



de rijksoverheid vraagt

beleidsmedewerker (mnl./vrl.)
financiële arbeidsvoorwaarden

vac.nr. 4-3913/2731

Ministerie van Binnenlandse Zaken
afdeling Financiële Arbeidsvoorwaarden

Functie-informatie: De afdeling Financiële Arbeidsvoorwaarden is belast met de behandeling van aangelegenheden inzake de financiële rechtspositie van het overheidspersoneel. De onderafdeling Regeling neemt deel aan de voorbereiding van t.s.v. de salariering en de overige arbeidsvoorwaarden en draagt concreterisering van dit beleid uit in de formele regelgeving. De taak is: het leveren van advies aan de afdeling over de mogelijkheden die voortvloeien uit de maatschappelijke en algemene omstandigheden alsmede de reeds bestaande regelgeving; ontwerpen van maatregelen op het gebied van de arbeidsvoorwaarden vaststelling daarvan; overleg; verstrekken van inlichtingen en adviezen over de (uniforme) toepassing van bestaande en nieuwe regelingen; volgen van maatschappelijke ontwikkelingen die van belang kunnen zijn voor de actualiteit van de bestaande regelingen.

Functie-informatie: deelnemen aan de voorbereiding; opstellen van regelingen (wetten, algemene maatregelen van bestuur, circulaire, enz.), alsmede bewaken van de procedures m.b.t. de tijdige totstandkoming daarvan; deelnemen aan (interdepartementaal) overleg; verstrekken van inlichtingen en adviezen over de (uniforme) toepassing van bestaande en nieuwe regelingen; volgen van maatschappelijke ontwikkelingen die van belang kunnen zijn voor de actualiteit van de bestaande regelingen.

Gevoegd: voltuigde universitaire opleiding en enige ervaring op het terrein van (financiële) arbeidsvoorwaarden van overheidspersoneel; belangstelling voor regelgeving en de daarbij behorende redactionele ervaring.

Standplaats: 's-Gravenhage

Salaris: max. f5534,-

Een psychologisch onderzoek kan deel uitmaken van de selectieprocedure.

Bij kandidaten wordt een voorkeur gegeven aan:

Tel. inlichting: 71 68 98 00

Sollicitatieformulier voor 8 januari 1985.

1985.

1985.

1985.

1985.

1985.

1985.

1985.

1985.

1985.

1985.

1985.

1985.

1985.

1985.

1985.

informatica (mnl./vrl.)

evt. deeltijd

vac.nr. 4-3920/2731

Ministerie van Verkeer en Waterstaat

Rijkswaterstaat, directie Zuid-Holland

Functie-informatie: De afdeling fungeert enerzijds als

ontwikkeling van het departementaal informatie- en automatiseringsbeleid, welke zijn

gedacht aan het overlegssituatie

onderdeel van de organisatie

ontwikkeling van het departementaal informatie- en automatiseringsbeleid, welke zijn

gedacht aan het overlegssituatie

onderdeel van de organisatie

ontwikkeling van het departementaal informatie- en automatiseringsbeleid, welke zijn

gedacht aan het overlegssituatie

onderdeel van de organisatie

ontwikkeling van het departementaal informatie- en automatiseringsbeleid, welke zijn

gedacht aan het overlegssituatie

onderdeel van de organisatie

ontwikkeling van het departementaal informatie- en automatiseringsbeleid, welke zijn

gedacht aan het overlegssituatie

onderdeel van de organisatie

ontwikkeling van het departementaal informatie- en automatiseringsbeleid, welke zijn

gedacht aan het overlegssituatie

onderdeel van de organisatie

ontwikkeling van het departementaal informatie- en automatiseringsbeleid, welke zijn

gedacht aan het overlegssituatie

onderdeel van de organisatie

ontwikkeling van het departementaal informatie- en automatiseringsbeleid, welke zijn

gedacht aan het overlegssituatie

onderdeel van de organisatie

ontwikkeling van het departementaal informatie- en automatiseringsbeleid, welke zijn

gedacht aan het overlegssituatie

onderdeel van de organisatie

ontwikkeling van het departementaal informatie- en automatiseringsbeleid, welke zijn

gedacht aan het overlegssituatie

onderdeel van de organisatie

ontwikkeling van het departementaal informatie- en automatiseringsbeleid, welke zijn

gedacht aan het overlegssituatie

onderdeel van de organisatie

ontwikkeling van het departementaal informatie- en automatiseringsbeleid, welke zijn

gedacht aan het overlegssituatie

onderdeel van de organisatie

ontwikkeling van het departementaal informatie- en automatiseringsbeleid, welke zijn

gedacht aan het overlegssituatie

onderdeel van de organisatie

ontwikkeling van het departementaal informatie- en automatiseringsbeleid, welke zijn

gedacht aan het overlegssituatie

onderdeel van de organisatie

ontwikkeling van het departementaal informatie- en automatiseringsbeleid, welke zijn

gedacht aan het overlegssituatie

onderdeel van de organisatie

ontwikkeling van het departementaal informatie- en automatiseringsbeleid, welke zijn

medewerkers (mnl./vrl.)
afdeling onderwijs

Ministerie van Justitie
directie Gevangeniswezen, Centraal Werv- en Opleidingsinstituut van het Gevangeniswezen (CWOI)

De afdeling Onderwijs verzorgt de functie-opleidingen van gevangenispersoneel in de afdeling van het ministerie van Justitie. Daarnaast wordt op aanvraag opleidingen gericht op specifieke doelen en werkt beleidsadviseurend door organisatie-adviezen en inservice-trainingen te geven. Verder adviseert zij gevangeniswezen in beleidszaken. Binnen de Afdeling zijn vier functies beschikbaar voor trainers/beleidsmedewerkers en teamverband. De afdeling Onderwijs heeft 14 medewerkers.

gevraagd worden:

vaardigheidstrainer

vac.nr. 4-3921/2731

Functie-informatie: opzetten en uitvoeren van trainingen voor het personeel van penitentiair instellingen op het gebied van managementvaardigheden; mee ontwikkelen van opleidingen; begeleiden van personeel.

universitaire opleiding; afsluiten van opleidingen; sociale vaardigheden; 7,- per maand.

trainer/beleidsmedewerker
trainingen

opzetten en uitvoeren van trainingen op het gebied van sociale vaardigheden, voordereidingen binnen penitentiair instellingen op het gebied van sociale vaardigheden; 7,- per maand.

universitaire opleiding; afsluiten van opleidingen; sociale vaardigheden; 7,- per maand.

bedrijfsleven/overheid

kader vacatures

ECONOMIE/ADMINISTRATIE
AUTOMATISERING/TECHNIEK
KING SIZE VICTORIES

PERSONEEL/ORGANISATIE

Ministerie van Welzijn, Volksgezondheid en Cultuur
Rijksmuseum te Amsterdam

Functie-informatie: het beheer en de

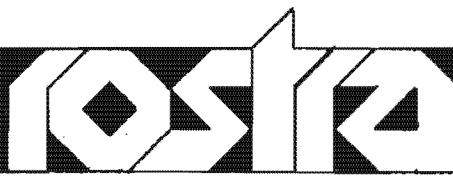
Ministerie van Verkeer en Waterstaat
Rijkswaterstaat, directie Zuid-Holland

Functie-informatie: hij/zij zal worden belast met beoordelen van rijkswaterstaatswerken op de

secretaris (mnl./vrl.)

Ministerie van Justitie
directie Gevangeniswezen, Centraal Werv- en Opleidingsinstituut van het Gevangeniswezen (CWOI)

Beleid



**BLAD VAN DE ECONOMISCHE
FACULTEIT AAN DE
UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM**

REDACTIE

Pieter Boot
Adriaan Dorresteijn
Marcel Klopper
Herman P. Kreulen
Marcel Michelson
Ruurd Mulder
Diederik Ogilvie
Marleen Janssen Groesbeek

REDACTIONEEL

De baan staat centraal voor veel mensen. Bijvoorbeeld voor studenten economie die zich oriënteren op een toekomstige carrière, maar toch vooral voor het werkende deel van de bevolking. In dit dikke kerstnummer staat daarom ook de baan centraal. Redacteuren zwermden uit over het land en brengen jullie verslag uit. Gastschrijvers leverden gewaardeerde bijdragen. Twintig pagina's leesplezier, een beter begin van 1985 had je je niet kunnen wensen.

ADRES

Jodenbreestraat 23
kamer 1339
1011 NH Amsterdam

telefoon: 525 2497

Adreswijzigingen:
Studentenadministratie
Jodenbreestraat 23
1011 NH Amsterdam

Reacties

De redactie stelt zich open voor reacties, behoudt zich echter het recht voor deze in te korten.

ADVERTENTIES

Advertentietarieven zijn op aanvraag verkrijgbaar.
Opdrachten bij voorkeur schriftelijk aan de redactie richten.
Voor telefonische inlichtingen:
(020) 525 2497 - 525 4134
(02209) 1818 (Ruurd Mulder)

Rostra verschijnt gemiddeld acht keer per jaar in een oplage van 2500 exemplaren.

COVER

Dick van Hell

DRUK

Kaal Boek, Nwe Herengr.61, Amsterdam.
telefoon: (020) 262 908

INHOUD

Het Bedrijfsleven vraagt, RM	pag 3
Is er sprake van overscholing? Joop Hartog	pag 5
Open Podium: Maria Brouwer	pag 6
Mensenwerk, MM	pag 7
Het leuke van les, R. Schöndorff	pag 10
Werkloosheid onder economen, RM	pag 11
Ecoline, Steven Adolf	pag 14
Arbeid, Arbeidsethos en een dwerg, MJG	pag 15
Raad & Daad, MM	pag 17
Jaaroverzicht Rostra 1984	pag 19

Het Bedrijfsleven vraagt: '...'

Ondernemingen over hun sollicitatiewensen

Al schijnen nog maar weinigen erover na te denken, eens komt de tijd, dat je bent afgestudeerd en, dat je moet proberen een baan te veroveren. Wil je tenminste niet van de honger omkomen dan wel in de bijstand belanden. Een selecte, non-representatieve steekproef van vier willekeurige ondernemingen, maakte duidelijk, wat voor soort economen het bedrijfsleven zoekt.

De door ons bezochte bedrijven onderscheiden zich duidelijk van elkaar. Neem bijvoorbeeld alleen maar de entree. Bij Delta Lloyd belde de portier gewoon even naar boven, bij Ahold en Unilever kregen we al een officieel briefje en bij De Nederlandsche Bank moesten we twee portiersloges passeren, door een glazen sluis heen en werden we naar boven begeleid door een gewapende body-builder in uniform. Nu zijn dit soort zaken niet zo wezenlijk. De ondernemingen verschillen echter eveneens aanzienlijk qua omvang. De Nederlandsche Bank heeft 1500 werknemers, waarvan relatief veel academici, Delta Lloyd 3200 en Ahold ongeveer 44.000. Unilever heeft 'all over the world' 280.000 mensen in dienst en 19.000 managementfuncties te vergeven. Ook qua aard verschillen de met een bezoek vereerde NV's enorm. Het reguleren en stabiliseren van de Nederlandse geldeenheid is per slot van rekening iets anders dan het aan de man brengen van borrelnootjes. Op personeelsgebied was men het echter aardig eens.

Zelfdiscipline

In de tempel van Delta Lloyd, bepaald niet het lelijkste kantoorgebouw van Amsterdam, spraken we met de heer R. Bos. Z'n functie kun je wellicht het beste omschrijven als een soort 'interne headhunter'. Uiterst langzaam formulerend maakt hij duidelijk dat studie en specialisatie hem niet zo veel kunnen schelen. 'Je selecteert wel een beetje naar studierichting en je kijkt naar studiespecialisatie, maar in principe komen mensen hier binnen voor een loopbaan. We vragen afgestudeerden, en dat kunnen dan zowel economen, bedrijfskundigen als juristen zijn. Dit omdat iemand die z'n studie voltooit heeft, bewezen heeft zichzelf iets te kunnen opleggen, bewezen heeft te beschikken over zelfdiscipline. En een econoom heeft door z'n studie gekozen voor het bedrijfsleven. Er zijn dan ook geen vakken, die voor ons specifiek van belang zijn. Dit geldt voor de algemene managementfuncties. We vragen wel eens specialisten, maar dat is op een ander niveau.' J.F.C.M. Savonije van Unilever bevestigt dit beeld min of meer. Economen komen bij deze levensmiddelengigant in aanmerking voor twee soorten functies. Enerzijds kun je terecht komen in de financieel-administratieve sfeer, anderzijds liggen er mogelijkheden in de marketing-, verkoop-, of personeels-sfeer. Voor de eerste categorie functies stelt Unilever enige eisen aan het vakkenpakket. Economen, die deze kant op willen moeten onder andere 'waarde en winst', 'bestuurlij-

ke informatieverzorging en informatietechnologie' gevolgd hebben en veel van boekhouden weten, aangezien van je wordt verwacht, dat je de post-doctorale opleiding accountancy gaat doen.

Aan economen, die interesse hebben voor de andere kant van het bedrijf, stelt Unilever geen eisen met betrekking tot het vakkenpakket. Er bestaat volgens Unilever weinig causaal verband tussen de studierichting en de daarbinnen gevolgde vakken enerzijds en een succesvolle commerciële carrière bij het bedrijf anderzijds. Een vak als marketing is daarom geen noodzakelijke voorwaarde om aangenomen te worden. Unilever gaat nog verder. In feite vraagt men gewoon academici. Of je nu Nederlands of theologie hebt gestudeerd, je kunt uiteindelijk terechtkomen in de raad van bestuur van Unilever. Het gaat erom, dat je door je studie getoond hebt een zeker niveau te bezitten. Wat je gestudeerd hebt, komt op de tweede plaats. Vakkenpakketten zijn alleen interessant in die zin, dat ze iets zeggen over iemands persoonlijkheid. Een student met marketing en planning in z'n pakket geeft iets meer blijk van affiniteit met het bedrijfsleven dan iemand met economische geschiedenis en ontwikkelings-economie.

De heer Gout, vanzelfsprekend van De Nederlandsche Bank, denkt er iets anders over. Bij 'de Bank' vraagt men iemand voor een specifieke functie. Zij is niet alleen geïnteresseerd in iemands niveau, maar ook in haar 'econoom-zijn'. Gout: 'Bij een sollicitatie vroeg ik een keer, zou je wanneer je de keus had opnieuw economie gaan studeren. Nee,



R. Bos

antwoordde hij, geschiedenis. Dan vraag ik me wel af, is dat nou de man, die we hier bij 'de Bank' moeten hebben.'

De Nederlandsche Bank stelt wel enige eisen aan het vakkenpakket, ofschoon er met betrekking tot de meeste vakken geen sprake is van 'conditio sine qua non'. De vakken, die Gout belangrijk acht, zijn onder andere: 'monetaire economie, macro, bankwezen, IEB, OF en econometrie'. Dat laatste vak wordt op prijs gesteld, omdat kennis ervan het contact met de op 'de Bank' werkzame econometristen wat versoepelt. Statistiek wordt in het algemeen minder belangrijk gevonden, daar het vaak te specialistisch blijkt te zijn.

'Wel zie je, dat menesn die bij 'de Bank' solliciteren vaak in hetzelfde circuit een baan zoeken. Dat wil zeggen bij de studiediensten van de grote banken, bij de Ministeries van Economische Zaken en Financiën, bij het CPB en bij het CBS. Dat brengt een bepaald vakkenpakket met zich mee'.

De Nederlandsche Bank zoekt niet persé cijfermatig ingestelde lieden. Goed kunnen schrijven wordt eveneens hoog gewaardeerd. Het werk bij 'de Bank' heeft in zich, dat er veel gerapporteerd moet worden. Gout ten overvloede: 'Talfouten in sollicitatiebrieven van academici kan toch ergens niet'.



Informatica

Hooggezet op de dertiende etage van het Ahold-gebouw, met uitzicht op vredig grazende koeien en het NS-station Zaandam, spraken we met W.J. Bleys. Ofschoon hij in z'n functie van hoofd personeelszaken nog betrekkelijk weinig te maken heeft met automatisering, lijkt het hem onverstandig om tegenwoordig geen informatica te volgen. 'Als manager moet je om kunnen gaan met computers. Je moet er geen angst voor hebben en er in zekere zin vertrouwd mee zijn. Een terminal op je bureau moet net zo vanzelfsprekend zijn als een telefoon. Al dan niet kunnen programmeren in basic of pascal is voor ons van minder belang, want die kennis veroudert toch vrij snel. Een computerkursus of een boekje uit de bibliotheek kan dus ook wel, maar degenen die informatica hebben gedaan hebben een toch iets meer dan oppervlakkige kennis en dat kan soms niet onplezierig zijn'.

Bij Unilever kregen we eenzelfde verhaal te horen. Ook Savonije vertelde, dat het 'verduveld handig' is, als je 't hebt. Er worden nog gerust mensen zonder informatica aangenomen bij Unilever, hoewel je bijna niet meer zonder kunt wanneer je de financieel-economische kant op wilt. Voor andere functies weegt computerkennis minder zwaar. 'Neem die informatica toch mee', gaf Savonije echter als vaderlijk advies.

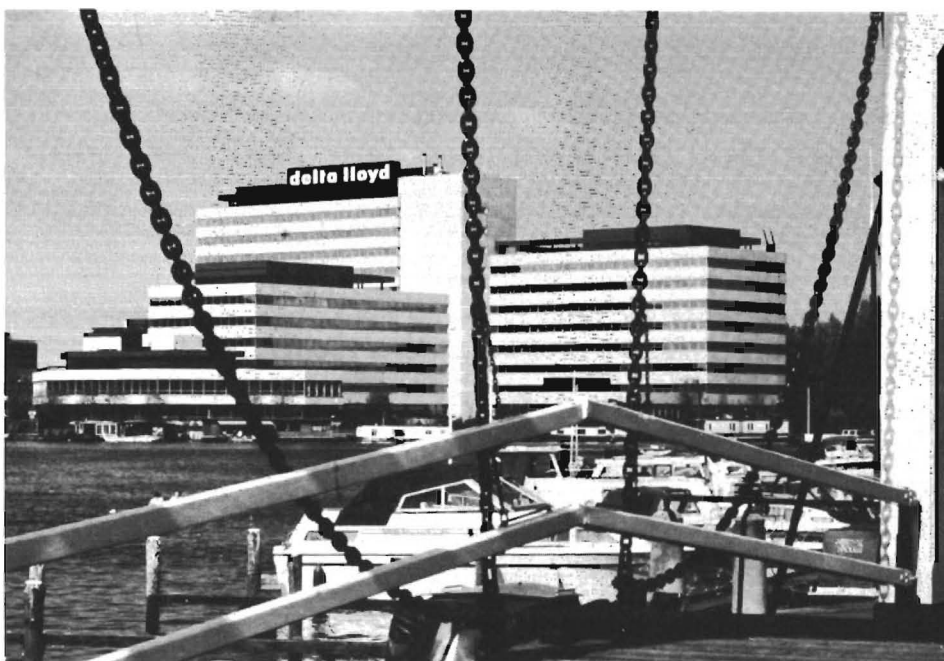
Delta Lloyd tilt beduidend minder zwaar aan een zekere mate van computer-analfabetisme. Slechts voor specialisten, en dat zijn meestal HBO-ers, mag de terminal geen geheimen meer hebben, maar dan gaat het om een ander soort functies. Het leidinggevend personeel krijgt alleen zijdelings met computers te maken.

Bij De Nederlandsche Bank is het automatiseringsgebeuren gecentraliseerd, en al gaat men langzamerhand wat decentraliseren, Gout heeft 'tot nu toe niet gekeken of een solliciterende econoom informatica in zijn pakket had, tenzij het een functie-eis is. Het zou in de toekomst een pré kunnen zijn.

De roeiclub en het kerkkoor

'We hebben hier in het bedrijf wel ervaring met een econometrist, die zeven jaar lang alleen op zijn kamertje heeft zitten studeren en dat is niet goed. Zoiets merken we toch, want het is nu een mensenschuwe vakman. Activiteiten naast de studie stellen we dan ook zeer op prijs. Het leert je met mensen omgaan', aldus onze gesprekspartner uit de verzekeringswereld. Hij putte met dit voorbeeld uit zijn eigen ervaringen. Iets dat je veel ziet bij personeelsmensen. Ze baseren hun beleid grotendeels op verschijnselen, die zich in het eigen bedrijf hebben voorgedaan.

Voor Savonije maken nevenactiviteiten ook veel uit. Unilever heeft liever geen 'studeerkamergeleerden'. Wat je er precies bij doet vindt men niet zo vreselijk relevant. 'Dingen naast je studie doen heeft vele voordelen. Je kunt er bestuurlijke ervaring mee opdoen en het komt je sociale vaardigheden ten goed. Het feit, dat iemand de moeite neemt om er iets bij te doen zegt bovendien ook iets over de persoon en diè moet het maken bij Unilever en niemand anders'. Dat die persoon het



moet zien te maken, staat voor Unilever buiten kijf.

Ahold staat een heel klein beetje kritischer tegenover nevenactiviteiten. Bleys vindt ze weliswaar erg belangrijk, maar niet alles is zonder meer prima. 'Het mooiste zou zijn, wanneer het enigszins zou passen bij de praktisch gerichte aard van de onderneming. Of je lid bent geweest van een roeiclub, gezongen hebt in een kerkkoor of in je vrije tijd een eigen bedrijfje hebt proberen te 'runnen', maakt voor ons wel enig verschil'. In vergelijking met de andere bezochte bedrijven hecht DNB nog het minst aan dergelijke activiteiten. Roeien, zingen, 'runnen', men beschouwt het als mooi meegenomen, maar men legt toch meer de nadruk op kennis.

Cijfers, leeftijd en studieduur

Die kennis blijkt voor een deel uit cijfers. En die zijn voor 'de Bank' dan ook wel van enig belang, ofschoon men in het verleden niet altijd gelukkig is geweest met mensen die cum laude afstudeerden. Bij het aantrekken van louter knappe koppen doet zich wel snel het vraagstuk van de promotiemogelijkheden voor. Gelet op het beperkte aantal relevante functies zijn die niet voor iedereen weggelegd. Meer nadruk legt men op factoren als studieduur en leeftijd. De afweging wil nog wel eens gaan tussen een jonge, pientere doctorandus en een wat oudere met enige ervaring.

De andere bedrijven letten eveneens wel degelijk op cijfers, leeftijd en studieduur. Van deze drie waren de laatste twee duidelijk belangrijker dan de eerste. Delta Lloyd informeert naar cijfers noch naar judicium. Ahold kijkt er nauwelijks naar en Savonije vindt een zesje wel erg 'dunnetjes', maar verlangt beslist geen batterij negens. 'Je kunt niet zonder kennis, maar op een gegeven moment moet je die kennis ook kunnen overdragen op je omgeving. 'Unilever legt daarentegen grote nadruk op leeftijd. Tamelijk stringent hanteert men voor jonge academici een leef-

tijdsgrens van achtentwintig. De drie overige bedrijven zijn daar wat flexibeler mee, maar vallen ook op jong en dynamisch. De enigszins uit z'n krachten gegroeide Zaanse grutter vooral vanwege z'n over de hele linie jonge management.

Wat betreft de studietijd wordt vooral gelet op de oorzaak van eventuele vertraging. Een lang verblijf aan de universiteit in combinatie met vele andere activiteiten, vindt men niet zo'n probleem. Wanneer je echter acht à negen jaar studeert, voorzover dat nog mogelijk is natuurlijk, zonder aanwijsbare reden voor de vertraging, dan wordt ondernemend Nederland kritisch.

Universiteit

Al is in principe de eigen faculteit uiteraard de beste, het kan 't bedrijfsleven praktisch geen moer schelen, waar je gestudeerd hebt. Delta Lloyd een beetje uitgezonderd. Bos: 'Bij ons bedrijf werken veel Rotterdammers en daardoor krijg je toch een wat Rotterdamse gerichte bedrijfscultuur. Verder hebben we een voorkeur voor de grotere faculteiten. En Tilburg heb ik eigenlijk toch altijd een faculteit van ondergeschikt belang gevonden.'

Bij De Nederlandsche Bank wil het image van een faculteit nog wel een enkele keer een rol spelen. Via publicaties en persoonlijke contacten blijft men redelijk op de hoogte en weet men welk vak van welke hoogleraar als minder goed staat aangeschreven. Tevens komt het voor, dat sommige zeer geschikte kandidaten bij 'de Bank' worden aanbevolen door een prof. In z'n algemeenheid kun je echter stellen, dat het ook De Nederlandsche Bank volkomen koud laat aan welke universiteit je afgestudeerd bent.

Over de implicaties van de Wet Tweefasenstructuur heeft men nog niet erg nagedacht. Van de vraag over hoeveel kennis de tweefasen studenten beschikken, liggen personeelsmanagers nou eenmaal niet wakker en, zoals gezegd, zij putten vooral uit eigen ervaringen en die hebben ze nog niet met studenten, die zijn getroffen door Pais' dadendrang.

Is er sprake van overscholing?

Eind september 1984 waren bijna 12.000 mannelijke en ruim 5000 vrouwelijke academici werkloos. Het aandeel der economen daarin is betrekkelijk gering: 630 mannelijke en vrouwelijke economen stonden op dat moment als werkloos geregistreerd. De stijging ten opzichte van een jaar eerder beliep 4% en ten opzichte van het vorige kwartaal 2%. Een jaar eerder was 36% van alle werkloze academici langer dan een jaar werkloos, terwijl dit voor 29% van de economen gold. In september was het eerste percentage opgelopen tot 45% (het laatste kon ik zo snel niet traceren). Wat tekent zich hier af - een arbeidsmarkt die verzadigd is van academici? Is dit slechts een symptoom van een dieper liggend probleem, een algemene overscholing? Die laatste stelling wordt wel verkondigd, en in dit artikel zullen er enige opmerkingen over worden gemaakt.

Daarbij moet eerst worden opgemerkt dat onderwijs niet exclusief (en voor sommige categorieën zelfs niet eens primair) gericht is op de relevantie voor de arbeidsmarkt. Belangrijke doelstellingen liggen op het vlak van de individuele ontplooiing en van het maatschappelijke functioneren van individuen in ruime zin. Aan deze doelstellingen wordt hier echter voorbijgegaan. De onderlinge afweging tussen arbeidsmarkt en andere doelvariabelen is echter wel een belangrijk probleem.

Overscholing dan, als een begrip dat een teveel aan genoten opleiding suggereert, behoeft een maatstaf voor de juiste hoeveelheid. In het vaststellen van de optimale scholing ligt eigenlijk het belangrijkste probleem. Verschillende criteria zijn daarbij in gebruik. Zo wordt overscholing wel gemeten aan de niet- vervulde of teleurgestelde verwachtingen van afgestudeerden. Veel individuen zijn een voortgezette opleiding begonnen in de verwachting van een bepaalde opbrengst, in termen van inkomen en de soort functie die wordt uitgeoefend. Dergelijke verwachtingen waren gebaseerd op samenhangen die in het verleden golden. Indien de verwachtingen niet zijn bewaarheid, blijkt de scholingsbeslissing achteraf op grond van onjuiste informatie te zijn genomen. Dit suggereert dan dat onjuiste beslissingen zijn genomen. Toch lijkt me dit geen acceptabel criterium. In de eerste plaats staat nog niet vast dat de beslissingen inderdaad anders zouden zijn uitgevallen; dat hangt af van de beslisseregels die individuen hanteren en van de mate van terugval van opbrengst of rendement. In de tweede plaats is de mogelijkheid van voorspelfouten onontkoombaar bij beslissingen onder onzekerheid, en hoeft zo'n uitkomst niet op systematische fouten te duiden. Tenslotte kan er op gewezen worden dat het niet om een zwaarwegend probleem hoeft te gaan (al is de voorspelfout pijnlijk genoeg voor betrokkenen) voorzover de reacties op de nieuwe informatie in de richting van evenwichtsherstel leiden, en er mogelijk via betere voorlichting nog verbetering kan worden aangebracht. Het optreden van voorspelfouten en teleurgestelde verwachtingen kan derhalve niet als maatstaf dienen.

Een indicatie van overscholing wordt soms ontleend aan de waargenomen daling van de economische positie van individuen met

voortgezette opleidingen. Men kijkt dan naar de ontwikkeling van het beloningsniveau per opleidingsniveau. Marktlonen geven in ieder geval een aanduiding van de betekenis van opleiding voor de betrokken individuen, en onder bepaalde veronderstellingen ook van de maatschappelijke betekenis. Vooral met het oog op het laatste aspect is het aan te bevelen de aandacht te bepalen tot de lonen in de marktsector. De Rotterdamse onderwijs-econoom Ritzen heeft op basis van CBS-gegevens een overzicht opgesteld van mediane bruto jaarinkomen van academici en hbo'ers ten opzichte van uitgebreid lager opgeleiden. Voor 30-40 jarige mannen zijn die verhoudingscijfers als volgt:

	1962	1965	1972	1979
HBO	1.36	1.30	1.27	1.46
WO	2.02	1.95	1.72	1.72

Het beeld dat hieruit naar voren komt is een duidelijke daling van de opbrengst van hogere opleidingen in de jaren '60, vooral voor academici. In de jaren '70 blijkt de positie van academici stabiel, terwijl de hogere beroepsopleidingen er aanzienlijk op vooruit zijn gegaan. Naar deze maatstaf geredeneerd is er voor de groep hbo'ers als geheel zeker geen sprake van overscholing. Voorzover er voor academici van overscholing kan worden gesproken, is deze in de jaren '70 kennelijk niet toegenomen.

Een daling van de beloning, zoals voor academici tussen 1962 en 1979 is opgetreden, is op zichzelf overigens nog geen aanduiding van een te ver doorgevoerde onderwijsinspanning. Immers, dit zou pas gelden indien de vroegere beloningsverhoudingen corresponderen met een optimale onderwijsinspanning. Het beloningsniveau geeft daarover echter geen uitsluitsel.

Een beter hanteerbare maatstaf is het verkregen rendement op de investering in onderwijs. Dergelijke berekeningen beschouwen de gehele arbeidzame levensperiode en zijn in die zin aantrekkelijker dan een momentopname. Bovendien worden ook de kosten van de opleiding in ogenschouw genomen en dit biedt een aangrijpingspunt voor het definiëren van een optimum. Men kan namelijk als criterium een minimaal rendementsniveau hanteren. Rendementsberekeningen kunnen zowel privaateconomisch als



sociaal-economisch worden opgezet. De vraag naar overscholing is echter voornamelijk een maatschappelijke probleemstelling en derhalve vormen de sociaal-economisch opgezette berekeningen het beste richtsnoer.

sociaal rendement

Berekeningen door De Wolff en Van Slijpe zo'n tien jaar geleden aan deze faculteit vericht concludeerden toen in ieder geval tot positieve waarden voor sociale rendementen. De uitkomsten zijn zeer gevoelig voor allerlei veronderstellingen die moeten worden gemaakt. De auteurs geven daarvan een uitvoerig overzicht en concluderen tot rendementen rond 2 à 3%. Er blijkt weinig systematische samenhang tussen rendement en opleidingsniveau, en het rendement is zeker niet lager voor de hoogste opleidingen. De resultaten gelden voor de beloningsverhoudingen in 1965. Vergelijkbare gegevens voor latere jaren ontbreken. Wel hebben recentelijk Odink en Van Breemen berekeningen uitgevoerd voor privaat-economisch rendement (dat nagenoeg altijd hoger is dan het sociaal-economisch rendement) op basis van het *Loonstructuuronderzoek 1979*. Zij concluderen tot hoge reële rendementen, in vergelijking met de algemene reële rentestand. Afhankelijk van de veronderstellingen over de vorm van de studiefinanciering en de bijdrage van opleiding aan inkomensverschillen berekenen zij het private rendement van een academische opleiding op 6 à 7% en van een hogere beroepsopleiding op 3 à 4%. Een voldoende privaat-economisch rendement geeft echter geen uitsluitsel over het sociaal-economisch rendement.

Ten slotte kunnen we kijken naar de gegevens waarmee dit artikel werd geopend: over werkloosheid. Als individuen na het volgen van een voortgezette opleiding in sterkere mate door werkloosheid worden getroffen dan zonder die opleiding, kan dit twijfel wekken aan de waarde van de opleiding. In zijn algemeenheid doet deze situatie zich echter niet voor. De werkloosheidspercentages voor hoger opgeleiden zijn steeds lager geweest dan het algemeen werkloosheidspercentage. Ook in recente waarnemingen blijkt het percentage te dalen met het opleidingsniveau. Van 12.3% voor lager en uitgebreid lager opgeleiden tot 4.6% voor hoger opgelei-

De economische opbloei in de Verenigde Staten

Nu de Rostra-redactie mij in de gelegenheid heeft gesteld om een pagina in haar blad geheel naar eigen goeddunken te vullen, wil ik hiervan gebruik maken om enige ontwikkelingen in de economie van de Verenigde Staten wat nader te bekijken.

De Amerikaanse presidentsverkiezingen hebben de aandacht nog eens extra gevestigd op het voorspoedige verloop, dat de Amerikaanse economie de laatste jaren kenmerkt. Belangrijke symptomen van het economisch herstel, dat aan de andere kant van de Atlantische Oceaan plaatsvindt zijn de dalende werkloosheid en de stijgende produktie.

Economen verschillen van mening over de vraag, of dit een tijdelijk fenomeen is, of dat er van het begin van een langere periode van voorspoed sprake is. De optimisten zijn van mening, dat de Amerikaanse economie aan het herstellen is van een periode, die gekenmerkt werd door een relatief lage groei van de produktie en van de produktiviteit. De pessimisten daarentegen beweren, dat de huidige economische opbloei slechts tijdelijk is en veroorzaakt wordt door de stimulerende bestedingspolitiek van de regering Reagan. Beide kampen zijn echter de mening toegedaan, dat er sinds het optreden van Reagan iets veranderd is. Op gebieden als inflatie, overheidsbestedingen en belastingdruk is er zeker van veranderingen sprake geweest. Ik zou hier echter de aandacht willen vestigen op een al sinds jaren optredende verandering in de Amerikaanse economie, die niet in produktie- en werkloosheidsseries is terug te vinden. De belangrijkste wijziging in de economische structuur van de Verenigde Staten, die sinds 1965 is opgetreden is de in vergelijking met voorgaande perioden sterke stijging van het aantal arbeidsplaatsen in de particuliere sector. In de periode 1948-1965 steeg het aantal arbeidsplaatsen in de marktsector met gemiddeld 0.86% per jaar. In de jaren 1965-1973 versnelde het tempo van de werkgelegenheidscreatie tot een gemiddelde van 1.84% per jaar, terwijl er van 1973 tot 1979 van een historisch gesproken ongekende groei van het aantal arbeidsplaatsen van 2.27% per jaar sprake was. Deze versnelling in het arbeidsscheppend vermogen van de Amerikaanse economie heeft ertoe geleid.

Open Podium

Rostra verzocht een aantal medewerkers een pagina te vullen met hun eigen stokpaardjes. De spits in deze reeks wordt afgebeten door Maria Brouwer. Drs. M. Brouwer is wetenschappelijk medewerker bij de leerstoel Externe Organisatie.

Volgende aflevering: Joris Meltzer.

dat er sinds 1960 meer dan 30 miljoen nieuwe banen bij zijn gekomen. Ter vergelijking: in heel West-Europa zijn er in dezelfde periode slechts 4 miljoen nieuwe banen gecreëerd. Meer dan 20 miljoen van de nieuw gecreëerde banen in de Verenigde Staten zijn bezet door vrouwen. De groei van het aantal banen in de Verenigde Staten ging dan ook gepaard met een grootscheepse stijging van de deelname van vrouwen aan beroepsarbeid. Ook in West-Europa is de deelname van vrouwen gestegen, alhoewel in mindere mate. De stijging van het deelnamepercentage van vrouwen werd hier echter gedeeltelijk gecompenseerd door een daling van het percentage werkende mannen. In de Verenigde Staten daarentegen is ook de deelname van mannen sinds 1960 gestegen.

productivity decline

De ontwikkeling in het volume van de werkgelegenheid was echter niet in de Amerikaanse produktie-cijfers terug te vinden. De Amerikaanse produktiegroei bedroeg in de periode 1960-1979 3% per jaar en lag daarmee iets onder de West-europese groei. De werkgelegenheids- en de produktieontwikkelingen leiden gezamenlijk tot de conclusie, dat de produktiviteitsstijging in Europa behoorlijk veel hoger is geweest dan in Amerika. Dit stemt ook overeen met de geregistreerde feiten. Vooral sinds 1973 is er in Amerika van een 'productivity decline' sprake. In de periode 1973-1979 werd er een gemiddelde produktiviteitsgroei van slechts 0.64% per jaar geconstateerd. Het gaat hier om de produktiviteit per uur, maar de idee, dat arbeidstijdverkorting iets met de Amerikaanse resultaten te maken heeft wordt gefalsifieerd door de feiten.

In tegenstelling tot voorgaande perioden is het gemiddelde aantal uren per werkende sinds 1973 constant gebleven. De neergang van de Amerikaanse produktiviteitsstijging bij die van Japan en West-Europa zou ook Amerikaanse economische voorsprong in een achterstand kunnen doen omslaan.

Een stijging van de produktiviteit wordt in het algemeen geacht te worden veroorzaakt door technologische en organisatorische ontwikkelingen. Verder spelen schaalvoordelen en de veranderde samenstelling van de produktie een rol bij de berekening van de produktiviteit. Sectorstudies naar de technologische ontwikkeling laten zien, dat in sectoren, waar de nieuwe technologieën nu ontwikkeld worden, zoals de micro-electronica en de bio-technologie de Verenigde Staten nog steeds voorop lopen. Ook op het gebied van

schaalvoordelen en organisatorische vernieuwingen hebben de Verenigde Staten een goede staat van dienst.

Een voor de hand liggende reden zou dan ook de verschuiving naar de dienstensector zijn, die de afgelopen 20 jaar in de werkgelegenheidsstructuur is opgetreden. Wij kunnen ons bij de laatste verandering echter afvragen, of er hier sprake is van een geringere produktiviteitsstijging of van een lager produktiviteitsniveau. De technologische revolutie samenhangend met de micro-electronica wordt juist verondersteld vooral in de dienstensector effect te sorteren, waar van een automatiseringsgolf sprake is. Bovendien is de verschuiving naar de dienstensector geen exclusieve Amerikaanse aangelegenheid, maar vindt deze ook in West-Europa plaats.

puzzelig

De puzzel kan echter ook opgelost worden, als we bedenken, dat het bij macro-economische produktiviteitsstijging niet om een fysieke, maar om een in geld gemeten produktiviteit gaat. Bij de meting van de produktiviteit in een bedrijf of een bedrijfstak kan de produktiviteit wellicht met enige moeite nog in fysieke eenheden als hectoliters, tonnen e.d. uitgedrukt worden. Bij het meten van de produktie- en produktiviteitsontwikkeling op macro-niveau is dit echter niet mogelijk en worden volume series berekend door de nominale series te defleren. Vooral bij het op de markt verschijnen van vele nieuwe produkten is dit natuurlijk moeilijk. Het nationale produkt kan echter ook gemeten worden door de lonen en het overig inkomen te sommeren. Als we even van een onveranderde overig inkomensquote uitgaan, kunnen we dan gemakkelijk concluderen, dat het nationale inkomen voor een groot gedeelte bepaald wordt door de hoogte van de lonen. Hieruit volgt dan vervolgens, dat als de structuur van de beroepsbevolking verandert ook de produktie en de produktiviteit zullen veranderen. Als de nieuw toegetrokkenen een lager gemiddelde beloning ontvangen zal dit de produktie- en de produktiviteitsontwikkeling negatief beïnvloeden. Dit is nu precies wat er in de Verenigde Staten gebeurd is (1). Economen, die zich over de vermindering van de Amerikaanse produktiviteit het hoofd hebben gebroken zijn altijd bijziend geweest en hebben niet gezien, dat vooral jongeren en vrouwen tot de Amerikaanse beroepsbevolking zijn toegetrokken. Beide groepen hebben een gemiddeld lagere produktiviteit of beter gezegd ontvangen een lagere beloning dan de oudere, mannelijke werknemer. De ontwikkelingen in de periode 1965-1979 komen overeen met soortgelijke ontwikkelingen, die in Amerika in de jaren 1900-1929 hebben plaatsgevonden. Toen waren het echter de immigranten, die voor een sterke

Mensenwerk

Door meer inspraak meer vreugde?

Op zoek naar de arbeidsomstandigheden van minder en ongeschoolde werknemers liep ik tegen een muur van onwil op. Bedrijven hebben niet graag dat je met hun personeel praat. De mensen die ik uiteindelijk wel sprak brachten me van m'n oorspronkelijke doel af, thema werd: levert meer inspraak ook meer arbeidsvreugde op? Ik sprak met een datatypiste, een vakbondsman en een wetenschapper.

Een ieder die vakantiewerk doet weet wel iets af van de omstandigheden waaronder minder geschoolden werken. Mijn eigen ervaringen waren niet bemoedigend, maar eigen ervaring mag je niet tot norm verheffen. Delta Lloyd stond mij toe met een datatypiste te spreken. Marjanne Groot. We spraken elkaar in de koffiekamer. Geen gemakkelijk gesprek, omdat we beide moeite hadden om ons duidelijk te maken. Marjanne werkt veel met beeldschermen. Toen zij het bedrijf binnenkwam zat zij op een invoerafdeling. Werk waarbij je mappen - batches - met opdrachten invoerde en om het uur pauze had. Nu werkt ze voornamelijk bij personeelszaken waar ze de werktijdenregistratie doet. Werknemers bij Delta Lloyd hebben ieder een key-card die ze bij de ingang in een lezer stoppen. De computer weet dan wanneer wie is aangekomen of weggegaan. Marjanne kijkt wat de computer weet en stelt lijsten op. De werknemers krijgen hun lijst en geven commentaar. Ze stelt dat ze voornamelijk om de gezelligheid het werk leuk vindt. Het werk gaat zo vanzelf dat je kunt praten en werken tegelijk. Zij kan dat ook, anderen niet en ze krijgt dan ook wel eens het verwijt dat ze anderen van het werk houdt.

Een korte periode werkte ze op een ponsafdeling, toen daar de machines werden vervangen door beeldschermen gingen ze met de afdeling naar Den Haag en mochten ze zeggen welk formaat beeldscherm en welke kleur letter ze wilden hebben. De letter werd overgenomen, het formaat niet.



Marjanne Groot: 'praten en werken tegelijk'

Marjanne heeft geen last van het werken met beeldschermen. Hoofdpijn heeft ze nooit gehad. Men is wel eens komen meten en ze heeft regelmatig oogcontrole maar ze ziet nog alles. Misschien, stelt ze, komt dat omdat ze niet altijd naar het scherm zit te turen. Ze kan de baan om het geld niet missen, maar zou om de gezelligheid ook niet graag iets anders willen. Grote voordeel van haar huidige functie bij personeelszaken vindt ze dat het werk steeds wat anders is terwijl ze bij cliëntenregistratie steeds hetzelfde werk deed.

Er is een afdeling opleidingen bij Delta Lloyd. Marjanne volgde daar een cursus nederlandse taal, algemene kennis verzekeringen en een type cursus. Zij doet dit niet om een betere baan te krijgen maar voor haarzelf. Wanneer ze problemen heeft met haar werk dan kan ze dat wel kwijt bij haar meerderen maar er verandert dan vaak niets. Zo kende de ponsmachine een aantal standaardfuncties die het intypen vereenvoedigen. Het beeldschermapparaat kent die functies niet, en, ondanks haar verzoeken, krijgt die ook niet. Wat de bond of de ondernemingsraad op het bedrijf doet weet ze niet. Wel weet ze dat er vlak bij haar een vrouw werkt die in de ondernemingsraad zit. Maar ze heeft ze ook nooit nodig gehad.

koffiedame

Hallo, hai, wil je koffie? 'Ellen' staat op haar stofjas geborduurd en ik constateer dat de FNV er 'rijdende' koffiedames op na houdt. Tegenover mij zit Henk Schmitz, beleidsmedewerker. 'Wij maken een wat analytisch onderscheid tussen *arbeidsverhoudingen*; dan gaat het om de relaties tussen werknemers onderling en ten opzichte van leidinggevend, hiërarchische verhoudingen en ook de stijl van leidinggeven. Daarnaast zijn *arbeidsomstandigheden* voor ons heel concreet; materiële omstandigheden waaronder iemand moet werken, zeg maar vuil werk, stoffig werk, koude, lawaai enzovoort.

Arbeidsvoorwaarden dat zijn eigenlijk de afgesproken condities waaronder mensen hun werk verrichten, de voorwaarden die je afsprekt met de werkgever, bijvoorbeeld in een CAO. Daarnaast geven we nog speciale aandacht, binnen dat geheel, aan *arbeidsinhoud*.

Sinds de jaren zestig is er op dit terrein een hoop veranderd. Als je vraagt naar minder en ongeschoolden dan vormen zij een belangrijk gedeelte van de georganiseerde werknemers. De veranderingen zouden dan ook hun

weerspiegeling moeten vinden in het beleid. De vraagstelling, waar je het in je brief over hebt, over arbeidsvreugde, promotie en carrièreperspectieven, dan denk ik dat er voor deze groep mensen nooit echt promotie of carrièremogelijkheden zijn geweest. Het zijn slechts witte raven die doorschieten. Als je kijkt naar arbeidsvreugde dan zie je dat mensen best tevreden zijn met hun werk. Maar niet vanwege de arbeidsinhoud. Als je minder of ongeschoolde werknemers vraagt naar arbeidsvreugde dan is de eerste verwijzing niet dat ze inhoudsvol werk hebben en dat ze daaraan hun arbeidsvreugde ontfen. Nee, dan is het veel meer het contact met de collega's, een redelijke baas of chef-fin die goed met ze omgaat. De fysieke omgeving waarin ze werken, als dat niet te naar op ze inwerkt zal ik maar zeggen, dan gaat het over lawaai, hitte enzovoort.

Ik denk dat als je de vaststelling maakt dat de mensen zelf die arbeidsvreugde op die wijze definiëren dat daar in de bedrijven wel het een en ander aan gedaan is. Ik denk dat om mensen tevreden te laten zijn met hun werk, werkgevers wel van alles hebben gedaan om die arbeidsvreugde een beetje op te peppen. Daar was natuurlijk de druk van de werknemers, maar ook de veranderde wetenschappelijke inzichten op management, om de zaak anders aan te pakken, anders in te richten. Wellicht wat strikter zijn en anders bazen selecteren. Je ziet ook dat de stijl van leidinggeven veel democratischer wordt'.

besmette term

'Ik zou dat liever niet human relations willen noemen omdat het toch een besmette term is, voor ons dan. Het is om problemen in het bedrijf aan te gaan best een bruikbare aanpak maar het doet uiteindelijk naar mijn gevoel niet veel meer dan mensen proberen tevreden te laten zijn met een situatie. Zonder echt wezenlijke veranderingen aan te brengen in de bedrijfspolitiek. Zonder echt werkelijk vernieuwingen aan te brengen waardoor ook ongeschoolden en minder geschoolden meer perspectieven in de bedrijven krijgen. Nee, de human relations beweging is een fopspeen. Het brengt geen veranderingen in de structuur van de onderneming terwijl je op dat punt wel een hoop kunt doen. Wij zijn vanuit de vakbeweging al sinds '50 voortdurend bezig om dat wel te doen; om medezeggenschap te ontwikkelen waarbij iedereen, geschoold of ongeschoold deel kan nemen aan de medezeggenschap. De Wet op de Ondernemingsraden en de recente ARBO-wet geven veel medezeggenschapsrechten. De ARBO-wet, waarbij de bestaande rechten van de ondernemingsraad zijn uitgebreid, geeft mensen een groot aantal bevoegdheden juist op die punten waarvan de FNV de overtuiging heeft dat ze belangrijk zijn voor ongeschoolde en mindergeschoolde werknemers, namelijk gezondheid, veiligheid en

welzijn. Omdat er op hun werkplek vaak heel ongezonde en gevaarlijke situaties zijn. Voor de hogere en middelbaar geschoolde werknemers geldt dat in veel mindere mate'.

'Je hebt gelijk wanneer je zegt dat bij een aantal situaties, een aantal bedrijven de betrokkenheid van werknemers niet zo groot is. Daar wil ik tegenoverstellen dat er een aantal bedrijven is waar wel degelijk sprake is van betrokkenheid van mensen bij de ondernemingsraad. Dat gaat dan om die bedrijven, dat is ook in onderzoek vastgelegd, waar de vakbeweging actief is in de onderneming. Is er een goed georganiseerde achterban dan is daar ook de FNV actief en dan is er sprake van een grote betrokkenheid bij de ondernemingsraad.

Ik denk, en dat is persoonlijke theorie, dat als er in bedrijven een goed kader is, kader in de zin van een goede spreiding van denkcapaciteiten - als er lager, middel- en hoger geschoolden zijn - dat er dan een goede mogelijkheid is om als kader, als mensen die actief zijn met een speciale deskundigheid, in de belangenbehartiging ook voor minder en ongeschoolden wat te kunnen betekenen.

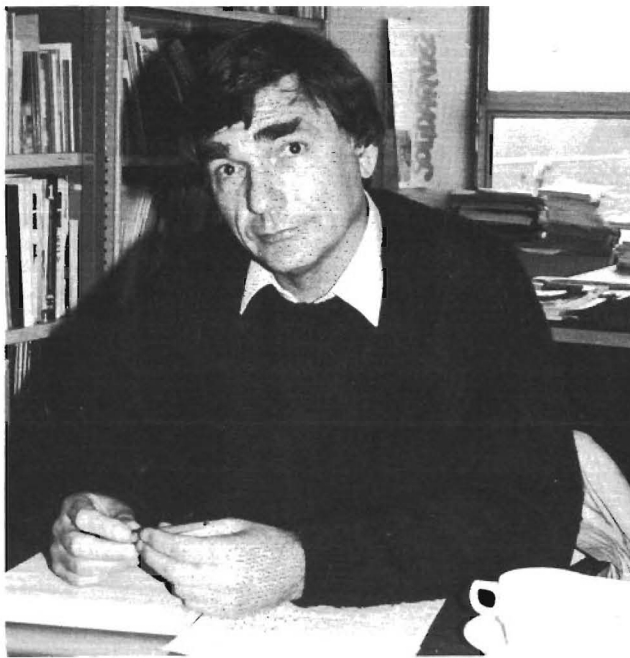
Je ziet dat ook in recent onderzoek van Teulings, en andere onderzoekingen in de afgelopen decennia, dat wanneer er een goede achterban is en een goed kader dat materiaal uit alle delen van de onderneming naar de ondernemingsraad toe brengt, dat daar de raad ook goed werkt en ook door de ondernemer gewaardeerd wordt'.

werkoverleg

'Ik denk dat werkoverleg een goede functie kan vervullen als het ook die invulling heeft die naar de mening van de vakbeweging er aan gegeven moet worden. Als het werkoverleg in dienst staat van een besluitvorming naar de ondernemingsraad toe dan kan het een goede bijdrage leveren aan het functioneren van de ondernemingsraad. Wanneer werkoverleg alleen maar bedoeld is om je bij het werk te betrekken, dat er geluisterd wordt naar je opmerkingen maar dat je geen invloed hebt op aard en richting van de beslissing, dan zit je met de fopspeen van de human relations school, dan heeft het overleg geen inhoud. Werkoverleg zonder inhoud kun je beter afschaffen. Als werkgevers, of een club van managers, werkoverleg zo serieus nemen dat ze rekening houden met opvattingen en met argumenten willen discussiëren over beslissingen, dan is het een goed werkoverleg. Zowel voor de werkgever als voor de werknemer, en de vakbeweging zal dat moeten toejuichen'.

U lijkt er nogal van overtuigd dat meer inspraak ook meer arbeidsvreugde en betere arbeidsomstandigheden oplevert.

'Het is wel zo dat bij bedrijven waar goede inspraak is en de ondernemingsraad goed werkt ook een sociaal beleid van de grond komt. Wanneer een ondernemer bereid is ook de raakvlakken met het financieel en economisch beleid in z'n ondernemingsraad ter discussie te stellen dan komen de personeelsbelangen bij deze aangelegenheden ook op tafel. Je ziet in die bedrijven ook vaak dat het personeelsbeleid veel beter wordt. Dat er regels en afspraken zijn gemaakt en er geen onzekerheden onder het personeel



Henk Schmitz: 'werkoverleg zonder inhoud kun je beter afschaffen'

heersen, zoals wat er gaat gebeuren bij een nieuwe organisatie-aanpak, wat de rechten zijn bij het afbouwen van een afdeling, of wat er gebeurt wanneer er een nieuwe lijn wordt opgezet'.

computer

'De invoering van de computer brengt een aantal problemen met zich mee. Op de eerste plaats het arbeidsplaatsenvraagstuk. Daar hebben wij een aantal heel concrete suggesties voor, het is mijn vakgebied niet, maar ik weet dat wij dat via algemene arbeidstijdverkorting zullen proberen op te vangen. Dat mensen korter gaan werken, en daardoor ook meer mensen worden ingeschakeld, daar hebben wij ook allang afspraken over, ook in het kader van de Europese vakbeweging. Er zijn ook al jarenlang eisen op tafel gelegd vanuit de vakbeweging bij de werkgevers. Die hebben er eigenlijk pas de laatste jaren iets oren naar gekregen om er wat mee te doen. Het akkoord dat met Van Veen is afgesloten eind vorig jaar is een punt van ommezwaai geweest.

We proberen dat te realiseren op bedrijfsniveau, en de ondernemingsraad heeft daar een belangrijke rol in. Maar ook de vakbond is daar belangrijk omdat alleen met een georganiseerde achterban zaken te bereiken zijn. De dienstenbond heeft een heel duidelijke opvatting over automatiseren ontwikkeld. Daar zitten mensen die verstand hebben van hoe je met automatiseren moet omspringen. Wij zijn op dit moment, binnen de FNV, bezig een beleid te formuleren betreffende de invoering van nieuwe technologieën. In september hadden we ons congres en een van de resoluties was dat we, gezamenlijk met de bonden, dit beleid zouden opzetten. Dit betekent dus dat ook de werkgevers op dit punt een stevig doordachte opvatting van de werknemers, in dit geval de FNV, tegemoet kunnen zien.

Wij zullen ten aanzien van de invoering van nieuwe technologieën gaan kijken hoe die introductie naar onze mening moet verlopen.

Hoe dat naar de uitwerking van nieuwe technologieën moet worden opgevangen. Dat werkt allemaal uit naar arbeidsverhoudingen, naar arbeidsomstandigheden en naar arbeidsinhoud. Een van de belangrijkste uitgangspunten is dat je werknemers die onderwerp zijn van de invoering van nieuwe technologieën er zo vroeg mogelijk bij betrekt'.

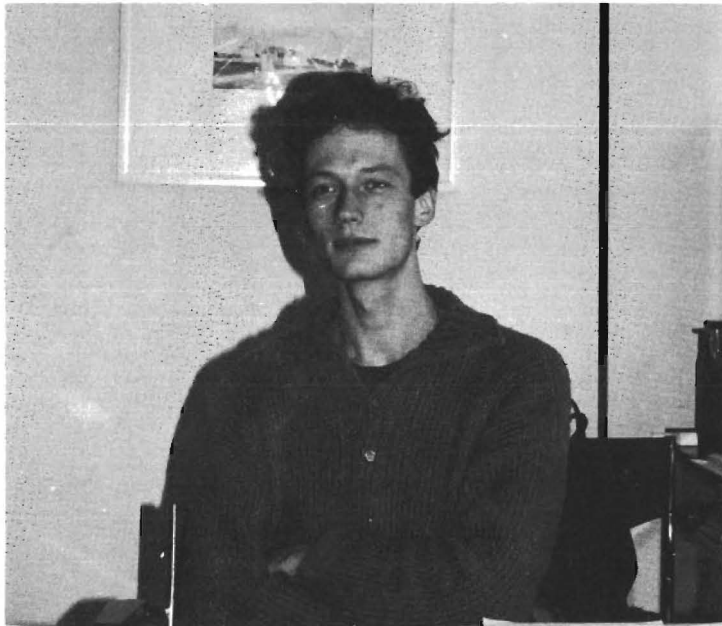
De FNV is niet tegen nieuwe technologieën, zoals de engelse bonden waren?

'Nee, dank je de koekoek. Ik denk dat je in eerste instantie erg zult schrikken als je geconfronteerd wordt met een aantal ontwikkelingen. Maar ik ben van mening dat dit toch allemaal mensenwerk is. Dat mensen dat zelf in de handen moeten houden en als je verstandig met die introductie omgaat dan kan dat alleen maar in het voordeel uitwerken. Namelijk een gelijke of hogere arbeidsproductiviteit, daardoor kunnen een aantal voorzieningen worden getroffen waardoor mensen korter werken en mogelijkheden hebben om hun leven buiten de arbeids sfeer op een prettiger wijze in te richten'.

deregulering

Ik vraag Henk Schmitz naar de actiepunten van de FNV op het gebied van arbeidsomstandigheden. Uit zijn antwoord blijken die voornamelijk te liggen rond de invoering van de ARBO-wet.

'Van de ARBO-wet is gezegd dat die in de loop van acht jaar geïmplementeerd moest worden. Dat betekent dat je hard moet werken om al die onderdelen van de wet nader uit te werken en van kracht te laten worden. Daar is een ARBO-raad mee bezig. Wij zitten met werkgevers en de overheid in die raad en we kijken daar hoe we die invoering kunnen realiseren. Wij zouden graag de minister aan die acht jaar houden. We zien intussen dat de huidige overheid met haar ideeën rond deregulering probeert die wet langzaam van alle ons belangrijke zaken te ontdoen. Het kabinet heeft naar aanwijzing van de commissie-Geelhoed, dat is de commissie



Jan Kortleve: 'In principe kan de ondernemingsraad zich met alles bemoeien'

die de deregulering voorbereidt, haar opvatting over de voorstellen bij de kamer en wat wij doen is om die teneur tegen te gaan. We hebben ons gericht tot de kamer en hebben gezegd, luister kamer, er liggen plannen van het kabinet en een aantal zaken vinden wij een goede zaak, kunnen we in meegaan, omdat het een vereenvoudiging betekent, en voor ons ook minder zwaar weegt. En er zijn een aantal andere zaken die zijn voor ons zo belangrijk, daar mag je niet aan tornen. Gelukkig hebben wij aan staatssecretaris Kappijne van de Coppelio, die hierop aanspreekbaar is, hoewel ze van de VVD is, een goede staatssecretaris die op heel veel punten probeert die zaak overeind te houden. Maar het feit dat zo'n deregulering er door komt lopen levert verdragingen op, daar kun je niets aan doen.

Betekent ook dat in de commissie die onderdelen uitwerkt wordt gezegd dat er zolang het kabinetsbesluit geen regeringsbesluit is, men beter kan wachten. Ik denk dat we daar met de middelen die we hebben, maar die zijn niet zo uitgebreid, ons proberen te weren om verdere afbraak tegen te gaan'.

Dus een defensief beleid?

'Ja, ik denk dat we binnen de mate van coöperatie die we hebben binnen de ARBO-raad, datgene moeten vasthouden wat ons door de wetgeving in het vooruitzicht is gesteld'.

ondernemingsraad

Jan Kortleve is kandidaat-assistent bij de leerstoel van prof. Verburg. Hij deed onderzoek naar het functioneren van de ondernemingsraad bij een Hochst-bedrijf. Ik vertel hem enige bevindingen uit mijn gesprek met Schmitz.

'Je kunt verschillende dingen onderscheiden. Je hebt het werkoverleg en dat is wat anders dan het werk van een ondernemings-

raad. Werkoverleg dat heeft betrekking op het laagste nivo in het bedrijf. Hoe de mensen over hun werk kunnen overleggen met de betrokken afdelingschef. Er kan wel een relatie bestaan tussen het werkoverleg en de ondernemingsraad. Het kan zijn dat er uit de groepen van het werkoverleg bepaalde signalen ontstaan, die dan vervolgens aan een ondernemingsraad worden doorgegeven en vervolgens in het overleg met de bestuurder komen. De bestuurder in de zin van de Wet op de Ondernemingsraden. De directeur, zeg maar, en bij grote bedrijven kan het iemand uit de raad van bestuur zijn die is aangewezen om als bestuurder te fungeren en het overleg met de ondernemingsraad te voeren.

Sinds 1979 is er een nieuwe wet op de ondernemingsraden. De o.r. is in principe een zelfstandig functionerend orgaan geworden binnen de onderneming. Voor 1979 was het zo dat ook de bestuurder lid was van de o.r. en die woonde dan ook alle vergaderingen bij. Vaak als voorzitter. Na '79 is het zo dat je afzonderlijke o.r.-vergaderingen hebt en een overleg met de bestuurder. De invloed van de ondernemingsraad is door de wet toegevoegd; omdat ze zelfstandig standpunten kunnen formuleren en voorbereiden'.

Is in die wet geregeld wat de competentie is van de o.r.?

'In principe kan de ondernemingsraad zich bemoeien met alles wat zich in de onderneming afspeelt. Het hangt een beetje af van de praktijk waar de o.r. zich mee bezighoudt. Het betekent niet dat de o.r. geen bepaalde bevoegdheden heeft. Die zijn wel in de wet geregeld. Het adviesrecht, het instemmingsrecht met name en daarvoor zijn ook een aantal concrete onderwerpen aangegeven waarop ze betrekking hebben. Het adviesrecht heeft bijvoorbeeld vooral betrekking op reorganisatie en zo'.

Is er een wettelijke basis voor werkoverleg?
'Nee, er is geen wettelijke basis, voorzover ik weet. De ondernemingsraad, en dat staat wel in de wet, die wordt wel geacht het werkoverleg te bevorderen als dat mogelijk is. Dus ze kunnen bepaalde ideeën met betrekking tot het werkoverleg inbrengen. Ik denk ook dat het werkoverleg een van de mogelijkheden is om het ondernemingsraadwerk te versterken. Een probleem waar veel ondernemingsraden mee zitten is de relatie met de achterban. Als je dan de achterban opvat als alle werknemers binnen het bedrijf. En werkoverleg heeft in principe betrekking op alle afdelingen, met name op lager nivo. Dat betekent dat als er problemen zijn en de ondernemingsraad heeft een goed lopend contact met het werkoverleg, er dingen doorgesluist kunnen worden naar die o.r. Gevaar is, dat vaak individuele problemen of problemen van relatief geringe omvang, heel snel veralgemeniseerd worden. Het is juist de taak van de ondernemingsraad om algemene punten er uit te halen en die aan de orde te stellen'. **Volgens Schmitz zijn er een paar voorwaarden waaraan een bedrijf moet voldoen wil er goed ondernemingsraadwerk zijn. Er moet een relatief hoge organisatiegraad zijn en er dient een kader van voldoende capaciteiten aanwezig te zijn.**

'Met betrekking tot het eerste punt kan ik me goed indenken dat iemand van de FNV dat vindt. Er is wel aangetoond dat wanneer groepen arbeiders zich organiseren en zich aansluiten bij een vakbond dat het stimulerend kan werken naar de ondernemingsraad. Dat is ook bij onderzoek bij Teulings naar voren gekomen. Als je de ondernemingsraden in ogenschouw neemt dan blijkt dat juist die ondernemingsraden die een sterk georganiseerde achterban hebben, en dan richt hij zich specifiek op de FNV achterban, dat die in sterke mate ook voor hun standpunten durven uit te komen en eventueel zelfs een conflict durven aan te gaan. Wat het tweede betreft denk ik dat het voor een ondernemingsraad ten eerste belangrijk is wat de relatie is met het management, in de tweede plaats de kwaliteit, en dat is niet denigrerend bedoeld, van het o.r.werk. Je ziet ook dat de o.r.-leden vaak mensen met een wat betere opleiding zijn. Ik wil niet zeggen dat mensen met een wat lagere opleiding er ook niet in thuis horen, integendeel. Ik vind het juist heel belangrijk dat die er ook in zitten'.

Of de arbeidsvreugde van minder en ongeschoolde arbeiders wordt verhoogd door meer inspraak weet ik nog niet. Wel ben ik er van overtuigd dat de resultaten van de inspraak ook voor lagere geschoolden meer arbeidsvreugde oplevert.

MM

Het leuke van les

De redactie van Rostra heeft mij gevraagd of ik enkele opmerkingen wil maken over het lesgeven in algemene economie. Ik zal daarbij vooral de aardige kanten ervan belichten, maar zal vanzelfsprekend ook enkele schaduwzijden aanstippen. Ik beperk mij tot de situatie die geldt voor HAVO, VWO en HEAO, tot de zgn. eerstegraads bevoegdheid.

Een bevoegdheid die men tot voor enkele jaren verkreeg door het doctoraal examen Economische Wetenschappen met succes af te leggen. Van enige didactische vorming was geen sprake: de jonge doctorandus die les wilde geven werd zomaar in het diepe gegooid. Economie was het enige vak waarvoor je geen didactiek hoefde te doen. Sinds enige tijd is die situatie veranderd: er moet een stuk algemene onderwijskunde en een portie vakdidactiek worden genoten. In de twee fasen structuur vindt de leraarsopleiding in de drie maanden voor en het jaar na het doctoraal plaats.

het aantrekkelijke

Waarom gaat iemand les geven? En waarom economieles? Juist bij dat vak immers zijn er tal van andere mogelijkheden in het bedrijfsleven, bij de overheid. Ga je les geven omdat je voor iets 'beters' niet geschikt bent? Het komt voor dat iemand die in het bedrijfsleven zijn hoofd heeft gestoten z'n verdere heil voor de klas zoekt. En dat kan heel goed aflopen, hoewel er ook het gevaar in zit dat men dan toch vanuit een zekere frustratie opereert, die de lessituatie nadelig beïnvloedt. Lesgeven als 'second best' lijkt mij een minder gunstig uitgangspunt dan een positieve keuze voor het leraarschap. En er zijn voldoende gronden om een dergelijke positieve keuze te maken.

Ik zal er enkele opsommen:

- lesgeven is op zichzelf leuk, ongeacht het vak: je bent steeds weer bezig met jonge mensen die je moet proberen te motiveren en aan wie je informatie moet overdragen.

- lesgeven aan kinderen van ongeveer 15-19 jaar dwingt je de toch als vrij lastig ervaren economische leerstukken glashelder en eenvoudig over te dragen. De transformatie van vakwet tot voor niet-ingewijden begrijpelijke uiteenzettingen is een heel bevredigende bezigheid. Een gedegen vakkennis is daarvoor nodig; je kunt niets verdoezelen of wegmoffelen. Een docent die z'n les niet kent gaat onherroepelijk voor de bijl. Wie heeft niet de ervaring gehad dat je een stuk theorie eigenlijk pas goed doorgrondt als je het zelf een keer actief hebt moeten reproduceren? Hetzij door het aan een neefje met een onvoldoende op z'n kerstrapport uit te leggen; hetzij door het opgeschreven te hebben. Aan de aardrijkskundefaculteit heeft men daarvoor het vak onderwijsgeografie in het leven geroepen: het leren vertalen van de tertiaire vakwetenschap naar het secundaire niveau. Analooq zouden we bij ons vak van onderwijs-economie kunnen spreken.

- lesgeven in economie heeft daarenboven als aantrekkelijke kant, dat je voortdurend bezig bent theorieën toe te passen op de

maatschappelijke werkelijkheid. Of dat je aan het uitleggen bent hoe anderen dat doen en hebben gedaan. Het economie-onderwijs bij HAVO/VWO staat met beide benen in de wekelijkheid van alle dag. De moderne programma's en het lesmateriaal zijn sterk op de maatschappij gericht. Dat is wel eens anders geweest. Tot in de jaren zestig werden in de economieles hoofdzakelijk theorieën van vroeger uit het hoofd geleerd. Analyse van en inzicht in het economisch aspect van de maatschappelijke ontwikkelingen kwamen niet of nauwelijks aan bod.

- als leraar economie wordt je met gejuich de school binnengehaald; er is een groot tekort aan bevoegde docenten. Blijkens de statistieken van onderwijs en wetenschappen van het CBS werd aan dagscholen in de eerstegraads sector per 1 september 1983 14% van de lessen in de economische vakken onbevoegd gegeven. Ons vak spant daarmee de kroon. Een toestand die is ontstaan door de grote toename in populariteit van het sterk gemoderniseerde vak algemene economie op school. Het aanbod van docenten kan de vraag niet bijbenen. Hier past een waarschuwend woord: deze situatie bestaat al enige tijd en hij heeft er toe geleid dat zeer velen, ook aardrijkskunde-, geschiedenis-, politicologie-, sociologie-docenten zich laten om- en bijscholen voor de tweede en/of eerstegraads bevoegdheid economie. Er zou best eens een varkenscyclusje op de loer kunnen liggen.

bedenkingen

Ik zou ook enkele zaken noemen, die men mogelijk als schaduwzijde kan opvatten. Daar is dan ten eerste het gevaar 'lesboer' te worden. De lesboer is de docent die door zijn zware volle betrekking volkomen leeggezogen wordt. Hij draait zijn lessen af, heeft



"JONGENS ALS JULLIE MIJ EEN LUL VINDEN,
MOETEN JULLIE HET EERLIJK ZEGGEN"

Met toestemming overgenomen uit 'Het blijft tobben' van Peter van Straaten.

geen tijd en zin z'n vak bij te houden en nieuwe stimulansen te ontvangen. Hij is ontevreden, met alle gevolgen van dien. Een 29-urig lesprogramma met alle voorbereiding en nazorg is een zware klus. En men moet de grootste bewondering hebben voor mensen die daarbij vitaal, veerkrachtig en enthousiast blijven. Aantrekkelijker zou het zijn een deeltijdbetrekking van zo'n 15 uur docent te combineren met een andere functie, buiten het onderwijs. Economie biedt die mogelijkheid. Een tweede punt: het carrièreperspectief kent zijn beperkingen. De horizon is al vanaf de start van de rit zichtbaar. Sla de salaristabel op en je ziet dat je het bij een volle betrekking nooit verder zult brengen dan f 80.000,- per jaar in guldens van nu. Daar staat tegenover dat je een grote mate van zelfstandigheid hebt en riantie vakanties. Zoek je meer uitdaging en wil je de mogelijkheid hebben door te stoten naar een salaris van anderhalve ton of meer, dan moet je geen leraar economie worden.

de leraarsopleiding

Sinds enkele jaren worden aan onze Economische faculteit leraren in de economische vakken opgeleid. De coördinator is drs. D. Woudhuysen. De studenten zijn economen, sociaal geografen, een enkele politicoloog, niet alleen uit Amsterdam, maar ook uit Utrecht. Aanvankelijk een klein groepje van 10 personen, inmiddels voor de huidige cursus een groep van 40 studenten. Door het optreden van diverse gastdocenten 'van buiten' wordt de aantrekkelijkheid van het programma verhoogd. Grote aandacht wordt geschonken aan het geven van proeflessen in het instituut en aan het zgn. schoolpracticum: lesgeven op scholen waarmee de leraarsopleiding afspraken heeft gemaakt. Deze opleidingsmogelijkheid aan de faculteit is nog jong: er was immers tot voor enkele jaren geen verplichting tot het volgen van vakdidactiek. Nu begint de opleiding wat bekendheid te krijgen en de faculteit zou er goed aan doen haar wat scherper te profileren.

R. Schöndorff

*) De auteur is hoogleraar economie aan Interfaculteit Aardrijkskunde en is tevens verbonden aan de leraarsopleiding in de Faculteit der Economische Wetenschappen.

Werkloosheid onder economen

Werd je vroeger als economie-student meewarig aangekeken, omdat je zo'n doodsaaï vak studeerde, tegenwoordig kijkt iedereen weer vol ontzag naar je op, omdat je studie tenminste nog enige kans op werk lijkt te bieden. Is dat juist of wacht ook voor de afgestudeerde econoom de gang naar het GAB? Rostra dook in de cijfers.

Aanvankelijk was dit artikel bedoeld als een interview met een werkloze econoom, een brokje 'human-interest' dus. We wilden graag een echte 'drop-out'. Niet iemand, die tussen twee 'jobs' in, even een weekje WW trok. Nee, in gedachten hadden we een in de goot belandde econoom, die we dan een microfoon onder de neus duwden, vlak voordat hij zou worden weggevoerd tussen twee Leiger - er is hoop - des Heils soldaten. Echter, hoe vind je een werkloze econoom? Een snoeverige dagbladadvertentie leverde niets op. Het Gewestelijk Arbeids Bureau gaf terecht geen persoonlijke informatie. En om nu bij iedere zwerver de penetrante alcohol-dampen te trotseren teneinde te informeren of hijsoms in het verleden eens praktijkdiploma boekhouden heeft gedaan, leek ons ook niets. Vandaar geen 'human-interest', maar kille cijfers.

Verwachting

Het aantal economie-studenten stijgt. Op onze faculteit merken we dit vooral aan de volle kantine en de steeds langer wordende rij voor de koffie, maar dat is meer 'fingerspitzengefühl' dan degelijke wetenschap. Er bestaan echter op dit gebied ook cijfers van het CBS en die zijn, zoals u weet, altijd okee. De noeste CBS-arbeid is verwerkt in tabel 1. In deze tabel staan alleen absolute cijfers. Het aantal economie-studenten stijgt echter ook relatief, dat wil zeggen in vergelijking met andere studierichtingen. Uit voorlopige cijfers van het CBS blijkt, dat in het studiejaar 83/84 negeneneenhalf procent van de eerstejaarsstudenten het in z'n hoofd haalde om economie te gaan doen. In het studiejaar 75/76 was dit bijvoorbeeld 7,7%.

Deze gegevens komen uit een ESB-artikel (21 nov. '84 - no. 3482). In datzelfde artikel komt de vraag aan de orde, waarom economie momenteel zo geliefd is. Zijn aankomende of net beginnende studenten belust op geld, denken ze dat de studie leuk of eenvoudig is, willen ze alleen maar zo snel mogelijk drs. voor hun naam of geven ze zichzelf na een economie-studie een grotere kans op de arbeidsmarkt? Uit een enquête onder eerstejaars VU-studenten komt naar voren, dat men zich bij de studie-keuze tegenwoordig vooral laat leiden door de omstandigheden op de arbeidsmarkt. Een afgeronde economie-studie biedt volgens velen een redelijke kans op een baan. Tabel 2 geeft op dit punt een redelijke indicatie. Weergegeven zijn de kansen, die de geënquêteerden zichzelf toedichten. Ook deze cijfers zijn afkomstig uit het eerdergenoemde ESB-artikel, waarin overigens nog meer gegevens te vinden zijn, die de geschetste situatie bevestigen.

Werkelijkheid

Je kunt je afvragen of die hoop op een baan wel helemaal terecht is. Hoe staat het ervoor met de werkelijke arbeidsmarktperspectieven van economen? Gegevens daaromtrent staan in tabel 3. Hieronder volgen enige aanvullende opmerkingen.

Het totaal aantal afgestudeerde economen bedraagt momenteel ongeveer 14.000. Het werkloosheidspercentage komt daardoor voor wat betreft economen op 4,51. In vergelijking met de algemene landelijke situatie is dat bepaald niet ongunstig. Ook in vergelijking met vele andere academische opleidingen doet economie het niet slecht.

Over de opsplitsing van mannen en vrouwen moet vanzelfsprekend gezegd worden, dat er aanzienlijk minder vrouwen dan mannen afstuderen als econoom. Hetzelfde geldt in beperkte mate voor de Amsterdamse uitsplitsing naar de verschillende afstudeerrichtingen. Er kiest een beduidend kleiner aantal studenten algemene economie dan bedrijfs-economie. Van fiscaal economen, econometristen en actuarissen lopen er nog veel minder rond. Relatief staan de algemene economen er daarom wat minder goed voor. Afstuderen in de vrije studierichting veroorzaakt over het algemeen een nog grotere kans op werkloosheid. Deze indruk is weliswaar gebaseerd op een losse opmerking van een met de benen op tafel filosoferende studieadviseur, maar werd onder andere bij Delta Lloyd en Unilever min of meer bevestigd. Ondernemend Nederland heeft geen schreeuwende behoefte aan gezellige fröbel-economen.

De stijging van de werkloosheid onder economen was in het studiejaar '80-'81 minder dan de gemiddelde toename van het aantal 'gewone' werklozen. In '81-'82 en '82-'83 was die stijging echter groter dan gemiddeld, in '83-'84 was het weer andersom.

Er is ook wat bekend over de duur van de werkloosheid onder onze vakbroeders. In 1983

Tabel 1. Aantal economiestudenten in Nederland, inclusief extraneï

Studiejaar	Totaal	Eerstejaars		
		totaal	mannen	vrouwen
1970/1971	10.576	1.755	1.689	66
1975/1976	10.613	1.493	1.387	106
1980/1981	12.286	2.145	1.899	246
1981/1982	12.451	2.083	1.870	213
1982/1983*	12.446	2.183	1.885	298
1983/1984*	13.317	2.515	2.117	398

*voorlopige cijfers
Bron: CBS

Werkloze Academics Top-tien

1) Psychologie	1753
2) Rechtsgeleerdheid	1641
3) Technische wetenschappen	1574
4) Medicijnen (arts)	1540
5) Taalwetenschappen	1446
6) Pedagogische en andrag. wet.	1302
7) Biologie (drs. + ir.)	1232
8) Sociologie/Antropologie	980
9) Geschiedenis	673
10) Landbouwwetenschappen	672

Stand werkloosheid per 24 september 1984 (gegevens: GAB Amsterdam).

De cijfers zijn absoluut en zeggen daarom niet zo veel. De aantallen afgestudeerden verschillen echter niet zodanig, dat iedere vergelijking uit den boze is. Maar enige voorzichtigheid is wel geboden.

Tabel 2. Verwachte werkgelegenheidsperspectieven

	Gemiddelde kans op werk na na afstuderen (in procenten)	Gem. kans op werk als men nu de opleiding stopt (%)
Totaal economen	75,2	50,6
Bedrijfseconomen	77,4	55,6
Algemeen economen	58,1	33,6
Econometristen	82,7	47,3
Wetenschappelijk onderw.*	66,2	-,

*Gebaseerd op een enquête van Kodde onder VWO-scholieren (1982)

Bron: ESB no. 3482, blz. 1100



Het alternatief voor de werkloze econoom: wandelen langs de grachten.

Tabel 3. Ontwikkeling werkloosheid afgelopen vier jaar

	einde '81	einde '82	einde '83	einde '84
Academici	7.692	11.242	16.372	17.185
Economen	287	440	615	632*
Econ.in A'dam	91	86	116	122**

*587 mannen en 45 vrouwen

**Uitgesplitst naar afstudeerrichting:

Bedrijfseconomie en accountancy	45
Sociale en algemene economie	41
Fiscale economie	2
Econometrie en actuariële wet.	15
Overig (zeer gemengd gezelschap)	19

Bron: GAB Amsterdam en Bureau Arbeidsvoorziening Academici

was 31% van de economen langer dan één jaar werkloos. Voor alle beroepen was dit percentage 39. In 1984 waren 100 van de 258 (=39%) ingeschreven algemeen en sociaal economen langer dan een jaar zonder werk. Van de 192 geregistreerde bedrijfseconomen hadden er 73 (38%) al een jaar geen werk meer gehad.

Met de werkloosheid onder economen valt het relatief dus nog wel mee, ofschoon de afgestudeerden niet meer van de stoep worden weggesleurd. Aardig is verder nog, dat in het al eerder aangehaalde ESB-artikel de auteur, drs. A. de Grip, waarschuwt voor een varkenscyclus met betrekking to economen. Men kiest de studie vanwege het verwachte werk, maar die studie duurt betrekkelijk lang. De rest laat zich verder vrij eenvoudig raden

Zouden we misschien in onze eigen theorie vliegen, stom hè?

RM

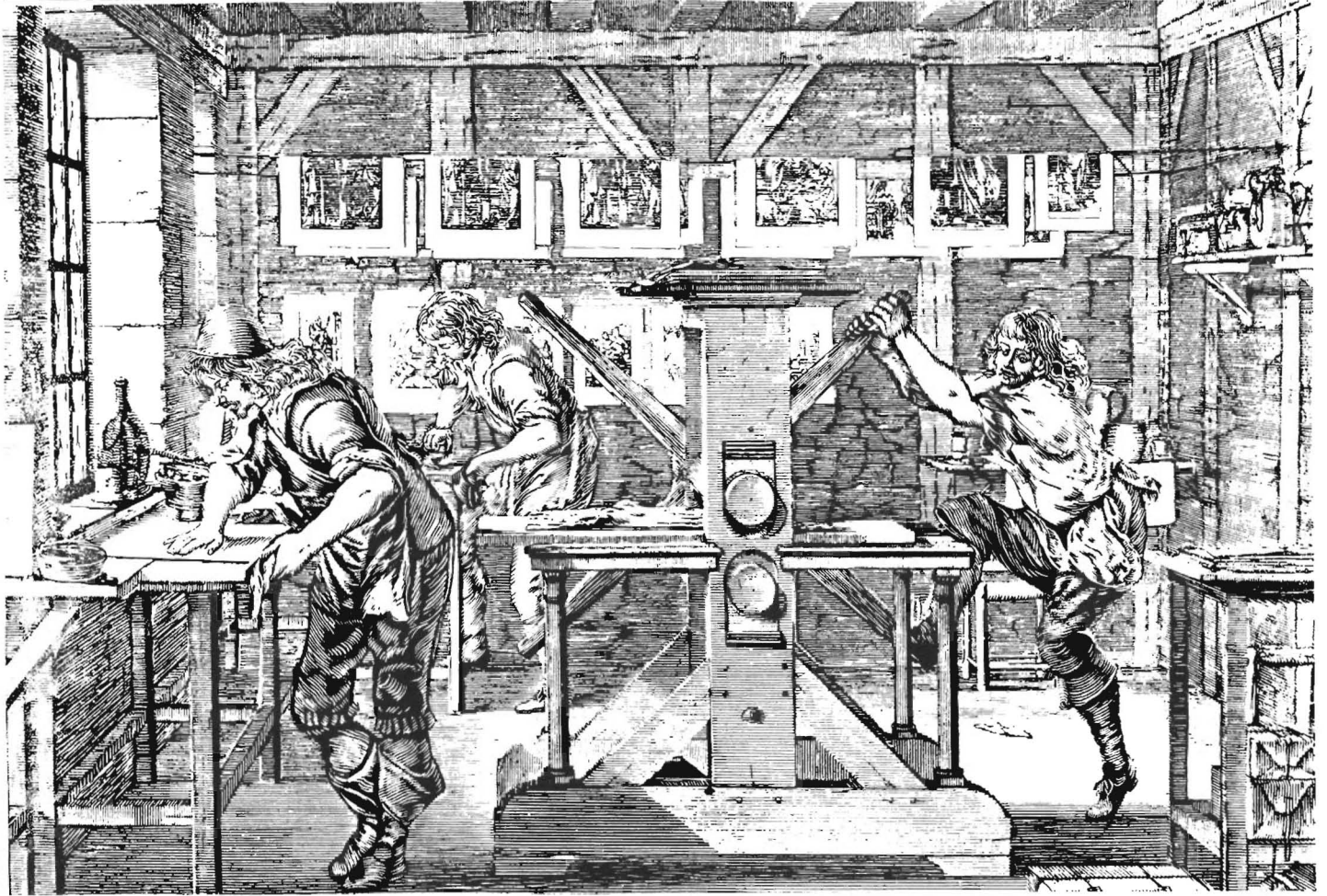
Sef-feest

programma: - KLEIN-ORKEST
- voorprogramma
- continu filmprogramma
- disco

datum: vrijdag 15 februari
plaats: Sleep-inn
Mauritskade 28

P.S.: vanwege verwachte drukte waarschijnlijk alleen kaarten in de voorverkoop, zorg dat je er op tijd bij bent.





Redacteuren (M/V)

Komend studiejaar gaan enkele redacteuren wegens beëindiging van hun studie ons verlaten. Gelet op de werkzaamheden zoekt de redactie nieuwe redacteuren (M/V). Gezien de samenstelling van de redactie hopen we dat ook jongere-jaars (twee-fasen-structuur) en vrouwelijke studenten zich aangetrokken voelen tot het redactiewerk.

We verwachten van de nieuwe redactieleden een ruime inzet uit interesse voor zowel het redactionele als het grafische werk dat nodig is om acht keer per jaar een leesbaar en goedgend faculteitsblad te verzorgen.

Ter aanmoediging kan vermeld worden dat het redactielidmaatschap onder bepaalde voorwaarden vrijstelling voor een doctoraalscriptie kan opleveren. Hierover en over andere zaken geven wij geïnteresseerden in deze 'vacature' graag nadere informatie. De redactiekamer is op de eerste etage van het Maupoleum, kamer 1339. Wie zich op wil geven voor het redactielidmaatschap kan ook hier terecht. Bij afwezigheid van de redactie is het mogelijk een briefje met naam, adres en telefoonnummer achter te laten in ons postvak bij de portier. Wij nemen dan zo spoedig mogelijk contact op.

Blad van de economische faculteit, kamer 1339, tel. 5252497

Een crisis is voor de econoom als een komeet voor de sterrekundige: het is een gebeurtenis die zich met een zekere regelmaat herhaalt en een bron van wetenschappelijke informatie oplevert. Een akelige bijkomstigheid is dat een komeet doorgaans onze planeet passeert zonder enige schade aan te richten, terwijl de gevolgen van een economische crisis minder aangenaam zijn. Wat wel een aardig bijverschijnsel is, is dat precies duidelijk wordt wie wat in de economie gelooft. Zoals ik in mijn vorige column reeds aantoonde zijn economie en ideologie onlosmakelijk met elkaar verbonden naarmate de economische wetenschap een minder beschrijvend en een meer voorspellend karakter krijgt. Een aardig voorbeeld hiervan zijn ook de ideeën over werkeloosheid en de daarbij behorende uitkeringen.

Laat ik vooropstellen dat ik t.a.v. de meeste mensen in het huidige kabinet een aantal krachtige vooroordelen heb die gelukkig ook door de werkelijkheid worden bevestigd. De meesten zijn mijns inziens niet zozeer dom alswel volkomen wereldvreemd, vooral daar waar het het bijstandstrekkinge deel der natie betreft. Ik stel me zo voor dat Holle Gijs en Onno Onnozel zich na een dag hard werken (en hard werken ze, daar twijfel ik niet aan) naar huis laten rijden. Daar wacht het vrouwtje met een goed stuk vlees. Daarna kopje koffie, nog wat werken voor Onno, een zetpil voor Gijs en vroeg naar bed. Ze hebben gestudeerd, hebben op het corps gezeten, hebben altijd een leuke verantwoordelijke job gehad. Uiteindelijk worden ze minister en dan krijgen ze godverdee te maken met hele horden loosers die geen emplooi krijgen maar wel een uitkering. En dan knapt er iets in hun hoofdjes: ze begrijpen het niet meer. Hun hele beschermde leventje lang hebben ze een referentiekader opgebouwd wat ineens niet meer overeenkomt met de werkelijkheid. Ze hebben echter niet die intellectuele capaciteiten om hun wereldbeeld te wijzigen. Zouden ze het al die jaren verkeerd gezien hebben, kom zeg! De wereld is niet

zoals die is! En dan komen de uitspraken waar volkomen terecht iedereen overheen valt. In essentie komt het er op neer dat er wel werk is, als je maar werken wil. En ze menen het oprecht, de onnozele halzen. In Nederland zijn ruim genomen één miljoen werklozen. Er zijn geen sectoren waar de vraag naar arbeid structureel onvervuld is, of het moet het beroep van belastinginspecteur zijn. Als je maar wilt.

Een andere coryfee uit de galerij der onbenullen is staatssecretaris De Graaf. De man vertegenwoordigt bijna alles waar de geciviliseerde wereld sinds de Verlichting van tracht los te komen. Een lóze kreet hoor ik sommige lezers denken. Kan iemand mij in behoorlijk Nederlands duidelijk maken welke elementen in de voordeurdelersregeling aanwezig zijn die iets met civilisatie van doen hebben? Op de tweeverdienersregeling na het stompzinnigste stuk wetgeving wat de laatste jaren in elkaar gebroddeld is. Over die tweeverdienersregeling meer in een volgende column, want ik ben momenteel nog in het stadium dat ik hier niet over kan schrijven zonder dat het me zwart voor de ogen wordt en ik mijn pen dwars door het papier druk hetgeen het zindelijk denken sterk belemmert.

De bewindslieden denken niet alleen dat we met circa één miljoen luiwammessen opgescheept zitten, maar ze denken ook dat die luiwammessen een te hoge uitkering hebben. Gedeeltelijk hebben ze daarin misschien gelijk, maar zeker niet waar het de bijstandsuitkering betreft. Duizend gulden is niet teveel en zeker geen vrolijk vooruitzicht op de lange termijn. Een kleine groep die bewust kiest voor de uitkering daargelaten, willen de meeste mensen zo snel mogelijk aan de slag. De arbeidsmobiliteit wordt niet vergroot door het verder laten zakken van het bijstandsniveau. Dat is ook een geloof, toegegeven, maar wel een geloof dat gebaseerd is op aanmerkelijk meer ervaringsfeiten dan die van een stel beschermde kastomaten. Bovendien: hoever wil je gaan ten-



einde de arbeidsmarkt mobieler te maken? Misschien komen ze pas goed op gang als we de hele bijstand maar weer afschaffen! Zou trouwens ook het straatbeeld aanmerkelijk verlevendigen met schoenpoetsers en luciferverters.

Soms vraag je je af of de heren wel eens een krant lezen. Dat doen ze vast wel. Misschien zelfs het NRC-Handelsblad. Voor deze krant ging de journalist Ben van der Velden op zoek naar de echte minima. Hij vond ze en wat bleek: ze verdienen allemaal bij! Net zo als die Mus van VN, die niet schrijven, maar wel zwart bijverdienen kan, al was het maar een paar tientjes. In plaats van te concluderen dat het bijstandsniveau blijkbaar voor een aantal mensen te gering is om van rond te komen, werd weer het luilekkerland-beeld van de bijstand geschetst. En daarnaast: om hoeveel zwartwerkers gaat het? Het kenmerkende van zwart werk is het ontbreken van statistische gegevens, hetgeen iedereen de mogelijkheid geeft om zijn vooroordelen er op los te laten, wat dan ook naar hartelust geschiedt.

Onder het mom van deskundigheid worden uitspraken gedaan die het niveau van het gemiddelde taxichauffeursgesprek niet te boven komen. En zo wordt een klimaat geschapen waar zelfs Colijn niet van had durven dromen. En met deze kerstgedachte sluit ik 1984 af. Heren, gaat u maar rustig slapen.

Steven Adolf

Popieprijs

De redactie van Rostra looft een prijs uit. Wie is de beste docent van 1984? Schoolkranthumor? Welnee!

Schrijf op een brief(kaat) wie volgens jou de beste docent(e) van het afgelopen jaar is en geef een korte omschrijving waarom je dat vindt.

De winnaar krijgt een oorkonde. Uit de inzendingen doen wij een trekking en die gelukkige ontvangt een boekenbon.

Zet alsjeblieft ook op je brief(kaat) welk artikel van Rostra uit het afgelopen jaar je het meest bijstaat.

Arbeid, arbeidsethos en 'n Dwerg

Eind januari, begin februari 1985 vinden er drie discussiemiddagen plaats, met als rode draad 'Arbeid en arbeidsethos'. Deze discussiemiddagen zijn georganiseerd door een aantal economie-studenten, die eens verder wilden kijken dan de economie-neus lang is en daarom aan het begin van dit studiejaar een Diskussie Werkgroep startten.

Dwerg

Dwerg is voortgekomen uit de groep 'Economiebeoefening in crisis', die aan het eind van het vorig studiejaar binnen de AGE een aantal discussieavonden op gang wilde krijgen, maar om een aantal redenen is de groep doodgebloed.

Toch hebben een aantal mensen van deze groep, na deze zoveelste desillusie over de activiteitenbereidheid van studenten, de moed er in gehouden met als resultaat een wervelende show met als presentator de journalist Stan van Houcke. Hij maakte indruk door 'n boek te schrijven met als titel 'werken is niet leuk'. Of het echt een show wordt ligt aan de sprekers en aan het aanwezige publiek.

De discussiemiddagen zijn met elkaar verbonden door het thema, maar kunnen in principe apart bezocht worden d.w.z. het is niet noodzakelijk de eerste bezocht te hebben om de tweede te kunnen volgen. De opzet van een middag is dat er twee sprekers ko-

men die elk een voordracht van een half uur à drie kwartier houden, waarna Stan van Houcke een interview-gesprek met de sprekers zal houden aan de hand van het verhaal dat ze daarvoor gehouden hebben. De vragen en opmerkingen uit de zaal kunnen daarna aan bod komen.

programma

Hoewel Dwerg nog niet helemaal rond is met het benaderen van de sprekers, er is op dit moment nog één vakature en drie sollicitanten, volgt hier het (voorlopige) programma: Op 28 januari zijn uitgenodigd C. Hamelink, verbonden aan de fakulteit der kommunikatiewetenschappen van de UvA, schrijver van o.a. 'de computersamenleving'; R. Janssens, sekretaris van de Erasmusliga, schrijver van 'emancipatie t.a.v. arbeid (in een nederlandse post-industriële samenleving)'. Het thema zal ongeveer luiden: 'technologische vernieuwing en de homo consumens'.

De tweede middag is gepland op 11 februari met Cees Schelling, behoeft, volgens mij, geen toelichting en R. Kwant, heeft gewerkt bij de subfakulteit van de sociale wetenschappen van Utrecht, schrijver van 'Mensbeelden'. Het thema zal zijn 'arbeid, verleden en toekomst'.

De laatste middag op 25 februari zal zijn met Hans Achterhuis, filosoof en schrijver van 'Arbeid, een eigenaardig medicijn'. Wie samen met hem de arena in gaat is op dit moment nog onbekend. Het thema is arbeidsethiek.

Dwerg wil het niet bij deze 3 middagen laten; de bedoeling is na deze cyclus rond het thema arbeid en arbeidsethos door te gaan met het organiseren van andere cycli. In voorbereiding is op het ogenblik een cyclus over de schuldenproblematiek van de ontwikkelingslanden, deze is gepland in het laatste trimester van dit studiejaar. Nog heel ver weg maar wel al in de hoofden een cyclus over alternatieve bedrijfsvoering, bestaat er iets anders dan winstmaximalisatie.

Het doel van DWERG is het op een andere manier bezig zijn met economie en economische theorieën dan op dit moment gebeurt in hoor- en werkkolleges. Misschien kan deze cyclus van themamiddagen een aanzet geven om op een andere manier te praten over volledige werkgelegenheid.'

MJG

vervolg van pagina 6

stijging van de beroepsbevolking en een daling van de produktiviteit verantwoordelijk waren. In 1929 waren de immigratiebepalende wetten compleet en stopte de immigrantenstroom naar Amerika nagenoeg. In 1965 werden deze wetten weer afgeschaft, maar dit heeft slechts een geringe toename van de immigratie met zich meegebracht.

Na 1965 is de explosieve groei van de beroepsbevolking te danken aan de toestroom van vrouwen en jongeren tot de arbeidsmarkt. De produktiviteit (ofwel de beloning) van vrouwen en jongeren ligt nog een stuk lager dan die van immigranten. Uit de berekeningen blijkt, dat immigranten bij binnenkomst 75.3% verdienen van wat een reeds langer in de Verenigde Staten verblijvende mannelijke arbeider verdient. Zij lopen per jaar 1.03 punt van deze achterstand in, zodat na ongeveer 20 jaar het verschil verdwenen is. Jongeren (onder de 25 jaar) verdienen minder dan de helft van het uurloon van een ouderre, mannelijke werknemer, terwijl vrouwen 57% van het uurloon van een mannelijke arbeider ontvangen. Geldt voor immigranten en jongeren, dat hun conditie tijdelijk is voor vrouwen komt de onveranderlijkheid van deze staat ook in de produktiviteitsstatistieken tot uitdrukking. De ratio van 57% is gedurende de hele twintigste eeuw onveranderd gebleven.

Uit deze interessante cijfers zouden we wellicht de conclusie kunnen trekken, dat een groot extra aanbod op de arbeidsmarkt ook de werkgelegenheid sterk doet toenemen. Meer voor de hand liggend lijkt mij echter de conclusie dat economen dienen te beden-

ken, dat achter veel gelijke series een totaal andere (fysieke) werkelijkheid schuil kan gaan. Het extra aanbod argument is verder ook niet overtuigend, want in Europa ontbreekt het niet bepaald aan jongeren, immigranten en vrouwen, die graag een plaatsje op de arbeidsmarkt zouden willen veroveren.

Maria Brouwer

1) Michael R. Darby, 'The U.S. Productivity Slow Down: a Case of Statistical Myopia' in The American Review Juni 1984, pp. 301-322

vervolg van pagina 5

den. Wel blijken zich hoge werkloosheidspercentages voor te doen bij enkele categorieën, zoals hoger sociaal-cultureel opgeleiden, en blijkt ook de duur van de werkloosheid voor deze categorieën gemiddeld genomen hoog te zijn.

Er zou over het onderwerp nog veel meer te zeggen zijn, maar in dit beperkte kader lukt dit niet. Mijn conclusie uit de beschikbare gegevens is echter dat er geen goede gronden zijn om te besluiten tot een algemene overscholing. Wel is duidelijk dat we in een belangrijke overgangsfase zitten met betrekking tot de betekenis van gevolgde opleidingen en dat een aantal zaken versluierd worden door de huidige recessie. Voor mij is ook duidelijk dat we te weinig weten over de directe invloed van onderwijs op produktiviteit; we weten wel het een en ander over de invloed op inkomen en funktieniveaus, maar over mogelijke oorzakelijke samenhangen daarachter heerst nog veel duisternis.

Joop Hartog
vkgroep micro-economie

vervolg van pagina 4

Kreupel

Alle elementen, die tot nu toe de revue gepasseerd hebben, komen wel op één of andere wijze aan de orde bij een sollicitatie. Een goed vakkenpakket, een plusje, veel nevenactiviteiten, een plusje, lage cijfers, een minnetje, jong, een plusje, etc. Geen der factoren is echter doorslaggevend en er zullen ongetwijfeld nog vele andere zaken van belang zijn. Goed gebekt en met een vaardige pen, kom je ook al een heel eind. Jezelf al te zeer mooier voorstellen, dan je bent, wordt overigens ten stelligste afgeraden. Na enkele jaren val je meestal alsnog door de mand en dat is voor geen van de partijen bijster plezierig.

Het gaat de bedrijven vooral om de persoon. Gechargeerd: een doorzetter, initiatiefrijk, jong, flitsend en dynamisch. Vanzelfsprekend tref je enige gradaties aan. Van Delta Lloyd hoeft het allemaal niet zo flitsend te zijn. De Nederlandsche Bank legt de nadruk op het 'econoom-zijn' en op kennis. Unilever en Ahold vallen meer op jong en dynamisch. Het gaat echter vooral om de 'mix' en niet zozeer om één enkel element.'

In wezen zoekt men, zoals het diverse keren werd uitgedrukt, een schaap met vijf poten. Maar als je aan een paar van die poten een beetje kreupel bent, dan hoeft dat nog niet onmiddellijk een ramp te zijn.

RM

Wie krijgt de kans te werken met geavanceerde controle-technieken, toegespitst op geautomatiseerde informatieverwerking?

Vanzelfsprekend blijft de beoordeling van de administratieve organisatie en de controle van financiële gegevens een primaire taak van de accountant. Maar waarschijnlijk heeft u - net als wij - de visie, dat het accountantsvak zich uitstrekt over een breder terrein: het totale financiële bedrijfsgebeuren.

Vanuit die instelling bent u geïnteresseerd in het toepassen van zeer geavanceerde controletechnieken toegespitst op geautomatiseerde informatieverwerking. Een dergelijke moderne werkwijze spreekt u aan, omdat u daardoor in staat wordt gesteld zeer veel beoordelend naast controlerend te werk te gaan. Zodat u op tal van vragen, die zich bij controles kunnen voordoen, constructieve antwoorden kunt geven.

Groei van Coopers & Lybrand.

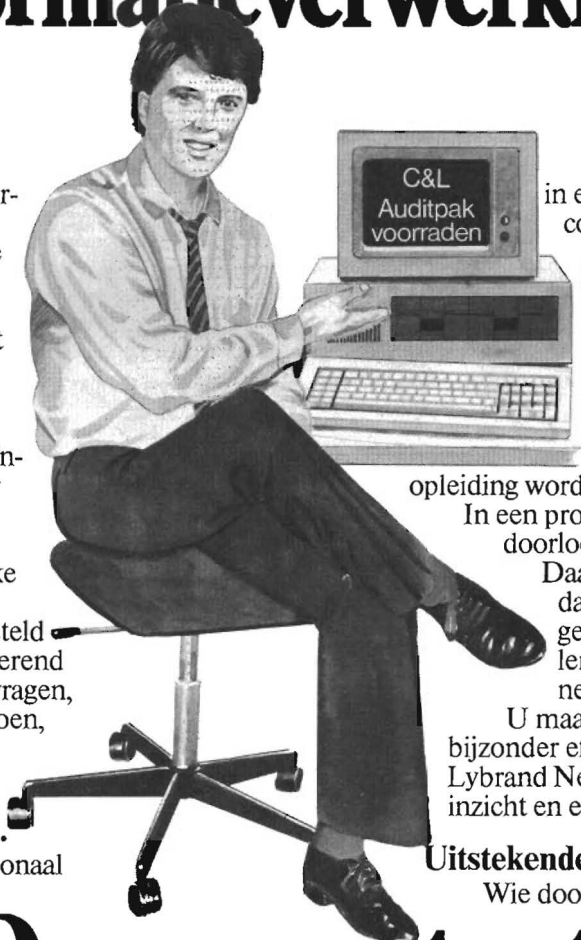
Dankzij een sterke en internationaal soepel functionerende organisatie van accountants, belastingadviseurs en organisatieadviseurs, die meer dan 400 vestigingen in ruim 100 landen omvat, is C & L steeds in staat om op de nieuwste ontwikkelingen in te spelen.

Dat verklaart de groei van de organisatie: internationaal vertienvoudigd in de laatste 25 jaar. In Nederland een groei van 100% in de laatste 4 jaar en naast het hoofdkantoor in Rotterdam nieuwe vestigingen in Amsterdam en Eindhoven.

Alle kansen voor uw carrière.

Wanneer u binnenkort uw studie bedrijfseconomie afrondt om daarna uw postdoctoraal accountancy te gaan doen, kunt u bij Coopers & Lybrand Nederland een loopbaan starten met interessante toekomstmogelijkheden.

Door een goed doordachte introductie cursus bent u snel op de hoogte van de werkwijze en werksfeer bij C & L. Daarna gaat u onder deskundige leiding uw eerste opdrachten uitvoeren en na korte tijd bent u volledig operationeel



in een technisch hoogwaardig controleteam.

Studie en praktijk tegelijk.

Bij Coopers & Lybrand Nederland wordt aan uw verdere ontplooiing veel aandacht besteed.

Aan studiefaciliteiten ontbreekt het niet: alle studiekosten worden vergoed en de interne

opleiding wordt geheel in werktijd gegeven.

In een programma, verdeeld over 4 jaar, doorloopt u een cyclus van cursussen.

Daarna gaat u de theorie aan de dagelijkse praktijk toetsen. En die is gevarieerd, als u aan 10 tot 15 verschillende controles per jaar kunt deelnemen.

U maakt kennis met de analytische en bijzonder effectieve werkwijze van Coopers & Lybrand Nederland. Op die manier groeien uw inzicht en ervaring snel.

Uitstekende vooruitzichten.

Wie door zelfvertrouwen, inzet en studiezin

toont uit het juiste hout te zijn gesneden, kan bij Coopers & Lybrand Nederland rekenen op uitstekende vooruitzichten. En op eigentijdse voorzieningen, zoals vergoeding van studiekosten, examenverlof, 5 dagen extra

studieverlof per jaar en doorbetaling van de helft van de tijd nodig om de accountancy opleiding te volgen.

Interesse? Reageer!

Als u meer wilt weten over Coopers & Lybrand Nederland, vraag dan de audiocassette aan met bijbehorende documentatie. Bel daarvoor 010 - 13 06 80. Richt uw sollicitatie aan drs C.G. van Luijk R.A., Coopers & Lybrand Nederland, Westblaak 100, 3012 KM Rotterdam.



Coopers
& Lybrand
Nederland

Raad & Daad

one more year

In de afgelopen raadsvergadering werd ik voor een jaar herbenoemd tot studentbestuurslid. Net als in het afgelopen jaar ben ik op kamer 2162 bereikbaar voor vragen en misschien zelfs antwoorden. Vorig jaar maakten slechts twee studenten hiervan gebruik; één om me te feliciteren met een geslaagd interview, een ander om hardgrondig uit te schelden.

Ik ben benieuwd wat dit jaar biedt.

Het belangrijkste onderwerp van vergadering was de UHD-problematiek. In mijn vorige R&D hebben jullie daarvan kennis kunnen nemen. De raad is na rijp beraad tot een principebesluit gekomen dat niet veel afweek van hetgeen door een kleine commissie van fractievertegenwoordigers was voorbereid. Het principebesluit wordt aan de vakgroepen ter commentaar voorgelegd. Indien blijkt dat de raad geen al te grote blunders heeft gemaakt wordt het principebesluit tot besluit bekrachtigd.

principebesluit UHD-formatieplan FEW:

A Vakgroep omvang UHD-formatieplaats voor:

I (micro)	1,0	vakgebied voormalige leerstoel van den Doel
II (macro)	1,0	(Nationale en internationale) monetaire theorie
	0,5	Bankwezen
III (bedrijfs)	0,5	Beleggingstheorie en Portefeuille Beheer
	1,0	Externe Organisatie
	0,5	Strategische Beleidsvorming en Maatschappelijke Verantwoording
	1,0	Waarde en Winst
IV (Bivit)	1,0	Geïntegreerd Management Informatie Systemen
IV (Wi&Stat)	1,0	Nader in te vullen door vakgroep

Totaal 7,5 + 1,0 pro memorie in verband met integratie Interfaculteit Econometrie (omvang uitgedrukt in fte's; voltijdse aanstellingen).

B Bovendien besloot de raad om de UHD-plaatsen die niet toegewezen worden te reserveren voor:

- toekomstige toewijzing voor het 'trekken' van nieuwe ontwikkelingen.
- UHD-benoemingen op persoonlijke titel.
- noodzakelijk blijvende toewijzingen ten gevolge van toekomstige ontwikkelingen.

C Tevens bepaalde de raad dat:

- wanneer een toegewezen plaats, door welke oorzaak dan ook, langer dan drie jaar onbezet blijft, de bestemming van de UHD-plaats voor heroverweging in aanmerking komt.
- wanneer een toegewezen plaats, na vervuld te zijn geweest, vrijkomt, de FR na (doet) gaan of herbezetting aangewezen is, dan wel - door zich inmiddels voorgedaan hebbende ontwikkelingen - toewijzing aan een ander (deel)vakgebied gewenst is.

formatieplan

Ook de faculteit kent een begroting. De universiteitsraad stelt voor de universiteit een randvoorwaardenrapport op en binnen de daarin gestelde randvoorwaarden kan een faculteit dan haar begroting opstellen. Vooral nog wordt er bij deze begrotingen voornamelijk gerekend in mensen; full time equivalenten (fte). Deze plannen heten formatieplannen (1 formatieplaats = 1 fte).

In verband met de nieuwe personeelsstructuur vroeg het CvB om een formatieplan voor

1988. Bij de opstelling daarvan speelt het volgende mee:

- de (geschatte) onderwijsbelasting 1988
- de formatieruimte voor de verschillende vakgroepen opgenomen in (goedgekeurde) Voorwaardelijke Financieringsprogramma's
- uitspraken van de faculteitsraad met betrekking tot secretariële ondersteuning vakgroepen, zwaartepunt financiering, bibliotheek formatie etc.
- de leerstoelen formatie 1988
- de voorzienbare bezetting per 1988

Daarmee komen we op de volgende verdeling:

*met de faculteit gelieerde organen	10,6
*bestuurs- en staforganen binnen de faculteit	9,6
*diversen	1,8
*bibliotheekformatie	3,0
*secretariële ondersteuning	8,4
I Macro	14,8
II Micro	19,5
III Bedrijfs	23,5
IV Bivit	7,5
V Economie der regio's en der sectoren	8,9
VI Wiskunde en Statistiek	11,3
VII economische geschiedenis	1,8
VIII economische sociologie	1,5
IX economisch recht	3,0
X ISMOG	7,2

Ondanks alle bezuinigingen houdt dit plaatje voor niemand pijn in. Dat komt door onderhandelingen tussen faculteitsbestuur en college van bestuur waarbij voor economie binnenkort (voor of tijdens de integratie met interfaculteit econometrie) een gamma-financiering wordt gehanteerd in plaats van een alpha-norm. Om het simpel te houden: we krijgen dan meer.

Voor de goede orde: bij de begroting is het bestuur voorzichtig te werk gegaan. Niet de hele gamma-norm is toegerekend omdat we denken dat het Maagdenhuis nog wel wat verzint om iets terug te krijgen.

Een nadeel bij deze plannen is dat ze schatten vanuit historische gegevens. Dit heeft vooral nu (met overschakeling van oude structuur naar twee-fasenstructuur) z'n nadelen. Groeivakken zien hun groei in het middellange termijn perspectief nog niet gehonoreerd. Wanneer we echter met de jaarlijkse cycli in 1988 zijn aangeland dan hebben we wel gebruik gemaakt van '86 (einde kandidaats) en zal zo'n groei wel gevolgen hebben.

diversen

De introductiecommissie Eerstejaars 1985 is benoemd. Erik Dirksen voorzitter, Dick van Offeren penningmeester. De benoemingscommissie 'Gewoon hoogleraar Bedrijfsor-

ganisatie en Arbeidsverhoudingen' is ingesteld.

Naar aanleiding van het 'Ontwerpplan voor een onderwijs en onderzoekenheid Bestuurlijke Informatica/informatiekunde' spreekt de raad uit:

- niet onwelwillend te staan tegenover verzelfstandiging van de afdeling informatica in een eigen vakgroep;
- dat stappen genomen moeten worden om te komen tot een omzetting van de huidige buitengewoon hoogleraar Informatica in een gewoon hoogleraar, zonder dat dit op andere punten wijzigingen brengt in het vastgestelde leerstoelenplan.

windvaanprijs

De windvaanprijs 1984 wil ik hierbij uitreiken aan raadslid Jan Kees Martijn van de Nobas. Dit omdat hij in één en dezelfde raadsvergadering eerst *tegen* de procedure om vakgroepen en commissies vóór raadsbesluit te horen (in casu de bibliotheeknotitie) en later hartstochtelijk *voor*stander werd (in casu het informaticaplan).

De nominatie van Henk Chin, PvdE, die tot tweemaal toe in een vergadering van stemgedrag veranderde wordt hierbij niet gehonoreerd. Dit omdat Jan Kees omsloeg van tegen tot voor, terwijl Henk Chin slechts van onthouding terugkwam. (Wanneer er in raadsvergaderingen 'gelijk spel' gestemd wordt, dan wordt er eerst overgestemd alvorens de stemming naar de volgende vergadering gaat.)

Overigens wens ik een ieder, mede namens de AGE, een voorspoedig 1985!

De facultaire nieuwjaarsborrel is op 7 januari om 16.00 uur.

Marcel Michelson

BEDRIJFSECONOOM

Profiel van onze organisatie:

Dijker en Doornbos/accountants heeft een samenwerkingsverband met belastingadviseurs en organisatieadviseurs. De maatschap telt 25 vestigingen in Nederland, 2 in België en 1 op Curacao, waarin circa 1900 mensen werkzaam zijn.

Zij maakt deel uit van de internationale maatschap Binder Dijker Otte & Co. (BDO) met 250 vestigingen over de gehele wereld.

In de maatschap wordt een modern sociaal beleid gevoerd in samenwerking met diverse beleidscommissies en Ondernemingsraad. De maatschap kent een functiewaarderingsstelsel en een daarop afgestemd beoordelingsstelsel. Er is een bedrijfs-geneeskundige dienst aan de maatschap verbonden.

Dijker en Doornbos biedt in diverse van haar vestigingen een boeiende toekomst aan de ec. drs. die zich interesseert voor de accountancy.

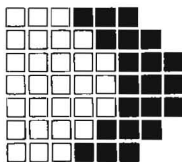
Taakomschrijving: In de aanvangsfase wordt u ingezet in de controlepraktijk. Daarbij wordt rekening gehouden met uw postdoctorale studie accountancy. Zo ontwikkelt u zich snel en efficiënt tot registeraccountant. Als een dergelijke toekomst u aantrekt, dan verzoeken wij u contact met ons op te nemen over de mogelijkheden voor een bedrijfseconoom.

Vereisten: Geheel of vrijwel geheel voltooide studie (bedrijfs)economie aan een van de Nederlandse hogescholen of universiteiten. Bereidheid om de postdoctorale studie accountancy te volgen. (Voor het volgen van die studie biedt onze maatschap ruime faciliteiten.) Leeftijd tot 30 jaar.

Arbeidsvoorwaarden: Salariëring overeenkomstig bestaande schalen; 13de maand; 8% vakantietoeslag; vakantieregeling op basis van leeftijd; vergoeding van reis- en studiekosten; collectieve verzekeringen; pensioenfonds.

Carrière: Wij gaan er, net als u, vanuit dat u uw postdoctorale studie accountancy met goed gevolg afsluit. Dan bent u officieel registeraccountant. Afhankelijk van uw ontwikkeling binnen de maatschap behoort daarna benoeming tot medewerker of venoot tot de mogelijkheden.

Sollicitatie: U kunt uw sollicitatie of verzoek om nadere inlichtingen richten aan ons kantoor: t.a.v. de heer F.A. Slikker, Buitenveldertselaan 7, 1082 VA Amsterdam, tel.: 020-446881.



Dijker en Doornbos / accountants

Alkmaar Amersfoort Amsterdam Arnhem Bergen op Zoom Breda Doetinchem Eindhoven Emmen 's-Gravenhage Groningen Heerlen Helmond Hengelo(O) 's-Hertogenbosch Hilversum Leeuwarden Middelburg Nijmegen Roermond Roosendaal Rotterdam Tilburg Utrecht Zwolle Antwerpen Brussel Willemstad (Curaçao)

Internationaal **Binder Dijker Otte & Co.** : Amsterdam Brussel Dublin Hamburg Kopenhagen Lissabon Londen Luxemburg Madrid Milaan Oslo Parijs Stockholm Wenen Zürich en in diverse steden in andere werelddelen.

Rostra jaaroverzicht 1984

* exclusief inhoud van dit nummer

A					
Advokaat, interview met	112		Mix, P in de (recensie)		116
Arbeiderszelfbestuur	113		Macro (vakgroepserie)		117
Avondwinkels	114		O		
Aiesec	115, 116		Onderzoek onderzocht		110
Assertief	116		Ontwikkelingseconomie (vakgroepserie)		111
Afscheid van V. Stuijvenberg	117		Ondernemen Vandaag en Morgen		112
			Open universiteit		112
			Onderwijscommissie 200x		117
B			P		
Betwistbaarheid	111		Promotie Knaack		111
Buurteconomie	112		Promotie Chin		112
Basisinkomen	113		Promotie Boot		114
Bedrijfs(vakgroepserie)	113				
Betrekkelijkheid van vakken	116		R		
Bewapening en Ontwikkeling	116		Raadsels		110
Brink, J.R.M. van der (recensie)	117		Recensie Sua		110
			Reizen (specialtje)		114
C			Recht (vakgroepserie)		114
Crisis 1907	114		RSV		115
			Reagan		115
D			Raad & Daad		
DDR	114		*frakties in de raad		111
Dikke Onvoldoende (recensie)	117		*verslag 141e vergadering		112
			*slecht lezen/voorwaardelijke financiering		113
E			*goede voornemens, mijnheer?		115
Economen, onder	113		*grenzen aan de macht		116
Economische planning	114		*de UHD-problematiek		117
Ecoline:					
*tweeverdieners	110		S		
*structuur en gedrag in verschillende markten	111		Socialistische planning		111
*opkomend fascisme	112		Socialistische planning, naschrift		112
*Bram Peper (en vrouw)	113		Schulden derde wereld		113
*marktmechanisme	114		Software		114
*vakantie in Italië	115		Stuijvenberg, afscheidsreis		115
*kabinet Lubbers	116		Studiereis, Vlaanderen, Bourgondië		115
*Geloof en economie	117		Sef		115
			Stuijvenberg, van (afscheidsinterview)		117
F			T		
Filosofie en economie	110		Technologie en economie		110
Fraude en Actualiteit	110				
Friedman, Reagan, Thatcher, Hendry, Econometrie	111		U		
			Uitverkocht (sef)		113
G			V		
Grondstoffen en groei (recensie)	112		Vakgroepserie	110, 111, 113, 114, 116, 117	
			Vlaanderen		115
H			Verenigde Staten		115
Hoge raad helpt accountant	110, 111		Vrouwenoverleg economie		115
Hartog, F. (recensie)	117		Vakken, betrekkelijkheid van		116
Heilstaat, zoeken naar een (recensie)	117				
			W		
I			Wiskunde en Statistiek (vakgroepserie)		110
Ismog (vakgroepserie)	111				
Integrand	113		Z		
			Zondagskind in de economie (Keynes)		110
J			Zwartgeld		110
Jeugdwerkloosheid	114				
Jane Jacobs, interview	116				
K					
Keynes, de jonge (recensie biografie)	110				
Knaack (recensie proefschrift)	111				
Kuifje in Kapitalistenland I, II	115, 116				
M					
Methodologie	110				
Mismanagement	112				
Manager van morgen	113				
Marketingstrip	113				
Macro in mini	116				
Meso-mens	116				

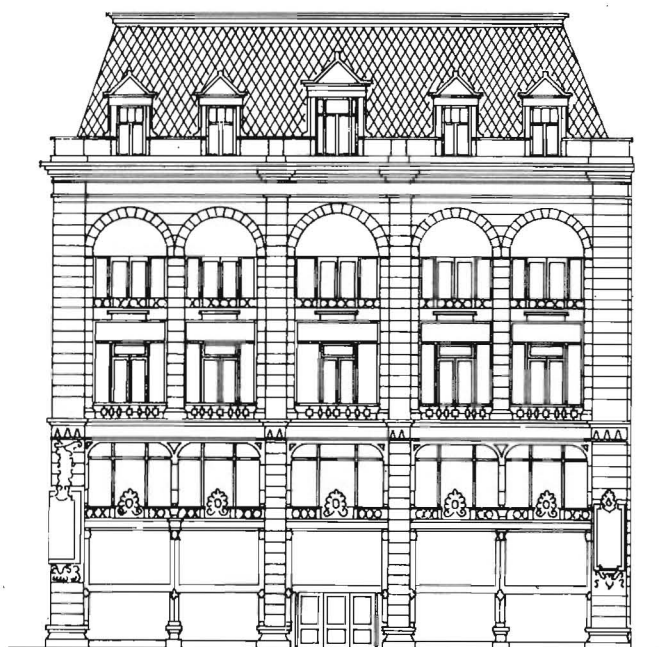
Rostra is opgenomen in de verzameling van:
 Depot van Nederlandse Publikaties, Koninklijke Bibliotheek, Den Haag.
 Bibliotheek E.I.M., Zoetermeer.
 Bibliotheek Unilever, Rotterdam.
 Bibliotheek Actuariaal en Econometrie, Amsterdam.
 Historische verzameling der Universiteit, Agnieten Kapel Amsterdam.
 Informatiedienst, Nwe Doelenstraat 9, Amsterdam.
 Openbare Bibliotheek, tijdschriftenafdeling, Prinsengracht, Amsterdam.
 Universiteitsbibliotheek; onder nummer VV 7547, Spui, Amsterdam.

SCHELTEMA HOLKEMA VERMEULEN

Een ruime keuze op het gebied van:
accountancy, financiering, automatisering, marketing
organisatie, economie, geografie

G. Akerlof - An economic theorist's book of tales, essays that entertain the consequences of new assumptions in economic theory
1984, Cambridge up. f 37,35
J.C. Asselain - Planning and profits in socialist economies
1984, Routledge f 65,95
H. Daems en S.W. Douma - Concurrentie: Analyse en strategie
1984, Kluwer f 47,50
Paul Erdman's Handboek voor de belegger
1984, Veen f 29,50
B. Hamminga - Neoclassical theory structure and theory development; an empirical-philosophical case study concerning the theory of intern. trade
1983, Springer f 41,80
P. Hoffman - The dealmakers; inside the world of investment banking
1984, Doubleday f 63,50
P.K. Keizer - Inflatie theorie en anti-inflatie politiek
1984, Wolters Noordhoff f 26,25

Morkmon, Monetaire Monografieën nr. 2 - een kwartaalmodel voor macro-economische beleidsanalyse
De Nederlandsche Bank/Kluwer, 1984 f 25,00
Preadviezen van de Ver. Staathuishoudkunde 1984; De informele economie
1984, Stenfert Kroese f 27,50
P. Sylos-Labini - The forces of economic growth and decline
1984, MIT Press f 141,60
J.L. Simon and H. Kahn - The resourceful earth; a response to 'Global 2000'
1984, Basil Blackwell f 74,55
Vermogen in onzekerheid; opstellen aangeboden aan Prof. Dr. A.I. Diepenhorst t.g.v. zijn afscheid op 22 november 1984
1984, Kluwer f 60,00 tot 1.1.85
L. Walras - Elements of pure economics or the theory of social wealth
1984, reprint Orion ed. f 48,05
Werk in delen; ervaringen van Nederlandse bedrijven met deeltijdarbeid
1984, Kluwer/cob-ser f 25,00



scheltema holkema vermeulen b.v.

boekverkopers sedert 1853 spui 10, 1012 WZ amsterdam tel. 020-267212