

samenleving; bij de beleidsvorming over de tweede fase zal ook dat in rekening moeten worden gebracht.

De invoering van de twee-fasenstructuur brengt – hier en daar mogelijk ingrijpende – veranderingen in de taken van het wetenschappelijk personeel van de universiteit; voor een groot deel van de tweede fase bestaat wat dit betreft voorlopig nog onzekerheid. Onderwijshervorming is echter slechts één van de processen die het personeel in de universiteit raken. Ook de nadere structurering van het onderzoekbeleid, het andere taakgebied voor wetenschappelijk personeel, raakt hen, zoals bij de introductie van de voorwaardelijke financiering waarin geleidelijk de onderzoekplanning moet worden geformaliseerd en vastgelegd. Maar bovenal doet de druk van bezuiniging zich gelden. Formaties worden gereduceerd, wat in een aantal faculteiten – en ook in de diensten – tot taakaanpassing en reorganisatie moet leiden. Opheffing van bepaalde vestigingsplaatsen voor studierichtingen of faculteiten in het Nederlands WO komt binnenkort in discussie. Bovendien staat ons te zijner tijd nog een herstructurering volgens de nieuwe WWO, met een of andere herindeling van faculteiten te wachten.

Het proces van ingrepen in de salarisstructuur voor het wetenschappelijk personeel ging voort. Na de hoogleraren waren nu de wetenschappelijk hoofdmedewerkers aan de beurt. Dezelfde lijn wordt gevolgd: het aantal betrokken functies wordt geleidelijk verminderd (leerstolen vooralsnog met 1% per jaar); het merendeel van de nieuw benoemden krijgt een lager maximum salaris dan voorheen (in beide gevallen, hoogleraren en hoofdmedewerkers, 83,5%). Terwille van een spoedig budgettaire effect werd echter ook ingegrepen in de salariëring van reeds in dienst zijnde hoofdmedewerkers: het nieuwe maximum is ook voor hen ingevoerd en als zij boven dat maximum (de helft van de betrokken salarisschaal) zitten, krijgen zij geen periodieke verhoging meer. Een dergelijke ingreep, verlaging tot 83,5% van het maximum salaris verbonden met de huidige rang, is in het kader van het overheids personeelsbeleid zeer uitzonderlijk en uit het oogpunt van goed personeelsbeleid ten opzichte van betrokkenen nauwelijks aanvaardbaar. Politieke beslissingen op budgettaire gronden hebben hierbij de doorslag gegeven.

Van enigerlei verlichting in de taakstelling vergeleken met het verleden is bij deze personeelscategorieën geen sprake. Zeker de hoogleraarsfunctie is thans in veel gevallen aanmerkelijk zwaarder dan vroeger. We moeten echter constateren dat er maatschappelijk geen grond meer is voor de oude salarismaxima uit de jaren '60, toen voor de snelle uitgroei van de universiteiten schaars personeel behouden en geworven moest worden in concurrentie met andere sectoren in de maatschappij. Die maxima blijven nog beschikbaar voor een beperkte categorie van betrokkenen, zodat – althans in salarissen – een meer piramidale structuur ontstaat. In het kader van de WUB is de piramide echter beperkter: er zijn hoogleraren die ongeacht hun verschil in salaris gelijke rechten en plichten hebben, en er zijn leden van het wetenschappelijk personeel in vaste dienst die geen hoogleraren zijn en voor wie dezelfde onderlinge gelijkheid