

Historische kanttekeningen bij het rangenstelsel Wetenschappelijk Personeel

Arie Verhagen, 18 april 2016

De universiteit is een stuk ouder dan het bestaande rangenstel. Het huidige stelsel is ooit ingevoerd als (mede) een reactie op het vorige, maar hetzelfde geldt natuurlijk ook voor dat vorige stelsel zelf, evenals voor het daaraan voorafgaande, ... en zo verder. Omdat elke stelselverandering met wrijving en overgangsmoeilijkheden gepaard gaat, is er een natuurlijke tendens om wijzigingen zo klein mogelijk te houden, gegeven de doelstellingen van het nieuwe beleid. Zo kunnen bepaalde eigenschappen van een lang geleden ingevoerd systeem in feite veel stelselherzieningen 'overleven' – zonder dat iemand nog weet waar ze eigenlijk vandaan zijn gekomen: als er nagedacht wordt over voor- en nadelen van het huidige systeem, zoals bijvoorbeeld in het advies *Rendement van Talent* van De Jonge Akademie uit 2010, kijkt men in het algemeen niet verder terug dan naar het begin van dat systeem, in het genoemde geval: de invoering, in 1984, van de maatregelen uit de *Beleidsnota Universitair Wetenschappelijk Personeel* (BUWP). Bepaalde eigenschappen van het toenmalige rangenstelsel die toen *niet* veranderden – in dit geval: dat er behalve hoogleraren, en 'onder' die hoogleraren, een grote groep wetenschappelijke functionarissen bestaat die een combinatie van onderwijs en onderzoek in hun takenpakket hebben – verschijnen daardoor gemakkelijk als 'natuurlijk', terwijl ze in feite ook het product van bepaalde historische processen zijn geweest. Wanneer is die hiërarchie binnen het wetenschappelijk corps, die de structuur van dat Nederlandse kernpersoneel zo anders maakt dan dat van vele andere landen, met name Angelsaksische, eigenlijk ontstaan? Velen, ook binnen de universiteit, zullen het antwoord daarop schuldig moeten blijven. Het antwoord is: formeel in 1963. In de praktijk was er al een ontwikkeling in die richting op gang gekomen, maar die was toch pas na de tweede wereldoorlog begonnen; tot dan toe was er maar één categorie personeel met gecombineerde verantwoordelijkheid voor onderwijs en onderzoek: hoogleraren en lectoren.¹ Die gecombineerde verantwoordelijkheid kwam tot uitdrukking in het promotierecht; met andere woorden, tot na de tweede wereldoorlog hadden alle leden van het WP het promotierecht.

Allicht nog interessanter is de vraag: Was invoering van hiërarchie ook het *doel* van het in 1963 ingevoerde systeem? Het antwoord is nee. De achtergrond van dat systeem (en eraan gerelateerd beleid – zie onder) werd gevormd door een combinatie van vooral deze drie factoren:

- arbeidsmarktoverwegingen,
- de 'externe democratisering': een snelle en sterke groei van het aantal studenten door een toenemende instroom vanuit voorheen minder kansrijke sociale milieus,
- financiële overwegingen.

De hiërarchie in het Nederlandse wetenschappelijk corps, die in 1984 met de BUWP niet ingevoerd maar wel bestendigd werd, is dus het onbedoelde gevolg van een combinatie van beleidsmaatregelen die heel ergens anders op gericht waren.

Na de tweede wereldoorlog hadden de Amerikaanse universiteiten uiteraard een sterke aantrekkingskracht op wetenschappelijk talent. Binnen Europa ontstond echter ook al snel een groeiende behoefte aan met name technische en natuurwetenschappelijke academici, in de wederopbouw en de economische groei die in de jaren 50 op gang kwam. De instroom in de

1. Hoewel de term *lector* wellicht anders suggereert, gaat het hier in feite om een hoogleraar "van de laagste rang" (<http://www.albumacademicum.uva.nl/cgi/b/bib/bib-idx?c=ap;lang=nl;tpl=explanatory-nl.tpl>, d.d. 18 april 2016). Ook de lector had het ius promovendi. In 1980 is het onderscheid dan ook geruisloos vervangen door dat tussen "hoogleraar A" en "hoogleraar B".

universiteiten begon structureel toe te nemen, dus de behoefte aan wetenschappelijke docenten aan de universiteiten – juist in omstandigheden dat de aantrekkingskracht van elders op academici groot was en groeide: er dreigde een “brain drain” vanuit de universiteiten naar buitenland en bedrijfsleven. Dat creëerde dus in de eerste plaats opwaartse druk op met name de salarissen van de ‘normale’ categorie van wetenschappelijk personeel: de hoogleraren. Binnen het kader van de ambtelijke salarissystematiek was (en is) het echter niet zomaar mogelijk om specifiek hoogleraarsalarissen te verhogen – wat formeel zou moeten gebeuren is de desbetreffende *salarisschaal* (opwaarts) aanpassen, maar dan zouden ook andere ambtenaren in die schaal dan hoogleraren hoger betaald worden (en er zou ook opwaartse druk op ‘belendende’ schalen van uitgaan), en dat was niet de bedoeling. De ‘oplossing’ was nieuwe hoogleraren te benoemen op een hogere trede in de schaal dan het begin. In 1962 culmineerde dit in de formele afschaffing van de salarisschaal voor hoogleraren: er was één vast salaris (het oude maximum, overeenkomend met een directeur bij de rijksoverheid) dat elke nieuw benoemde hoogleraar direct ging verdienen. Dat dit op den duur zou gaan knellen, is natuurlijk duidelijk; in feite gebeurde dit zelfs vrij snel.

In het oude stelsel bestond ook een hele categorie van “assistenten” van allerlei niveaus – van gepromoveerd tot student (hiervan is nu alleen nog de student-assistent overgebleven). Allen werden voor ten hoogste een jaar aangesteld – wat wel duidelijk maakt dat het hier niet ging om een personeelscategorie met wetenschappelijke kerntaken. Maar met de toenemende taken kregen de (in aantal toenemende) hoogleraren ook steeds meer assistenten, waarvan de aanstellingen ook wel steeds vaker verlengd werden, en die ook steeds vaker, en met meer en meer feitelijke zelfstandigheid, onderwijs gingen geven – een praktijk die in toenemende mate op gespannen voet staat met de formele aanstelling. In feite zien we hier achteraf de oorsprong van de latere hiërarchie in het WP.

Enerzijds was er grote behoefte aan meer wetenschappers voor de toenemende onderwijsvraag, maar die moesten als hoogleraar wel heel duur betaald worden; anderzijds waren er steeds meer tijdelijke assistenten die structurele taken uitvoeren. De combinatie van deze ontwikkelingen leidde tot druk tot aanpassing. De oplossing was niet om wederom een salarisschaal voor hoogleraren (met een lager beginsalaris) in te voeren, maar om de categorie assistenten (behalve de student-assistenten) structureel te maken, als “wetenschappelijk medewerkers” die in vaste dienst konden komen en zowel onderwijs als onderzoek kregen te verrichten, maar wel in dezelfde ondergeschikte positie ten opzichte van hoogleraren bleven staan als de voormalige assistenten. Dit rangenstelsel werd ingevoerd in 1963 (door minister Cals). Het beleid was vervolgens om nieuw WP voor de toenemende onderwijsvraag aan te stellen als wetenschappelijk medewerker, niet als hoogleraar (zo kon er ook aan de behoefte aan personeel voldaan worden: om WM te worden hoefde men nog niet gepromoveerd te zijn²). Hiermee was dan de invoering van hiërarchie binnen het WP een feit. Wetenschappelijk medewerkers bevolkten in korte tijd de universiteiten in grote aantallen, maar hadden bijzonder weinig te zeggen over hun werk – dat is een belangrijke, wellicht zelfs doorslaggevende, factor geweest in het relatieve succes van de democratiseringsbeweging aan de Nederlandse universiteiten aan het eind van de jaren 60 (culminerend in de Wet Universitaire Bestuurshervorming van 1972).

De rest van het verhaal, tot aan de BUWP, draait in feite ook om diezelfde combinatie van factoren, zij het met een andere gewichtsverdeling: met name de financiële dimensie werd steeds belangrijker. Kort aangeduid:

- Het jaar van invoering van het rangenstelsel, 1963, was ook het jaar van de “Toxopeusronde” – een algemene, relatief grote verhoging van alle ambtenarensalarissen;

2. Ziehier de oorsprong van de relatief grote hoeveelheid ongemoveerden in de staf die in de jaren 80 een probleem werd.

het effect ervan op de nieuwe categorie WM-ers was dat hun salarissen nog een stuk hoger uitpakten dan aanvankelijk voorzien.

- De instelling van nieuwe specialismes, opleidingen en faculteiten maakte toch ook de benoeming van veel nieuwe hoogleraren noodzakelijk, telkens direct op een maximum-salaris.
- Al gauw bleken WM-ers relatief gemakkelijk en snel bevorderd te kunnen worden tot hoofdmedewerker, in veel grotere mate dan aanvankelijk voorzien.

Aan het eind van de jaren 60, begin jaren 70, werd duidelijk dat de algemene overheidsuitgaven te ver en te hard opliepen, en ging er bezuinigd worden. De oorspronkelijke motieven voor de relatief hoge beloningen bestonden eigenlijk niet meer. Er ging dus weer het een en ander teruggedraaid worden, maar niet de relatief nieuwe academische hiërarchie – integendeel.

In 1976 (pas!) werd er weer een salarisschaal voor hoogleraren ingevoerd (de benoeming aan de Leidse universiteit van de toen 28-jarige taalkundige Kortlandt speelde daarbij nog een rolletje – zie bijgaande Kamervragen en antwoorden). De eerste versies van de BUWP werden opgesteld en eind jaren 70 met de universiteiten en de vakbonden besproken,³ en (zoals aan het begin gemeld) de maatregelen daaruit werden in 1984 ingevoerd. De belangrijkste component was het blokkeren van de automatische doorstroming naar hoofdmedewerker (bij voldoende beoordeling); het middel daartoe heette het “formatiebeginsel”: er komt een gefixeerd aantal plaatsen voor UHD’s, net zoals aan de ene kant voor UD’s en aan de andere voor hoogleraren (als ‘ideale’ verhouding werd aanvankelijk voorgesteld: 4 UD–2 UHD–1 Hgl): naar elke functie op een van die niveaus moet, in principe in competitie, gesolliciteerd worden. Inhoudelijk werd de UHD-functie gekarakteriseerd als “verantwoordelijk voor een deelgebied van de leeropdracht van een hoogleraar”, waarmee er dus een extra laag in de academische hiërarchie werd aangebracht – al was dat vooral een soort rechtvaardiging-achteraf van een in wezen financiële (herstel)operatie.

3. Ik was toen zelf lid van het *Centraal Overlegorgaan Personeelszaken Wetenschappelijk Onderwijs* (COPWO), namens de *Algemene Centrale van Overheidspersoneel* (NVV-bonden). De ACOP heeft tijdens de (jaren durende) besprekingen over de BUWP een keer het voorstel gedaan om één ongedeelde categorie WP in te voeren (en allen de titel “professor” te geven), met als maximum-salaris dat van de toenmalige wetenschappelijk hoofdmedewerker – dat zou op termijn zoveel besparing opleveren dat alle andere bezuinigingsoperaties, inclusief de TVC (“TaakVerdeling en Concentratie”) overbodig zouden zijn. Geen enkele andere vakcentrale sloot zich er echter bij aan, en ook de minister zag geen ruimte voor zo’n radicale hervorming. Binnen de belangrijkste bond van de ACOP (de AbvaKabo) bestond er trouwens ook wel enige onenigheid over.

5
Aangezien zowel vanuit de Amerikaanse volksvertegenwoordiging, als vanuit de Amerikaanse pers wordt getracht om de juiste toedracht van de CIA-activiteiten aan het licht te brengen, lijkt het de Regering prematuur om aan te dringen op het publiek maken van de resultaten van het onderzoek naar deze activiteiten.

6
Uit het – opnieuw onder de aandacht van de Amerikaanse regering gebrachte – feit dat de Nederlandse Regering de hulpverlening aan Chili heeft opgeschort, blijkt voldoende het Nederlandse standpunt ter zake.

7
In het verleden heeft de Regering zowel in de Verenigde Naties als in andere internationale fora en overlegorganen doen blijken van haar bezorgdheid ten aanzien van de schending van de mensenrechten in Chili. In mijn rede voor de Algemene Vergadering van de VN op 2 oktober jl. heb ik opnieuw uitdrukking gegeven aan de ernstige verontrusting van de Regering over de situatie in dit land.

Waar zij dit voor het bereiken van het beoogde doel nuttig achtte, heeft de Regering deelgenomen aan internationale acties die uit humanitaire overwegingen ten doel hadden bij te dragen tot verbetering van de algehele situatie met betrekking tot de mensenrechten in Chili. Zij zal deze beleidslijn krachtig voortzetten.

117

Vragen van de leden **Dees, Kappeyne van de Coppello** en **Evenhuis** (allen V.V.D.) over de benoeming van een *hoogleraar* aan de Rijksuniversiteit van Leiden. (Ingezonden 6 september 1974)

1
Kan de Staatssecretaris meedelen om welke redenen hij aanvankelijk heeft geweigerd medewerking te verlenen aan de benoeming van de 28-jarige doctor F. H. H. Kortlandt tot hoogleraar aan de Rijksuniversiteit van Leiden?

2
Is het waar, dat de jeugdige leeftijd van de betrokkene een doorslaggevend element in de overwegingen van de Staatssecretaris is geweest?

3
Indien de vorige vraag bevestigend moet worden beantwoord, waren deze overwegingen dan van principiële aard?

4
Is de Staatssecretaris zich er van bewust dat zijn aanvankelijke weigering aan de benoeming van dr. F. H. H. Kortlandt mee te werken niet strookt met precedents in het verleden, in het bijzonder aan de Leidse Universiteit waar op jeugdige leeftijd benoemde hoogleraren, zoals Thorbecke (27 jaar), Van der Vlugt (26 jaar), Lorentz (25 jaar) en Van Vollenhoven (27 jaar), een grote bijdrage aan wetenschappelijk onderwijs en onderzoek hebben geleverd?

5
Moet het kennelijk voornemen van de Staatssecretaris, een jeugdschaal voor aankomende hoogleraren in te voeren worden opgevat als een poging de problematiek van de werkende jongeren dichter bij een oplossing te brengen?

Antwoord

Antwoord van Staatssecretaris **Klein** (Onderwijs en Wetenschappen). (Ontvangen 10 oktober 1974)

1
Mijn overwegingen kunnen als volgt worden samengevat: aan het ambt van gewoon hoogleraar is een hoog, vast salarisbedrag verbonden nl. – inclusief vakantiewaardering – f 101 000; daarmee is gegeven dat een kandidaat, om voor benoeming in aanmerking te komen, van stonde af aan in alle opzichten geheel moet voldoen aan de te stellen hoge (wetenschappelijke, didactische, organisatorische e.d.) eisen; anders dan in het geval van een salarisschaal – welke de mogelijkheid van groei tijdens de functievervulling impliceert – kunnen deze eisen niet worden gerelativeerd door rekening te houden met een kredietfactor. Aangezien de betrokkene mijns inziens momenteel nog een té beperkte ervaring heeft om aan de te stellen absolute eisen te voldoen, heb ik gemeend diens benoeming tot hoogleraar eerst te kunnen bevorderen, zodra een salarisschaal voor gewone hoogleraren is ingevoerd.

2
Zoals uit het op vraag 1 gegeven antwoord blijkt, is de jeugdige leeftijd van betrokkene niet een afzonderlijk – laat staan een doorslaggevend – element in mijn overwegingen geweest.

3
Gezien het onder 2 gegeven antwoord, behoeft deze vraag geen beantwoording. Niettemin merk ik op, dat ik ook in mijn overwegingen heb betrokken dat één enkel vast salarisbedrag voor gewone hoogleraren niet meer passend is te achten in de huidige verhoudingen binnen en buiten het wetenschappelijk corps van een universiteit, noch in vergelijking met het personeels- en salarisbeleid in de overheidsdienst in het algemeen en ruimer gezien in de huidige maatschappelijke verhoudingen hier te lande.

4
Gaarne erken ik de uitnemende verdiensten van genoemde hoogleraren. Ik meen echter dat hier niet van precedents kan worden gesproken, gezien de geheel andere omstandigheden waarin het wetenschappelijk onderwijs zich in die tijd bevond en de sedert het begin der zestiger jaren ingrijpend gewijzigde situatie. In dit verband vestig ik er de aandacht op dat ook vóór 1962 voor de gewone hoogleraren een salarisschaal gold, terwijl voorts de salarissen in de onderscheidene schalen minder ver uiteenliepen dan thans het geval is.

5
Zonder twijfel zal de (weder)invoering van een salarisschaal voor hoogleraren een relatief kleiner beslag op de algemene middelen ten gevolge hebben. Het zou echter van een primitief kwantitatief inzicht getuigen, indien van de doorwerking van deze maatregel naar de werkende jongeren werd aangenomen dat deze voldoende zou zijn om de problematiek van deze categorie hiermee te kunnen oplossen.

118

Vragen van het lid **Van Gorkum** (P.P.R.) over de berechting van strafzaken van de *voetbalbond*. (Ingezonden 12 september 1974)

1
Is het waar, dat KNVB-functionarissen door u benaderd zijn voor een gesprek over de berechting van strafzaken in de voetbalbond? Kunt u daarover nadere mededelingen doen¹?

2
Zo ja, is het non-interventiebeginsel van de Minister van CRM in KNVB-zaken² niet in strijd met uw voornemen blijkens vraag 1?