

ECONOMISCH-STATISTISCHE BERICHTEN

UITGAVE VAN DE STICHTING HET NEDERLANDSCH ECONOMISCH INSTITUUT

29 oktober 1969

54e jrg.

No. 2719

Verschijnt wekelijks

Nobelprijs voor Tinbergen

COMMISSIE VAN REDACTIE:

H. C. Bos; R. Iwema; L. H. Klaassen;
H. W. Lambers; P. J. Montagne; A. de Wit

REDACTEUR-SECRETARIS:

P. A. de Ruiter

ADJUNCT REDACTEUR-SECRETARIS:

J. van der Burg

COMMISSIE VAN ADVIES VOOR BELGIË:

F. Collin; J. E. Mertens de Wilmars;
J. van Tichelen; R. Vandeputte; A. J. Vlerick

SECRETARIS COMMISSIE VAN ADVIES VOOR BELGIË:

J. Geluck

Veertig jaren creatief wetenschappelijk werk van Tinbergen zijn bekroond met de toekenning van de eerste Nobelprijs voor Economie. Gedeelde vreugd is dubbele vreugd: we weten dat het Tinbergen bijzonder verheugt dat de Nobelprijs tegelijkertijd is toegekend aan zijn vriend R. Frisch, die hij als de inspirator beschouwt van de methodiek, voor welke aan hen de Nobelprijs is toegekend.

Tegenover journalisten heeft Tinbergen, zichzelf getrouw blijvend, verklaard dat hij de toekenning van de prijs beschouwt als een compliment voor werk dat reeds lang achter hem ligt, en daaraan toegevoegd dat er na hem gekomen zijn, die de methodiek beter beheersen. We mogen hem deze feestelijke dagen niet weerspreken. Als beschrijving is zijn uitspraak wellicht juist, maar een nadere analyse leert dat er in zijn werk een ander element speelt dan het vinden en zelfs het toepassen van een methode. Hij heeft, gestuwd door een gevoel voor maatschappelijke verantwoordelijkheid, een grote beweeglijkheid van geest getoond in het zoeken en vinden van nieuwe terreinen van toepassing. De in zijn *Selected Papers* van 1959 opgenomen bibliografie (die 10 boeken en 27 essays en grotere artikelen omvat) en de aanvullende lijst van 1960-1967 doen dit zien.

Centraal staat bij hem in de jaren '30 het conjunctuurprobleem, opgevat als een vraagstuk dat met kwantitatieve methoden kan worden benaderd en daardoor voor beheersing vatbaar gemaakt. Het is een tijdperk van analytische verfijning, gecombineerd met aanwijzingen hoe de analyse operationeel kan worden gemaakt. Formeel doceert Tinbergen dan statistiek; hij houdt zich strikt aan zijn leeropdracht. Wie tot de medewerkers van het Nederlandsch Economisch Instituut gaat behoren, ontmoet de man van de economisch-politieke toepassing bij de discussie over de devaluatie en een macro-economisch geïnduceerde werkgelegenheidspolitiek. Dit werk vindt een eerste bekroning in het beroep dat de Volkenbond op hem doet om een kwantitatief-economische analyse van het conjunctuurvraagstuk voor alle beoefenaren van de economie te geven. Het cumuleert in de twee delen die in 1939 bij hun verschijning standaardwerk worden.

In de oorlog wordt een grote hoeveelheid voorbereidend werk gedaan, dat theoretisch en toegepast zich kan ontplooiën in steeds wijder wordende kring. Het begint met de dienst aan het eigen land als directeur van het Centraal Planbureau. Het wordt overgebracht naar andere delen van de wereld in het nieuwe vak ontwikkelingsprogramming, als Tinbergen bij vergelijking van de relatieve schaarste concludeert dat de prioriteit van Nederland naar elders moet worden verplaatst. Het wordt wereldomvattend in de modellen voor de structuur van de internationale arbeidsverdeling die hij nu zijn volle aandacht wil geven. Het is bekend dat deze laatste wending vooral wordt ingegeven door een diepe behoefte een vreedzame wereld te helpen scheppen. Velen zagen in hem een toekomstig ontvanger van de Nobelprijs voor de Vrede. Dat tekent zijn veelzijdigheid, maar dat het de Nobelprijs voor Economie geworden is, kan tot vrede stemmen. Hij wil immers de wetenschap ten grondslag leggen aan zijn pogingen de vrede te organiseren.

Respectvolle gelukwensen bieden hem

medewerksters en medewerkers van
het Nederlandsch Economisch Instituut

INHOUD

Nobelprijs voor Tinbergen 1053

Prof. Dr. P. J. A. ter Hoeven:

Kritische studenten en bedrijfs-
leven niet alleen tegenstanders! .. 1054

Prof. Dr. M. P. Gans:

Kritieke aandelenkoersen 1056

Mej. Drs. G. A. Koen:

Fiscale rechtvaardigheid — steen
der wijzen of bereikbaar ideaal?.. 1058

Drs. W. L. Zijp:

Haalbaarheid en betaalbaarheid (II) 1060

Boekennieuws 1065

Geld- en kapitaalmarkt 1067

AUTEURSRECHT VOORBEHOUDEN

Kritische studenten en bedrijfsleven niet alleen tegenstanders!

De studenten baren zorgen. Bij een aantal aankomende jonge intellectuelen bestaat niet alleen een uiterst kritische houding, maar bovendien een opmerkelijke bereidheid tot daadwerkelijke omvorming van het bestaande. Denken en handelen liggen niet ver uiteen. Slechts zeer concrete toezeggingen over snelle veranderingen komen tegemoet aan de sterke drang tot actie. In deze strijd gaat het al lang niet meer primair om universitaire hervormingen, die met een meer of minder grote dosis medezeggenschap zijn af te kopen. Dat is slechts een middel, niet meer dan een begin. Ook zou men verkeerdt doen het anti-kapitalisme in het centrum van de studentenkritiek te plaatsen. De verwerping van het bestaande economische bestel is een gevolg, niet het voornaamste bestanddeel van hun opvattingen.

De spits van de aanval is thans gericht op een samenleving, die menselijke mogelijkheden afsnijdt door het scheppen van kunstmatige ongelijkheid. In hiërarchische verbanden worden sociale verschillen geschapen en daarmee autoriteiten opgekweekt, die eerst hun macht nog moeten waarmaken. Niet alleen op de universiteit, maar ook in politieke partijen, vakorganisaties, bedrijven, omroepverenigingen of de strijdmacht is de ongelijkheid door middel van de hiërarchie gecultiveerd. Veel van deze ongelijkheid, aldus de redenering, is niet redelijk verdedigbaar. Natuurlijk zijn er verschillen tussen mensen, maar er is meer ongelijkheid dan door kennis, ervaring of inzicht kan worden verklaard. De hoger geplaatste eist meer gezag en invloed op dan hij op grond van zijn bijdrage tot het bereiken van de doelstellingen van de organisatie zou kunnen verantwoorden. Iedere partijleider, vakbondsbestuurder, bedrijfsleider, officier of hoogleraar incasseert zo een premie aan macht. Zijn invloed reikt verder dan zijn deskundigheid of zijn mandaat.

Voor de leden van de organisatie, de lager geplaatsten in het bijzonder, heeft dat zijn gevolgen: ongemotiveerd paternalisme kweekt domme, want kritiekloze onderdanigheid. Tegen deze onevenredigheid, dit misbruik van kwaliteiten door de gezagsdragers, richt zich een goed deel van het studentenprotest. In korte tijd zijn de kritische studenten uitgegroeid tot de meest typische dragers van het eerder sluimerende anti-autoritaire verzet. Hun streven is gericht op *het doorbreken van het monopolie van de verticale structuren*, de dwangmatige neiging om voor alle maatschappelijke vraagstukken, zoals productie, belangenbehartiging of onderwijs, naar hiërarchische oplossingen te zoeken. De studentenbeweging keert zich heftig tegen die onredelijke ongelijkheid, waarvoor alleen geschiedenis en traditie als verdediging kunnen worden aangevoerd. Scherp komt in de kritiek tot uitdrukking de ongeloofwaardigheid van een gezag, dat geen rationele gronden voor het eigen bestaan kan aanwijzen. Misschien tekent zich in dit anti-hiërarchische protest reeds iets af

van de toekomst. Onverdedigbare ongelijkheid maakt in een dynamische, op voortschrijdende rationalisering gerichte samenleving inderdaad weinig kans. Zelfs pyramides verliezen tenslotte hun functie. De mogelijkheid van post-hiërarchische maatschappelijke structuren, waar ongelijkheid alleen op functionele gronden zal worden aanvaard, is misschien meer dan een romantische utopie.

STUDENTENPROTEST EN BEDRIJFSLEVEN

Aan de zorgen om het studentenprotest kan ook het bedrijfsleven zich niet onttrekken. Er is meer aan de hand dan kan worden opgevangen door die wonderlijke coalitie van professor en politie. Er staat een type samenleving ter discussie, waarvan het moderne industriële bedrijf een van de pijlers is. Bedrijven zijn lang de taaiste verwerkelijkingen van het autoritair-hiërarchische beginsel geweest. Hun premie aan macht wordt ook in de universiteit nagewezen: bij curatoren, in de financiering, in reorganisatieplannen, tijdens het onderwijs, bij de probleemstellingen van onderzoek. Het image van de ondernemer, toch al van een weinig nobele signatuur, is van een bijna sinistere negativiteit. Het succes van directe actie, eens verketterd als uitwas van het geminachte niet-constructieve sociale denken, schijnt twijfels te wekken over het eens zo geprezen georganiseerde overleg. Vooral bij de jonge arbeiders is over de methode van vakactie reeds enige onzekerheid te bemerken. Zelfs in de toppen van de vakorganisaties lijkt men moeite te hebben, zich geheel aan de charmes van het studentenvoorbeeld te onttrekken. Het conflict krijgt geleidelijk weer erkenning als middel tot oplossing van maatschappelijke tegenstellingen. Op zichzelf zijn dat al redenen genoeg voor het bedrijfsleven om gehoor te geven aan de dringende uitnodiging mee te denken over maatschappijkritiek. Ook bedrijven zijn geen ivoren torens.

Tegen dergelijke externe impulsen kan men zich overigens moeilijk afschermen. Nieuwe opvattingen vormen een belangrijk bestanddeel van de sociale omgeving van een bedrijf. Zij stellen daarom eisen aan de wijze, waarop het bedrijf naar buiten wordt vertegenwoordigd. Dat is, gegeven het kritische klimaat, een hele opgave. Gemakkelijker schijnt de afweer tegenover *interne* beïnvloeding te zijn. Bij de selectie van academici kan men immers die personen en categorieën weren, wier verleden op een onmatige kritische instelling lijkt te wijzen. Helemaal verstandig behoeft dat echter niet te zijn. In Japan bijv. heeft het bedrijfsleven uitstekende ervaringen opgedaan met voormalige studentenactivisten, die immers hadden bewezen over een groot organisatietalent en een vindingrijke geest te beschikken. Natuurlijk is het hier om dergelijke onbedoelde gevolgen van het studentenprotest niet begonnen. Desondanks heeft — dat moet worden toege-

geven — de stelling „studentenprotest als recruteringsmechanisme voor het bedrijfsleven” enkele boeiende implicaties. Dit zou echter te ver gaan. Veel meer ligt het voor Nederland in de verwachting, door een attente selectie althans intern de cordon sanitaire tegen de kritiek te handhaven.

Het initiatief blijft daardoor bij de critici, die — uit machteloosheid of beduchtheid — maar buiten de poorten worden gehouden. Werkelijk interessante sociale vernieuwingen worden niet gewaagd. Er komt dan een premie te liggen op conformisme: alleen beperkte initiatieven, gefilterde vernieuwingen en aangepaste kritiek krijgen de kans. Dit type beleid zou uiteraard juist in de niet-technische sectoren tot een verregaande verstarring kunnen leiden. Bedrijven ontwikkelen zich geleidelijk tot achterblijvende, sociaal defensief ingestelde eenheden. Zij worden voortdurend bedreigd door maatschappelijke ontwikkelingen, waaraan zij niet hebben deelgenomen en die zij daarom als wezensvreemd en vijandig zullen beschouwen. Hier opent zich het perspectief van een polariseringsproces, waarbij het bedrijfsleven rechts-radicalere strevingen zou kunnen ondersteunen. Vooral in die kleine en middelgrote bedrijven, waar het beleid nog grotendeels door de politieke inzichten van één persoon wordt bepaald, zijn dergelijke ontwikkelingen niet ondenkbaar. Grote ondernemingen zijn hiervan allerm minst uitgesloten, maar door een meerhoofdige leiding op verschillende niveaus, niet zelden van internationale herkomst, is de kans geringer. Het is trouwens een ontwikkelingslijn die, anders dan in de jaren twintig en dertig, minder maatschappelijke kansen heeft.

Er zijn echter belangwekkender motieven om het studentenprotest ernstig te nemen. Bedrijven zelf zijn geen burchten van onveranderlijke ongelijkheid. Daar voltrekken zich processen, die evenwijdig lopen met de denkbeelden van de studentencritici. De hiërarchie wordt daar namelijk van binnen uit veranderd. Het uithollen van autoritair-hiërarchische patronen valt, zoals op zo veel plaatsen in onze samenleving, ook in het bedrijfsleven waar te nemen. Verantwoordelijkheden — en daarmee „mondigheid” — ondergaan snelle wijzigingen. Vooral bij de academici is dit te constateren. Dat laat zich wel verklaren. Met de verwetenschappelijking van de produktie is de plaats van de intellectueel in het bedrijf een andere geworden. Zijn bijdrage groeit meer en meer uit tot het centrale gegeven bij de overlevingskansen van het bedrijf. Op fundamenteel en toegepast terrein kan zijn inbreng de doorslag geven bij ontwikkeling, organisatie, produktie en afzet. Dat heeft niet slechts zijn gevolgen voor beloning of statusverschillen. Veel belangrijker is thans te zorgen, dat het bedrijf voldoet aan de voorwaarden van intellectuele arbeid. Een nieuwe vrijheid van onderzoek, het onbevooroordeeld uitwerken van alternatieven, een onbelemmerde uitwisseling van denkbeelden behoren tot deze voorwaarden.

Iedere hiërarchie behoeft daarbij wel niet te ontbreken, maar een overmaat aan ongelijkheid, vooral rationeel niet verklaarbare ongelijkheid, belemmert de voortgang van het onderzoek. Er wordt een hiërarchie-vrije zone opgeëist, grotere ruimte voor eigen creativiteit. Enkele interessante aanwijzingen daarvoor kunnen worden aangetroffen in een recent onderzoek bij Shell-academici¹. Zo althans kunnen de volgende conclusies worden gezien:

1. De academici waren veel minder tevreden over factoren als een regelmatig oordeel over hun werk, de bevoegdheid tot het nemen van beslissingen en de mate van

verantwoordelijkheid verbonden aan hun functie. Juist bij deze „inwendige” werkfactoren waren de oordelen negatiever.

2. Bij het (evt.) verlaten van het bedrijf werden door de academici als belangrijkste redenen opgegeven, dat hun bekwaamheden in onvoldoende mate werden gebruikt en dat zij ook onvoldoende verantwoordelijkheid kregen te dragen.
3. Er bestond een duidelijke voorkeur voor een management-systeem, waarbinnen meer ruimte zou zijn gelaten voor participatie. De onderzoekers zijn van mening dat een dergelijk op participatie gebaseerd organisatorisch klimaat meer voldoening zou verschaffen m.b.t. de negatiever beoordeelde „inwendige” werkfactoren.

Nog altijd gold — zo bleek voorts uit het onderzoek — dat een aanzienlijk aantal academici een betrekking in de industrie accepteert met te optimistische verwachtingen. Op dergelijke gegevens kan uiteraard worden gereageerd met een realistischer voorlichting, zodat teleurstellingen en verloop worden voorkomen. Ten dele is dat echter een weinig realistische aanpak. Er zijn steeds meer academici nodig, voor functieverruiming bestaat zowel de noodzaak als de mogelijkheid. Voor veranderingen, die duidelijk op een de-hiërarchisering zullen neerkomen, bestaat dan ook alle aanleiding. De recente Philips-enquête onder hoger personeel gaf nogmaals een duidelijke bevestiging van deze opdringende medezeggenschapseisen. In dit opzicht lopen nu interne ontwikkelingen binnen grote internationale concerns en een van de centrale thema's bij het studentenprotest gelijk. Zeker op het eerste gezicht een vreemdsoortige combinatie!

Toch is er voor ironie weinig aanleiding. De veroudering en ondergraving van verticale ongelijkheid is een algemeen maatschappelijk verschijnsel. Kerk en overheid hebben er al langer mee te maken. Zolang men de studentenbeweging beschouwt als een mengeling van „poetry, sex, and nonsense”, die nu bovendien nog een kwalijke uitheemse politieke kant opdraait, zouden spot of verbijstering op hun plaats zijn. In het denken van de studentenvoorhoede komen echter thema's aan de orde, die hun ontstaan en inspiratie vinden in onze eigen samenleving. Deze denkbeelden zijn geen importprodukten uit een vreemde en onbekende wereld. Zij hebben integendeel betrekking op ontwikkelingslijnen en spanningsvelden, die voortvloeien uit de evolutie van de industriële samenleving. Daarom mag het streven van de studenten terecht als een realistische vorm van maatschappijkritiek worden betiteld. Het ware een ernstige misvatting hierin alleen utopische ontsporing te zien. Het denken en doen van de kritische studenten is, objectief bezien, een zeer belangrijke sociale moderniseringsimpuls. Met een schok worden overbodige, ongehoorwaardige gezagsaanspraken verwijderd. Onnodige hiërarchie wordt afgebroken. Ook al wenst men doeleinden noch middelen te bewonderen, deze objectieve functie kan men toch wel onderkennen. In deze modernisering van het gezag ligt een van de parallellen tussen studentenprotest en bedrijfsleven. Al kan men, ze moeilijk als medestanders beschouwen, toch gaat het weer te ver ze uitsluitend als tegenstanders te bezien.

P. J. A. ter Hoeven

¹ C. P. Hill: *Enquête gehouden onder academici die bij Shell werkzaam zijn. Samenvatting*, 1969.

Kritieke aandelenkoersen

Wie zich de moeite wil getroosten eens de koerslijst van Nederlandse aandelen door te lopen, zal het opvallen met welk een grote frequentie hij aandelen tegenkomt waarvan de prijs niet veel hoger of zelfs lager is dan de nominale waarde. Zonder dat ik mij met een exacte telling heb bezig gehouden zou ik als mijn indruk willen geven, dat van de aandelen met een beursnotering globaal 40% een prijs heeft, die lager is dan 125% van de nominale waarde. Wij zullen dit niveau beschouwen als het *kritieke niveau* van de aandelenkoersen, of ook spreken van een kritieke aandelenkoers.

Het is de bedoeling van dit artikel aannemelijk te maken dat een laag niveau van aandelenkoersen niet alleen een onaangename zaak is voor aandeelhouders — als zodanig zou het wellicht menigeen onverschillig laten — maar dat hier vanuit het standpunt van de onderneming als zodanig van een hoogst ernstige situatie sprake is. Een kritieke aandelenkoers is een symptoom van een in financieel oogpunt kwijnende onderneming. De conclusie zal luiden dat het niveau van de aandelenkoers als een object bij uitnemendheid voor het financieringsbeleid mag worden beschouwd, en dat de belangen van allen die bij het wel en wee van de onderneming zijn betrokken in dit opzicht parallel lopen.

OORZAAK VAN LAGE AANDELENKOERSEN

Aandelenkoersen komen tot stand als resultante van een reeks factoren: het eigen vermogen (de boekwaarde) per aandeel en de rentabiliteit van dit eigen vermogen bepalen, tezamen met het aantal uitstaande aandelen, de winst per aandeel. De dividendpolitiek bepaalt welk gedeelte van de winst per aandeel in de vorm van dividend wordt uitgekeerd. De beleggers ten slotte bepalen de koers, door toekomstige dividend- en groeiverwachtingen „contant” te maken. Het contant maken van in de toekomst verwachte bedragen geschiedt op basis van de rendementseisen van de beleggers, welke niet alleen van belegger tot belegger kunnen verschillen, maar ook — o.a. vanwege risicogradaties — van onderneming tot onderneming en van de ene periode op de andere, bijv. onder invloed van wijzigingen in de kapitaalmarktrente. Hoe hoger deze rendementseis is, des te kleiner de contante waarde van toekomstige opbrengsten, des te lager derhalve ook de aandelenkoersen ¹.

Het niveau van aandelenkoersen wordt aldus bepaald door algemene factoren, zoals de rentestand en enkele andere elementen die de rendementseis van beleggers beïnvloeden, waaronder de politieke ontwikkelingen, en door specifieke factoren, zoals dividendbeleid, groei van de onderneming en rentabiliteit van het eigen vermogen.

Het dalen van aandelenkoersen beneden het kritieke niveau van 125% der nominale waarde is in de meeste gevallen vooral te wijten aan een ongunstige rentabiliteit van het eigen vermogen, gepaard gaande met een relatief

geringe boekwaarde van de aandelen. Deze stelling wordt in de tabel geïllustreerd:

Boekwaarde, rentabiliteit en beurskoers

	Onderneming A	Onderneming B
Aandelenkapitaal 50 aandelen à f. 1.000	f. 50.000	f. 50.000
Reserves	f. 50.000	f. 250.000
Totaal eigen vermogen	f. 100.000	f. 300.000
Boekwaarde per aandeel	f. 2.000	f. 6.000*
Rentabiliteit eigen vermogen	5%	5%
Netto winst	f. 5.000	f. 15.000
Idem per aandeel	f. 100	f. 300
Dividend (60%)	f. 60	f. 180
Prijs (rendementseis 8 à 10%, verwachte groei 0%)	f. 600 — f. 750	f. 1.800 — f. 2.250
Idem als % nominale waarde	60% — 75%	180% — 225%

Beide ondernemingen hebben een rentabiliteit die veel te wensen over laat, maar deze rentabiliteit leidt bij onderneming B, met zijn hoge boekwaarde per aandeel, niet tot een kritieke aandelenkoers; bij onderneming A is dit wel het geval. Hiermee zij overigens geenszins gezegd, dat onderneming B zich, financieel gesproken, in een gezonde positie mag verheugen, zoals in het vervolg nog ter sprake komt.

GEVOLGEN VAN LAGE AANDELENKOERSEN

A. Emissie-beleid

Ondernemingen met kritieke aandelenkoersen kunnen enerzijds door de lage rentabiliteit hun reserves onvoldoende vergroten, anderzijds kunnen zij al evenmin de omvang van het eigen vermogen uitbreiden door nieuwe aandelen op de kapitaalmarkt te plaatsen. Een dergelijke emissie moet immers geschieden tegen een emissiekoers die tenminste gelijk is aan de nominale waarde der aandelen; dit is de minimum grens. De maximum grens der emissieprijs wordt gevormd door de beurskoers, verminderd met een zeker percentage. Niemand is immers bereid nieuwe aandelen te kopen tegen een prijs welke niet een zeker voordeel laat boven de koers welke in de markt voor bestaande aandelen wordt betaald.

Gezien deze minimum en maximum grenzen voor de emissieprijs kunnen ondernemingen waarvan de aandelen onder pari noteren nimmer nieuwe aandelen uitgeven; bij een aandelenkoers die slechts weinig boven de nominale

¹ De betekenis van de rendementseis voor de prijs van een aandeel moge blijken uit het volgende voorbeeld. Als een belegger in de voorzienbare toekomst van een aandeel een dividend van f. 100 verwacht en een jaarlijkse koerswinst van 4%, is dit aandeel bij een rendementseis van 6% f. 5.000 waard en bij een rendementseis van 8% slechts f. 2.500.

waarde is gelegen is dit in de praktijk al even onmogelijk. Vandaar dat wij een notering van 125% der nominale waarde als het kritieke niveau der aandelenkoers hebben bestempeld.

Voor onderneming A in de tabel zou een emissie van aandelen onmogelijk zijn. Onderneming B kan technisch wel degelijk tot aandelenplaatsing overgaan, al zal deze, ten gevolge van de lage rentabiliteit, die de beurskoers ver onder de boekwaarde heeft gebracht, tot een aanzienlijke daling van de winst per aandeel en, bij handhaving van het dividend, tot een sterke stijging van het uitkeringspercentage gaan leiden ².

B. Financiering met schulden

Ondernemingen met kritieke aandelenkoersen kunnen hun eigen vermogen noch (of slechts matig) vergroten door winst-inhouding noch door uitgifte van nieuwe aandelen. Dit betekent echter ook dat zij beperkt zijn in hun mogelijkheid middelen aan te trekken in de vorm van leningen (schulden). Eén van de voorwaarden die door schuldeisers — hetzij banken, hetzij institutionele beleggers, hetzij particuliere kopers van obligaties — worden gesteld is immers, dat er een redelijke verhouding moet bestaan tussen het eigen vermogen van de onderneming en de schulden. Er moet een zeker evenwicht zijn in de financiële structuur. Als dit evenwicht is verbroken behoort additionele schuldfinanciering niet langer tot de mogelijkheden.

Misschien heeft de onderneming uit betere tijden activa overgehouden welke in onderpand gegeven kunnen worden, zodat er tijdelijk nog soelaas kan worden gevonden, maar als de onderneming er met behulp van de leningopbrengst niet in slaagt de rentabiliteit te verbeteren en de aandelenkoersen over het kritieke niveau heen te brengen, zal zij op den duur toch van nieuwe financieringsmiddelen verstoken blijven.

C. Samenwerkingsbeleid

Een onderneming met kritieke aandelenkoersen kan trachten haar rentabiliteit te verbeteren door samenwerking met een onderneming die gekenmerkt wordt door een hogere rentabiliteit. Indien eerstgenoemde hierbij als actieve partij fungeert en zich in een zodanige liquiditeitspositie bevindt, dat zij een bod in contanten kan uitbrengen op de aandelen van de onderneming met de hogere rentabiliteit, kan dit inderdaad een effectieve manier zijn om uit het financiële slop te geraken. Laag renderende ondernemingen met een minder gunstige liquiditeitspositie zullen echter alleen via aandelenruil tot samenwerking kunnen komen. Alleen reeds het feit dat hun aandelenkoersen zo laag zijn maakt het weinig waarschijnlijk dat hun aandelen door de andere partij als een aantrekkelijk ruilmiddel zullen worden beschouwd, voor zover het gebruik hiervan dan technisch al mogelijk is.

In deze constellatie — lage aandelenkoersen, ongunstige liquiditeitspositie — is het vrijwel onmogelijk als actieve partner in het samenwerkingsproces te fungeren. Bovendien zal bij het vaststellen van de ruilverhouding de lage koers van de aandelen zeker een rol spelen. Het is immers duidelijk dat er voor ondernemingen met een hoge rentabiliteit geen betere methode is om deze te verlagen en daarmee de aandelenkoersen ongunstig te beïnvloeden, dan door de beurskoers van de over te nemen aandelen te negeren. Zo goed als de beurskoers van de laag renderende onderneming mede wordt bepaald door de rendementseis van de

*Beernink, de harde lijn
en de sigaretten:*

beter hard geblazen dan de mond gebrand

de Bondsdag-Brandt

C(aprice)
H(avanna)
U(tile dulci)

invechten is toch heel normaal als
je bij estudiantes op bezoek gaat?

PSP en PAK:

de PSP houdt liever het oude pak aan

(ongecorrigeerd)

aandeelhouders, zo geldt dit ook voor de aandelen van de onderneming met een gunstige rentabiliteit. Indien laatstgenoemde onderneming ten gevolge van samenwerkings-transacties niet meer tegemoet kan komen aan de rendementseis van haar aandeelhouders, of als de samenwerking leidt tot een verhoging van de rendementseis; is een daling van het koerspeil het onvermijdelijk gevolg (zie voetnoot 1). Het gevaar zou dan in bepaalde gevallen kunnen dreigen, dat de samenwerking niet sanerend heeft gewerkt en dat de onderneming met de lage rentabiliteit de koersen van de aandelen der hoog renderende onderneming beneden het kritieke niveau gaat trekken.

SAMENVATTING

Een lage rentabiliteit van een onderneming bemoeilijkt de uitbreiding van het eigen vermogen langs twee wegen: via de geringe mogelijkheden tot financiering uit de winst en via de lage aandelenkoersen welke de uitgifte van nieuwe aandelen in de weg staan. Doordat het eigen vermogen niet voldoende kan worden uitgebreid gaat op den duur tevens de mogelijkheid ontbreken om zich met leningen te financieren.

Lage aandelenkoersen, symptoom van een lage rentabiliteit, zijn dus tevens de oorzaak van een stagnatie in het vloeien van financieringsbronnen. Hierdoor wordt, in een maatschappij met gedecentraliseerde investerings- en financieringsbeslissingen, het bestaan van een onderneming bedreigd, behalve als de overheid uit overwegingen van werkgelegenheid tussenbeide komt. In het geval van samenwerking kunnen lage aandelenkoersen de onderneming haar zelfstandigheid kosten, tenzij zij zich nog in een zodanige liquiditeitspositie bevindt dat zij hoog renderende ondernemingen in contanten kan overnemen.

Het voorkomen van een kritiek niveau der aandelenkoersen kan derhalve worden beschouwd als een taakstelling bij uitnemendheid van het financieel beleid, maar ook als een randvoorwaarde voor het voortbestaan van de onderneming.

M. P. Gans

² Bij een emissie van 25 nieuwe aandelen met voorkeursrecht a pari zou de gecorrigeerde winst per aandeel dalen met ca. 20%, de pay-out zou stijgen, van 60% tot 90% (beurskoers voor emissie: f. 2.250).

Fiscale rechtvaardigheid – steen der wijzen of bereikbaar ideaal?

Onder de titel *Vrouw en fiscus* is onlangs een rapport verschenen van het Wetenschappelijk en Scholingsinstituut (WSI) van het Nederlands Verbond van Vakverenigingen. Het beoogt de verdiensten van de huidige fiscale regeling voor de gehuwde werkende vrouw te toetsen en de gehele problematiek in een wat ruimer kader te plaatsen. Mede dank zij deze ruime opdracht vormt dit rapport een welkome aanvulling op het rapport van de commissie-Hofstra, dat in februari 1969 werd gepubliceerd ¹.

Het rapport geeft niet slechts conclusies terzake van fiscale tegemoetkomingen aan de gehuwde werkende vrouw, maar publiceert ook „een lijst van prioriteiten, waarin wordt aangegeven welke wijzigingen in het stelsel van inkomsten- en loonbelasting achtereenvolgens aangebracht zouden kunnen worden, veronderstellend dat uit conjuncturele en structurele overwegingen de opbrengst dezer belasting kan worden verminderd” ². Nadrukkelijk wordt hieraan toegevoegd „dat aan deze verlangens mede aandacht moet worden geschonken *op die momenten, dat men meent via algemene verlagingen van het tarief der loon- en inkomstenbelasting de druk dezer belasting te kunnen verlagen*” (curs. van mij, G. A. K.).

In het voorwoord van het rapport wordt vermeld, dat het Curatorium van het WSI de studie heeft besproken en er het „nil obstat” aan toekende. „Het beleid dat het NVV, en in wijdere zin de vakbeweging, inzake deze problematiek zal voeren”, aldus wordt hier gesteld, „kan door de in het rapport aangedragen ideeën worden gestimuleerd en beïnvloed. Het rapport komt echter niet in de plaats van dit beleid” (blz. 3).

De verhouding WSI-NVV doet enigszins denken aan de verhouding SER-regering. En daar intussen een wetsontwerp tot algemene verlaging van de inkomsten- en loonbelasting is ingediend, dat van NVV-zijde bepaald niet met enthousiasme is begroet, zijn de in dit rapport vervatte voorstellen en met name de prioriteitenlijst van belang voor alle belastingbetalers, ook voor degenen die geen belangstelling hebben voor de fiscale problematiek van de gehuwde werkende vrouw.

ARBEIDSDUUR EN KINDERTAL ALS DIFFERENTIATORS IN DE VRIJSTELLING

Het zojuist ingediende wetsontwerp tot tariefsaanpassing voorziet in een bescheiden verhoging (met 11%) van de bedragen in de aftrekregeling voor de gehuwde werkende vrouw, tot f. 555 als minimum en f. 2.220 als maximum. Dit is aanzienlijk minder dan de bedragen die de SER in 1966 bepleitte in zijn advies over de werkende vrouw; respectievelijk f. 800 en f. 3.200. Het is daarentegen heel

wat meer dan de commissie-Hofstra onlangs voorstelde, die de aftrek voor de gehuwde werkende vrouw zonder kinderen met een volledige dagtaak zelfs wilde verlagen tot f. 1.200. Het thans geldende maximum van f. 2.000 zou volgens dit systeem alleen kunnen worden afgetrokken, indien een gehuwde vrouw vier of meer kinderen onder de 16 jaar thuis heeft en geheel of nagenoeg geheel door arbeid is bezet.

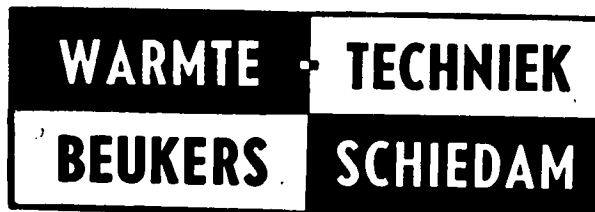
Het is interessant om te constateren, dat het WSI-rapport, dat in het algemeen sterk verhoogde aftrekken bepleit, toch verschillende punten gemeen heeft met het eerder gereed gekomen doch laat gepubliceerde rapport van de commissie-Hofstra.

Twee uitgangspunten zijn sterk verwant: aansluiting bij het Nederlandse systeem van loon- en inkomstenbelasting en het vermijden van gerechtvaardigde ontevredenheid bij andere groepen contribuabelen. Het spreekt vanzelf, dat het WSI zich bij het nastreven van deze beide doeleinden vrijer kon opstellen dan de commissie met haar beperkte opdracht, die zij bovendien nog wat statisch interpreteerde. Doch ook de uitwerking heeft gemeenschappelijke elementen: ook het WSI wil rekening houden met de duur van de arbeid en het kindertal. Evenals de commissie-Hofstra stuitte het Instituut tenslotte met name op de onbillijkheid van een sterke verlaging ten aanzien van ongehuwden onder 40 jaar. Daarom is verlaging van de leeftijds grens waarbij het tussentarief Ia van kracht wordt etappegewijs, tot 25 jaar in de prioriteitenlijst opgenomen.

¹ Zie *ESB* van 28 mei 1969, blz. 546.

² Samenvatting, blz. 6 en 7 en hoofdstuk IX, blz. 87 e.v.

(I.M.)



Jaarinkomen	Groep I		Groep Ia		Groep II		Groep IIa	
	tarief WSI	verlaging in %	tarief WSI	verlaging in %	tarief WSI	verlaging in %	tarief WSI	verlaging in %
f. 6.200	f. 400	42	f. 220	58	f. 110	73	f. —	100
8.200	436	63	520	47	370	52	110	78
10.200	1.132	36	880	40	700	41	370	55
12.200	1.588	33	1.300	35	1.090	33	700	41
15.200	2.396	29	2.060	29	1.780	27	1.300	32
20.200	3.972	26	3.540	25	3.180	21	2.620	22
25.200	5.926	23	5.410	21	4.980	17	4.260	18
30.200	8.208	20	7.620	18	7.130	13	6.270	15
45.200	16.056	16	15.360	13	14.780	8	13.740	8

In tegenstelling tot SER, regering en commissie-Hofstra bepleit het WSI echter een geheel nieuwe methode om de gehuwde werkende vrouw — en andere groepen gelijktijdig — tegemoet te komen, en wel door verhoging van de belastingvrije voeten in een andere verhouding. Het werkende echtpaar zou dan, op basis van de duur van de arbeid van de echtgenote buiten het gezin, een verhoging van deze voet genieten van minimaal f. 650 en maximaal f. 2.000. Dit bedrag zou kunnen worden verhoogd met minimaal f. 150 en maximaal f. 450 per kind.

Het rapport beweegt zich dan geleidelijk buiten het kader van de problematiek van de gehuwde werkende vrouw (en de verwante, eveneens achtergestelde groepen van oudere en jongere ongehuwden), door gelijktijdig alle belastingvrije voeten wat te verhogen, zij het in ongelijke mate. En dan valt het op, dat met name de ongehuwden er wat bekaaid afkomen: f. 3.000 voor groep I, f. 4.200 voor groep Ia, tegenover f. 5.200 voor groep II (gehuwden zonder kinderen) en f. 7.200 voor een groep die ik gemakshalve hier groep IIa zal noemen: het echtpaar waarvan althans de vrouw 1.501 uur of meer per jaar werkt.

Het inkomen boven deze belastingvrije voeten zou dan per inkomensschijf voor alle groepen met gelijke percentages kunnen worden belast. Ook in het huidige systeem zijn de tarieven boven de belastingvrije voeten, naar in bijlage I op blz. 93 e.v. wordt aangetoond, voor alle tariefgroepen in grote mate aan elkaar gelijk; deze gelijkheid wordt groter naarmate het inkomen hoger is. Slechts de ongehuwden betalen meer: van ca. 6% en ca. 3% (voor de groepen I en Ia) bij de lagere inkomens tot respectievelijk 4% en 2% bij een inkomen van f. 150.000.

Wanneer men, aan de hand van de voorgestelde tabel op blz. 95 en de bovengenoemde belastingvrije voeten, de tarieven berekent die over een aantal veel voorkomende inkomens voor de groepen I, Ia, II en IIa zouden gelden, en de percentages waarmee hierdoor de tarieven voor 1968 zouden worden verlaagd, dan ziet men, dat vooral de lager-gesalarieerde ongehuwden een relatief veel geringere belastingverlaging zouden genieten dan vergelijkbare echtparen zonder kinderen waarvan de vrouw uitsluitend in de huishouding werkt. Enige hogere inkomens

zijn opgenomen om te laten zien, hoe de faciliteit voor het werkende echtpaar reeds in een vroeg stadium wordt verminderd. Het lijkt mij dan ook, dat deze belastingvrije voeten (waarvan eerder in het rapport ook wordt erkend, dat zij arbitrair zijn vastgesteld, bij gebrek aan een gedetailleerd budgetonderzoek) relatief te laag zijn. Dezerzijds is dan ook afgezien van een berekening voor de groepen I en Ia waarvoor, conform het huidige stelsel over alle schijven een 2 à 4% hoger tarief zou gelden (zie de tabel).

ANDERE ONRECHTVAARDIGHEDEN IN DE TARIEFSTRUCTUUR

Het is begrijpelijk, dat het WSI bij de bestudering van de problematiek van de gehuwde werkende vrouw er naar heeft gestreefd andere onrechtvaardigheden in de tariefstructuur gelijktijdig voor zover mogelijk weg te nemen. Kan dit gepaard gaan met een vereenvoudiging van het systeem, zoals hier wordt voorgesteld, dan is dit des te meer te loven. Maar ik zie niet in, op grond van de elders in dit rapport op overzichtelijke wijze gegroepede gegevens en het verdere betoog, waarom een belastingverlaging t.b.v. gezonde, niet bejaarde, echtparen zonder kinderen waarvan de vrouw de huishouding verzorgt ook maar enige prioriteit zou toekomen.

Het lijkt mij de vraag of het systeem van extra fiscale tegemoetkomingen naar gelang van het aantal jonge kinderen werkelijk zoveel rechtvaardiger is dan het bestaande stelsel. Zoals ook in hoofdstuk IV (blz. 30 e.v.) wordt uiteengezet, zijn er in Nederland onvoldoende crèches en dagscholen die bijv. zoals in Zweden de beroepsarbeid van vrouwen met kinderen vergemakkelijken. Zolang zodanige voorzieningen er niet zijn, zullen extra fiscale voordelen voor de enkeling, die kans ziet haar kinderen wel te doen verzorgen, de huismoeders die haar traditionele taak blijven vervullen wellicht irriteren. Zou het niet beter zijn, speciaal voor vrouwen met kinderen, eerst iets van de *niet-fiscale* belemmeringen weg te nemen?

Het rapport wijst zelf op het bezwaar, dat het voorgestelde systeem meer werk meebrengt, zowel voor de werkgever (urenadministratie) als voor de belastingdienst. Blijkbaar tilt men hieraan niet zwaar. Toch zal men er

(I.M.)

§ N.V. SLAVENBURG'S BANK §

rekening mee moeten houden, dat meer werk kosten meebrengt, die de ondernemer niet meer aan loonsverhogingen kan uitgeven, en die de belastingdienst extra zal moeten innen.

Als derde prioriteit wordt nog genoemd een verdergaande fiscale tegemoetkoming aan de gehuwde werkende vrouw, beschreven op blz. 65 e.v. De gehuwde vrouw zou loonbelasting moeten betalen op dezelfde voet als haar man, dus rekening houdend met haar gehuwde staat en haar kindertal. Het hieruit voortvloeiende additionele voordeel zou moeten worden beperkt tot bijv. f. 1.000.

Het is duidelijk, dat het WSI terugschrikt voor belastingvoordelen voor wat hogere inkomens. Dit doet het betoog over de opleiding van de vrouwelijke beroepsbevolking (blz. 38 e.v.) wat in de lucht hangen. Daar wordt er op gewezen, dat de aan de opleiding verbonden en grotendeels door de overheid gedragen kosten steeds hoger worden. Vooral bij de vrouwen ziet men hier een lage rentabiliteit van de in het onderwijs geïnvesteerde bedragen. Als voorbeelden worden genoemd de tamelijk kostbare opleidingen van gehuwde onderwijzeressen, kleuterleidsters en verpleegsters en de uiterst kostbare opleiding van artsen. Zo bleek in 1960 slechts 53% van de vrouwelijke artsen haar beroep uit te oefenen, tegenover 88% van haar mannelijke collega's.

Ik vraag mij wel af, of men zich niet realiseert dat academisch gevormde vrouwen, onderwijzeressen, verpleegsters, maatschappelijk werksters enz., zelden trouwen met ongeschoolde arbeiders. Wil men de in deze vrouwen door ons allen gezamenlijk geïnvesteerde opleidingskosten productief maken ten gunste van de gemeenschap, dan zal men er niet voor mogen terugschrikken de fiscale voordelen ook ten goede te doen komen aan echtgenoten die beide een relatief hoog inkomen hebben. In hoofdstuk VII worden verschillende andere methoden besproken tot verzachting van de belastingdruk op de gehuwde werkende vrouw. Hier wordt tegen het stelsel van gescheiden belastingheffing, met toepassing van het ongehuwdentarief op beide echtgenoten, aangevoerd dat het voor de meeste echtparen onvoordelig zou zijn. Pas bij hogere gecombineerde inkomens treedt een toenemend voordeel op. De grens waarbij dit voordeel begint zou hoger worden, indien men de inkomens beide tot aan de premiegrens premieplichtig zou maken in de volksverzekeringen.

Wellicht zou men het bezwaar, dat het merendeel van de gevallen nadeel zou hebben bij overschakeling op zelfstandige belastingheffing eenvoudig kunnen ondervangen door een optie te geven: óf de huidige (of een ruimere) aftrekregeling óf afzonderlijke belasting en premieheffing.

Ik ben mij bewust, dat ik met bovenstaande kritische kanttekeningen een onvolledig en daardoor onjuist beeld geef van de zeer reële verdiensten van dit rapport. Het gaat diep op de materie in, beschrijft op objectieve wijze voor- en nadelen van verschillende regelingen, geeft overzichtelijke tabellen en vermeldt ook enkele belangrijke macro-economische aspecten van de in Nederland relatief sterk achtergebleven vrouwenarbeid. Het is een bruikbare discussiebasis.

Zoals ook meermalen in dit rapport tot uiting komt, is een ideale tariefsstructuur, eenvoudig en rechtvaardig voor ieder, niet denkbaar. Binnenkort zal ons parlement opnieuw op zoek gaan naar deze steen der wijzen. Het steentje dat het WSI hiertoe heeft bijgedragen is waardevol.

Gerda A. Koen

Haalbaarheid

Pensioenregelingen o

VERGELIJKING PREMIERPERCENTAGES BIJ MIDDELLOON- EN LAATSTE-LOONSYSTEEM

Het beschouwde *middelloodsysteem* geeft ieder dienstjaar een bijdrage tot het ouderdomspensioen gelijk aan $1\frac{3}{4}\%$ van de pensioengrondslag, verminderd met 2% van de van toepassing zijnde AOW-uitkering. Het ouderdomspensioen wordt als het ware opgebouwd uit een aantal pensioen-„blokjes”, waarbij elk dienstjaar zijn eigen pensioenaanspraak geeft ter grootte van $1\frac{3}{4}\%$ van het in dat jaar verdiende salaris, ongeacht de salaris carrière ervoor of de salarisverwachtingen daarna. Een dergelijk systeem heet daarom ook wel *opbouwstelsel* of *gemiddeld salarissysteem*. Er zijn in het middelloodsysteem geen „premieverplichtingen achteraf” voor het op peil houden van verkregen verzekerde bedragen of aanspraken. Ook hier zijn de ingegane pensioenen beperkt welvaartsvast gedacht (tot een maximum van 3% per jaar). Voor de berekeningen voor beide systemen zijn dezelfde premietarieven gebruikt.

Het verschil in uit te keren ouderdomspensioen volgens middelloodsysteem en volgens laatste-loonsysteem komt duidelijk tot uiting in het overzicht in tabel 1.

TABEL 1.

Vergelijking ouderdomspensioenen op 65 jaar volgens laatste-loonsysteem en volgens middelloodsysteem (aanvangssalaris f. 15.000 in 1967 op 25-jarige leeftijd)

Jaarlijkse stijging van lonen en van wettelijke uitkeringen	Ouderdomspensioen volgens		Verhouding pensioenen laatste-loonsysteem / middel-
	middel-loonsysteem	laatste-loonsysteem	
0%	f. 6.852	f. 6.852	1,00
1%	f. 8.374	f. 10.010	1,20
2%	f. 10.348	f. 14.574	1,41
3%	f. 12.916	f. 21.135	1,64
4%	f. 16.279	f. 30.549	1,88
5%	f. 20.694	f. 43.996	2,12

Het verschil in premiepercentage tussen het middelloodsysteem en het eindloonsysteem is bij een stijgend salarisverloop geheel toe te schrijven aan het al of niet aanwezig zijn van premieverplichtingen achteraf. De premieverplichting achteraf brengt een *inhaalpremie* met zich mee, d.w.z. een premie die niet nodig is om de aanspraken op het nominale-guldenspeil te handhaven, maar die wel nodig is om de aanspraken aan te passen aan salarisstijgingen. Bij het voortdurend aanwezig zijn van algemene loonronden ten gevolge van loonontwikkeling en geldontwaarding is

en betaalbaarheid

basis van het laatst genoten loon (II) *

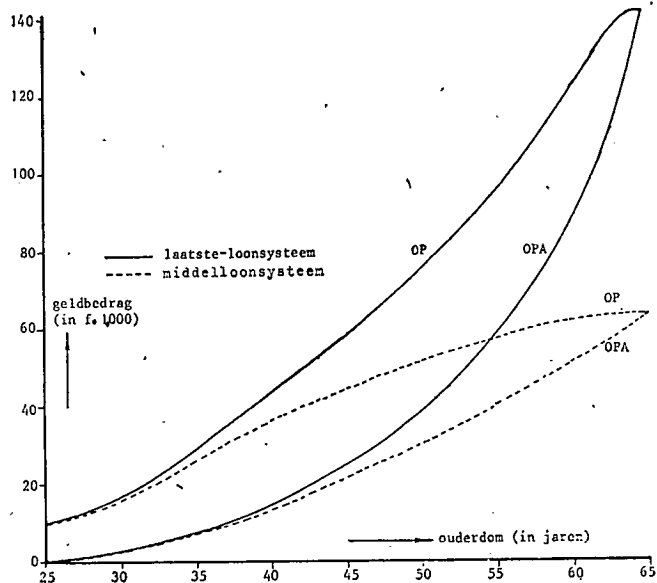
er steeds een inhaalpremie vereist, hetgeen de premies voor het laatste-loonsysteem langzaam maar zeker sterk boven die voor het middelloonsysteem doet uitgroeien.

Door de snelle stijging van het loonpeil in de laatste jaren en de voortschrijdende inflatie, gaat aan het eind van de salariscarrière het premiepercentage voor een laatste-loonsysteem sterk stijgen ten gevolge van de verschuldigde grote inhaalpremie, met name voor diegenen die een lange diensttijd (circa 40 jaren) achter de rug hebben. Het gevolg van het stijgen van het premiepercentage is, dat de premievrije aanspraken, die niet welvaartsvast zijn, erg ten achter lopen bij de salarisontwikkelingen. Een evenwichtiger verloop van premievrije aanspraken en te betalen premies zou te verkrijgen zijn als het premiepercentage gedurende de gehele salariscarrière veel vlakker zou kunnen verlopen.

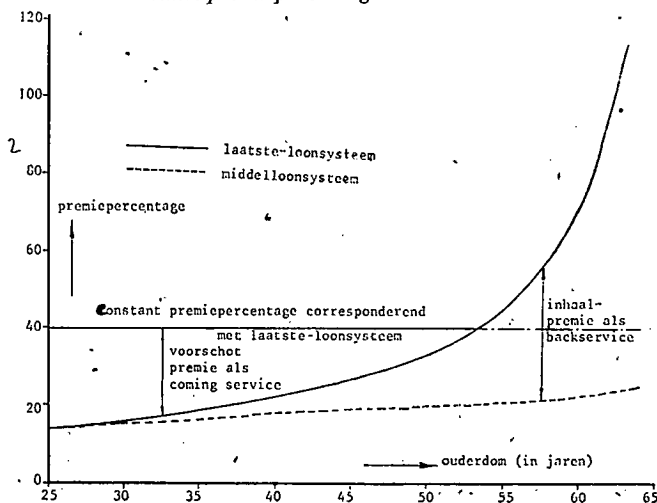
Men zou kunnen denken aan een streven naar een *constant premiepercentage*, hetgeen inhoudt dat bij stijging der verzekerde bedragen ook de te betalen premies bij voorkeur op gelijke wijze dienen te stijgen. Een constant premiepercentage is echter niet zonder meer een logisch gevolg van een echt eindloonsysteem, hoewel daarbij het premiepercentage veel vlakker in de tijd verloopt. De invoering van een constant premiepercentage zou bij realistische en sociaal verantwoorde planning op lange termijn in arbeidsintensieve ondernemingen bijzonder zinvol zijn, omdat pensioenkosten als arbeidskosten onafhankelijk van de gemiddelde ouderdom van de werknemer, een vaste kostenfactor gaan vormen bij de prijsvaststelling van het produkt der onderneming.

In de jonge jaren van de werknemers wordt dan relatief een hoog premiepercentage gebruikt, niet voor vergroting van het verzekerde weduwen- en wezenpensioen, maar ter vergroting van het verzekerde ouderdompensioen. Het verzekerde ouderdompensioen zou dan zelfs groter mogen zijn dan het genoten salaris aan het begin van de carrière, omdat men mag aannemen dat door een normale dienstcarrière en door voortgaande economische tendenties de verzekerde bedragen na verloop van jaren niet meer toereikend zijn om de snelle stijgingen (die bij hogere ouderdom duur betaald moeten worden) op te vangen. Men compenseert dus vooraf voor de economische tendenties voor loonstijgingen, prijsstijgingen, inflatie. Het constante premiepercentage voor een dergelijk systeem is in enkele volgende rekenvoorbeelden ook steeds uitgerekend. Het verschil tussen dit constant premiepercentage en het premiepercentage voor het eindloonsysteem correspondeert met een *voorschot-premie*.

Grafiek 1. Vergelijking middelloon- en laatste-loonsysteem t.a.v. verzekerde bedragen (OP = verzekerd bedrag voor ouderdompensioen op jaarbasis; OPA = premievrije aanspraak op ouderdomspensioen op jaarbasis).



Grafiek 2. Vergelijking middelloon- en laatste-loonsysteem t.a.v. premiepercentages.



* (I) in *ESB* van 22 oktober jl., blz. 1036-1039.

In plaats van grote premieverplichtingen achteraf („backservice”) heeft men nu een premieverplichting vooraf, ter compensatie van voor toekomstige dienstjaren te verwachten salarisverhogingen. De hier genoemde *premieverplichting vooraf* („coming service”) kan gedefinieerd worden als de in de pensioenregeling vastgelegde verplichting of de nader overeengekomen vrijwillige verplichting tot éénmalige extra-premiestorting of tot regelmatige premieverhoging met het doel om van te voren reeds voor toekomstige dienstjaren de te verkrijgen premievrije aanspraken te verhogen overeenkomstig de verwachtingen omtrent toekomstige (algemene of individuele) salarisverhogingen of pensioenpeilverhogingen. Voor het geval van de grafieken 1 en 2 (een 25-jarige werknemer, die in 1967 begint met f. 20.000 en 40 jaar lang een algemene jaarlijkse — ook in de AOW en AWW — loonronde van 5% krijgt, met extra salarisverhogingen van 5% in de eerste 10 jaar, van 3% in de daarop volgende vijf jaar en 1% in de daarop volgende vijf jaar) is het constante premiepercentage gelijk aan 40!

De maximaal te bereiken diensttijd heeft uiteraard invloed op de premiepercentages, zowel voor het laatste-loonsysteem als voor het middelloodsysteem, als voor het constant-premiepercentagesysteem. Zoals te verwachten valt, zijn de premieverplichtingen achteraf (d.w.z. nabetalingen om aanspraken voor verstreken dienstjaren op peil te houden) groter naarmate de dienstbetrekking bij dezelfde werkgever onder dezelfde pensioenregeling langer voortduurt. Voor een werknemer die aan het eind van zijn carrière bij een nieuwe werkgever met een (nieuw) laatste-loonsysteem te maken krijgt, zijn er begrijpelijkerwijs minder premieverplichtingen achteraf.

Wij hebben berekend:

1. hoe groot het verschil in premiepercentage kan zijn tussen laatste-loon- en middelloodsysteem;

2. hoe groot het premiepercentage is bij geëgaliseerde premiedruk, d.w.z. in het constante-premiepercentagesysteem.

Voor salarissen omstreeks f. 8.000 is het constante premiepercentage:

ca. 14% voor een jaarlijkse algemene loonstijging van 3%;
ca. 19% voor een jaarlijkse algemene loonstijging van 5%;
ca. 23% voor een jaarlijkse algemene loonstijging van 3% en een individuele loonstijging (prestatiebeloning) aan het begin van de carrière.

Deze voorbeelden zijn hier gekozen omdat deze ook vermeld zijn in een publikatie van Verhulst en Grijpma in *ESB*¹. Voor middelbare salarissen omstreeks f. 15.000 wordt het constante premiepercentage:

ca. 20% voor een jaarlijkse algemene loonstijging van 3%;
ca. 28% voor een jaarlijkse algemene loonstijging van 5%;
ca. 28% voor een jaarlijkse algemene loonstijging van 3% en een individuele loonstijging (prestatiebeloning) aan het begin van de carrière.

Op grond van de berekeningen kan een indruk verkregen worden welk constante premiepercentage bij een laatste-loonsysteem volgens de nieuwe regeling ongeveer vereist is. De berekeningen zijn gedaan voor een bepaalde salaris-carrière en bij drie verschillende jaarlijkse stijgingen van de AOW- en AWW-uitkeringen (resp. 0, 2½ en 5%). Voorts is een individuele extra salarisstijging aangenomen van 5% tussen 25 en 34 jaar, van 3% tussen 35 en 39 jaar en van 1% tussen 40 en 45 jaar. Wellicht ten overvloede zij vermeld dat de berekeningen zijn gemaakt met premietarieven, die gebaseerd zijn op een interest van 3,75%.

Voor een gehuwde mannelijke werknemer die in 1967

TABEL 2.

Pensioenaanspraken bij wisselende mobiliteit

Aantal dienstjaren	Codering dienstbetrekkingen	Pensioenpercentages bij algemene stijging van lonen, AOW- en AWW-uitkeringen ter grootte van:					
		2½%		5%		7½%	
		OP	WP	OP	WP	OP	WP
40	A A A A	100%	100%	100%	100%	100%	100%
	A B B B	86%	84%	80%	79%	78%	77%
	A A C C	81%	76%	68%	65%	60%	59%
	A A A D	82%	76%	65%	61%	55%	50%
	A B C C	80%	75%	66%	64%	59%	58%
	A B B D	77%	70%	60%	55%	50%	46%
	A A C D	79%	70%	59%	54%	49%	44%
	A B C D	77%	68%	58%	53%	47%	43%
30	O B B B	75%	75%	75%	75%	75%	75%
	O B C C	69%	66%	61%	59%	57%	56%
	O B B D	66%	61%	55%	51%	47%	44%
	O B C D	67%	59%	53%	48%	45%	41%
	A A A O	57%	51%	40%	36%	30%	26%
	A B B O	52%	45%	35%	30%	25%	21%
	A A C O	54%	45%	34%	29%	24%	19%
	A B C O	52%	43%	33%	28%	22%	18%
20	O O C C	50%	50%	50%	50%	50%	50%
	O O C D	47%	44%	42%	39%	38%	36%
	A A O O	31%	26%	18%	15%	10%	9%
	A B O O	30%	25%	16%	14%	9%	8%
10	O O O D	25%	25%	25%	25%	25%	25%
	A O O O	11%	9%	5%	4%	3%	2%

aan de pensioenregeling gaat deelnemen is dan het equivalente constante premiepercentage:

circa 17% bij jaarlijkse algemene loonronden gedurende 40 jaar van 0%;

circa 25% bij jaarlijkse algemene loonronden gedurende 40 jaar van 2½%;

circa 35% bij jaarlijkse algemene loonronden gedurende 40 jaar van 5%.

Bij voortdoring van het huidige peil van algemene loonronden en geldontwaarding is de rentevoet van 3,75% vanzelfsprekend veel te laag, zodat genoemde premiepercentages aanzienlijk verlaagd kunnen worden, mits de verzekeringsmaatschappijen hun tarieven op een reëel interestpercentage willen baseren. Volledigheidshalve zij hier opgemerkt dat thans bij nieuwe pensioenregelingen op basis van het laatste verdiende loon een getrappt premiepercentage niet ongebruikelijk is, bijv. als volgt:

	mannen	vrouwen
25 ... 34 jaar	16%	12%
35 ... 44 jaar	21%	16%
45 ... 64 jaar	26%	19%

EFFECT VAN MOBILITEIT OP PENSIOENAANSPRAKEN

„Iedere min of meer deskundige op het gebied van de pensioenverzekering weet dat een in stukken verdeelde, dus bij verschillende werkgevers en onder de werking van verschillende pensioenregelingen doorlopen carrière, minder pensioenaanspraken oplevert dan wanneer het dienstverband bij één werkgever zou zijn uitgediend. Ongetwijfeld kan dit leiden tot een sterkere binding aan het bedrijf, maar het is de grote vraag of die door het Nederlandse bedrijfsleven nagestreefde immobiliteit van de menselijke arbeid altijd en onder alle omstandigheden aanbevelenswaardig is, en het is geen vraag maar zonder meer te veroordelen dat hiertoe het middel van de feitelijke pensioenkorting wordt toegepast”.

aldus E. Koppelaar in *ESB* van 14 juni 1967². Verder zij gememoreerd dat Prof. Dr. J. Kistemaker³, de initiator van het ultracentrifuge-project; enige tijd geleden het volgende verklaarde:

¹ C. Verhulst en A. Grijpma, „Pensioen op basis van het laatste loon”, *ESB*, 1 mei 1968, blz. 428-430.

„Men moet in ons land eens gaan begrijpen, dat het geregeld van werkkring veranderen niet dom of a-loyaal hoeft te zijn, maar integendeel de flexibiliteit, die voor de moderne industrie broodnodig is, in de hand zou kunnen werken. Daarom is het nodig, dat de mensen veel gemakkelijker van betrekking kunnen veranderen en niet zoals nu het geval meestal is, allerlei moeilijkheden kunnen krijgen met pensioenfondsen (ieder bedrijf is verzot op zijn eigen pensioenregeling) en ziekteverzekeringen. Het van baan veranderen moet veel gemakkelijker gemaakt worden. In feite behoeft dit voor geen enkel zichzelf respecterend bedrijf een ramp te zijn. Integendeel: met nieuwe mensen komen er nieuwe ideeën en daaraan hebben wij behoefte. Een werknemer zal door geregeld van werkkring te veranderen telkens op een andere wijze gestimuleerd worden en hij zal zo een veel grotere rijkdom aan ideeën aan de dag kunnen leggen. Om dit te bevorderen moet het pensioenstelsel gecentraliseerd of gecoördineerd worden, zodat het veranderen van betrekking geen nadelige gevolgen kan hebben voor de pensioenvoorzieningen”.

Een volgende opmerking van Prof. Kistemaker enigszins wijzigend, kan men stellen dat het gevaar dreigt dat een werknemer soms „tot levenslang veroordeeld” is om hetzelfde werk te blijven doen, alleen maar omdat hij aan zijn pensioenverzekering van zijn werkgever vastzit.

Met behulp van enkele representatieve voorbeelden werd nagegaan hoe verandering van dienstbetrekking de pensioenaanspraken (en ook de premieverplichtingen) kan beïnvloeden. Voor een bepaalde salariscarrière en bij drie verschillende jaarlijkse stijgingen van de AOW- en AWW-uitkering (nl. 2½, 5 en 7½%, welke waarden gelijk zijn aan die van de jaarlijkse algemene loonronden), werd het totaal op te bouwen ouderdomspensioen op 65-jarige

leeftijd uitgerekend. In de berekende gevallen wordt aangenomen dat bij wijziging van de dienstbetrekking (bij een ouderdom van 35, 45 of 55 jaar) geen extra salarisverhoging of verandering van pensioenformules optreedt. Stel voorts dat de individuele extra-salarisverhogingen boven die van de algemene loonronden zijn resp. 5% tussen 25 en 34 jaar, 3% tussen 35 en 39 jaar en 1% tussen 40 en 45 jaar. In tabel 2 geven de codeletters respectievelijk aan: geen werkgevers — of juist: geen pensioenregeling — (O), 1e werkgever vanaf 25e jaar (A), een nieuwe werkgever vanaf 35e jaar (B), een nieuwe werkgever vanaf 45e jaar (C) en een nieuwe werkgever vanaf 55e jaar (D). De berekeningen zijn gedaan zowel voor een aanvangssalaris van f. 10.000 per jaar als voor een aanvangssalaris van f. 15.000 per jaar (weer bij 25-jarige ouderdom in 1967). De verschillen in de procentuele uitkomsten ten gevolge van de grootte van het aanvangssalaris zijn

² E. Koppelaar, „Pensioenvoorzieningen in de niet-ambtelijke sectoren”, *ESB*, 14 juni 1967, blz. 624-625.

³ Prof. Dr. J. Kistemaker, in een interview, gepubliceerd in het wekelijks bijvoegsel in het *Algemeen Handelsblad* van 29 november 1968.

Ter voorziening in een vacature door vertrek van een medewerker, vraagt het

VERBOND VAN NEDERLANDSE ONDERNEMINGEN

EEN JONGE ECONOOM

(macro-economische studierichting)

De taak van de betrokken functionaris zal vooral bestaan uit:

- het verzamelen, bewerken en interpreteren van gegevens omtrent conjuncturele ontwikkelingen in Nederland en daarbuiten;
- het verrichten van onderzoekingen op macro-economisch gebied, zulks ter voorbereiding van de beleidsvorming.

De gedachten gaan uit naar een afgestudeerde econoom. Enige ervaring in een vergelijkbare functie strekt tot aanbeveling, maar is niet noodzakelijk.

Van de betrokkene wordt wel verwacht dat hij enigermate vertrouwd is met de inhoud van de Nationale Rekeningen, Centraal Economische Plannen e.d.

Een goede schriftvaardigheid is in deze functie zeer gewenst.

Sollicitaties te richten aan de Algemeen Secretaris van het Verbond van Nederlandse Ondernemingen (VNO), Prinses Beatrixlaan 5, Den Haag.

Het

ECONOMISCH-TECHNOLOGISCH INSTITUUT VOOR UTRECHT

vraagt in verband met de aanzienlijke uitbreiding van de orderportefeuille, voor spoedige indienst-treding een

PROJECTLEIDER

Deze zal worden belast met het zelfstandig uitvoeren van opdrachten, die voor een belangrijk deel in het sociaal-economisch vlak liggen.

Vereist worden:

- doctoraal examen, bij voorkeur in de economie of de sociale geografie;
- ervaring op sociaal-economisch gebied;
- goede redactionele vaardigheid;
- representatieve eigenschappen;
- vermogen tot het geven van leiding aan een team van onderzoekers;
- een zodanige instelling, dat met volledig behoud van de individuele verantwoordelijkheid toch soepel kan worden gewerkt in teamverband.

Geboden wordt:

- salariering in overeenstemming met ervaring: het huidige salaris-maximum bedraagt f 29.544,—; bij gebleken geschiktheid is evenwel een verdere „uitloop” niet uitgesloten;
- rechtspositieregeling analoog aan die voor het provinciaal personeel.

Nadere inlichtingen kunnen worden ingewonnen bij de Directeur van het Instituut, de heer drs. J. C. Voorzaat, telefoon (030) 174 44.

Schriftelijke sollicitaties — vergezeld van een pasfoto — onder vermelding op de enveloppe van „projectleider”, te richten aan de Directie van het Instituut, Pieterskerkhof 17, Utrecht.

te verwaarlozen. De pensioenbedragen zijn vermeld als percentage van het maximaal pensioen, bereikbaar bij onafgebroken dienstverband van 40 jaar. De weduwpensioenen zijn berekend in de veronderstelling dat de werknemer pas na zijn 64e jaar komt te overlijden.

Uit de tabel blijkt dat voor de invloed van de mobiliteit op de pensioenaanspraken het gemiddelde percentage, waarmee de lonen in algemene loonronden en de AOW- en AWW-uitkeringen jaarlijks stijgen van grote invloed is. Volgens gegevens over de loonindex, vermeld in het boekje *Pensioen Voor Allen*, is deze in de periode 1955-1965 gestegen van 100 naar 208, zodat de gemiddelde stijging van het loonpeil over die periode 7,6% per jaar bedraagt. Het is natuurlijk de vraag of deze loonstijging over langere termijn gezien zo groot zal blijven. Een verandering van werkgever zonder extra financiële verbetering en zonder verbetering van de pensioenregeling heeft voor de werknemer bij voortduren van de huidige tendentie der loonstijgingen tot gevolg dat zijn ouderdomspensioen minstens 20% daalt. Het effect van daling van de pensioenaanspraken is het grootst bij verandering aan het eind van de actieve loopbaan, omdat er dan te weinig premieverplichtingen achteraf zijn, omdat elke collectieve ondernemingspensioenregeling slechts rekening houdt met die dienstjaren welke in de eigen onderneming worden doorgebracht.

Het systeem van diensttijd koppeling bij verandering van werkgever, waarbij de volgende werkgever de aanspraken bij een vroegere werknemer niet, alleen overneemt, maar ook op peil houdt (*pensioen-clearing* op wederkerigheidsbasis) is wél bij verzekeraars bekend, maar jammer genoeg buiten de overheidssector (het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds) in Nederland bij mijn weten nog niet toegepast. Wisselt men meer dan eenmaal van werkgever zonder verbeteringen, dan kan het toekomstig ouderdomspensioen wel eens 50% dalen! De vermindering van eventuele aanspraken op weduwpensioenen ten gevolge van de mobiliteit, loopt vrijwel parallel aan de vermindering van de premievrije aanspraken op ouderdomspensioenen.

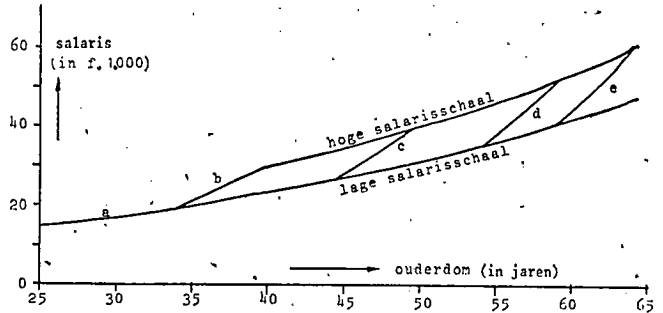
Een werknemer die van dienstbetrekking wil veranderen, dient daarom van te voren goed te overwegen of zijn promotie in salaris, in combinatie met de bepalingen in de pensioenregeling van zijn nieuwe werkgever (welke regeling in de praktijk meestal verschillend zal zijn van die van andere werkgevers) voldoende is om zijn verlies aan toekomstige pensioenrechten te compenseren.

EFFECT VAN TIJDSTIP TOEKENNING PROMOTIE

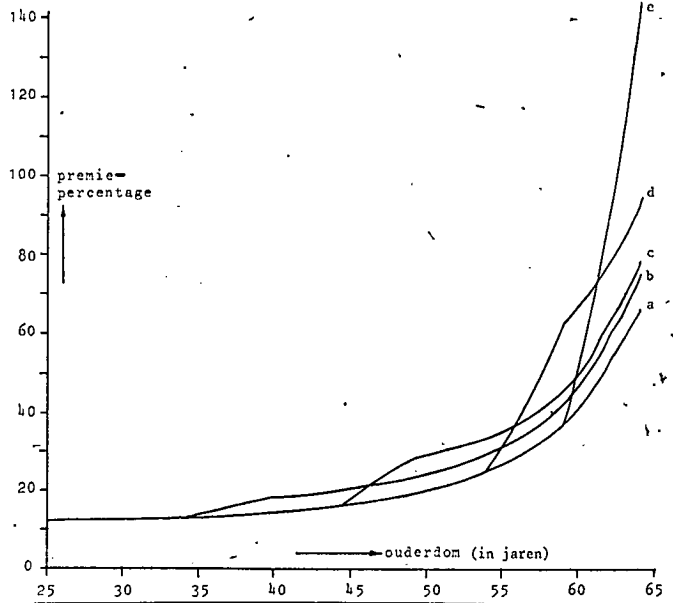
Aan de hand van enkele rekenvoorbeelden hebben wij ook gekeken naar de invloed van het tijdstip van toekenning van een financiële promotie op het verloop van het premiepercentage. De grafieken 3 en 4 tonen het effect van een overgang van een lagere salarisschaal naar een hogere salarisschaal. De overgang vindt in dit geval geleidelijk plaats door extra salarisverhogingen gedurende vijf jaar. Toekenning van financiële promoties aan het eind van de carrière, bijv. omstreeks het 60e jaar (zgn. *pensioenpromoties*), zijn bijzonder kostbaar. In het beschouwde geval, waar de algemene jaarlijkse loonrondes steeds 3% bedragen, kan het premiepercentage al ver boven de 100% uitstijgen!

Werknemers, die onder speciale omstandigheden moeten werken (bijv. employé's in contindienst), genieten vaak toeslagen die zij gedurende een belangrijk deel van hun

Grafiek 3. Invloed financiële promoties op ouderdomspensioenen.



Grafiek 4. Invloed financiële promoties op premiepercentage.



carrière ontvangen. Wordt deze toeslag in de pensioengrondslag opgenomen, dan kan het gebeuren dat de grondslag discontinu met een vast percentage verspringt óf naar boven (als de toeslag toegekend wordt) óf naar beneden (als de toeslag na verloop van tijd beëindigd wordt), hetgeen vanzelfsprekend ook weer discontinuïteiten in de premiepercentages ten gevolge heeft.

Wij hebben het effect in salarisverloop en in premiepercentageverloop berekend voor sprongen van 20% op 35-jarige, 45-jarige, 55-jarige en 60-jarige ouderdom. Zoals uit het voorgaande al duidelijk zal geworden zijn, is de invloed op het premiepercentage groter naarmate de betrokken werknemer ouder is. Hier blijkt zich een merkwaardige ontwikkeling te kunnen voordoen: door een salariserugval aan het eind van de carrière kan het nieuwe verzekerde bedrag dalen *beneden* de reeds verkregen premievrije waarde. Er zijn nu in principe twee mogelijkheden: — óf de premievrije aanspraak blijft gehandhaafd; er is dan verder zo lang deze situatie voortduurt geen premie meer verschuldigd; — óf het laatste-loonsysteem blijft strikt gehandhaafd, zodat de premievrije aanspraak te hoog is geworden, hetgeen dan inhoudt dat premie door de maatschappij gerestitueerd moet worden (de premie is immers negatief geworden).

Welke regel in de praktijk gevolgd zal worden, hangt af van de bepalingen in het pensioenreglement (lees de kleine lettertjes!).

Drs. W. L. Zijp

F. Hartog: Verdelingspolitiek. Stenfert Kroese, Leiden 1969, VIII + 160 blz., f. 17,50.

De oprichting van D'66 betekende een aanval op het schimmenspel van de Nederlandse politiek. In de drie jaar die sindsdien zijn verlopen, is er wel veel onrust aan het politieke front geweest, maar positieve veranderingen zijn nog steeds uitgebleven. Het gesukkel met het Progressief Akkoord of het gedoe van de Groep van Achtien vervelen de politiek ongeïnteresseerden en vervullen de overigen met deernis.

Een gevolg van deze pogingen tot hergroepering is wel geweest, dat de politiek-programmatische activiteit sterk is toegenomen. Deze heeft zich voor een groot deel op inkomenspolitieke vraagstukken gericht. De groeiende bezorgdheid om de prijsstijgingen en de ook in verband daarmee heftiger wordende discussies rond het loonpolitieke systeem waren daarvoor een stimulans. Een en ander heeft de vraag naar wetenschappelijk inzicht in deze materie belangrijk vergroot. Het aanbod van nieuwe ideeën blijft daarbij helaas ver achter.

Nu kan over het hier te bespreken boek van Prof. Hartog worden opgemerkt, dat het niet in de bedoeling van de auteur zal hebben gelegen nog onbetreden paden te gaan bewandelen. De verdienste van het boek ligt in de inventarisatie van (inkomenspolitieke) vraagstukken, normen en maatregelen. Daarbij zijn de systematische opbouw van het betoog en de bijzonder heldere stijl zeer te waarderen.

Zowel schrijver als uitgever vermelden dat het geruime tijd geleden is dat over de verdelingspolitiek iets werd gepubliceerd. Hier slaan zij echter de plank mis. Enkele maanden geleden immers verscheen het WBS-rapport *Inkomensverdeling*, dat in dit blad al uitvoerig is besproken. En enige tijd daarvoor was de brochure *Welvaart en Verantwoordelijkheid* van de Protestantse werkgemeenschap in de PvdA verschenen.

In zijn „Woord Vooraf” waarschuwt Hartog tegen het spoedig positie kiezen als het gaat om het voor of tegen van bepaalde maatregelen en meent deze verleiding zelf goed te hebben weerstaan. Niet iedere lezer

zal dit met hem eens zijn. Het is vooral de soms suggestieve woordkeus die de lezer tot bepaalde conclusies dwingt. Hartog bespreekt bijv. de voorstellen om loonsverhogingen „in centen” te geven en zet de gevolgen voor de hogere inkomens duidelijk uiteen. De welvaart stijgt voor de hogere-inkomensekstrekkers niet of nauwelijks, de inkomensverschillen worden kleiner en zouden op den duur zelfs verdwijnen. Dan is de prikkel om vooruit te komen ook verdwenen tot schade van de totale welvaart. De slotzin van de betreffende paragraaf luidt: „Wie even nadenkt, zal dus niet spoedig geporteerd zijn voor loonsverhoging in centen i.p.v. procenten”. Het woordje „spoedig” moet dan blijkbaar de waardevrijheid veilig stellen. . . . Ook wordt het streven van de P.P.R. naar „een centrale begeleiding c.g. beïnvloeding van de inkomensvorming” door de kwalificatie: „ook hier dus een nationaal bezoldigingsbesluit” geen recht gedaan. Er zijn meer procedures mogelijk, waarvan ik als voorbeeld slechts noem het aan goedkeuring onderwerpen van honorariumafspraken tussen beoefenaren van hetzelfde vrije beroep (artsen, advocaten, accountants).

Een goed boek, heeft Prof. Pen onlangs in het *Hollands Maandblad* gememoreerd, staat gespannen tussen begin- en slotzin. Deze eenvoudige manier om een boek te beoordelen levert ook bij het onderhavige werk resultaten op. Het „Woord Vooraf” buiten beschouwing gelaten, luidt de eerste zin: „Een hoog inkomen en een groot vermogen waarborgen nog geen geluk”. En de laatste: „Deze hoofdstroom is de nivellering die zich langs natuurlijke weg voltrekt, als we de ontwikkeling maar niet te veel forceren”. Inderdaad zijn de relativering van de betekenis van de inkomensverschillen en een optimistische visie op de natuurlijke ontwikkeling hoofdelementen uit de onderhavige publikatie. Tegenover het ingrijpen van de overheid staat Hartog zeer gereserveerd.

Volgens een goede traditie begint het boek met een inleiding, waarin verschillende voor het onderwerp belangrijke begrippen worden verklaard.

Hiertussen ontbreekt ten onrechte het begrip „inkomen” zelf. Ook de uiteenzetting over de term personele inkomensverdeling is iets te simplistisch. Gezinnen, kostwinners en inkomensekstrekkers hebben immers van elkaar afwijkende inkomensverdelingen. Vervolgens behandelt de auteur de oorzaken van de ongelijkheid. Typerend is daarbij, dat de normale verdeling van Gauss model staat voor de „natuurlijke” verdeling van wat dan ook, voor de verdeling van menselijke eigenschappen en voor de inkomensverdeling in het bijzonder. Hier komt Hartog tot iets te apodictische uitspraken: „Zo zijn er slechts weinig moreel zeer hoogstaande mensen, een groot aantal met een mentaliteit die er mee door kan en een klein aantal zeer slechte mensen”. Meer verhelderend zijn de uiteenzettingen over de afzonderlijke oorzaken van inkomensverschillen. Daarbij ontbreekt echter iedere vermelding van de leeftijd, sexe en woonplaats als mogelijke verschillenbronnen, terwijl zij voor de praktijk toch niet onbelangrijk zijn.

In het derde hoofdstuk komen de normen van de verdelingspolitiek aan de beurt. De eerste paragraaf waarin de normen worden gerangschikt naar soorten rechtvaardigheid, is het best geslaagd. Alleen is Hartog wel iets te pessimistisch over de mogelijkheid behoeften te objectiveren. Toepassers van de Algemene Bijstandswet lukt dat toch aardig. De verfijning die het behoeftebeginsel geeft aan het „gelijke finish beginsel” lijkt mij — in afwijking van Hartogs opinie — allerminst onbelangrijk. De volgende twee paragrafen zijn het resultaat van schatgraven in de beginselprogramma's van de politieke partijen. De zaak blijkt tegenstrijdig en verward te zijn, nog het minst bij de VVD. Dat verkiezingsprogramma wordt ten bewijze daarvan meer uitvoerig geciteerd. De betreffende partij hangt het „gelijke startbeginsel” in zijn meest zuivere vorm aan, aldus Hartog, en werpt alles wat riekt naar „gelijke finish” verre van zich. Dat de wens van de VVD naar een eigen risico in de ziekenfondsverzekering hiervan een bewijs is, vermag ik echter niet in te zien.

De hoofdstukken IV t/m X behandelen de instrumenten uit de aard der zaak tamelijk summier (ongeveer dertien bladzijden per stuk). Voor de

„Beperking van het erfrecht” is dat niet erg, wel voor de „Bestrijding van beperkende praktijken en van speculatie”. M.i. ontbreekt daarin ten onrechte een behandeling van de machtsposities van beoefenaren der vrije beroepen, waarvan de organisaties vaak door de overheid wettelijk ondersteund en zelden of nooit gecontroleerd worden. De uitweidingen over speculatie en de misverstanden dienaangaande had ik in plaats daarvan wel willen missen. Overigens speelt Hartogs optimisme hem ook in deze passages parten. Het verband tussen speculatie en duistere praktijken is niet geheel afwezig, ook niet in ons „Westers welgeordend land”.

Ten onrechte meent Hartog dat de PvdA een speculatiewinstbelasting

eis. In feite bepleit die partij een *vermogenswinst* belasting. Doel daarvan is niet, zoals Hartog schijnt te denken, de kopers tegen de verkopers te beschermen, maar een bron van inkomen in de belastingsfeer te trekken. De afwentelingseffecten daarvan worden niet erg overtuigend uiteengezet. Het is bij Hartog steeds zo klaar als een klontje: de prikkel tot verkoop wordt weggenomen, de prijs (of koers) stijgt of daalt sterker dan zonder de belasting het geval zou zijn enz. Mogelijke secundaire effecten worden niet genoemd. Maar belangrijker is, dat het verband met bijv. vermogensaanwasdeling niet wordt aangeduid. Het is een brandende kwestie: behoren de vruchten van de interne bedrijfsfinanciering ook aan de werknemers, de afnemers, de overheid

ten goede te komen, of alleen aan de aandeelhouders? Hieraan komt Hartog in het hoofdstuk „Beïnvloeding van de verdeling in de bedrijven” slechts ten dele toe.

In het hoofdstuk „Verdere democratisering van het Onderwijs” toont de auteur zich van zijn progressieve zijde. Niet alleen meent hij dat het verschil tussen studiebeurs en studievoorschot niet moet worden overdreven, ook staat hij sympathiek tegenover de idee van loondervingsvergoedingen, blijkbaar ook voor de ouders van meerderjarige studenten. Een uiterst royaal voorstel! Het in de lagere inkomensgroepen opbouwen van „public relations” van hogere onderwijssoorten, omdat er naast de financiële ook een sociologische barrière bestaat, steekt

VEKEMANS & BERK ACCOUNTANTS

WETENSCHAPPELIJK MEDEWERKER

Voor onze snelgroeiende, veelzijdige praktijk willen wij overgaan tot aanstelling van een

JONG REGISTER- ACCOUNTANT

die ambitie heeft om in een staffunctie rechtstreeks samen te werken met de leden van de maatschap, teneinde na enkele jaren onderstaande taken te vervullen:

- het verzorgen van een eigen inbreng in de wetenschappelijke ontwikkeling van de beroepsuitoefening, in het bijzonder t.a.v. de problemen welke het kantoor in zijn beroepspraktijk ontmoet;
- het bevorderen van de vaktechnische communicatie en coördinatie tussen de vestigingen van het kantoor;
- het wetenschappelijk steunen van accountants bij de oplossing van praktische vraagstukken op het gebied van de controle en de administratieve organisatie, met inbegrip van de automatisering.

*Sollicitaties te richten aan het kantooradres te 's Gravenhage,
Laan Copes van Cattenburch 86, telefoon 070-183122*

daartegen tamelijk schriel af. In Rotterdam is kort geleden een veelbelovender project van start gegaan.

De opvattingen van Hartog over de sociale verzekering zijn vrij algemeen bekend. Het heeft weinig zin in deze boekbespreking een toetsing met andere opinies te beproeven, net zomin als de schrijver dat trouwens ook maar op één punt doet. In dit verband kan worden vermeld dat Hartog bijna geen literatuur aanhaalt en, wat ik een groter bezwaar vind, voortdurend de indruk wekt dat zijn redenering onweersproken is. Aan lezers die in een bepaald onderwerp geïnteresseerd zijn, had door het noemen van enkele boeken die geschikt zijn om het inzicht te verdiepen, de helpende hand toegestoken moeten worden. Het is m.i. jammer, dat de schrijver de volks- en de werknemersverzekeringen voortdurend over één kam scheert, alsof dat voor de verschillende argumenten geen enkel verschil maakt. De conclusies waartoe

Hartog komt zijn nogal eenzijdig, wat bijv. uit het volgende voorbeeld blijkt:

De Ziekenfondsen nemen een sterke marktpositie in en weten de tarieven van de „medewerkers” sterk te drukken. Deze komen dan „aan hun trekken” door particuliere patiënten een veelvoud van die tarieven te vragen. Als wij nu even afzien van de uitdrukking „aan hun trekken komen”, welke niet zonder vooroordeel is, kan men zich vervolgens afvragen om welk antwoord deze situatie vraagt. Waarom komen de particuliere verzekeraars zo weinig voor hun klanten op? Zijn zij onderling te verdeeld? Of spannen zij met de medici samen? Zijn hieraan argumenten te ontlenen voor bundeling, misschien zelfs nationalisatie van het verzekeringsbedrijf? Of voor de beteugeling van de vrije-beroepsuitoefening? Of het invoeren van een nationale gezondheidsdienst? Hartog bespreekt deze kwesties niet (zij komen ook in het „macht”-hoofdstuk niet ter sprake), maar heeft het vertrouwen, dat de particuliere tarieven vanzelf minder exorbitant worden zodra er relatief minder fondspatiënten zijn, hetgeen kan worden bereikt door de Ziekenfonds-inkomensgrens de welvaartsstijging niet te laten volgen. Een en ander zou dan door een gentlemen's agreement met de

verstreckers van medische diensten bevorderd kunnen worden, aldus Hartog. Deze opvattingen geven m.i. blijk van een overtrokken optimisme.

Als een rode draad loopt ook door de overige hoofdstukken de vermaning van de auteur, dat men zich toch wel twee keer moet bedenken voordat men in het economisch systeem ingrijpt. De economische wetten slaan anders hard terug. Bovendien gaat de ontwikkeling ook nu al de goede kant op. Als we de zaak maar niet forceren. Deze opvattingen worden door Hartog met verve verdedigd en met zeer veel van wat hij schrijft kan men het slechts eens zijn. Aan verstokte herverdelers moet dit boek daarom warm worden aanbevolen. Wie met die herverdeling, toch al niet veel ophad, doet verstandiger iets met linkser signatuur ter hand te nemen. Om het kritisch lezen wat te bevorderen.

Dr. R. M. de Haan

Grote biochemische industrie

leiding marketing groep

zet voor haar sector bulkgrondstoffen en basisproducten een nieuwe afdeling op die tot taak heeft ten dienste van de beleidscoördinatie voor deze sector resp. voor de onder deze sector ressorterende verkoopafdelingen

- marktonderzoek te verrichten naar nieuwe toepassingsmogelijkheden van bestaande producten en naar behoeften aan nieuwe producten;
- bedrijfseconomische analyses uit te voeren en op basis hiervan aanbevelingen te doen t.a.v. investeringsprojecten en het commerciële beleid voor de sector in het algemeen;
- t.b.v. de verkoopafdelingen een centrale orderadministratie te voeren, mede inhoudende de voortgangscntrole op alle orders en het onderhouden van de daartoe noodzakelijke contacten met de diverse bedrijven en nevenafdelingen van de onderneming.

De gezochte functionaris zal met de leiding van deze nieuwe afdeling worden belast. Hij rapporteert rechtstreeks aan de marketing manager van de sector.

In aanmerking komt een academicus van 30 à 35 jaar met een ruime ervaring op het gebied van marketing, product management en commerciële bedrijfseconomie.

Belangstellenden kunnen zich voor het uitwisselen van vertrouwelijke gegevens wenden tot onderstaand bureau, waar tevens met de hand geschreven brieven van gegadigden onder nummer 566 worden tegemoetgezien.

Psychologisch Adviesbureau L. Deen
Westersingel 41, Rotterdam-3, telef. 010-132711.

Geld- en kapitaalmarkt

GELDMARKT

De geldmarkt is in de op 20 oktober geëindigde week en ook in de afgelopen zeven dagen onder invloed gebleven van de in ons land binnenstromende liquide middelen. Sedert Duitsland op 29 september de pariteit losliet is de valuta-voorraad van de Nederlandsche Bank reeds met f. 1.124 mln. gestegen. Misschien dat een deel hiervan geen betrekking heeft op kapitaalverkeer, want op grond van het tekort op de lopende rekening van de betalingsbalans over het eerste halfjaar en de schatting door het Centraal Planbureau van een overschot over het gehele jaar, mag men veronderstellen dat ook de lopende rekening thans een overschot vertoont. Naar verluidt zijn hier in de laatste dagen vóór de definitieve DM-pariteit is vastgesteld nog enkele honderden miljoenen bijgekomen.

Het is altijd moeilijk en feitelijk onmogelijk vast te stellen welk karakter het binnengestroomde geld heeft. Wanneer versnelde betalingen aan Duitsland en vertraagde ontvangsten uit dit land een rol hebben gespeeld en de normale handelskrediettermijnen weer zijn teruggekeerd, behoeft niet te worden gevreesd dat zich opnieuw een beweging naar Duitsland toe zal voltrekken. Wanneer repatriëring van gelden uit Duitsland heeft plaatsgehadt die met het oog op het binnenhalen van koerswinst waren uitgezet, geldt hetzelfde. Ook voor betaling van versterkte voorraadvorming van Duitse goederen kan hetzelfde worden gezegd.

Bestaan de toegestroomde gelden uit middelen, die wachten op revaluatie van de gulden, dan zou, nu de Nederlandse regering niet van plan is het Duitse voorbeeld te volgen, een afvloeiën hiervan in de nabije toekomst zeer wel mogelijk zijn. Niet al het geld dat ons in de afgelopen weken is toegevloeid zal dan in ons land blijven.

Tot nu toe heeft de tegenwaarde van de ontvangen valuta's de rekening-courantsaldi der banken, en waarschijnlijk ook andere rekeningen, verhoogd. Als gevolg van de verkoop van valuta's door de handelsbanken aan de Nederlandsche Bank zijn de kassen van deze instellingen eveneens sterk verruimd. De schuld aan de centrale bank is dan ook praktisch verdwenen en bovendien verheugen de banken zich in een omvangrijk tegoed bij de circulatiebank van f. 509 mln., ruim voldoende om aan de gestegen verplichtingen van het compenserend deposito (toeneming op 15 oktober van f. 144 mln. tot f. 225 mln.) te voldoen. De Nederlandsche Bank zal overigens uit monetair gezichtspunt de plotselinge verruiming van de markt met bezorgdheid gadeslaan.

Dat de Staat gemakkelijk aan de verplichting tot de maandelijkse uitbetaling aan de gemeenten kon voldoen, hield verband met nog ruim binnenkomende betalingen op de vennootschapsbelasting.

De geldmarktrentes zijn verlaagd; de rente op daggeldleningen is thans op het minimum niveau van 1½% aangekomen.

*U reageert op annonces in ESB?
Wilt U dat dan steeds kenbaar maken!*

KAPITAALMARKT

De guldenstegenwaarde van de kapitaalimport bestaat niet of slechts voor een klein deel uit gelden, die voor belegging op lange termijn in aanmerking komen. Toch heeft de Minister van Financiën geprofiteerd van de gewijzigde binnenlandse monetaire situatie, omdat de liquiditeitsverruiming rentedrukkend werkt, ook op de kapitaalmarkt, in elk geval de verwachting van rentedaling in het leven heeft geroepen. Op de zevenjarige 8%-lening is f. 300-mln. toegewezen (22% van de inschrijvingen), op de 8% rentende lening met een looptijd van 25 jaar f. 200 mln. Van de f. 650 mln., die de Staat in 1969 nog nodig dacht te hebben, is derhalve thans zonder enige verstoring van de markt het overgrote deel binnen.

BUREAU STATISTIEK

Het Gemeentelijk Bureau voor de Statistiek vraagt op korte termijn twee

statistische medewerkers

voor het assisteren bij het door het bureau te verrichten demografisch en economisch onderzoek, hetgeen o.m. inhoudt: het verzamelen van het benodigde cijfermateriaal, het voor onderzoekdoeleinden geschikt maken daarvan en het uitvoeren van statistische berekeningen van uiteenlopend niveau.

De gedachten gaan in dit verband uit naar gegadigden in het bezit van een diploma van een middelbare school, die belangstelling hebben voor statistische problemen, hetgeen kan blijken uit reeds opgedane ervaring en/of studie op dit gebied.

Het salaris is afhankelijk van opleiding, leeftijd en ervaring.

Goede secundaire arbeidsvoorwaarden

Sollicitaties worden gaarne binnen 14 dagen, onder nr. 670/0936, ingewacht bij de chef van het Bureau Personeelvoorziening, stadhuis, Rotterdam.



**Gemeente
Rotterdam**

KOERSSTAAT

Indexcijfers aandelen (1963 = 100)	30 dec. 1968	H. & L. 1969	17 oktober 1969	24 oktober 1969
Algemeen.....	121	130 — 108	117	117
Internationale concerns	127	138 — 113	123	122
Industrie	119	129 — 107	116	118
Scheepvaart	89	94 — 78	81	81
Banken en verzekering	98	127 — 97	111	113
Handel enz.	122	133 — 105	110	112

Bron: A.N.P.-C.B.S., Prijscourant.

Aandelenkoersen ¹

Kon. Petroleum	f. 182,90	f. 165,90	f. 160,70
Philips	f. 59,40	f. 65,95	f. 65,30
Unilever, cert.	f. 125,30	f. 113,20	f. 113,95
Zout-Organon	f. 181,60	f. 140,90	f. 138,85
Hoogovens, n.r.c.	f. 101,80	f. 109,10	f. 111,60
A.K.U.	f. 123,20	f. 118,05	f. 116,45
AMRO-Bank	f. 61,20	f. 53,20	f. 53,20
Nat. Nederlanden. P.	f. 72,70	f. 97,50	f. 102,—
K.L.M.	f. 212,—	f. 205,—	f. 206,80
Robeco	f. 243,30	f. 247,85	f. 249,30

	30 dec. 1968	17 okt. 1969	24 okt. 1969
--	-----------------	-----------------	-----------------

New York			
Dow Jones Industrials.....	945	836	862
Rentestand			
Langlopende staatsobligaties ¹ .	6,63	8,01	7,95
Aandelen: internationalen ²	3,4		
lokalen ²	3,9		
Disconto driemaands schatkist- papier	5	6	6

¹ Aangepast voor kapitaalwijzigingen.
² Bron: Amsterdam-Rotterdam Bank.

Prof. Dr. C. D. Jongman

Vraag eens proefnummers aan
voor uw kennissen
die „E.-S.B.” nog niet kennen

Universiteit van Amsterdam

Bij de Dienst voor Planaangelegenheden
kan worden geplaatst

econometrist c.q. mathematisch econoom

die zal worden belast met de leiding van
de Afdeling Langetermijnplanning. Tevens
zal hij plaatsvervangend hoofd van de
Dienst zijn.

De Dienst voor Planaangelegenheden
(Planbureau der Universiteit) heeft tot
taak het bestuur der Universiteit bij te
staan door het systematisch ontwikkelen
van een toekomstplan voor de Universiteit
in al haar schakeringen.

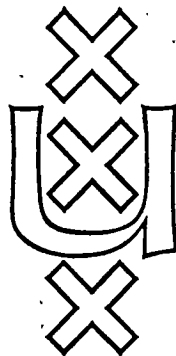
Het op deze wijze tot stand komende
ontwikkelingsbeleid zal richtsnoer zijn
voor de organen en diensten van de
Universiteit bij de bepaling van hun beleid
op kortere termijn.

Deze dienst werkt bij het opstellen der
plannen onder meer nauw samen met
andere diensten en bestuurlijke organen
der faculteiten.

Leeftijd tot circa 40 jaar, Salaris naar
leeftijd en ervaring; bij gebleken
geschiktheid kan dit uitlopen tot maximaal
circa f 38.000,— per jaar.

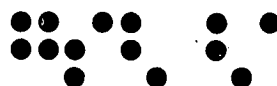
A.O.W.-premie voor rekening van de
Universiteit.

Sollicitaties, vergezeld van een recente
pasfoto, binnen 2 weken onder nr. P 130
te richten aan het Hoofd van de Dienst
Personeelszaken, Spui 21, Amsterdam-C.



Van Dien ' Van Uden ' Besançon ' Koppenberg + Co

Accountants



**Een modern, groot accountantskantoor biedt jonge
doctorandi economie
verschillende mogelijkheden om carrière te maken**

De taken waarmee een modern, groot accountantskantoor wordt geconfronteerd, worden steeds veelzijdiger. Zijn dienstverlenende functie beperkt zich niet tot de controlesector maar ook de administratieve organisatie en de automatisering vragen voortdurend meer aandacht.

Door de expansie in deze sectoren kunnen wij op verschillende kantoren jonge doctorandi economie (bedrijfs-economische richting) plaatsen.

Kandidaten voor deze vacatures, niet ouder dan 25 à 30 jaar, dienen het vermogen te hebben om ook in een gesprek snel en juist te kunnen analyseren en formuleren.

Indien u ervan overtuigd bent aan de gestelde eisen te voldoen en de ambitie koestert uw carrière op te bouwen in het accountants- of advieswerk, zullen wij gaarne met u in contact treden.

Sollicitanten kunnen zich schriftelijk of telefonisch wenden tot ons kantoor Amsterdam (ook voor andere standplaatsen).

Als onze adviseur zal optreden het Laboratorium voor Toegepaste Psychologie te Amsterdam.

Amsterdam, Frederiksplein 1, tel. 020-64606

AMSTERDAM 'S-GRAVENHAGE ROTTERDAM ARNHEM GRONINGEN HENGELO
HOOGVEEEN LEEUWARDEN WAALWIJK ZWOLLE ANTWERPEN WILLEMSTAD (CURAÇAO)
ORANJESTAD (ARUBA) PHILIPSBURG (ST. MAARTEN) CARACAS (VENEZUELA)