

# Een marktgerichte aanpak van de structurele werkloosheid

De discussie over de werkloosheid spitst zich de laatste tijd toe op de verhouding tussen prijs en kwaliteit van het arbeidsaanbod op minimumniveau. Veel werklozen zijn gegeven hun geringe opleiding, kennis en vaardigheden te duur voor werkgevers als zij het minimumloon moeten ontvangen. Naast scholing zou verlaging van de loonkosten werklozen aan werk kunnen helpen. Hier wordt voorgesteld de huidige uitkeringen aan werklozen in te zetten als loonkostensubsidie aan werkgevers die werklozen in dienst nemen en de subsidie geleidelijk te verlagen als de werkloosheid daalt.

M.P.M. VAN DE VEN – PROF. DR. IR. P.M.B. VITÁNYI\*

## Achtergrond

Tot voor kort wezen politieke partijen, vakbonden en werkgeversorganisaties uiteenlopende oorzaken en oplossingen voor de werkloosheid aan, maar in de loop van dit jaar is daarin veel veranderd. Algemeen wordt nu aangenomen dat de werkloosheid een structureel karakter heeft en dat het minimumloon de spaak in het wiel is die de vraag stillegt en het aanbod over de kop doet slaan. Oplossingen worden gezocht in een aantal varianten van loonkostenverlaging<sup>1</sup>.

Uitgangspunt bij recente werkgelegenheidsmaatregelen is de gedachte dat we een grote categorie laag-opgeleiden in materieel opzicht verzorgen, maar in immaterieel opzicht verstoten. Het voorstel dat in dit artikel wordt ontwikkeld, is de materiële zorg te handhaven en de immateriële gevolgen (werkloosheid) te elimineren. De kern is een loonkostensubsidie die volledig afhankelijk wordt gesteld van de toestand op de arbeidsmarkt.

## Ervaringen in het buitenland

Sinds 1982 is ook in andere EG-landen uitvoerig geëxperimenteerd met loonkostensubsidies<sup>2</sup>. Deze subsidies waren:

- in alle gevallen tijdelijk. Gewoonlijk een, soms twee jaar;
- vrijwel allemaal selectief (bestemd voor werkverschaffing aan langdurig werklozen);
- in de meeste gevallen niet hoger dan het werkgevers-aandeel in de premies.

Daar deze kenmerken ook gelden voor de actuele Nederlandse voorstellen tot subsidiëring van de loonkosten is het nuttig te zien welke ervaringen men elders heeft opgedaan. De belangrijkste conclusies uit buitenlands evaluatie-onderzoek zijn:

- het netto effect van de subsidies is sterk tegengevallen. Men wijt dit vooral aan het tijdelijke karakter van de subsidies. Grote ondernemingen vonden de financiële prikkel te klein om hun personeelsbeleid op de regelingen af te stemmen. De subsidie was interessant voor kleinere bedrijven met een sterk fluctuerend personeelsbestand. Deze bedrijven loosden de gesubsidieerde krachten echter vaak weer na het verstrijken van de subsidietermijn, waarna ze in veel gevallen weer nieuwe gesubsidieerden aantrokken. Eisen om de werknemer na de subsidietermijn nog een aantal maanden in dienst te houden, leidden zowel in Frankrijk als in Duitsland tot een scherpe terugval van het aantal plaatsingen. De kans op blijvende werkgelegenheid wordt niet hoog aangeslagen. In de BRD is zelfs met tegenvallend resultaat geëxperimenteerd met éénjarige loonkostensubsidies van 90%. Hierbij valt wel op te merken dat de werkgever verplicht was de werknemer na de subsidietermijn nog 9 maanden in dienst te houden. Daarmee kwam de subsidie effectief een heel stuk lager uit (51%);
- de 'additionaliteit' van de werkgelegenheid was teleurstellend. Het effect was meestal niet nauwkeurig na te gaan, maar ongesubsidieerd werk zou op vrij grote schaal zijn verdrongen door gesubsidieerd werk en con-

\* De auteurs danken prof. dr. J. Hartog en drs. W.P.G. Toonen voor een aantal waardevolle suggesties ter verbetering.

1. Centraal Planbureau, *Gevolgen verlaging minimumloonkosten. Een verkenning*, Werkdocument nr. 25, september 1988.

2. M. de Wachter en E. Visser, *Arbeidsvoorzieningenbeleid in België: analyse van het gevoerde arbeidsvoorzieningenbeleid (1975-1985) in België en de daaruit voortvloeiende effecten*, SER, Commissie voor Ontwikkelingsproblematiek en SEO, Den Haag, 1986; M. de Wachter en E. Visser, *Doelmatigheid inleidingsbevorderende arbeidsmarktinstrumenten in vijf verschillende landen*, SER, Commissie Ontwikkelingsproblematiek en SEO, Den Haag, 1986; M. de Wachter en E. Visser, *Analyse van het gevoerde arbeidsvoorzieningenbeleid (1975-1985) in West-Duitsland en de daaruit voortvloeiende effecten*, SER, Commissie Ontwikkelingsproblematiek en SEO, Den Haag, 1986; R.A. Wong, H.P.A. Kroft en H.I.E. Dijkhuis-Potgieser, *Literatuurstudie Hoe werken maatregelen voor werklozen?*, Bijlagen, Ministerie van WVC, Rijswijk, 1985.

currentieverstorend hebben gewerkt. Genoemde verdringingspercentages variëren van 40%-70%;

- de regelingen slaagden er slecht in langdurig werkloze jongeren te bereiken. Een aantal evaluaties geeft als oorzaak een te kleine financiële prikkel om compensatie te bieden voor veronderstelde geringere arbeidsprestaties van deze groep.

Andere bezwaren die worden genoemd zijn het 'dead-weight-effect' (de vacatures zouden toch wel zijn vervuld) en het 'anticipatie-effect' (vacatures worden alleen maar wat eerder opgevuld). Ten slotte een 'stigmatiserend effect' (werklozen achtten deelname aan projecten die uitsluitend bestemd waren voor kansarmen een negatieve kwalificatie in het sollicitatieproces). Om deze redenen hebben loonkostensubsidies in de buitenlandse arbeidsmarktpolitiek de laatste jaren sterk aan belang ingeboet.

## Ervaringen in Nederland

In contrast daarmee maken loonkostensubsidies in Nederland een come-back. Ook hier werden inmiddels enkele regelingen met een tijdelijk en selectief karakter geëvalueerd. We noemen:

- het JOB-plan ('Jeugd-Ontplooiings-Banen'; een subsidie van 33,3% van de loonkosten gedurende 1 jaar met langdurig werkloze jongeren als doelgroep). JOB bereikte 20% à 30% van de doelgroep. Na de subsidietermijn had 25% van de deelnemers een vaste baan gevonden. 21% werkte tijdelijk en ruim 50% bleef werkloos. De regeling schiep waarschijnlijk alleen werk voor de doelgroep en leverde geen uitbreiding van het aantal banen als geheel op. Het verdringingspercentage zal daarmee omstreeks 100% liggen. Van directe concurrentievervalsing zou nauwelijks sprake zijn. De onderzoekers staan sceptisch tegenover de stabiliteit van de 'vaste' banen. In bijna een kwart van de gevallen wordt het programma voortijdig (binnen 1 maand) beëindigd<sup>3</sup>;
- de Wet Vermeend-Moor (vrijstelling van een aantal werkgeverspremies gedurende minimaal 2 en maximaal 4 jaar, gericht op langdurige werklozen vanaf 21 jaar. Dit komt neer op een loonkostensubsidie van ongeveer 20%). De WVM bereikte naar schatting 5% van de doelgroep. De verwachting omtrent het aantal plaatsingen werd in de loop van 1987 bijgesteld van 40.000 via 20.000 naar 12.000 in een jaar. Na anderhalf jaar waren slechts 9.000 langdurig werklozen geplaatst, mede door een grote vertraging in de beginfase als gevolg van aanloopmoeilijkheden. Als gevolg van de maatregel ontstonden naar schatting 3.000 additionele banen, zodat het verdringingseffect op circa 60% kan worden geschat. Ongeschoolden zouden sterk ondervertegenwoordigd zijn<sup>4</sup>;
- de WVM-M ('Werkgelegenheidsverruimende maatregel marktsector'). Deze maatregel behelsde een vergoeding van 100% van de loonkosten plus 25% van de werkgeverspremies gedurende minimaal 6 en maximaal 12 maanden. Tot de doelgroep behoorden mensen die langer dan 9 maanden werkloos waren en laagopgeleide jongeren tot 23 jaar. Er is een aantal regionale experimenten gehouden, die werden geëvalueerd voor de periode 1982-1984. Naar schatting leverde de maatregel in 50 tot 75% van de gevallen additionele banen op, terwijl in 25 tot 50% van de gevallen sprake was van verdringing. Dit laatste betrof vooral vakantiewerk, werk dat anders 'uitbesteed' zou worden en opvulling van piekbehoefte. Geplaatste jongeren zouden 'een vrij grote kans' maken op een vaste baan bij dezelfde werkgever<sup>5</sup>;
- plaatsingsbevorderende maatregel (PBM). Deze maat-

regel behelst een gedifferentieerde subsidie die toeneemt naarmate bemiddeling moeilijker is. De doelgroep bestaat uit werkzoekenden die langer dan 3 maanden werkloos zijn, waaronder ook gehandicapten en ouderen. De subsidieduur varieert van 6 tot 12 maanden, afhankelijk van de bemiddelbaarheid. De regeling bereikte circa 1% van de doelgroep. Voor laaggeschoolden is de maatregel niet effectief gebleken. Ook zouden de subsidies voor werkgevers nauwelijks een rol spelen in het selectieproces. Of dit het gevolg is van de voorwaarden waaronder de subsidie wordt verstrekt (tijdelijkheid), is niet duidelijk. Evaluaties verschillen overigens sterk in hun waardering voor de PBM<sup>6</sup>.

Dit is geen volledig overzicht van wat er aan loonkostensubsidies bestaat, het zijn slechts de meest recente, goed geëvalueerde regelingen. De bevindingen stemmen overeen met de buitenlandse. Door de bank genomen vallen de resultaten van loonkostensubsidies, althans wat het aantal nieuwe banen betreft, ook in Nederland nogal tegen.

## Enkele voorwaarden voor succes

Een en ander betekent niet dat loonkostensubsidies genoemd zijn te mislukken. Integendeel, de evaluaties geven aanleiding te veronderstellen dat ze zelfs heel succesvol zouden kunnen zijn mits de belangrijkste bezwaren kunnen worden weggenomen. Loonkostensubsidies zouden daartoe:

- (semi-)permanent moeten zijn en niet abrupt mogen eindigen;
- een grotere financiële prikkel moeten geven dan alleen compensatie van de premie-afdracht;
- goede waarborgen moeten bevatten tegen verdringing en bij voorkeur gepaard moeten gaan met koopkrachtverbetering.

Een bezwaar van de nu voorliggende plannen, inclusief voorstellen van kabinet en VNO tot een tijdelijke korting van 10% op het netto minimumloon of andere eenmalige gebaren, is dat ze enkele van de belangrijkste oorzaken voor teurstellingen met loonkostensubsidies niet wegnemen:

- de voorstellen zijn tijdelijk en eindigen abrupt;
- alle voorstellen behalve van dat van de NCOV compenseren niet of nauwelijks meer dan de werkgeverspremies;
- geen van de voorstellen biedt waarborgen tegen verdringing op macro-economisch niveau: de binnenlandse afzetmogelijkheden verbeteren niet of nauwelijks en de buitenlandse afzetmogelijkheden evenmin. Ook op micro-niveau zijn de maatregelen/sancties tegen verdringing voor verbetering vatbaar.

Belangrijk is ook dat geen van de plannen voorziet in een dusdanige daling van de werkloosheid dat het streefgetal van 500.000 werklozen in zicht komt.

3. J. de Koning en C.Th. Zandvliet, De effectiviteit van selectieve loonkostensubsidies, ervaringen met het JOB-plan, *ESB*, 12 augustus 1987. M. de Wachter en E. Visser, *Analyse van het gevoerde arbeidsvoorzieningsbeleid (1975-1985) in Nederland en de daaruit voortvloeiende effecten*, SER, Commissie voor Ontwikkelingsproblematiek en SEO, Den Haag, 1986.

4. J.H. Gravesteijn-Ligthelm, J. de Koning en C.Th. Zandvliet, *Evaluatie van de Wet Vermeend-Moor, hoofdrapport 1987*, Ministerie van Sociale Zaken, Den Haag, 1988.

5. Zie Wong e.a., op. cit. en M. de Wachter en E. Visser, op. cit.  
6. H. van den Berg en K. van der Veer, *Moeilijk bemiddelbaar? Vergeet het maar, over arbeidsinpassing van langdurig werkloze jongeren via een PBM in Helmond-Noord, Jeugd en Samenleving*, 2 februari 1988; De Wachter en Visser, op. cit.

De diverse inmiddels door het CPB nagerekende voorstellen breiden het aantal banen met 60.000 à 150.000 uit. Het CPB wijst er echter op dat dit effect pas op lange termijn optreedt en bovendien met grote onzekerheid is omgeven. Toch is het mogelijk de genoemde bezwaren weg te nemen en het befaamde streefgetal van 500.000 werklozen betrekkelijk snel binnen bereik te brengen.

## Opleidingsniveau en arbeidsaanbod

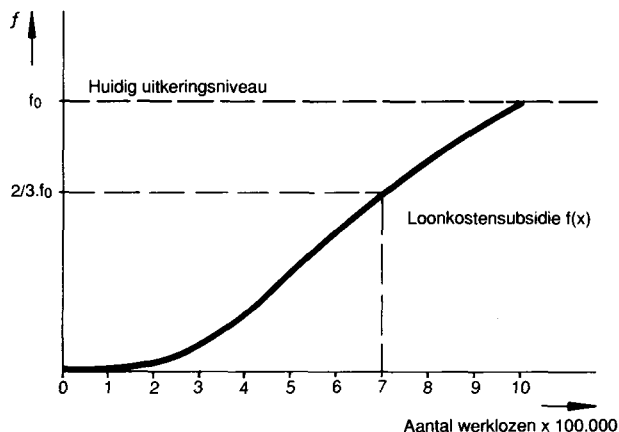
Beknopt samengevat is de analyse van het werkloosheidsprobleem volgens het inzicht dat we nu hebben als volgt: een groot deel van de werklozen en een nog veel groter deel van de langdurig werklozen (50%) heeft een minimale opleiding, op LO of LBO-niveau. Het werk dat deze groep zou kunnen en willen uitvoeren is bijgevolg laag- of ongeschoold. Blijkbaar is de beloning voor dat werk zo hoog dat de vraag is opgedroogd of, voor zover ze dat niet is, verhuisd naar de zwarte arbeidsmarkt. Een aantal beroepen en ambachten dat in vergelijkbare landen niet eens zeldzaam is, is in Nederland uitgestorven<sup>7</sup>. De paradoxale situatie doet zich nu voor dat de behoefte aan arbeid vaak niet minder schrijnend en hardnekkig is dan het aanbod. (Overigens niet alleen in Nederland. Een recente schatting in Engeland wijst uit dat daar circa 1,8 miljoen arbeidsjaren aan structureel niet-gevulde maatschappelijke behoeften, dus potentiële banen, zouden bestaan<sup>8</sup>.)

De bedoeling zal dus zijn de lonen zo ver te verlagen dat verdwenen en zwartgeworden vraag weer terugkeert in de kaartenbakken van de arbeidsbureaus. Het is duidelijk dat een loonkostenreductie met maximale werkgeverspremies de tuinman, de witte werkster, de naaister, gesneuvelde verpleegsters, leerkrachten en V&D-cassières niet uit hun graf zullen doen opstaan. Daarvoor is meer nodig, maar meer kan niet – althans niet zonder zulke inkomensverslechtingen als in Nederland met 'Amerikaanse toestanden' worden aangeduid.

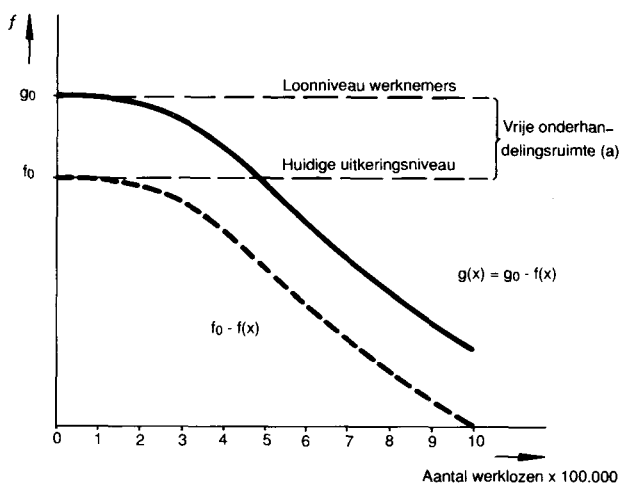
## Neoklassieke modelmarkt

De enige manier om meer te doen zonder de koopkracht aan te tasten is de uitkeringen een tijdelijke rol te laten spelen in de oplossing. Met de nadruk op tijdelijk, want het gaat ook hier niet om permanente subsidiëring van arbeid. Het doel is veeleer om geleidelijk te komen tot 'ontsubsidieering'

Figuur 1. Het subsidiedeel (c) in de loonkosten



Figuur 2. Werkgeversaandeel (b) in de loonkosten



van arbeidspotentieel dat op dit moment volledig wordt gesubsidieerd. Uitkeringen kunnen daarbij dienen als stimulans om de arbeidsintensiteit van ondernemingen te bevorderen. Aanvankelijke subsidiëring wordt stap voor stap teruggedrongen om plaats te maken voor een 'commerciële' beloning van arbeid, die op een vrije arbeidsmarkt tot stand komt.

Om dit te bereiken kan naast de bestaande arbeidsmarkt een neoklassieke 'modelmarkt' worden gevestigd, een kunstmarkt waar het prijsmechanisme onbelemmerd kan functioneren om langs die weg de kloof tussen vraag en aanbod te minimaliseren. Hieronder volgt een uitwerking, gebaseerd op een loonkostensubsidie die 100% is bij 1 miljoen werklozen en 0% bij nul werklozen. Dit is maar een van de vele mogelijkheden; er zijn talloze andere verdelingen denkbaar. (Bij voorbeeld 0% subsidie als de grens van frictiewerkloosheid wordt bereikt en een lagere aanvangssubsidie.) De uiteindelijke vormgeving is facultatief en in feite een politieke beslissing.

## Uitgewerkt voorbeeld

Stel er zijn 1 miljoen werklozen. Elke werkgever die nu een werkloze in dienst neemt, ontvangt 100% subsidie. Hij geeft die in zijn geheel door aan de nieuwe werknemer, eventueel aangevuld met een toeslag (a). Toeslag (a) is de prijs die de werkgever, in concurrentie met alle andere vragers van arbeid, op de modelmarkt eventueel moet betalen voor het aantrekken van deze werknemer. (Het minimumloon blijft gehandhaafd, dus a is nooit negatief).

De werkgever betaalt dus het normale marktloon en ontvangt een subsidie (c), die een functie is van het totale aantal werklozen. Daarbij geldt: hoe groter het aantal werklozen, hoe groter ook de subsidie per aangenomen werkloze en hoe kleiner het aandeel (b) dat de werkgever zelf moet dragen. Maximaal ontvangen de werkgevers het volledige bedrag van de huidige werkloosheidsuitkeringen (in het voorbeeld ligt het maximum bij 1 miljoen werklozen, maar dat hoeft natuurlijk niet). Minimaal zijn er geen werklozen meer en dus ook geen uitkeringen die in loonkostensubsidies kunnen worden omgezet.

Het subsidiepercentage wordt jaarlijks op basis van het resterende aantal werklozen vastgesteld door de sociale

7. CPB, op. cit.

8. M.J. Shanks, *Employment creation by local communities*, Aspen institute, Stockholm, 1983.

fondsen. De werkgever kan zelf, aan de hand van de werkloosheidsontwikkeling, voorzien hoeveel groter zijn aandeel in de loonkosten van aldus aangenomen werklozen het komende jaar zal zijn. Op deze manier worden werkgevers aangespoord snel te handelen want hun aandeel in de loonkosten neemt toe naarmate het aantal werklozen afneemt. (Voor een goed begrip: een en ander tast niet de onderhandelingspositie van de vakbonden bij het vaststellen van de cao-lonen aan. Alleen de omvang van het subsidiedeel wordt aan de ontwikkeling op de arbeidsmarkt overgelaten – de absolute loonhoogte niet.)

Met behulp van deze geleidelijke en voor ondernemers vooruit te berekenen 'ontsubsidiering' valt empirisch vast te stellen wat werkgevers bereid zijn op een vrije markt voor verschillende soorten arbeid te betalen. Het ligt voor de hand dat op deze manier meer arbeid wordt ingeschakeld dan ooit mogelijk zal zijn langs de weg van loonsverlagingen. In eerste instantie zal het inschakelen van werklozen voor de werkgever vrijwel helemaal kosteloos zijn: hij betaalt slechts premie over het verschil tussen ontvangen subsidie en uitbetaald loon. Naarmate vraag en aanbod van arbeid elkaar echter dichter naderen zal toeslag (a) aan de werknemer stijgen. Tegelijkertijd zal het commerciële werkgeversaandeel (b) in de loonkosten stijgen, onder evenredige daling van het subsidiedeel (c).

De werkgevers kunnen in principe niet overvraagd worden want er is een ingebouwd evenwicht. Schakelen ze arbeid uit omdat de kosten ervan te hoog worden, dan stijgt automatisch het subsidiedeel (c) onder gelijktijdige daling van zowel toeslag (a) als het werkgeversaandeel (b) in de loonkosten. De beste resultaten worden naar ons idee bereikt als de aanvangssubsidie hoog genoeg is om ongeschoolde werkgelegenheid te creëren, maar weer niet zo hoog dat er als gevolg van grote substitutiedruk extra kosten ontstaan.

## Duur van de subsidie

De werkgever ontvangt subsidie voor elke aangestelde werkloze. De subsidie is variabel, uitsluitend afhankelijk van het werkloosheidspercentage. De structuur van de subsidies is permanent; de subsidie zelf niet. Er verandert niets als de werkloze van baan verandert (Er is geen rotatie-effect). De subsidie vervalt pas als er 'geen' werkloosheid meer is. Hiervoor is nodig dat het arbeidsverleden van werkzoekenden op zo'n manier wordt geadmistreerd dat duidelijk is of zijn arbeid subsidiabel is. Het is mogelijk dat dit ook nu al gebeurt, maar in de administratieve uitwerking en eventuele fraudegevoeligheid op dit punt hebben wij ons nog niet verdiept.

## De loonkostenhypothek

Desgewenst kan de werkgever zich tegen de stijging van het commerciële loondeel indekken, door het werkgeversaandeel in de loonkosten voor enkele jaren 'vast te zetten' in ruil voor een kleiner subsidiepercentage. (Vergelijk de mogelijkheid hypotheekrentē langer vast te zetten in ruil voor een hogere rente.) Een dergelijke 'loonkostenhypothek' biedt twee voordelen: het vermindert de onzekerheid over de toekomstige loonkosten bij werkgevers en het is tevens een aansporing tot handelen want naarmate de werkloosheid afneemt, loopt het vast te zetten subsidiedeel terug.

De loonkostenhypothek biedt daarnaast goede mogelijkheden om langdurig werklozen te bevoordelen boven beter bemiddelbare werklozen. Bij voorkeur zouden lang-

durig werklozen bij het invoeren van nieuwe maatregelen hun voorkeursbehandeling niet moeten verliezen en zodoende voorgoed van de markt worden gedrukt. Om dit te bereiken valt de loonkostenhypothek aantrekkelijker te maken naarmate de aan te nemen werknemer langer werkloos is geweest. Zo komt een gedifferentieerd hypotheektarief tot stand. De hoogte van de tarieven is in wezen een politieke beslissing, die in onderling overleg tussen kabinet en sociale partners kan worden genomen.

## Maatregelen tegen verdringing

De permanente structuur die volgens dit voorstel aan loonkostensubsidies wordt gegeven zal naar verwachting een enorme substitutiedruk geven: in principe is het aantrekkelijker een oud-werkloze te zijn, dan een 'gewone' werknemer. Maatregelen daartegen vragen daarom bijzondere aandacht. (Wel kan worden opgemerkt dat het gevaar van uitverdringing voortkomende concurrentievervalsing tussen ondernemingen onderling hier niet groot is, omdat het een generieke regeling betreft.) Een overzicht van bestaande beveiliging:

- additioneel gesubsidieerd werk binden aan een maximum van x% van het personeelsbestand. (Bij voorkeur wordt het percentage zo gekozen dat kleine en startende ondernemingen niet worden uitgesloten, bij voorbeeld 20%);
- uitsluiting c.q. vervallen van de regeling een halfjaar voor en na ontslagprocedures;
- een minimale inschrijvingsduur van x maanden voor de werkloze. Wordt op dit punt geen veiligheidsmaatregel getroffen dan ontstaat de mogelijkheid dat de volledige jaarlijkse uitstroom uit het dagonderwijs door middel van een beroep op uitkeringen het arbeidsperspectief zal proberen te verbeteren. Om een idee te geven: voor 1987 zouden dat 257.100 extra werklozen zijn geweest<sup>9</sup>.

Hieraan kan een belangrijke maatregel worden toegevoegd, namelijk:

- het inschakelen van ondernemings- en personeelsraden. In West-Duitsland (waar met loonkostensubsidies is geëxperimenteerd van 80%-100%) zijn hiermee goede resultaten tegen verdringing geboekt. Bij het ontbreken van een OR (kleine bedrijven) werd een beroep gedaan op de 'Verwaltungsausschüsse' (tripartite adviescommissies van de GAB's). In overeenstemming met de aard van de belangen die OR's en personeelsraden verdedigen – die van het zittende personeel – zullen zij voorgenomen plaatsingsaanvragen kritisch beoordelen op verdringingseffecten. Het verdient daarom aanbeveling de aanvragen te onderwerpen aan de instemming van personeelsvertegenwoordiging.

Mocht dit pakket maatregelen nog onvoldoende blijken, dan valt ten slotte te overwegen een aantal cao's van de regeling uit te sluiten. Op die manier kan voorkomen worden dat ook degenen met goede perspectieven op (beter) betaald werk de regeling benutten, waaronder een groot deel van de al genoemde uitstroom uit het dagonderwijs. In theorie zal dit de arbeidsmobiliteit tussen de cao's hinderen. Of dit in de praktijk een probleem is, valt zonder nadere studie niet te zeggen.

**vervolg op blz. 1010**

9. Schoolverlatersbrief 1988, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Rijswijk, juni 1988.