gang te brengen over de inzet van de VAWO bij dat overleg. Nu we heel direct medeverantwoordelijk zijn voor de onderhandelingen, moeten we het idee laten varen dat dit soort zaken niet echt onze aandacht behoeven.

In CMHF-commentaar van november staat op pagina 4 en 5 het CMHF-advies aan de sectoren inzake de CAO's voor dit jaar. Wellicht vormt dat een inspiratiebron om te laten weten wat er nu specifiek bij de universiteiten moet gebeuren. Reageer dus. In het zomernummer van VAWO Visie zullen we ruim baan geven aan de ideeën van onze leden over de inzet bij de CAO. (PF) ◀

Hou 15 mei vrij

De 59ste Ledenraadsvergadering van de VAWO wordt gehouden op dinsdag 15 mei 2001 te Leiden om 13.30 uur en zal ook deze keer weer worden gevolgd door een openbaar symposium. Reserveer nu reeds de datum in de agenda's!



Wennen aan een CAO

Universiteiten raken langzamerhand gewend aan een CAO. Aan werkgeverszijde treedt de VSNU namens openbare en bijzondere universiteiten op als één partij. Aan werknemerskant zijn er verschillende partijen: naast de CMHF (waarbinnen de VAWO) zijn er drie andere werknemersorganisaties. Het beeld is dus dat van één partij tegenover vier partijen. Gemakkelijk verbindt zich hieraan de gedachte dat de VSNU bij de bepaling van primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden op grond van deze organisatiewijze een sterkere

positie inneemt dan werknemers. Toch is dat niet het hele verhaal. Bij de discussies over de ambtenarenstatus bij de laatste CAO-onderhandelingen kwam dit naar voren. De VSNU zette hoog in door die kwestie een breekpunt te noemen, kwam daar later toch wat op terug en kon toen in de kortste keren tot een principe-akkoord komen met de werknemersvertegenwoordigers. Wellicht lag dit aan interne nuanceringen van standpunt binnen de VSNU, in combinatie met een zeer uitgesproken

gezaamenlijk optreden van de vier werknemersorganisaties bij dit onderwerp. Daarmee is aangeduid dat de krachtsverhoudingen bij de CAO-onderhandelingen evenwichtiger zijn dan de getalsverhouding zou doen vermoeden. Zeker is hiermee nog niet alles gezegd, want er blijft de indruk van een soort schijnvoorstelling bestaan. De werkgevers zijn immers voor hun financiële speelruimte in belangrijke mate afhankelijk van de rijksoverheid en moeten met een beperkte bewegingsvrijheid opereren.

Des te meer is het van belang dat universitair personeel kiest voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie en meer in het bijzonder acht slaat op een duidelijke verankering van die organisatie in het universitaire werkveld. DE VAWO kan op dat punt zeer goed voor de dag komen, zowel in ideële zin als wat betreft de belangenbehartiging voor de gezamenlijke en individuele leden.

ROEL ZUIDEMA

HET BACHELOR-MASTERSYSTEEM

De kunst van veranderen door behoud van het bestaande

In Nederland is het hinken op twee gedachten tot ongeëvenaarde hoogten gestegen en tot grote politieke vaardigheid ontwikkeld. Dat zien we terug nu we in Europa het undergraduate-graduate-stelsel (UGS in ICT-jargon) voor universitaire curricula gaan invoeren als gevolg van de reeds eerder in VAWO Visie besproken 'verklaring van Bologna'.

De Bologna-verklaring moest het feit verhullen dat de ondertekenaars niet op de hoogte waren van elkaars hoger onderwijsstelsels. In de veronderstelling dat wanneer we iets hetzelfde noemen dat dan ook voor gelijke inhoud staat, gaat dat stelsel in het al typisch mondiale Nederlands 'Bachelor-Master'

diploma's wordt bewerkstelligd, kunnen nog wel eens bedrogen uitkomen.

Zelfs binnen Nederland kan er geen duidelijkheid worden verkregen in de diplomastrijd tussen het hoger-beroepsonderwijs en het wetenschappelijk onderwijs. We gaan weer interessante tijden tegemoet.

HALFFABRIKAAT

Het politieke compromis zal wel weer zijn dat we in Nederland vier diploma's gaan krijgen, respectievelijk hbo- en wo-bachelor en hbo- en wo-master, waarvan slechts de diplomaatitel dezelfde is, maar het niveau verschillend. Nederland is een 'master' in het vermijden van keuzen!

Werkgevers spreken reeds over 'bachelor' als 'half-fabriek'. En in het kader van de opleidingsdevaluatie gloort het perspectief van bachelorartsen et cetera, teneinde door

de politiek gecreëerde arbeidsmarktproblemen op te lossen. Vergeet dan maar dat studenten zo'n diploma als begerens-

waardig zullen gaan beschouwen.

IN ERE HERSTELD

Via de bachelortitel wordt de traditionele kandidaatsbul in ere hersteld. De mastertitel wordt vergelijkbaar met het doctoraal, dat na vier of vijf jaar (de cursusduur heeft volgens de minister géén invloed op niveau en kwaliteit!) wordt verkregen. De minister beoogt invoering in uiterlijk 2004, mogelijk in 2003.

HAANTJE-DE-VOORSTE

Tussen universiteiten is inmiddels het 'haantje-de-voorste'-spelletje begonnen rond de vraag wie het eerste B&M-ei heeft (uit)gevonden. Kennelijk geïnspireerd door computersimulaties van de werkelijkheid, introduceerde een topambtenaar de nieuwe aardrijkskundige gedachte dat de Nederlandse onderwijsdelta 'een hoogvlakte met hier en daar een piek' moest worden. Nu is 'hier en daar een

piek' voornamelijk de aanduiding voor de financiële bijdrage van de overheid aan de invoering van het nieuwe stelsel, maar de metafoor is duidelijk. "U wor-

**De minister
tracht het nieuwe stelsel
te gebruiken om
ingangselectie en
kwaliteitsvermindering
aanvaard te krijgen**

stelt en ik kom boven", denkt de overheid.

TERUGTREDEN

Tot nu toe financierde de overheid vier- en vijfjarige doctoraalstudies aan universiteiten. De invoering van B&M wordt aangegrepen om de overheid verder te laten terugtreden en slechts de bachelorfase te laten financieren. Schoorvoetend tracht de minister daarmee het nieuwe stelsel te gebruiken om ingangselectie en kwaliteitsvermindering aanvaard te krijgen. Minister, wees een vent en open het debat daarover. (PF) ◀

**"U worstelt
en ik kom boven",
denkt de overheid**

heten, als aanduiding voor het te behalen resultaat. Diegenen die verwachten dat hierdoor internationale vergelijkbaarheid van

NIEUW BELASTINGSTELSEL DUPEERT VELE WETENSCHAPPERS

Koopkrachtverlies door vervallen aftrek beroepskosten kan tot 10 procent oplopen

Op verzoek van de VAWO/CMHF heeft de Unie MHP berekeningen gemaakt waaruit blijkt dat het wegvallen van de aftrekpost beroepskosten kan leiden tot een negatieve ontwikkeling van de koopkracht van maar liefst 10 procent. De VAWO/CMHF vindt dat dergelijke inkomensverliezen ten gevolge van het nieuwe belastingstelsel moeten worden gecompenseerd.

In dit artikel worden de hoofdlijnen van het per 1 januari van kracht wordende belastingstelsel op het gebied van de beroepskostenaftrek geschetst en enkele rekenvoorbeelden gepresenteerd.

Wetenschappers maken vaak beroepskosten die niet of niet geheel door de werkgever worden vergoed, terwijl die kosten toch worden gemaakt om de dienstbetrekking zo goed mogelijk uit te voeren. Tot dusver konden de gemaakte beroepskosten bij de belastingaangifte van het inkomen worden afgetrokken. Op die manier werd een gedeelte van de gemaakte kosten 'teruggeclaimd'. Na invoering van het nieuwe belastingstelsel is dat echter *niet* meer mogelijk.

PROTESTEN

De aftrekpost beroepskosten sneuvelde bij de behandeling van het nieuwe stelsel in de Tweede Kamer. Dit ondanks protesten van verscheidene beroepsorganisaties, waaronder de VAWO. De gedachte van de wetgever achter het schrappen van de beroepskostenaftrek is de veronderstelling dat de werkgever de beroepskosten behoort te dragen.

In het nieuwe stelsel kan de werkgever (net als thans het geval is) kosten die gewent zijn voor de uitoefening van de werkzaamheden – zoals congresbezoek, de aanschaf van literatuur et cetera – belastingvrij vergoeden. In de praktijk vergoeden de financieel minder draagkrachtige faculteiten lang niet alle redelijkerwijze gemaakte beroepskosten. Meer kapitaalkrachtige

faculteiten of capaciteitsgroepen/vakgroepen vergoeden de kosten geheel of gedeeltelijk.

ONGELIJKE BEHANDELING

Het personeel dat werkzaam is bij de minder draagkrachtige faculteiten maakt momenteel veel gebruik van de fiscale aftrekmogelijkheden. Met de invoering van het nieuwe stelsel ontstaat dus een ongelijkheid tussen degenen die de kosten van literatuur, congresbezoek, de lidmaatschappen van wetenschappelijke verenigingen en reizen verblijfskosten vergoed krijgen en diegenen die de kosten niet vergoed krijgen. Wetenschappers die de kosten niet vergoed krijgen, kunnen deze ook niet meer opvoeren als aftrekpost.

In de kamerbehandeling is dit onderwerp aan de orde geweest. Er is dus sprake van een bewuste keuze van de wetgever. Tijdens de parlementaire behandeling is het voorbeeld van een violist besproken. De leden van een orkest moeten hun dure instrument meestal zelf aanschaffen. De kosten zijn in het nieuwe stelsel niet meer aftrekbaar. Straks krijgen sommige werknemers een vergoeding, terwijl hun collega's met lege handen

staan! De vraag is of dit neerkomt op een fiscaal ongelijke behandeling die in strijd is met het gelijkheidsbeginsel. Duidelijk is dat deze materie zich leent voor veel fiscale proefprocedures.

SCHOLINGS-AFTREK

Het nieuwe belastingstelsel creëert een persoonsgebonden aftrek voor onder andere scholing. Maximaal f 33.056,- is aftrekbaar. Ook de scholingsuitga-

Unie MHP deze commissie de vraag voorgelegd of kosten van deelname aan nationale en internationale congressen, waarvan deelname vanuit wetenschappelijk oogpunt gewent is, als scholingsuitgaven in aftrek gebracht kunnen worden. Het antwoord van de Directie Wetgeving Directe Belastingen (de makers van het nieuwe stelsel) op deze vraag was ontkenkend: *Uitsluitend kosten voor congresbezoek die direct verband hou-*

1. EEN UNIVERSITAIR DOCENT

Een universitair docent (alleenverdiener in schaal 12-6) wordt in het nieuwe stelsel fors gestraft met een negatieve koopkrachtontwikkeling van 3,5 procent. Dit vanwege het feit dat de UD een deel van de beroepskosten voor eigen rekening neemt.

Bruto maandinkomen mei 2000	f	7.918,-
Loonontwikkeling juni 2000		2,8 %
Loonontwikkeling juni 2001		3,4 %
Beroepskosten erkend door de fiscus	f	10.500,-
Hypothecaire schuld eigen woning	f	300.000,-

	2000 met beroepskosten	2001	2000 zonder beroepskosten	2001
Jaarinkomen	104.290	109.331	104.290	109.331
SV-premies	3.380	3.003	3.380	3.003
Overhevelingstoelag	1.830	0	1.830	0
Vrije som	21.011	0	21.011	0
Aftrekposten	28.500	18.000	18.000	18.000
Bijstelling (incl. werkgeversbijdrage zkn)	4.846	4.988	4.846	4.988
Grondslag belasting	58.075	93.315	68.575	93.315
Heffing	22.516	25.880	27.766	25.880
Beroepskosten	10.500	10.500	-	-
Ziektekosten	2.346	2.588	2.346	2.588
Netto inkomen	67.378	67.360	72.628	77.860
Inkomensmutatie		0,0 procent		7,2 procent
Koopkrachtmutatie		-3,5 procent		3,7 procent

ven die noodzakelijk zijn om de eigen beroepskennis bij te houden, zijn in beginsel aftrekbaar. Congresbezoek zal doorgaans bijdragen aan het in stand houden van een adequaat wetenschappelijk niveau. Valt dergelijk congresbezoek met enige creativiteit als scholing aan te merken? Nee, dat is helaas bijna nooit het geval.

De Commissie Thunissen/De Waard is belast met de begeleiding van de invoering van het nieuwe belastingstelsel. Op verzoek van de CMHF heeft de

den met een studie of leertraject zijn aftrekbaar. In de geschetste situatie zal er doorgaans geen sprake zijn van een leertraject.

RAMPZALIG

Zelfs als sprake is van een leertraject, zijn de reis- en verblijfskosten niet meer aftrekbaar onder het nieuwe regiem. Dit pakt natuurlijk rampzalig uit voor wetenschappers die bijvoorbeeld hun transatlantische vluchten zelf betaalden en de kosten vervolgens aftrokken van de belasting. Ook lidmaat- ▶

2. UHD MET VEEL BEROEPSKOSTEN

In dit voorbeeld heeft een universitair hoofddocent (alleenverdiener in schaal 14-6) veel beroepskosten. Deze UHD staat een koopkrachtdaling van 7,4 procent te wachten.

Bruto maandinkomen mei 2000	f 9.058,-
Loonontwikkeling juni 2000	2,8 %
Loonontwikkeling juni 2001	3,4 %
Beroepskosten erkend door fiscus	f 18.000,-
Hypothecaire schuld eigen woning	f 400.000,-

	2000	2001	2000	2001
	met beroepskosten		zonder beroepskosten	
Jaarinkomen	119.305	124.820	119.305	124.820
SV-premies	3.380	3.003	3.380	3.003
Overhevelingstoelage	1.830	0	1.830	0
Vrije som	21.011	0	21.011	0
Aftrekposten	42.000	24.000	24.000	24.000
Bijtelling (incl. werkgeversbijdrage zkn)	5.679	5.788	5.679	5.788
Grondslag belasting	60.423	103.605	78.423	103.605
Heffing	23.690	30.375	32.690	30.375
Beroepskosten	18.000	18.000	-	-
Ziektekosten	2.346	2.588	2.346	2.588
Netto inkomen	73.719	70.854	82.719	88.854
Inkomensmutatie		-3,9 procent		7,4 procent
Koopkrachtmutatie		-7,4 procent		3,9 procent

schapskosten van wetenschappelijke verenigingen kunnen niet aangemerkt worden als scholingsuitgaven.

HAND OP DE KNIP

In de CAO-onderhandelingen hebben de VAWO en de CMHF getracht een oplossing voor bovengeschetst probleem te vinden door te pleiten voor een vergoeding voor (redelijkerwijze) gemaakte beroepskosten. De eenvoudigste manier om dit te doen is uiteraard het vergoeden van alle kosten van literatuur-aanschaf, congresbezoek, reis en verblijf et cetera, die verbonden zijn aan de uitoefening van de functie.

Een andere mogelijkheid is de toekenning van een geïndexeerd budget aan de wetenschapper waaruit hij, naar eigen inzicht, de uitgaven voor literatuur en congresbezoek betaalt. Zo kent de honoreringsregeling voor academisch medisch specialisten een budget toe aan elke specialist van waaruit hij op declaratiebasis deelname aan congresbezoek kan financieren. De Vereniging Samenwerkende Nederlandse Universiteiten (VSNU) was helaas niet bereid dergelijke regelingen te treffen en hield de hand op de knip. De universitaire werkgevers willen zelf kunnen beslissen over de

beroepsactiviteiten van de wetenschappers en dus ook over hun congresbezoek. Wel is afgesproken om de consequenties van het nieuwe fiscale stelsel in kaart te brengen en te bespreken.

Ook de Vereniging Academische Ziekenhuizen (VAZ) was niet bereid een regeling te treffen voor andere beroepsgroepen dan medisch specialisten. Op het moment van de onderhandelingen over de betreffende CAO's waren overigens lang

kosten met 10 procent. Er is geen rekening gehouden met de zogenaamde niet-standaarddefecten als gevolg van andere beperkingen van aftrekposten en de invoering van de rendementsheffing op vermogen. In de berekeningen gaat het uitsluitend om werknemers die geen vergoeding van de universiteit of het academisch ziekenhuis krijgen voor de gemaakte beroepskosten.

De CMHF heeft zeventien fictie-

niet alle aspecten van het nieuwe belastingstelsel tot in detail bekend.

BEREKENINGEN

De CMHF heeft de Unie MHP verzocht een aantal koopkrachtplaatjes te maken om de consequenties van het nieuwe fiscale regiem goed in kaart te brengen. Er is gerekend met een inflatie van 3,5 procent en een stijging van de premies voor verzekeringen tegen ziekte-

ve situaties door de Unie MHP laten doorrekenen. Daarnaast zijn er nog enkele variaties aangebracht in de hoogte van de beroepskosten en de hypotheekrente-af trek. De voorbeelden, waarvan er drie bij dit artikel worden gegeven, zijn slechts indicatief en er kunnen geen rechten aan worden ontleend. Ook kunnen er in werkelijkheid enkele verschillen optreden doordat bijvoorbeeld de overhevelingstoelage in de salarisschalen zal worden verwerkt. Als bron voor verdere discussie met de VSNU en de VAZ zijn de berekeningen van de Unie MHP echter voldoende illustratief.

ONRECHTVAARDIG

De negatieve koopkrachtontwikkelingen als gevolg van het wegvallen van de aftrekpost beroepskosten kunnen in sommige situaties zeer fors zijn. Het rechtvaardigheidsgevoel wordt niet bevredigd door de negatieve ontwikkeling van de koopkracht van degene die beroepskosten maakt, ten opzichte van de positieve inkomensontwikkeling voor degene die dat niet doet. ◀

REMKO KOOPMAN

Met dank aan drs. Eddy Hakket, beleidsmedewerker bij de Unie MHP

3. HOOGLERAAR B MET HOGE BEROEPSKOSTEN

Dit is de meest afschrikwekkende casus. Deze hoogleraar B in periodiek 10 krijgt een koopkrachtdaling van liefst 9,9 procent voorgeschoteld.

Bruto maandinkomen mei 2000	f 13.369,-
Loonontwikkeling juni 2000	2,8 %
Loonontwikkeling juni 2001	3,4 %
Beroepskosten erkend door fiscus	f 25.500,-
Hypothecaire schuld eigen woning	f 600.000,-

	2000	2001	2000	2001
	met beroepskosten		zonder beroepskosten	
Jaarinkomen	176.086	183.396	176.086	183.396
SV-premies	3.380	3.003	3.380	3.003
Overhevelingstoelage	1.830	0	1.830	0
Vrije som	21.011	0	21.011	0
Aftrekposten	61.500	36.000	36.000	36.000
Bijtelling (incl. werkgeversbijdrage zkn)	7.346	7.388	7.346	7.388
Grondslag belasting	99.371	151.781	124.871	151.781
Heffing	43.164	55.426	57.626	55.426
Beroepskosten	25.500	25.500	-	-
Ziektekosten	2.346	2.588	2.346	2.588
Netto inkomen	103.526	96.878	114.565	122.378
Inkomensmutatie		-6,4 procent		6,8 procent
Koopkrachtmutatie		-9,9 procent		3,3 procent

'DICK' SCHOLTEN BLEEF 'TWENTE' EEN BEROEPSLEVEN LANG TROUW

Pensioen voor een pionier

Toen hij er in september 1964 aantrad als wetenschappelijk medewerker van de afdeling Chemische Technologie, telde de net opgerichte Technische Hogeschool Twente zo'n honderd studenten.

Ir. 'Dick' Scholten zou 'Twente' zijn arbeidsleven lang trouw blijven en zag de TH uitgroeien tot een universiteit met 7000 studenten.

In februari gaat de pionier met pensioen.

Op 25 februari 1936 werd hij als Derk Jan geboren in het landelijke Dieren in Gelderland. Maar toen hij in zijn Delftse studententijd als muzikant begon op te treden, leek het internationalere 'Dick' hem een betere roepnaam. 'Twente' is niet de enige rode draad in zijn leven – muziek is Scholtens grote passie. Zijn vader leerde hem al jong piano en accordeon spelen. Als trombonist trad hij op met de Dixieland-bands Science City Seven (in Delft) en Salt City Stompers (in Twente). Op waldhoorn maakte hij klassieke muziek met Musica Sylvestra en het befaamde Drienerloos Blaaskwintet en hij is nu nog altijd hoornist bij muziekvereniging Wilhelmina Glanerbrug, een harmonie-orkest van hoog internationaal peil.

Er is helaas nog een derde lijn in Scholtens leven. Het werd ook getekend door de polio, die hem als 19-jarige student trof. Aanvankelijk was hij volledig verlamd, later leerde hij zich weer bewegen. Zijn leven normaliseerde zich weer in belangrijke mate. Hij kon zijn studie hervatten, trouwde, kreeg twee zoons. Nu kampt hij met naweeën van zijn ziekte, wat hem de laatste jaren al dwong om minder te gaan werken.

GEEN SPIJT

De polio doorkruiste zijn opleiding, maar in 1964 studeerde Dick Scholten toch aan de TH Delft af als scheikundig ingenieur. Decaan Vlugter van de afdeling Chemische Technologie van de nieuwe TH Twente, die hem uit Delft kende, vroeg hem om in Enschede te komen

werken en hij hapte toe. Scholten: "Daar heb ik nooit spijt van gehad. Ik heb hier alle gelegenheid gekregen om mijn werkzaamheden aan te passen aan mijn mogelijkheden en interesses."

Scholten hield zich in eerste instantie bezig met het toepassen van computers in de chemische technologie, waarover hij al tijdens zijn studie een scriptie schreef. Hij leerde studenten en later ook stafleden programmeren. "In die begintijd waren er op de TH maar vier mensen die echt konden programmeren. Wijlen professor Duyvestijn heeft ervoor gezorgd dat dat aantal snel groeide. Ik vraag me wel af of veel studenten van nu echt kunnen programmeren. De juiste knopjes indrukken, ja, maar dat is niet helemaal hetzelfde."

In 1967 stapte Dick Scholten over naar de faculteit Toegepaste

"Directeuren, managers en hoofden krijgen nu heel veel macht.

Maar wie controleert hen?"

Wiskunde, waar hij bij de leerstoel numerieke wiskunde ging werken en na enige tijd tot wetenschappelijk hoofdmedewerker promoveerde. Hij bleef aan deze faculteit verbonden, later als universitair docent. Sinds 1971 is hij bovendien stagecoördinator van de faculteit en sinds 1981 secretaris van de Centrale Stagecommissie, waarin de stagecoördinatoren van de verschillende faculteiten van de UT samenwerken. Scholten: "We hebben een groot netwerk



"Het heeft me altijd aangesproken dat de VAWO ook het belang van kwalitatief sterke universiteiten in het oog houdt" **FOTO: BERTIL ROERINK**

van relaties opgebouwd. In binnen- en buitenland, want meer dan de helft van onze studenten gaat buiten de grenzen op stage. Belangrijk is dat ze ter plekke goed begeleid worden. We doen er veel aan om goede contacten te onderhouden met de betrokken bedrijven en instellingen. Zo zit mijn opvolger Schreuder, met wie ik al een tijd samenwerk, nu in Australië."

Ir. Scholten werd toen hij in Enschede ging werken meteen lid van de VAWO. En een actief lid. "Het heeft me altijd aangesproken dat de VAWO twee doelen nastreeft en naast rechtspositie en arbeidsvoorwaarden ook het belang van kwalitatief sterke universiteiten in het oog houdt." Scholten was VAWO-bestuurder in de afdeling Twente, nam van 1968 tot '73 deel aan het georganiseerd overleg aan de toenmalige hogeschool en zat vier jaar in de afdelingsraad Toegepaste Wiskunde.

Hij kwam ook met succes – "en dankzij de steun van het VAWO-bureau en in het bijzonder mevrouw Van der Kolk" – op

voor enkele collega's die onrecht werd aangedaan. "Toen ik hier in '64 begon, bepaalden de vijf, zes hoogleraren alles. En in grote geheimzinnigheid. Sollicitatieprocedures waren niet geregeld, er stond niets over op papier. Waarom iemand al dan niet een vaste aanstelling kreeg of ontslagen werd, was volstrekt onduidelijk. Salarissen wist je ook niet. Ik heb me er voor ingezet om dat te veranderen. Daar hebben we jaren voor moeten knokken. Het heeft geresulteerd in een heel boekwerk, 'Wegwijzer Personeel', waarin alle regelingen staan op het gebied van aanstellingen, salarissen, pensioenrechten, arbeidsomstandigheden, enzovoort. Aan de situatie dat een paar mensen alles voor het zeggen hadden, kwam door de democratiseringsgolf van eind jaren zestig, begin jaren zeventig een eind. We moeten niet terug naar die situatie. Ik vind de huidige ontwikkelingen gevaarlijk. Directeuren, managers en hoofden krijgen nu heel veel macht. Maar wie controleert hen?" (AvD) ◀

Praktijkhoogleraar

Met de benoeming van Roel Pieper aan de Universiteit Twente heeft een nieuw type hoogleraar zijn intrede in het universitaire stelsel gedaan. Mensen van aanzien en praktische ervaringsdeskundigheid kunnen van groot belang zijn voor de arbeidsmarktgerichte opleidingen aan de universiteiten. In het beroepsonderwijs kenden we de praktijkdocent al langer. Maar nu hebben we ook de praktijkhoogleraar aan de universiteiten.

Loonmatiging?

Het meest opvallende aan de huidige discussie over loonmatiging is niet slechts het werkelijkheidsvreemde karakter daarvan, maar vooral dat de pleitbezorgers onverkort niet in staat blijken hun eigen inkomen te matigen. Heeft toch iets van een gesublimeerde vorm van ontbrekende zelfbeheersing.

Beneden peil

Laten we nou altijd gedacht hebben dat het zo geroemde poldermodel in Nederland uitging van gelijkwaardige partners die tot overeenstemming kunnen komen. Daarbij behoort kennelijk niet dat je



elkaar ook mag zeggen wat je van het partnergedrag vindt. Dat de overheid geen weg weet met een kritische benadering van haar optreden is tot daar aan toe. Tenslotte is de overheid nog steeds behept met het idee dat de burgers moeten vinden dat de overheid het over de burger gestelde gezag vertegen-

woordigt en daar past kritiek niet bij. Nu blijken de werkgevers die houding over te gaan nemen. Op een kritisch artikel in dit blad werd in VSNU-kring bijvoorbeeld nogal gepikeerd gereageerd. "We moeten wel weer met elkaar aan tafel", heet het dan. Dat is pas echt polder beneden peil!

Bologna na 'Bologna'

In juni '99 werd de Bologna-verklaring over het Europees hoger onderwijs getekend. Op wetenschapsgebied verdient Bologna het echter om vooral met een ander wapenfeit geassocieerd te worden: de stad herbergt de oudste universiteit van Europa. Bovendien heeft deze universiteit de beste studieresultaten van Italië. De ironie wil dat de Universiteit van Bologna nog wel eens last zou kunnen krijgen van de Verklaring. De Bologna-verklaring beoogt ondermeer een grotere internationale mobiliteit van studenten te bewerkstelligen. De Universiteit van Bologna trekt van oudsher veel buitenlandse studenten, in recente decennia vooral uit de Verenigde Staten en Griekenland. De laatste tien jaar is daar een kentering in gekomen. Griekse en andere Europese studenten kiezen steeds vaker voor opleidingen in Oost-Europa, waar het leven goedkoper is en drachme en andere EU-munten veel meer waard zijn dan in het peperdure Bologna. De universiteit vreest ook veel Italiaanse studenten te gaan verspelen, nu het gemakkelijker wordt in het buitenland te gaan studeren. Parijs of Amsterdam zijn misschien geen goedkope steden, maar wel een stuk aantrekkelijker dan het wat steriele Bologna.

Onderhandelaars in de fout

De discussie over het privaatrecht bij de CAO-onderhandelingen had nog een staartje bij de Geschillencommissie, op initiatief van de VSNU. In wezen hebben de werknemersorgani-

saties daar ongelijk gekregen. Je kunt niet luchtigjes akkoord gaan met een studie, om aan het eind van die studie niet over de uitkomsten te willen praten. Die les hebben we geleerd. Gelukkig is nu overeengekomen om het privaatrecht te beschouwen als een mogelijke oplossing voor gezamenlijk gewenste doelstellingen, die in



het ambtenarenrecht niet gerealiseerd kunnen worden. Invoering van het privaatrecht als doel, waarvan de gevolgen kunnen worden bestreden, is daarmee van de baan. Maar we moeten in de toekomst wel kritischer en zorgvuldiger bekijken waarmee we allemaal akkoord gaan als 'in studie' te nemen onderwerpen!

VAVO-symposium ziet bedreiging over het hoofd

Op de Universiteit van Messina was iedere universitaire titel te koop, zo bleek onlangs bij een politie-inval. De maffia beschikte er over een heel netwerk van professoren en docenten, die tentamenbriefjes en diploma's – tegen pittige prijzen – op de markt brachten. Collegae die tegenwerkten, werden bedreigd. De georganiseerde misdaad in Nederland weet de laatste tijd steeds vaker tot het nieuws door te dringen, maar deze bedreiging voor de integriteit van het wetenschapsbedrijf werd in de KNAW-brochure én het VAVO-symposium over wetenschapsmoraal over het hoofd gezien.

Wat is wijsheid?

Daar zaten zij dan weer, de bovenmeesters van de Universiteit van Fraudulogos te L. Er is een ernstig probleem gesignaleerd. Ook een heel oud probleem, want staan ook bovenmeesters niet aan vele verleidingen bloot? Een van de bovenmeesters, Magistra-Logista is de naam, is een verhouding begonnen met de media, een innige verhouding, en nog wel een met de meest verleidelijke ervan. Een die de alom bewonderde Pamela Anderson verre in de schaduw stelt. Omhelzingen en verregaande liefdesbetuigingen viereen hoogtij, zijn voor iedereen zichtbaar en worden in brede kringen gewaardeerd, zelfs gerespecteerd. Dit laatste is nog wel het meest bedreigend. Kan dit niet tot laconische acties leiden, die anderen doen vergeten, verdwijnen misschien wel? De bovenmeesters weten dat hoe langer en intensiever een dergelijke verhouding, des te eerder anderen worden overgeslagen, genegeerd, gewoon weggelaten, of via plagiarisus ondergedompeld. Kortheid en bondigheid zijn te prijzen, als het maar niet al té is... Magistra was te laconiek geweest, te gemakkelijk en te ijdel. Dat krijg je van al die omhelzingen en al die producten daarvan. Dan verlies je je hoofd en in de Universiteit van Fraudulogos dan ook spoedig je geest. Zo wordt dus door het bovenmeesterlijk gremium gedacht, besloten en vanzelfsprekend gehandeld. Enkelen van hén kwamen daarom óók tot zo'n innige verhouding met weer andere media. Specifieker een min-verhouding om de vele producten van mister Magistra-Logista te min-iseren. Wetenschap kent geen compromissen en zeker niet in de Universiteit van Fraudulogos. Daar moet slechts het juiste voorbeeld worden gegeven, al wordt dit slechts door enkelen zo gezien. Waar de wijsheid allengskens daalt, daar plachus hun hart en geest verkaalt (naar Staring). Quid est sapientia?

KOPPELING MET AOW ONDER DRUK

De franchiseproblematiek in de pensioenen

Het overheidspensioensysteem staat in Nederland onder grote druk. De materie is vrij ingewikkeld, maar we zullen stapsgewijs aandacht besteden aan de verschillende aspecten, te beginnen met een toelichting op de franchise. De basis voor de franchise is de AOW.

De AOW-wet dateert van 31 mei 1956 en is ingegaan per 1 januari 1957. De wet is weliswaar herhaaldelijk aangepast, waarover straks meer, doch het basisprincipe is gelijk gebleven. Iedereen is vanaf het 15de levensjaar gedurende 50 jaar verplicht verzekerd. De financiering van de AOW geschiedt via een omslagheffing, hetgeen wil zeggen dat de premieheffing voor de AOW gelijk is aan de in het jaar van premieheffing uitbetaalde pensioenen. In principe betaal je dus voor het pensioen van anderen. Dat is bij een kapitaalsdekking in een gewone verzekering anders, want dan spaar je via je premie voor een uitkering te zijner tijd.

Alhoewel je in de AOW dus niet spaart, krijg je wel 'rechten'. Voor elk jaar dat je premie betaalt, krijg je voor 2% 'recht' op een pensioen. Dat is na 50 jaar dus 100%. Ter overbrugging werd bij de invoering bepaald dat op dat moment iedereen geacht werd vanaf het 15de levensjaar de premie te hebben voldaan.

Aanvankelijk was het kostwinnersprincipe uitgangspunt voor de AOW; het pensioen ging in op de dag dat de man 65 jaar werd. In het kader van de individualisering is geleidelijk de AOW gewijzigd, waarbij uiteindelijk in 2015 de volledige individualisering zal zijn gerealiseerd. Dan heeft iedereen individueel recht op een pensioen bij het bereiken van de 65-jarige

leeftijd. Tot die tijd zitten we dus in een overgangsfase.

De veranderingen in de AOW zijn verreweg de belangrijkste oorzaak van de discussie over de franchise in de ABP-pensioe-

het ABP besloten om AOW en aanvullend pensioen als één geheel te bekijken. Dat wil zeggen dat bij het bepalen van de hoogte van het ABP-pensioen rekening wordt gehouden met de hoogte van de AOW. Omdat het ABP wél een kapitaalsdekking heeft, moest op een of andere wijze in de premieheffing voor het ABP-pensioen de AOW worden ingebouwd.

slag, vanwege de inbouw van de AOW in het uiteindelijke ABP-pensioen.

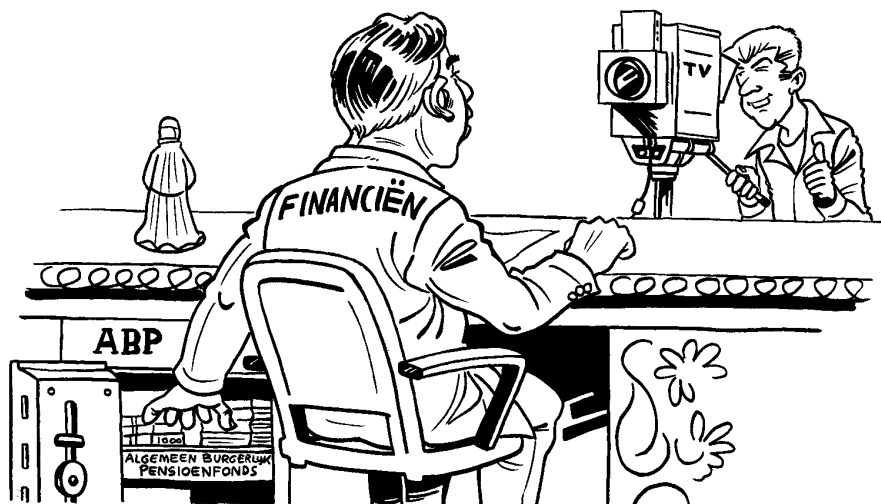
RECHTVAARDIGHEID

De inbouw van de AOW in het ABP-pensioen heeft van oudsher iets onrechtvaardigs. Immers, de jaren dat er geen ABP-pensioen is opgebouwd, doch wél AOW-rechten op basis van premieplichtigheid, worden

buiten beschouwing gelaten. Iemand die bijvoorbeeld maar 35 jaar ABP heeft opgebouwd, zou voor $(50 - 35) \times 15 \times 2\% (= 30\%)$ AOW dienen te krijgen bóven de $35 \times 1,75\% (= 61,25\%)$ pensioen op basis van het eindloon. Omdat het ABP 70% van het eindloon als norm heeft, wordt de AOW geheel in het pensioen ingebracht, hetgeen voor onvolledig pensioengerechtigden dus nadelig is. De AOW is aan politieke beïnvloeding onderhevig. Feitelijk wil de politiek de

AOW uit de pensioenregeling halen, opdat ze veel directer als inkomenspolitiek instrument kan worden gehanteerd. Je ziet dat reeds in het Belastingplan 2001, waar de AOW-aanpassing wordt gebruikt als vorm van compensatie voor negatieve effecten bij ouderen. Door de inbouw in het gewone pensioen gaan allerlei maatregelen met betrekking tot de AOW in hun effecten verloren. En eigenlijk wil het ABP ook wel ontkoppelen, zij het om de reden dat het zich niet met de steeds ingewikkelder wordende inbouw van de AOW in de pensioenen wil opzadelen.

Je kunt natuurlijk wel blijven stellen dat het pensioen bij volledige opbouw 70% van het eindloon moet zijn, maar dat is ►



NEDERLANDERS, GAAT U RUSTIG SLAPEN! DE OVERHEID WAAKT OVER UW TOEKOMST!

René van Beers

nen. De AOW wordt beschouwd als basispensioen en werkgever en werknemer zijn vrij in het aangaan van een aanvullend pensioen. Van meet af aan is bij

Eenvoudig gezegd is de franchise het bedrag dat van het brutoloon buiten beschouwing blijft voor zowel de ABP-premieheffing als de pensioengrond-

Pensioenen, ziektekosten, arbeidsmarktbeleid

De onderwerpen van VAWO-symposia en ontwikkelingen op het gebied van (universitaire) arbeidsvoorwaarden vormen afwisselend het thema van de middenkaterns (pagina 7 t/m 10) van VAWO Visie.

Dit keer komen weer de arbeidsvoorwaarden aan bod. In het bijzonder:

- de druk waaronder de overheidspensioenen in Nederland staan,
- de ontwikkelingen rond de ziektekosten, en
- de veranderingen in het onderwijsarbeidsmarktbeleid en de positie van SoFoKles, het Sociaal Fonds voor de Kennissector.

slechts op collectief niveau juist. De voormalig kostwinner met niet-werkende partner zal dat percentage wel ongeveer halen. Voor een alleenstaande gepensioneerde is dat al iets ingewikkelder, om nog maar te zwijgen van tweeverdienende partners met leeftijdsverschil. Het is in toenemende mate onduidelijk hoe de AOW in het pensioen kan worden ingebouwd op een wijze die nog rechtvaardig is. En in het verlengde daarvan ligt de vraag met welke franchise (als tegenwaarde van de AOW) er in de pensioenpremieheffing rekening moet worden gehouden. Op dit moment is de franchise 30 duizend gulden. In de varianten die op het ogenblik in discussie

zijn, loopt het franchisebedrag uiteen van 22 tot 38 duizend, afhankelijk van de criteria die worden aangelegd.

POLITIEKE SPEELBAL
Wanneer we de AOW uit het ambtenarenpensioen zouden halen, weten we niet meer op

De politiek heeft géén de bestuurlijke integriteit stavende geschiedenis met de overheidspensioenen, getuige de regelmatige greep in de ABP-kas

welk pensioenniveau de premieheffing moet worden afgestemd. Je kunt dan geen verband meer

leggen met welk loonniveau dan ook. Voor sommigen kan het betekenen dat zij beduidend méér pensioen krijgen dan zij als laatste loon hebben gehad, voor anderen kan dat veel minder worden.

Zoals gezegd wil de politiek aan de franchise gaan sleutelen door bijvoorbeeld koppeling aan het wettelijk minimumloon. Dat zou een merkwaardige situatie opleveren. Het pensioen zou dan dus aan dit minimumloon gekoppeld zijn en geen verband meer hebben met de AOW. Een franchise met een omvang van het minimumloon is betrekkelijk willekeurig. De prijs die we

voor de individualisering van de AOW zullen moeten betalen, kan uiteindelijk wel eens betekenen dat elk verband tussen basispensioen (AOW) en aanvullend pensioen zal moeten worden losgelaten. Dan wordt de hoogte van het AOW-pensioen helemaal een speelbal voor de politiek. Immers, nu garandeert de koppeling toch nog iets van communicerende vaten tussen basispensioen en aanvulling, waardoor ingrepen in de AOW uiteindelijk weinig effect hebben.

De politiek heeft géén de bestuurlijke integriteit stavende geschiedenis met de overheidspensioenen, getuige de regelmatige greep die is gedaan in de kas van het ABP. We moeten de vinger aan de pols houden inzake de wijze waarop onze pensioenen worden geregeld. (PF) ◀

MARKTWERKING IN GEZONDHEIDSRISICO'S DIENT TE WORDEN UITGEBANNEN

Géén inkomenspolitiek over de rug van zieken

De jarenlange strijd over de ziektekosten lijkt zijn einde te naderen. Met de invoering van een brede basisverzekering tegen voor allen gelijke premie en zonder selectie of niet te verzekeren risico's wordt eindelijk deze schadeverzekering uit de sfeer van de inkomenspolitieke strijd gehaald.

Daarbij wordt echte solidariteit van diegenen die (nog) geen

hoge ziektekosten hebben met diegenen die dat wel hebben gerealiseerd. Dat geldt ook voor voorzieningen voor gehandicapten en andere AWBZ-voorzieningen.

Marktwerking in gezondheidsrisico's dient te worden uitgebannen. Géén goedkope polissen voor mensen die menen (nog) gezond te zijn, maar straks van onbekende aandoeningen worden uitgesloten. De gezond-

heidszorg wordt gefinancierd uit individuele (ziekenfonds en particulier) en collectieve (AWBZ) premies met een marginale (minder dan 10 procent) bijdrage uit de algemene middelen. Het zou het meest wenselijk zijn indien de gezondheidszorg geheel uit premieopbrengsten wordt gefinancierd. Dan is de kans groot dat de budgetproblemen ook het snelst worden opgelost. Gezondheidszorg behoort een voorziening te zijn, die voor allen gelijkkelijk toegankelijk is en door allen gelijkkelijk wordt gefinancierd.

ten blijven. Laten we er dan vervolgens naar streven om de ziektekosten in z'n geheel buiten de CAO te plaatsen en de verzekering, waar dan iedereen in gelijke mate voor gelijke zaken aan deelneemt, te gaan beschouwen

De gezondheidszorg zou geheel uit premieopbrengsten moeten worden gefinancierd

alsof het een schadeverzekering is als voor aansprakelijkheid, inboedel, et cetera. Want het is toch te gek voor woorden dat er een breed maatschappelijk draagvlak is voor een breed pakket aan gezondheidsvoorzieningen, die burgers (vrijwel) geheel zelf betalen, maar dat de politiek vanwege ideologische opvattingen zowel een goede gezondheidszorg als een goede verzekering dwarsboomt. (PF) ◀

Ziekteverzuim moet met 10 procent omlaag

De hogescholen en de universiteiten zullen de komende vier jaar het ziekteverzuim met 10 procent terugbrengen. Dat hebben ze afgesproken met de vakbonden, minister Hermans (Onderwijs) en staatssecretaris Hoogervorst (Sociale Zaken). De afspraak maakt deel uit van een convenant dat de beide bewindslieden met alle onderwijssectoren hebben ondertekend. Ze trekken samen eenmalig 59 miljoen gulden uit om het onderwijs gezonder te maken. De universiteiten, hogescholen en onderzoeksinstituten krijgen daar 10 miljoen van.

Maak uw ideeën kenbaar!

Het bestuur van de VAWO heeft de afgelopen CAO-onderhandelingen nauwkeurig gevolgd en getracht zo goed mogelijk de belangen van de leden te behartigen. Het resultaat waarmee wij uiteindelijk hebben ingestemd, was echter niet iets waarmee wij onverdeeld gelukkig kunnen zijn. Uit eerdere commentaren in VAWO Visie zal dat duidelijk zijn.

Mede daarom wil het bestuur voor de komende onderhandelingen nog beter beslagen ten ijs komen. Dat moet onder andere gebeuren door een meer systematische voorbereiding. Om te beginnen door een inventarisatie van alle onderwerpen en wensen die in VAWO-kring leven en vervolgens door een vroegtijdige discussie over de onderhandelingsinzet, zodat wij op tijd en met nog meer kracht van nog meer argumenten onze standpunten binnen de CMHF naar voren kunnen brengen. Deze discussie willen wij ook

via VAWO Visie voeren, zodat de ideeën van leden maximaal

de gevolgen van het nieuwe belastingstelsel (beroepskos-

soonsgebonden arbeidsvoorwaarden), versterking van de positie van parttimers in het WO, meer kinderopvang, koppeling van 'ontgrijzing' aan 'vergroening' bij het wetenschappelijk personeel (uittreding oud – intreding jong personeel) en een statuut dat de onafhankelijkheid moet garanderen van wetenschapsbeoefenaars.

Over deze onderwerpen zal in de komende tijd in VAWO Visie worden geschreven, mede in de hoop daarmee van lezers/leden reacties uit te lokken.

Er zijn ongetwijfeld nog veel meer wensen en wij roepen de VAWO-leden hierbij op die kenbaar te maken. Helpt uw bestuur bij een systematische en effectieve voorbereiding van de volgende CAO-onderhandelingen en stuur uw wensen, ideeën en commentaren naar de VAWO, per post (Mulderstraat 35, 3581 GP Utrecht) of per email (vawo@tip.nl).



"BESTE VAWO, GOED IDEE, PERSOONS-
GEBONDEN ARBEIDS-
VOORWAARDEN. WIJ WILLEN GRAAG EEN DUO-
TELEWERKBAAN OP
DE SEYCHELLEN VAN 1 DAG IN DE WEEK. MET
BEHOUD VAN
SALARIS UITERAARD. KUNT U DAT
REGELEN?"
"EN EEN LEUK BMW-TJE ERBY, GRAAG."

René van Beers

Naar een nieuwe en betere CAO

tot hun recht kunnen komen. Er liggen al diverse wensen op tafel, zoals compensatie van

ten), de mogelijkheid tot keuze bij de arbeidsvoorwaarden (de zogenaamde per-

MINISTER UIT SECTORBESTUUR ARBEIDSMARKT (SBO)

Positie van SoFoKles verandert door convenant over arbeidsmarktbeleid

In VAWO Visie nr. 2 van dit jaar is de rol van SoFoKles, het Sociaal Fonds voor de Kennissector, in het arbeidsmarktbeleid belicht. Onlangs heeft het Sectorbestuur voor de Onderwijsarbeidsmarkt (SBO) met de minister van OCenW een convenant gesloten waardoor de sociale partners via de CAO-tafels verantwoordelijkheid nemen voor het arbeidsmarktbeleid in de eigen sector.

Het convenant regelt een nieuwe structuur om invulling te geven aan het sectoraal te voeren arbeidsmarktbeleid en sluit aan op de gewijzigde bestuurssamenstelling van het SBO, dat – nu de minister er géén deel meer van uitmaakt – bipartiet is geworden.

Tot op dit moment nemen de sociale partners van de academische ziekenhuizen, universiteiten en onderzoeksinstituten via de stichting SoFoKleS verantwoording voor het arbeidsmarktbeleid in deze subsectoren. Vanaf 2001 echter stelt de minister de voor dit beleid

beschikbare middelen niet meer aan SoFoKleS maar direct (via het SBO) aan de CAO-tafels beschikbaar. Hiermee is het aan de sociale partners aan deze tafels om te bepalen op welke wijze zij invulling en uitwerking geven aan het in de subsectoren te voeren arbeidsmarktbeleid.

KNELPUNTENANALYSES

Waar de sociale partners in de huidige situatie via SoFoKleS verantwoordelijk zijn voor het in de subsectoren gevoerde arbeidsmarktbeleid, wordt deze

verantwoordelijkheid in de nieuwe structuur direct op de CAO-tafels gelegd. Het bipartiete SBO wordt verantwoordelijk voor het opstellen van tweejaarlijkse knelpuntanalyses van de onderwijsarbeidsmarkt. Deze betreffen de sector als geheel alsmede de onderscheiden deelmarkten. Het opstellen van de analyses geschiedt in overleg met de CAO-partners uit de subsectoren, die vertegenwoordigd zijn in de begeleidingscommissie van het onderzoek. De knelpuntanalyse is de ►

basis voor het arbeidsmarktbeleid van de daaropvolgende twee jaren. De minister deelt namelijk de middelen toe aan de CAO-tafels op basis van de uitkomsten van de analyses. Daarnaast kan de minister vóórdat de CAO-onderhandelaars zelf invulling gaan geven aan de arbeidsmarkt middelen, op hoofdlijnen een prioritering aangeven in de besteding van de middelen, oftewel de aanpak van de knelpunten.

TAKEN EN ACTIVITEITEN

Met het convenant nemen de CAO-partners per subsector verantwoordelijkheid voor de volgende taken c.q. activiteiten:

- ze nemen zitting in de begeleidingscommissie van het onderzoek;
- ze geven een schriftelijke reactie aan het SBO aangaande de deelmarktanalyse;
- ze bepalen via op te stellen arbeidsmarktprogramma's de inzet van de toegekende middelen;
- ze stemmen de ontwikkeling van deze plannen af met het SBO en andere subsectoren;
- ze communiceren met hun achterbannen over het te voeren arbeidsmarktbeleid;
- ze dragen de zorg voor de implementatie van het beleid;
- ze zorgen dat de uitvoering van het beleid periodiek wordt teruggekoppeld;
- ze stellen ten behoeve van de minister jaarlijks een financieel verslag en een jaarverslag op en tweejaarlijks een verantwoordingsrapportage.

GEVOLGEN VOOR SOFOKLES

Inmiddels wordt verkend welke gevolgen deze structuurwijziging voor SoFoKleS heeft en op welke wijze, voor welke activiteiten en met welke verantwoordelijkheden SoFoKleS kan worden ingezet in het toekomstig (via de CAO-tafels) te voeren arbeidsmarktbeleid.

De in de toekomst uit te voeren taken en activiteiten vallen voor een groot deel samen met de huidige taken en activiteiten van SoFoKles. Voor het inzetten van SoFoKles bij de uitwerking en

verwerking van de voor het arbeidsmarktbeleid noodzakelijke activiteiten, pleiten een aantal argumenten.

De arbeidsmarktontwikkelingen die op enig moment hebben geleid tot de instelling van SoFoKleS als paritair fonds, zijn nauwelijks gewijzigd. De knelpunten zijn eerder groter dan kleiner geworden waardoor inhoudelijk gezien de wenselijkheid van een apart gremium voor arbeidsmarktbeleid alleen maar groter is geworden.

SoFoKleS is in de bestaande infrastructuur van de subsectorale arbeidsmarkt(en) de enige paritaire rechtspersoon. Door SoFoKleS in te zetten, behoeft geen nieuw juridisch construct te worden gecreëerd voor het beheer en de inzet van de middelen.

Bij het genereren van nieuwe en aanvullende middelen bij nationale en internationale overheden (zoals het Europees Sociaal Fonds) is de aanwezigheid van een sociaal fonds vaak een vereiste.

Het huidige SoFoKleS bedient met het te ontwikkelen arbeidsmarktbeleid drie subsectoren. Subsectorale verkokering en ver-

Werkgevers en werknemers gaan samen het arbeidsmarktbeleid in de subsectoren bepalen

snippering van beleid wordt zo tegengegaan en een meer effectieve en efficiënte middeleninzet bevordert. In geval de subsectoren eigen en nieuwe werkorganisaties gaan optuigen, vallen deze voordelen weg.

De taken en activiteiten die moeten worden uitgevoerd om arbeidsmarktbeleid te ontwikkelen, lopen voor het overgrote deel via, en worden al uitgevoerd door (het bureau van) SoFoKleS. En hoewel niet in elke sector even nadrukkelijk aanwezig, heeft SoFoKleS in de loop der jaren wel een naam en plaats gekregen in het netwerk van de arbeidsmarkt van de subsectoren. Ook heeft het huidige

Afgestudeerden vinden snel werk

Academici vinden over het algemeen zeer snel na hun afstuderen een baan. Gemiddeld binnen vijf weken na het moment dat zij zich op de arbeidsmarkt begeven. Dit blijkt uit cijfers over 1999 van het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt.

In 63 procent van de gevallen vonden de afgestudeerden een baan op minimaal hun niveau en in 71 procent van de gevallen in de eigen of een verwante richting.

Het meest riant zijn de perspectieven van mensen met een opleiding op het gebied van de gezondheidszorg. Zij zijn vaak in een week of twee 'onder de pannen'. Bovendien is hun aanvangssalaris gemiddeld het hoogst, vinden zij meestal werk

op ten minste hun eigen niveau (93 procent) en in de 'juiste' richting (94 procent).

ONDER NIVEAU

Een baan vinden mag dan over de hele linie meestal geen groot probleem zijn, anders ligt dat met niveau en richting van die baan.

Slechts iets meer dan de helft van de verse academici in gedrags- en maatschappijwetenschappen, landbouw en techniek vindt een baan op academisch niveau. Voor taal en cultuur ligt dat cijfer nog ruim daaronder: 39 procent. Gedrags- en maatschappijwetenschappers krijgen in slechts 61 procent van de gevallen werk in de eigen of een verwante richting. Ook hier scoort taal en cultuur 't slechtst: 45 procent.

bureau inmiddels behoorlijk wat expertise opgebouwd aangaande voorbereiding, implementatie en uitvoering van beleid, de beleidscontrole en beleidsevaluatie.

Naast dit alles liggen er afspraken uit 1999 om SoFoKleS tot een volwaardige en relatief zelfstandig functionerende 'werkorganisatie' op te tuigen.

En, ten slotte: de nieuwe structuur wordt na de eerste volledige tweejaarscyclus geëvalueerd. Dat kan het moment zijn tot bijstellingen in de gang van zaken. In de laatste bestuursvergadering van de Stichting SoFoKles heeft men zich voor de navolgende optie uitgesproken:

de CAO-tafels nemen verantwoordelijkheid voor het toekomstige arbeidsmarktbeleid waarbij zij besluitvormend zijn maar zelf niet 'werken'. SoFoKles krijgt de verantwoordelijkheid voor de voorbereiding, de implementatie, de uitvoering en

terugkoppeling van het gehele aan de CAO-tafels vast te stellen en vastgestelde arbeidsmarktbeleid. Hierop zijn uitzonderingen mogelijk. CAO-tafels kunnen besluiten bepaalde werkzaamheden zelf te verrichten of, in uitzonderingsgevallen, daarbij een ander bureau te betrekken.

Eén en ander moet nog nader worden ingevuld en een definitieve vorm krijgen. Duidelijk is in ieder geval dat het convenant van de minister met het SBO consequenties zal hebben voor de werkwijze van SoFoKles. (BW)

ALLES GELEZEN?

Leg deze VAVO Visie dan niet in een la maar geef hem door aan een collega, die ook op de hoogte zou moeten zijn.
Doen!

HET VAWO-SYMPOSION OVER DILEMMA'S EN VERLEIDINGEN IN DE WETENSCHAP

Afhankelijkheid van derde geldstroom stelt wetenschappelijke integriteit op de proef

Hoe kunnen wetenschappelijke malversaties het beste worden voorkomen? Op individueel of op collectief niveau? Is het in de eerste plaats een kwestie van (het ontwikkelen en versterken van) het normbesef en geweten van de wetenschappers, of dienen er betere procedurele waarborgen in het wetenschappelijk bedrijf te worden ingebouwd? Dat waren onderliggende vragen van het symposium over wetenschapsmoraal, dat de VAWO op 28 november in Wageningen hield.

Eer-, heb- en gemakzucht, kinnesinne, enzovoort – niets menselijks is wetenschappers vreemd. En al deze menselijke trekken kunnen de wetenschappelijke integriteit aantasten. De geschiedenis geeft daar genoeg voorbeelden van. Dat de geschiedenis dat doet, geeft al aan dat er wat dit aangaat niets nieuws onder de zon is. Er zijn ook andere, tijdgebonden factoren die het wetenschappelijk bedrijf op de proef stellen. Met name de toenemende afhankelijkheid van faculteiten en onderzoeksinstellingen van de derde geldstroom lijkt een reden tot zorg. Er hoeft nog niets eens karakterzwakte bij te pas te komen om concessies aan die afhankelijkheid te doen. Het streven om mensen in dienst te kunnen houden, getuigt niet per se van een slechte inborst. Zeker als de betrokken instelling wat armlastig is, kan dat streven er echter wel toe leiden – teneinde de kans op nieuwe opdrachten te 'optimaliseren' – opdrachtgevers op een of andere wijze 'ter wille' te zijn. In de formulering van de onderzoeksconclusies, door de opdrachtgever minder welgevallige bevindingen wat weg te moffelen.

Soms worden de grenzen van het bedrog al in een eerder stadium verkend: bij de vaststelling van de onderzoekscondities. Met name de overheid heeft er een handje van om onderzoek te laten verrichten binnen randvoorwaarden, waarvan de realiteitswaarde op z'n zachtst gezegd niet boven twijfel verheven is, werd op het symposium

opgemerkt. Zo komen onderzoeksresultaten tot stand die beleidsvoornemens ondersteunen. Al laten de onderzoekers niet na op de grenzen van het gehan-



Prof. Drenth, voorzitter van de KNAW-commissie, aan het woord op het symposium

FOTO: BEELDGROEP WUR/WIM VAN HOF

teerde model te wijzen, is dat een 'nuance' die in een maatschappelijk debat over de kwestie gemakkelijk verloren gaat. Bedrijven worden minder verleid om tot een dergelijke manipulatie over te gaan. Waar geflatteerde prognoses de politicus helpen binnen de beperkte duur van zijn ambtsperiode zijn reukspoor achter te laten (tegenvalers komen op het bordje van een opvolger), zullen bedrijven zich er meestal voor hoeden. Bedrijven gaat het om echte winst.

PILAAR

Fraude in de wetenschap, daar draaide het om in Wageningen, al was de titel van het symposium 'Wetenschappelijk onderzoek: dilemma's en verleidingen'. Een wat eufemistische titel, ontleend

aan de recente brochure van de Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen, om mensen niet af te schrikken. Meer in het bijzonder niet de Wageningse hoogleraren die voor een forumdiscussie waren uitgenodigd, zo legde Dick Verduin, die een hoofdrol speelde bij de organisatie van het symposium, in zijn openingswoord uit.

In een inleiding schetste prof. dr. P.J.D. Drenth, voorzitter van

beeld als wordt aangenomen dat de wetenschap wel remedies zal vinden voor ziekten, voor de milieu- en energieproblematiek, voor het verdwijnen van de biodiversiteit." Aan de andere kant is er ook een groeiende scepsis, mede gevoed door pseudo-wetenschappelijke bewegingen en anti-wetenschappelijke geluiden.

Uit een onderzoek in 1997 kwam naar voren dat er in Nederland redelijk wat vertrouwen in de wetenschap bestaat. Op een 11-puntsschaal haalden wetenschappelijke instellingen ongeveer een zevenenhalf. Dat was overigens maar net iets meer dan het vertrouwen in pressiegroepen, zoals Greenpeace, en consumentenorganisaties (rond de 7). Overheid en media scoorden rond de 6, vakbonden een viertje, werkgevers en bedrijven een 3. Internet sloot de rij met een dikke 2.

Mogelijk heeft het vertrouwen in pressiegroepen kort na het onderzoek wel een knauw gekregen doordat Greenpeace toen in de Brent Spar-affaire ondeugdelijke cijfers in de strijd wierp.

Door welke factoren wordt nu het vertrouwen in de wetenschap aangetast, vroeg Drenth zich retorisch af. In de eerste plaats doordat wetenschap maar nooit af wil zijn. Onderzoeksresultaten spreken elkaar soms tegen; wat een wetmatigheid lijkt te zijn, blijkt dat onder andere onderzoekscondities soms niet te zijn; inzichten worden bijgesteld. Bovendien zijn veel wetenschappelijke uitspraken probabilistisch van aard, gaat het om kansen, risico's, die soms geen werkelijkheid worden. Op sommigen komt dit alles over als: 'de ene keer beweren ze dit, de andere keer dat'. Ook schadelijk kan het gedrag van wetenschappers zijn. Bijvoorbeeld als zij als deskundigen in media paraderen, hoe- ▶

wel zij daarin slechts als leek opinies over bepaalde situaties ten beste geven. Maar natuurlijk vooral als evidente gevallen van bedrog of onverantwoorde procedures in de pers komen: selectief gebruik van onderzoeksgegevens, verzonden proefpersonen, grootscheeps plagiaat – allemaal misstanden die in recente jaren in ons land voor- en uitkwamen.

COLLECTIEVE FRAUDE

Natuurlijk zijn fraude noch plagiaat typisch Nederlandse ondeugden en ze zijn ook zeker niet alleen van deze tijd. Drenth wees onder andere op de groep van biochemici in Duitsland, waarvan twee jaar geleden aan het licht kwam dat zij in collectiviteit onderzoeksresultaten verzonden, op de Descartes-Snellius-controverse en de strijd tussen Wallace en Darwin over het 'vaderschap' van de evolutieleer.

Verscheidene factoren kunnen wetenschappelijk wangedrag in de hand werken, betoogde prof. Drenth. Ambitie en ijdelheid, de wens om 'de eerste te zijn'. Maar ook de invloed van machtige anderen (de rooms Katholieke kerk tegenover Galileo, Stalin die verordonneert dat rijst ook in koude streken groeit) of van de publieke opinie (die bijvoorbeeld in de jaren zeventig Buikhuizens onderzoek naar biologische factoren in crimineel gedrag torpedeerde). Economische en financiële motieven, die ons bijvoorbeeld 'Tsjernobyl' brachten en softnonbabies, die de NASA er, met een budget voor vijf jaar op het spel, toe bewogen om een Explorer te vroeg te lanceren.

Contractonderzoek, stelde Drenth, hoeft niet fout te zijn, maar het gevaar is groot dat resultaten en interpretaties geweld wordt aangedaan met het oog op mogelijke vervolgprojecten.

Dat de KNAW besloot om een brochure over wetenschapsmoraal te publiceren, was niet omdat er een duidelijke toename van frauduleus handelen is geconstateerd, zei Drenth. Of er

een toename is, valt moeilijk empirisch vast te stellen. Er is ook een groot grijs gebied. Een steekproef van $n=1$ kan soms toch acceptabel zijn, mits geen algemene wetmatigheid wordt gesuggereerd. Ook bij plagiaat kan van randgevallen sprake zijn. Wie kan precies onderscheiden waar de eigen denkbeelden eindigen en denkbeelden die van anderen – uit literatuur of van een mede-onderzoeker – zijn overgenomen beginnen?

De KNAW gaat er wel vanuit dat een verveelvuldiging van het aantal onderzoeken, zoals in de laatste decennia heeft plaatsgevonden, op statistische gronden geacht moet worden gepaard te gaan met een toename van het aantal malversaties. Bovendien is de druk op (jonge) onderzoekers om voor 'output' in de vorm van resultaten en artikelen te zorgen sterk toegenomen en is de invloed van de derde geldstroom sterk gegroeid, met de verleidingen van dien.

GODS WATER

Zowel door correctie als preventie moet fraude worden tegengegaan, zo stelt de KNAW-brochure en stelde ook prof. Drenth. KNAW, NWO en VSNU stelden eerder al een protocol op voor gevallen waarin twijfel over de wetenschappelijke integriteit bestaat. Een protocol dat overigens ook, zo zei Drenth, dient ter bescherming van wetenschappers, omdat alleen al een gerucht over fraude 'dodelijk' is. Het protocol voorziet in vertrouwenspersonen, een onafhankelijke onderzoekscommissie in de betrokken instelling, sancties en arbitrage-organen. Maar het belangrijkste volgens Drenth – belangrijker dan de 'pakkans' – is preventie door het vormen van een goed wetenschappelijk normbesef en geweten. Daarom is in de KNAW-brochure ook veel casuïstiek opgenomen, zo zei hij.

Laat u toch niet te veel gods water over gods akker lopen, zo wierp Hans Wichers vanuit de zaal op. Moet er naast het ontwikkelen van normbesef en

geweten niet meer worden gedaan, bijvoorbeeld in de vorm van een tuchtrecht? Drenth zei Wichers' zorgen te delen, maar geen andere oplossing te zien. "Belangrijk is dat senioronderzoekers, en hoogleraren in het bijzonder, de wetenschappelijke normen 'voorleven'."

De suggestie dat de KNAW voor arbitrage zou kunnen zorgdragen, wees Drenth van de hand. "Daar zou een gigantisch bureau voor nodig zijn, want de KNAW zou bedolven worden met geschillen tussen mensen met wetenschappelijke meningsverschillen. De verantwoording moet liggen bij de verantwoordelijke persoon bij een

tie en biotechnologie) niet tot wereldschokkende uitspraken. Zo kwamen de hoogleraren niet met de saillante voorbeelden van hoe zij zelf 'de kluit hadden belazerd', waarnaar Klep, tegen beter weten in, vroeg. In zijn reactie gaf Visser aan een open en eerlijke sfeer van groot belang te vinden om mogelijke frauduleuze handelingen in de kiem te smoren.

Wat doen jullie als je het vermoeden hebt dat er iets niet helemaal in de haak is, bij je eigen organisatie of in de omgeving, vroeg Klep vervolgens. Pim Brascamp: "Ik geloof dat het bij mijn club niet voorkomt. Daar buiten kom ik wel dingen tegen



Het forum van Wageningse hoogleraren, met van links naar rechts Pim Brascamp, Yvonne Rietjens en Richard Visser **FOTO: BEELDGROEP WUR/WIM VAN HOF**

instituut, de directeur van een onderzoeksinstelling of het College van Bestuur van een universiteit. Als zij er niet uitkomen, zou je een kwestie voor arbitrage kunnen voorleggen aan de KNAW, NWO of een ander instituut."

CONTROLLEREND VERMOGEN

Na de inleiding van Drenth voelde de Wageningse freelance wetenschapsjournalist Leo Klep een forum van drie Wageningse wetenschappers aan de tand. Zijn prikkelende vragen brachten Pim Brascamp (hoogleraar Fokkerij en Toegepaste Genetica), Yvonne Rietjens (persoonlijk hoogleraar zowel in de Biochemie als de Toxicologie) en Richard Visser (persoonlijk hoogleraar, vooral actief op het gebied van genetische modifika-

waarbij ik ervan overtuigd ben dat er iets ontbreekt dat niet zou mogen ontbreken. Als redacteur van een wetenschappelijk tijdschrift heb ik geregeld twijfels of iets klopt. Dan stuur ik een artikel naar de referees met het verzoek om op specifieke dingen te letten. Ik heb wel vertrouwen in het controlerend vermogen van een vakgebied, want de meeste onderzoeken gebeuren niet één keer, maar een aantal keren." Geconcludeerd werd dat het *peer review*-systeem een goede externe controle betekent, maar dat er daarnaast ook een interne controle moet zijn – al was het alleen al om de kans op een vervolgproject niet te torpederen. Yvonne Rietjens: "En ik waak ervoor dat onderzoeksdata niet van slechts één persoon afkomstig zijn." (AvD) ◀

Donald Pechler nieuwe stafjurist van VAWO

Mr. D.O. Pechler is de nieuwe stafjurist van de VAWO. Hij volgt per 1 januari Yvonne Scheepers op.

Met de komst van Donald Pechler wordt het bureau van de VAWO weer op volle sterkte gebracht. Pechler was werkzaam als juridisch adviseur bij de Commissie gelijke behandeling en in die hoedanigheid met name betrokken bij ambtenaren- en arbeidszaken. Zijn adviesvaardigheden zullen in de functie die hij bij de VAWO gaat vervullen goed van pas komen

Bruins Slot wordt topman bij OCenW

H. Bruins Slot wordt de hoogste ambtenaar van het ministerie van OCenW. Hij is benoemd tot secretaris-generaal. Bruins Slot was hoofddirecteur van de Informatie Beheer Groep en eerder burgemeester van Winsum, Zeewolde, Ridderkerk en Apeldoorn.

R. Kerstens, die plaatsvervangend secretaris-generaal was, wordt directeur-generaal primair en voortgezet onderwijs. Kerstens blijft bovendien de reorganisatie bij het ministerie leiden.

Klasen algemeen directeur van NWO

Prof. dr. E.C. Klasen is sinds 1 november algemeen directeur van NWO. Hij volgde drs. Wim Hutter op, die zijn activiteiten voor NWO om gezondheidsredenen moest beperken. Eduard Klasen studeerde chemie in Leiden en werkte er tien jaar lang bij de medische faculteit voor hij in 1990 directeur Medische Wetenschappen van NWO werd. Sinds 1998 is hij tevens hoogleraar Management van Gezondheidsonderzoek in Leiden.

ROELIEN DEKKER ONDERVROEG (EX-)WERKNEMERS VAN UNIVERSITEIT UTRECHT

Uit het machoklooster

De socioloog pleegt empirisch te bevestigen wat weldenkende mensen allang menen te weten. De Utrechtse onderzoekster Roelien Dekker vormt geen uitzondering op die regel. Zij schreef een proefschrift over de onherbergzaamheid van universiteiten voor vrouwen.

Haar conclusies lezen als een aha-erlebnis: vrouwen zijn niet alleen ondervertegenwoordigd in de hogere academische rangen, ze knappen ook vaak af op het machismo van de wetenschap. De universiteit is, kortom, doordrenkt van waarden en omgangsvormen waarbij de vrouw zich niet zo behaaglijk voelt.

GEDULDIGE STREEFGETALLEN

En die vaststelling doet onderhand nogal vertrouwd aan. Elke zichzelf respecterende universiteit veinst op gezette tijden schaamte over de onevenwichtige samenstelling van het wetenschappelijk personeel, en belooft in emancipatienota's beterschap. Daarin worden steevast mooie maar geduldige streefgetallen voor de nabije en verdere toekomst opgenomen. Het probleem van het 'glazen plafond' – de onzichtbare barrière waarop de ambitieuze vrouw stuit – werd in 1998 al eens geïnventariseerd door een aantal

erger was dan tot dan toe werd aangenomen. Het percentage vrouwelijke hoogleraren en hoofddocenten mag zich dan langzaam verwijderen van de beschamende 5 en 8 procent,

**Moeten vrouwen
zich nog maar
een tijd naar
de masculiene mores
op de universiteiten
voegen?**

van een versterking van hun positie is nog lang geen sprake. Aan de onderkant van de piramide – bij de studenten en de aio's – is het aandeel van de vrouwen immers veel groter.

Aan de werkelijkheid veranderen deze inzichten echter niets. Het kan daarom geen kwaad om, zoals Roelien Dekker heeft gedaan, de inzichten in de materie verder te verdiepen. Dekker heeft 1232 werknemers en 648 ex-werknemers van de Universiteit Utrecht ondervraagd over de obstakels die zij op hun loopbaan hebben aangetroffen. En wat blijkt: de vrouwen onder hen zijn beduidend minder blij met het gebodene dan hun mannelijke collega's.

Zij ondervinden meer weerstand bij het najagen van hun ambities, zijn in de regel ontevredener over hun leidinggeven, en leggen minder betrokkenheid bij de organisatie aan de dag. Niet uit onwil of wrevel, maar omdat zij minder goed

gedijen in de academische cultuur. Die cultuur is nog steeds geënt op mannelijke omgangsvormen en achterhaalde prestatiecriteria (zoals het aantal gewerkte uren, de uitgestrektheid van het relatienetwerk en de publicatiescores).

Van deze constellatie gaat zo'n ontmoedigende invloed uit, dat relatief veel vrouwen de universiteit verlaten. In vergelijking met de vertrekkende mannen spelen negatieve overwegingen daarbij een grote rol. Dat wil zeggen: het besluit om van werkkring te veranderen, is vooral ingegeven door de wens wég te gaan bij die vermaledijde universiteit.

PENSIONERINGSGOLF

Die kan zich niet langer veroorloven dit verschijnsel te negeren. Het is immers twijfelachtig of de universiteit erin zal slagen alle vacatures op te vullen die bij de naderende pensionering golf zullen ontstaan. Ze heeft er dus alle belang bij het vrouwelijk talent aan zich te binden. De Leidse onderzoekster Wil Portegijs, die een bijdrage leverde aan De Universiteit als Mannenklooster, meent dat de vrouwelijke onderzoeker er verstandig aan doet zich tot die tijd naar de masculiene mores te voegen. Maar Roelien Dekker is dat niet van plan. Zij ziet inmiddels uit naar een andere werkkring. ◀

SANDER VAN WALSUM

Dit artikel is met toestemming van de auteur overgenomen uit de Volkskrant

**Elke universiteit
belooft op gezette tijden
beterschap
in emancipatienota's**

(vrouwelijke) onderzoekers. Hun inspanningen resulteerden in een bundel waarvan de strekking in de titel werd samengevat: *De Universiteit als Modern Mannenklooster*.

En in het voorjaar betoogde de Adviesraad voor het Wetenschaps- en Technologiebeleid (AWT) dat het met de achterstand van vrouwen nog veel

Besluiten van de VAWO-ledenraad van 28 november 2000

Op 28 november jl. is in Wageningen de ledenraad van de VAWO bijeengekomen. We geven hier de belangrijkste besluiten weer.

STATUTEN EN HUISHOUDELIJK REGLEMENT

Hoofdpunt van de vergadering was de vaststelling van de wijziging van de VAWO-statuten en het huishoudelijk reglement. Aanleiding voor de statutenwijziging was de koerswijziging waartoe de VAWO in 1998 besloot, om zich te profileren als 'Vereniging van en voor personeel aan universiteiten, onderzoeksinstituten en academische ziekenhuizen'.

De laatste statutenwijziging dateerde van 3 december 1980; statuten en huishoudelijk reglement waren ook redactioneel aan vernieuwing toe.

De ledenraad stemde in met de voorgestelde wijzigingen van de statuten en het huishoudelijk reglement. De statuten kunnen thans aan de notaris worden voorgelegd voor het opmaken van de akte.

VOorzittersverkiezing met dispensatie

VAWO-voorzitter prof. dr. R.P. Zuidema was aftredend en beschikbaar voor herbenoe-

ming. Vice-voorzitter Fokkink stelde de vergadering in het verlengde van de reglementswijziging voor, gehoord de toelichting van het bestuur op de kandidatuur van prof. Zuidema, de voorzitter van de VAWO voor een periode van twee jaar te herbenoemen en vooruitlopend op het bepaalde in artikel 9 lid 1 van het nieuwe huishoudelijk reglement reeds thans te besluiten dat artikel 6 lid 3 van het huishoudelijk reglement van toepassing zal zijn op de verkiezing van de voorzitter, waardoor deze voorzitter niet – vanwege zijn afscheid als hoogleraar per 1 december – tijdens de voorjaarsvergadering van de ledenraad van 2001 behoeft af te treden. De vergadering ging bij acclamatie met de herbenoeming akkoord.

DISCONTINUÏTEITFONDS

De penningmeester, de heer Groenendijk, lichtte de jaarrekening 1999 toe en stelde de ledenraad voor het voordelig saldo 1999 te reserveren in een 'discontinuïteitfonds'. Aanlei-

ding hiervoor is het feit dat de eigenaresse van wie de VAWO het pand aan de Mulderstraat huurt hoogbejaard is. Te vrezen valt dat de VAWO binnen enkele jaren naar andere huisvesting moet omzien. Dit zal aanzienlijke kosten met zich meebrengen. Om die kosten op te vangen, alsmede de kosten te dekken in het geval een VAWO-medewerker wegens ziekte voor kortere of langere termijn vervangen moet worden, is het van belang gelden te reserveren. De ledenraad kon zich hierin vinden. De jaarrekening 1999 werd goedgekeurd, waardoor het bestuur décharge is verleend.

Als toelichting op de begroting 2001 meldde de penningmeester dat bij het opstellen van de begroting ervan is uitgegaan dat de contributies in 2001 niet verhoogd worden. Dat maakt het noodzakelijk dat er ook in 2001 aan actieve ledenwerving wordt gedaan.

De vergadering verzocht om de contributiebedragen ook in euro's te gaan vermelden. Voorts werd aandacht gevraagd

voor de fiscaal gunstige vooruitbetalingsregeling.

De ledenraad stelde de begroting 2001 conform het voorstel van het bestuur vast.

ARBEIDSVOORWAARDEN INZET IN DISCUSSIE

Ter voorbereiding op de CAO-onderhandelingen in 2002 wil het VAWO-bestuur in VAWO Visie stelselmatig CAO-onderwerpen aan de leden voorleggen, zodat deze hierop kunnen reageren. Voor de CAO-onderhandelingen – waarin voor de VAWO/CMHF mw. mr. Waayenberg participeert – is het van belang te weten waar de knelpunten in de werksituatie liggen.

NIEUWE STAFJURIST OP VAWO-BUREAU

De voorzitter deelde mee dat in de vacature van mr. Yvonne Scheepers is voorzien. Per 1 januari a.s. zal mr. Donald Pechler als stafjurist bij de VAWO in dienst treden. ◀

VAWO-voorzitter Roel Zuidema neemt afscheid als hoogleraar

VAWO-voorzitter prof. dr. R.P. Zuidema heeft op 1 december jl afscheid genomen van de Vrije Universiteit als hoogleraar in de algemene economie, in het bijzonder de micro-economie, aan de faculteit der Economische Wetenschappen en Econometrie.

In de toespraken van rector magnificus prof. dr. T. Sminia en decaan prof. dr. J. Klaassen werd Roel Zuidema geroemd om zijn bestuurskwaliteiten in de hoedanigheid van voorzitter van de Universiteitsraad en het College van Decanen.

Door zijn vriendelijke en rustige manier van optreden heeft hij in zijn ruim 38-jarige loopbaan bij de VU niet alleen onder zijn collegae maar ook onder zijn studenten veel sympathie verworven. Dit bleek ook wel uit het grote aantal aanwezigen bij zijn

afscheidscollege en op de receptie.

Gelukkig mag de VAWO nog twee jaar van de bestuurskwaliteiten van professor Zuidema profiteren (zie de samenvatting van het verslag van de VAWO-ledenraad van 28 november jl.). Bij zijn aantreden als VAWO-voorzitter op 24 november 1998 stond de VAWO in de startblokken om een nieuwe koers in te slaan. Onder zijn deskundig voorzitterschap is de VAWO de ledenraadsvergaderingen gaan combineren met een klein sym-



Prof. Zuidema bij zijn afscheidscollege onder de titel 'Het profijt van markttransacties'

FOTO: JAN ADMIRAAL

posion bij een van de universiteiten. Uit de reacties van leden en de toenemende belangstelling

blijkt dat dit een goede manier is om de contacten met de achterban te verstevigen. ◀



Vereniging van en voor personeel aan universiteiten, onderzoeksinstellingen en academische ziekenhuizen.

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 aanstelling, bevordering en ontslag. De VAWO doet méér dan alleen pure belangenbehartiging voor haar leden. Zij waakt ook over de kwaliteit van het universitaire onderwijs en onderzoek in het belang van zowel personeel als universiteit. De VAWO is aangesloten bij de CMHF waardoor zij medepartij is in CAO-onderhandelingen met VSNU, WVOI en VAZ.

Directeur
Mw. mr. J.L. Waayenberg

Juridisch stafmedewerker
Mr. D.O. Pechler

Chef de bureau
Thea de Groot

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

Contactpersonen (tevens lid redactieraad VAWO Visie)
Universiteit van Amsterdam
mw. dr. A. Hakkenberg,
tel. (020) 525 4060,
e-mail: a.hakkenberg@frw.uva.nl

Universiteit Leiden
dr. A.J. Vijverberg,
tel. (071) 527 5101, e-mail:
vijverberg@stebio.leidenuniv.nl

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

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

Landelijk Postdoc Platform
dr. G. Postma,
e-mail: g.j.postma@let.leidenuniv.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@ou.nl

Katholieke Universiteit Brabant
drs. H.J. Klok, tel. (013) 466 2831,
e-mail: h.j.klok@kub.nl

COLOFON VAWO Visie, het ledenblad van de VAWO, verschijnt ten minste vier keer per jaar. **REDACTIEADRES:** Bureau VAWO, Mulderstraat 35, 3581 GP Utrecht; tel. (030) 2316742, fax (030) 2341685, e-mail: vawo@tip.nl **REDACTIE-RAAD:** Wim Dolman (Erasmus Universiteit Rotterdam), Pieter Fokkink (Universiteit Twente), Thea de Groot (Bureau VAWO), Helen de Hoop (Universiteit Utrecht), Bart Kipp (Universiteit van Amsterdam), May-May Meijer (Vrije Universiteit) en Bep Waayenberg (Bureau VAWO). **EINDREDACTIE EN VORMGEVING:** Arie van Dalen, Amsterdam. **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 hiertoe te wenden tot het bureau van de VAWO. Het volgende nummer van VAWO Visie verschijnt eind februari. **SLUITINGSDATUM KOPIJ: 3 FEBRUARI.**

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

De contributiebedragen voor 2001 zijn als volgt:

	per jaar		per maand
			(bij automatische incasso)
tot f 5238,00	f 230,00	(€ 104,36)	f 20,00 (€ 9,06)
tot en met f 8044,00	f 275,00	(€ 124,78)	f 24,00 (€ 10,89)
vanaf f 8045,00	f 340,00	(€ 154,28)	f 29,50 (€ 13,38)

Bijzondere contributies voor:

- Aio's en oio's: f 85,- (€ 38,57) per jaar
- Bijzonder lidmaatschap*: f 55,- (€ 24,95) exl. toezending VAWO Visie f 65,- (€ 29,49) incl. toezending VAWO Visie

* Het bijzonder lidmaatschap staat open voor diegenen die niet meer in actieve dienst zijn door beëindiging van de aanstelling, FPU/pensionering of IP.

Girorekening VAWO: 1310307 t.n.v. Penningmeester VAWO, Utrecht

Alle correspondentie inzake ledenadministratie, redactie VAWO Visie en juridisch advies richten aan: Bureau VAWO, Mulderstraat 35, 3581 GP Utrecht, tel. (030) 231 6742, fax (030) 234 1685, e-mail: vawo@tip.nl, VAWO-website: www.vawo.nl

Ja, noteert u mij als VAWO-lid

Ondergetekende: _____

Titel: _____ Voorletters _____ m/v _____

Adres: _____

Postcode: _____ Woonplaats: _____

Geboortjaar: _____

Bank- of gironummer: _____

Universiteit _____ Tel. werk _____

E-mailadres: _____

Faculteit: _____

Instituut/laboratorium/dienst: _____

Contributiebedrag: _____

Geeft zich op als lid van de VAWO

Handtekening: _____ Datum: _____