

## Met en zonder pijn

Om met succes de werkloosheid te kunnen bestrijden, dient er voldoende inzicht te bestaan in de diverse soorten van werkloosheid. Iedere soort vereist namelijk een andere therapie. Niet iedere therapie doet pijn. Het bestrijden van een conjuncturele werkloosheid bijv. doet geen pijn, het zorgt eerder voor bevrediging. Bij conjuncturele werkloosheid bestaat er immers een onderbesteding van produktieve krachten, die kunnen worden benut door middel van financiële overheidsimpulsen. Deze politiek, geïntroduceerd door Keynes, zal bij de lezer bekend zijn. De bestrijding van structurele werkloosheid is daarentegen wel pijnlijk. Structurele werkloosheid duidt op fricties in de samenleving, terwijl conjuncturele werkloosheid louter een ondervoeding van de economie is. Hoe worden in Nederland de diverse werkloosheidscomponenten bestreden?

De bestrijding van de conjuncturele werkloosheid (ca. 20% van de totale werkloosheid) levert geen problemen op. Vrijwel iedereen juicht regeringsmaatregelen toe — ook al kosten ze geld — die hierop betrekking hebben. Aangezien deze maatregelen geen belastingoffer vergen, gaan er zelfs stemmen op voor het uitgeven van meer geld: velen verdringen zich om de trog.

Met de structurele werkloosheid is het anders gesteld. Politici, werkgevers en werknemers overstemmen elkaar als het om vage ideeën gaat. De een zegt dat de regering globale maatregelen moet treffen, de ander geeft zijn voorkeur aan specifieke. Niemand is er echter tot nu toe ingeslaagd een duidelijke causale en kwantitatieve relatie te leggen van maatregel naar oplossing van de problematiek. Dit gebrek bevordert het verketteren van elkaars mening en het ten toon spreiden van waarde-oordelen. Ik zal twee voorbeelden geven.

Een bepaalde groep in de Nederlandse samenleving ziet als globale maatregel het verlagen van de vennootschapsbelasting. Deze verlaging komt ten goede aan het gehele bedrijfsleven. Aldus verbetert het ondernemersklimaat. Aangezien moeilijk is aan te geven hoe die verbetering er uitziet, wordt deze maatregel door de tegenstanders afgedaan met de opmerking dat de rijke ondernemingen erdoor worden bevoorrecht, terwijl de arme ondernemingen er geen cent beter van worden. Die tegenstanders pleiten voor specifieke maatregelen. Zij schudden met gemak allerlei ideeën uit hun mouw ter stimulering van de zwakke bedrijven. De uitwerking hiervan op de economie is eveneens onbekend. Zo ontstaan er schijngevechten, waarbij iedereen beweert het juiste middel te hebben gevonden, terwijl de werkloze er geen haar beter van wordt en de werkloosheidscurve naar boven blijft lopen totdat externe omstandigheden haar naar beneden leiden.

Toch zijn er aanknopingspunten om de structurele werkloosheid te lijf te gaan, al doet het pijn. Om dit duidelijk te maken, deel ik deze werkloosheid in tweeën: de werkloosheid als gevolg van te hoge arbeidskosten en de werkloosheid als gevolg van het niet op elkaar afgestemd zijn van de vraag naar en het aanbod van de verschillende soorten arbeidskwaliteit.

Evenals de consument die probeert de goedkoopste producten te vinden, zoekt de ondernemer naar mogelijkheden om zijn produkt tegen zo laag mogelijke kosten voort te brengen. Het Centraal Planbureau gaf vorig jaar aan waar die mogelijkheden liggen 1): de sterke stijging van de arbeidskosten veroorzaakte een versnelde buitengebruikstelling van produktie-installaties met als gevolg een afname van het aantal arbeidsplaatsen. Een nogal plausibele redenering. Ze wordt echter pas geloofd indien wetenschappers haar met bewijzen staven. Deze CPB-studie is (enigszins aangevuld) toegevoegd aan de *Nota inzake de werkgelegenheid*. Ze is evenwel nog te globaal om er harde beleidspunten uit af te leiden. Toch stelt de regering terecht dat de reële loonstijging weer gelijk moet worden aan de stijging van de arbeidsproduktiviteit. Dezelfde conclusie had ze ook kunnen trekken uit het vorig jaar verschenen, nogal omstreden, NEI-rapport en uit een recent artikel van Prof. Van de Klundert en Dr. Van Schaik, welke studies voor een groot deel dezelfde strekking hebben als de CPB-studie 2). Al die studies tonen aan dat een z.g. centraal akkoord met als onderdeel een loonmatiging zeer zinvol zou zijn. Maar ja, matiging doet pijn. Ook al bestrijdt ze de werkloosheid, geen vakbond is er vóór.

Een analoge opmerking kan worden gemaakt over de aanpassing van de vraag naar en het aanbod van arbeid. Enkele jaren geleden publiceerde de Commissie Opvoering Produktiviteit van de SER een plan voor de ontwikkeling van een sectoraal informatiemechanisme. Hiermee zou het gehele bedrijfsleven toekomstige ontwikkelingen (waaronder de vraag naar bepaalde arbeidskwaliteiten) van de bedrijfstakken tijdig kunnen opsporen om er met succes op te kunnen reageren. Met dit plan kwam het sector-structuurbeleid in een nieuwe belangrijke fase. Weenigen waren echter enthousiast. Er moest geregeld worden en dat doet pijn. Opmerkingen over dreigend staatsdirigisme werden voortdurend gemaakt, hoewel het bedrijfsleven zelf voor de uitvoering van het plan zou moeten zorgdragen. Deze week toont de ontwerper van dit plan, Drs. C. A. M. Mul, in *ESB* aan dat zo'n informatiemechanisme een effectief instrument is ter bestrijding van de werkloosheid. Ook de overheid was er niet erg enthousiast voor. Haar sector-structuurbeleid krijgt weinig aandacht in de werkgelegenheidsnota. Misschien duidt de passage in de nota over het selecteren van projecten door Economische Zaken (blz. 59) echter op een ommekeer. Ik hoop dat we daar binnenkort meer over te weten komen omdat er reeds contacten met het bedrijfsleven zijn gelegd. Ik hoop ook dat de Tweede-Kamerleden deze passage is opgevallen.

L. Hoffman

1) H. den Hartog en H. S. Tjan, *Investerings, lonen, prijzen en arbeidsplaatsen*, Den Haag, 1974.

2) NEI, *Investerings en werkgelegenheid*, Rotterdam, 1974.

J. van de Klundert en A. B. T. M. van Schaik, *Simulatie en economische theorie*, *Maandschrift economie*, februari 1975, blz. 220-245.

# Inhoud

<i>Drs. L. Hoffman:</i> Met en zonder pijn .....	305
<b>Column</b> Economisch congres, door Prof. Dr. F. Rogiers .....	307
<i>Drs. C. A. M. Mul:</i> Oproep aan bedrijfstakverenigingen: bevorder concurrerend samen- werken van uw leden! .....	308
<i>Mr. Drs. C. A. de Feyter:</i> De dynamiek van de stagnatie of de actualiteit van Colbert .....	311
<i>Drs. J. P. van den Berg:</i> Energiebeleid en tarieven van gas en elektriciteit .....	313
<i>Mr. R. J. in 't Veld:</i> Herstructurering wetenschappelijk onderwijs .....	316
<b>Europa-bladwijzer</b> Gelijke beloning voor mannen en vrouwen in de EG, door Europa Instituut Leiden .....	319
<b>Boekennieuws</b> P. J. van Ginneken (red.): Verdiensten van hoger personeel, door J. W. Verdonk .....	322
Barbara Wootton: Incomes policy: an inquest and a proposal, door <i>Drs. L. Hoffman</i> .....	323

*Als iedereen ESB zou lezen, zouden de kranten niet zo vaak uit ESB hoeven te citeren.*

Hierbij geef ik mij op voor een abonnement op *Economisch Statistische Berichten*.

NAAM: .....  
ADRES: .....  
Evt.: no. collegekaart (studentenabonnement): .....  
Ingangsdatum: .....

Ongefrankeerd opzenden aan: ESB,  
Antwoordnummer 2524  
ROTTERDAM

Handtekening:

**Redactie**

*Commissie van redactie: H. C. Bos,  
R. Iwema, L. H. Klaassen, H. W. Lambers,  
P. J. Montagne, J. H. P. Paelinck,  
A. de Wit.  
Redacteur-secretaris: L. Hoffman.  
Redactie-medewerkster: Mej. J. Koenen.*

**Adres:** Burgemeester Oudlaan 50,  
Rotterdam-3016: kopij voor de redactie:  
postbus 4224.  
Tel. (010) 14 55 11, toestel 3701.  
Bij adreswijziging s.v.p. steeds adresbandje  
meesturen.

**Kopij voor de redactie:** in tweevoud,  
getypt, dubbele regelafstand, brede marge.

**Abonnementsprijs:** f. 109,20 per kalenderjaar  
(incl. 4% BTW); studenten f. 67,60  
(incl. 4% BTW), franco per post voor  
Nederland, België, Luxemburg, overzeese  
rijksdelen (zeepost).

**Betaling:** Abonnementen en contributies  
(na ontvangst van stortings/giro-  
acceptkaart) op girorekening no. 122945  
i.n.v. Economisch Statistische Berichten  
te Rotterdam.

**Losse nummers:** Prijs van dit nummer f. 3,-  
(incl. 4% BTW en portokosten).  
Bestellingen van losse nummers  
uitsluitend door overmaking van de hierboven  
vermelde prijs op girorekening no. 8408  
i.n.v. Stichting het Nederlands Economisch  
Instituut te Rotterdam met vermelding  
van datum en nummer van het gewenste  
exemplaar.  
Abonnementen kunnen ingaan op elke  
gewenste datum, maar slechts worden  
beëindigd per ultimo van een kalenderjaar.

**Advertenties:** B.V. Koninklijke Drukkerijen  
Roelants - Schiedam  
Lange Haven 141, Schiedam.  
tel. (010) 260 260, toestel 908.

Stichting  
Het Nederlands Economisch Instituut

**Adres:** Burgemeester Oudlaan 50,  
Rotterdam-3016; tel. (010) 14 55 11.

**Onderzoekafdelingen:**

Arbeidsmarktonderzoek  
Balanced International Growth  
Bedrijfs-Economisch Onderzoek  
Economisch-Technisch Onderzoek  
Vestigingspatronen  
Macro-Economisch Onderzoek  
Projectstudies Ontwikkelingslanden  
Regionaal Onderzoek  
Statistisch-Mathematisch Onderzoek  
Transport-Economisch Onderzoek

# Economisch congres

In de zomer van 1973, vrijwel onmiddellijk na het 11e Vlaams Wetenschappelijk Economisch Congres, gaf de raad van beheer van de Vereniging voor Economie opdracht aan Voseko (de vereniging van afgestudeerden van de Faculteit van de Economische Wetenschappen te Gent) een voorstel uit te werken voor de inrichting van het volgende congres. Alhoewel telkens weer wordt geklaagd over de „niet-vol-te-houden” timing — om de twee jaar — werd alweer beslist dit nieuwe congres in april 1975 te laten doorgaan. Nauw aansluitend bij het 11e Congres, dat handelde over de „Overheid in de gemengde economie”, werd voorgesteld het thema „*Conjunctuurtheorie en conjunctuurpolitiek*” uit te diepen.

Aanvankelijk lag het in de bedoeling een beperkt aantal onderwerpen voor te stellen, maar na discussie in de raad van beheer van de Vereniging voor Economie en de centrale werkgroep van het Congres, kwamen 13 commissies met 27 referenten (in feite 20 referaten) uit de bus. Begin 1974 begonnen ongeveer 200 commissieleden, referenten en voorzitters uit de universitaire centra, de studiediensten van financiële instellingen, het bedrijfsleven, de overheid en internationale instellingen met de voorbereidende werkzaamheden. Het blijft een bewonderenswaardig verschijnsel, dat gedurende ongeveer één jaar deze mensen volkomen belangeloos een volgehouden inspanning leveren om de verschillende werkdocumenten voor te bereiden. Tegen eind 1974 waren de teksten drukklaar en op 19 maart 1975 werd het referatenboek (een volume van 664 blz.) aan de pers voorgesteld.

Het Congres vergt een zodanige intense voorbereiding, dat de wetenschappelijke en organisatorische inspanningen alleen kunnen worden volgehouden met de materiële steun van een industriële of financiële onderneming, die als alge-



meen sponsor optreedt. Voor het 12e Vlaams Wetenschappelijk Economisch Congres werd de Nationale Maatschappij voor Krediet aan de Nijverheid daartoe bereid gevonden. Overigens is de materiële en financiële steun van overheidsinstellingen, parastatalen en ondernemingen onontbeerlijk en het is mede dank zij deze donateurs dat elk Congres kan uitgroeien tot een markante wetenschappelijke gebeurtenis in het Vlaamse land.

Het is volkomen overbodig de actualiteit van het gekozen onderwerp „Conjunctuurtheorie en -politiek” tegen de achtergrond van de huidige realiteit te belichten. Het 12e Vlaams Wetenschappelijk Economisch Congres, dat in Gent op 11 en 12 april 1975 wordt gehouden, komt op een zeer geschikt moment en men stelt zich nu reeds de vraag of het zijn bijdrage tot de conjunctuurpolitiek van vandaag zal leveren. Tot spectaculair-revolutionaire inzichten zijn de referenten niet gekomen, maar wel tot „nieuwe” bevindingen op basis van het grondig opzoekings- en vergelijkingswerk dat werd ondernomen. Overeenkomstig de gewone gedachtengang van de economist, 1. feiten waarnemen; 2. verklaren en 3. voorstellen voor beleid, werden drie afdelingen voorzien.

Aan de tweede afdeling werd de taak toevertrouwd de feitelijke gegevens te onderzoeken. Hierin treft men een uniek documentatiemateriaal aan met een overzicht van het conjunctuurverloop in België voor de periode 1950-1974 en in Duitsland, Groot-Brittannië, Frankrijk, Nederland, Verenigde Staten en Japan voor de periode 1957-1974, waarbij een vrij grote mate van overeenstemming der cycli valt waar te nemen, met name voor de periode 1967-1974. Anderzijds is de overeenstemming inzake conjunctuurbeleid eveneens opmerkelijk. Hoewel conjunctuurbewegingen kenmerkend zijn voor „kapitalistische” econo-

mieën, blijken toch ook in centraal-geleide economieën vrij sterke schommelingen op te treden, die wel verwonderlijk zijn gezien tegen de achtergrond van de theorie der geleide economie. De inventaris van de diagnose- en prognosemethodes en -materiaal geeft gelukkig aanleiding tot suggesties voor noodzakelijke verbeteringen en aanvullingen.

In de eerste afdeling wordt aandacht besteed aan de huidige stand van de conjunctuurtheorie. Bijzonder instructief zijn de referaten die handelen over de overdracht van de korte-termijnbewegingen via de monetaire sfeer en via de reële economische stromen (hierin krijgt het structurele misschien iets te veel de nadruk). Anderzijds mocht een referaat over het verband (?) inflatie en conjunctuur zeker niet ontbreken.

Afdeling III begint met een grondige analyse van de theorie van de conjunctuurpolitiek, gezien in haar monetaire, budgettaire, prijs- en inkomensfacetten. Hierin worden de verschillende instrumenten van beleid aan een kritisch onderzoek onderworpen, waarbij niet altijd voor de hand liggende besluiten uit de bus komen. De ervaringen met het beleid in België en in andere markt-economische landen wijzen erop dat verbeteringen in het optreden van de overheden kunnen bijdragen tot een afzwakking van de schommelingen. Maar voor de huidige periode worden toch vraagtekens geplaatst.

De vierde afdeling, die aan het geheel werd toegevoegd, bleek noodzakelijk om de plaats van de onderneming in het conjunctuurfenomeen te onderzoeken. Opmerkelijk is dat in West-Europa dit onderwerp geen aandacht blijkt te hebben getrokken en dat de behandeling in de VS ook niet „diepgaand” is geweest.

Tijdens het Congres zal Prof. Dr. A. Coppel de openingsrede: „Conjunctuur: kennen en kunnen” houden, terwijl de voorzitter rector Prof. Dr. A. Devreker, de synthese zal maken en Prof. Dr. R. Vandeputte de slotrede zal uitspreken.

# Oproep aan bedrijfsverenigingen: bevorder concurrerend samenwerken van uw leden!

DRS. C. A. M. MUL

*De huidige werkloosheid voor een groot deel van structurele aard. Ze kan onder meer worden bestreden door een „concurrerende samenwerking” van het bedrijfsleven in bedrijfsverband, aldus Drs. C. A. M. Mul, secretaris van de Commissie Opvoering Produktiviteit (COP) van de SER. In dit artikel maakt hij duidelijk waarom een dergelijke samenwerking noodzakelijk is. Dit idee werd eerder door de COP gelanceerd in haar basisplan voor de ontwikkeling van een sectoraal informatiemechanisme. Dit mechanisme moet een gezonde ontwikkeling van het bedrijfsleven bevorderen door het voorkomen van enerzijds afbraak van bedrijven en kapitaalvernietiging en anderzijds het bevriezen van bestaande posities door middel van kartelachtige afspraken.*

## Ter inleiding

Nu de werkloosheid in sterke mate structureel bepaald blijkt te zijn, kan niet langer worden volstaan met aanpassingsmaatregelen op het vlak van het arbeidsaanbod, maar dient ook de vraag naar arbeidskrachten voor beïnvloeding in aanmerking te komen. Om die reden wordt door de Raad voor de Arbeidsmarkt dan ook in een in januari uitgebracht advies ervoor gepleit, dat naast een arbeidsvoorzieningsbeleid door de overheid ook een actief werkgelegenheidsbeleid tot ontwikkeling wordt gebracht, e.e.a. op de juiste wijze met elkaar gecombineerd en te zamen met maatregelen op andere gebieden van het overheidsbeleid een samenhangend geheel vormend. Daarbij komt de vraag aan de orde, op welke wijze het samenspel van de overheid met het bedrijfsleven is gedacht, met name toegespitst op de problematiek van de investeringen.

Daarover wordt verschillend gedacht door de sociale partners. Zo wordt door de vakbeweging aangedrongen op een sterke greep van de overheid op de particuliere investeringen, met onder meer als argumentatie dat onder de hedendaagse omstandigheden het vrije marktspel van de ondernemingen onvoldoende ordening en ontwikkeling brengt in de economische bedrijvigheid.

De consequentie daarvan is echter dat om der wille van de regulering de vernieuwingsdrang van de ondernemingen in belangrijke mate aan banden wordt gelegd. Het laat zich aanzien dat wij daarmee in onze gecompliceerde maatschappij alleen maar verder van huis komen.

Om die reden wordt door ondernemersorganisaties slechts een globaal stimuleringsbeleid van de overheid bepleit. Dit pleidooi van ondernemerszijde kan evenwel pas werkelijk hard worden gemaakt wanneer de ondernemers de onmiskenbaar uit de hand lopende ordening van produktieactiviteiten zelf weten te reguleren. En wel op een zodanige wijze dat — hoe paradoxaal dat op het eerste gehoor ook moge klinken — ondernemers dat ervaren als een verruiming van hun manoeuvreerruimte en daarmee van hun ontwikkelingsmogelijkheden, met alle positieve effecten vanden voor de werkgelegenheid. Dit brengt ons op de problematiek van de organisatie-ontwikkeling in bedrijfstakverband (sectorale „veranderingskunde”) en de rol die de bedrijfstakorganisaties daarbij als „professionele begeleider” kunnen vervullen.

## Ontregeld marktverkeer

Opvoering van de werkgelegenheid veronderstelt niet alleen een inspirerend en met name op verbetering van de rendementspositie van bedrijven gericht overheidsbeleid, maar stelt ook eisen aan de ondernemers zelve. Ik doel daarbij op hetgeen door Prof. Dr. J. Pen in een artikel voor *MAB* als de ontregeling van de communicatie op de grondslag van het prijzenstelsel werd aangeduid 1). Meer in het bijzonder maakt Pen nog eens duidelijk dat:

- naarmate het goederen- (en diensten-)pakket door produktendifferentiatie minder homogeen wordt en de concurrentie daarmee een meer monopolistisch karakter krijgt;
- de maatschappelijke kosten van overwegende betekenis worden;
- produkten en productieprocessen onder invloed van technologische ontwikkelingen aan sterke veranderingen onderhevig zijn;
- de doorzichtigheid van de markt ten gevolge van een zich voortdurend wijzigend koopgedrag van de consument beduidend afneemt,

de regulering van vraag en aanbod door middel van het prijs signaal een moeizaam proces wordt met veel onzekerheden en mogelijke verstoringen.

Deze uitgangstelling op het Nederlandse bedrijfsleven projecterend, dreigt m.i. zelfs het gevaar van een permanent ontregeld marktverkeer, omdat de aanbodstructuur onder invloed van mechanisering van de productieprocessen voor een groot aantal sectoren de flexibiliteit gaat missen om zonder al te veel frictie te kunnen reageren op een teruglopende vraag. Immers, door een grotere voorraadvorming in productie-eenheden — het economisch effect van het investeren in machines e.d. — moet de bedrijfspolitiek van ondernemingen er wel op gericht zijn om aan een bepaalde industriële activiteit min of meer duurzaam uitvoering te geven.

Natuurlijk is elke ondernemer technisch wel in staat om zijn productie te verminderen, maar financiële consequenties

1) *MAB*, oktober/november 1969.

zullen hem hiervan ongetwijfeld weerhouden. Sterker nog, ter handhaving van een bevredigende liquiditeitspositie — de strohalm van vele bedrijven in nood — zal menige ondernemer zelfs uitzien naar mogelijkheden om in kwantitatieve zin tot een vergroting in plaats van een verkleining van zijn afzet te komen. Door marginaal calculeren, handlichting met condities en andere praktijken krijgt op die wijze het concurrentiepatroon vreemde trekken, hetgeen Prof. Knol er onlangs toe bracht om op een vergadering van de Noordelijke Vereniging van Wegenbouwers te spreken van „de verloederende concurrentieverhoudingen”. Wat milder zou ik willen stellen: zonder concurrentie geen vernieuwing, maar bij excessieve concurrentie regelrechte afbraak en kapitaalvernietiging.

### **Van ongebreidelde naar beheerste concurrentie**

Hoe begrijpelijk zo'n ongebreidelde concurrentiedrift van ondernemers bij een stagnerende afzet ook moge zijn, ze ondermijnt alleen maar de eigen positie en staat verder een effectieve herstructurering van het aanbod in de weg. Immers, een verminderd exploitatieresultaat leidt geleidelijk aan tot vermogensintering en daling van de kredietwaardigheid. De daaruit voortvloeiende onmogelijkheid om de nodige vervangingsinvesteringen te plegen, heeft weer verdere veroudering van het produktie-apparaat ten gevolge, waardoor de kosten nog hoger oplopen en de bedrijfsresultaten nog meer verslechteren.

Daarmee zijn die ondernemingen in een vicieuze cirkel beland, die bij onbelemmerde voortgang moet leiden tot financiële uitholling van gehele sectoren en daarmee uiteindelijk tot vernietiging van veel werkgelegenheid en kapitaal. Een zodanig proces voltrekt zich in een aantal sectoren van het Nederlandse bedrijfsleven al vele jaren, met als sprekende voorbeelden de massiefkartonindustrie, de textielindustrie, de schoenindustrie en de constructiebedrijven, om van de bouwrijverheid met haar toeleveranciers, de confectie en de frisdrankindustrie maar niet te spreken.

Slechts een ondernemingsbeleid dat erop is gericht de ongebreidelde concurrentie om te buigen tot een beheerst proces, zal in dit verband uitkomst kunnen bieden. „Beheerst proces” moet daarbij niet worden opgevat als een gedrag dat gericht is op het bevriezen van bestaande posities (door kartelachtige afspraken of anderszins), maar veeleer als een vorm van bedrijfsvoering waarbij men zich conformeert aan een door bedrijfsgenoten zelf als een gemeenschappelijke activiteit ontwikkelde branche-conceptie. M.a.w., ondernemers moeten *zich zelf bewust plaatsen in het grote geheel van de branche en daardoor meehelpen die branche door een proces van zelf-regulering te structureren*. Van overheidswege wordt een ontwikkeling in die richting reeds vele jaren gestimuleerd door het entameren van bedrijfstakgewijze structuuronderzoeken. Intussen is in de praktijk gebleken dat het structureren van een branche op basis van zelf-regulering bepaald geen zelf-ontbrandend proces is. Zowel bij de wollenstoffenindustrie als bij de katoen-, rayon- en linnenindustrie — om maar enkele sectoren te noemen — was politieke druk nodig om de betrokken ondernemers tot gemeenschappelijk beraad aan te zetten. En dat is dan pas het begin.

### **Zelf-regulering: een moeilijke zaak**

Dat het proces van zelf-regulering in de praktijk zo moeilijk van de grond komt, vindt zijn oorzaak in het feit dat de ondernemers zich hierbij ten opzichte van elkaar geplaatst zien in een spanningsverhouding van *concurrentie* enerzijds en *samenwerking* anderzijds. Immers, het met elkaar zorgdragen voor een goede ordening van produktie-activiteiten in bedrijfstakverband veronderstelt in feite de bereidheid van ondernemers om onder concurrerende verhoudingen hun

bedrijfspolitiek van elkaar afhankelijk te stellen, hetgeen zakelijke collegialiteit een eerste vereiste doet zijn. Als zodanig zijn de in de organisatie-sociologie gebruikte begrippen 2)

- *sociale afhankelijkheid*, in de zin van de „feitelijke betrokkenheid op de ander” (en dat niet ter wille van medemenselijkheid, maar om reden van functionele noodzakelijkheid) en

- *individuatie* in de zin van „gerichtheid op je zelf” (en dat niet op grond van egoïsme, maar om redenen van zelfontplooiing),

zeer zeker ook op de „interne verhoudingen” binnen een bedrijfstak van toepassing.

Deze sectorale afhankelijkheid naast de zelfontplooiing worden door bedrijven in bedrijfstakverband ook wel als zodanig onderkend, maar overwegend gehanteerd in een elkaar uitsluitend en dus volgtijdelijk verband. Meer in het bijzonder kan worden gesteld, dat het gedrag van ondernemers er normaliter op gericht is elkaar buiten te sluiten, tot het moment waarop er duurzaam van slechte bedrijfsresultaten sprake is. Men opteert dan uit nood voor samenwerking, maar doorgaans is het dan al te laat om zonder brokken uit de problemen te komen. (Zei Liefmann niet eens dat „Kartelle sind Kinder der Not”).

Als recent voorbeeld van een dergelijke handelwijze moge in dit verband de frisdrankindustrie dienen, die na jarenlange ondermijnende concurrentie — in sommige gevallen werd geleverd tot 20% onder de kostprijs — thans op de rand van de afgrond (het kon niet later) het initiatief genomen heeft om met elkaar tot een „zelfbeschermingsplan” te komen, in de vorm van een of andere quote-regeling. Nog afgezien van het feit dat een dergelijke vorm van produktie-regulering bij de overheid alleen maar op weerstand kan stuiten, is zo'n regeling voor de ondernemers zelf ook niet bijster gelukkig. Men bevriest daardoor namelijk de bestaande posities, terwijl de herstructurering van produktie-activiteiten juist een hoge mate van beweeglijkheid veronderstelt. De tijd van eenmalige aanpassingen aan een veranderende situatie is duidelijk voorbij; verandering is een orde op zich zelf geworden. Het ligt daarom veel meer voor de hand om de oplossing van dergelijke structuurproblemen niet te zoeken in allerlei technische ingrepen, maar veeleer in een aanpak waarbij onder behoud van de concurrentie als dynamiserend element de ordening van produktie-activiteiten wordt gerealiseerd door een op samenwerking gebaseerd proces van „organisatie-ontwikkeling”.

### **Bewerkstelligen van een organisatie-ontwikkelingsproces in bedrijfstakverband**

In de wetenschap dat de bestaansmogelijkheden van het individuele bedrijf naast slagvaardig management in belangrijke mate worden bepaald door de functionele opbouw van de sector waarvan het betreffende bedrijf deel uitmaakt, zal iedere onderneming er belang bij hebben om te pogen door een gemeenschappelijke inspanning die opbouw onder controle te houden. Dit geldt niet alleen voor slecht renderende bedrijfstakken. Deze regel is ongetwijfeld van toepassing voor het gehele bedrijfsleven. In algemene zin gesteld moet in bedrijfstakverband voorkomen worden dat ondernemingen naar „functieverrichting” te dicht op elkaar gedrukt zitten. Onder die omstandigheden zal de concurrentie namelijk vanwege de geringe manoeuvreerruimte bijzonder heftig worden en zullen de expansiemogelijkheden dienovereenkomstig zeer beperkt zijn. Wanneer in een dergelijke situatie een sector wordt geconfronteerd met voor ons bedrijfsleven zo bekende zaken als stijgende loon- en energiekosten en een stagnerende vraag, dan moet dat wel leiden tot

2) Zie Dr. C. J. Zwart, *Gericht veranderen van organisaties*.

ontwrichting van het economisch verkeer. *Vandaar het pleidooi om ondernemers in bedrijfstakverband gezamenlijk zorg te doen dragen voor een evenwichtige interne arbeidsverdeling binnen de eigen bedrijfstak.* Met name dienen in een sector zodanige functionele verbanden te worden bevorderd, dat de ontplooiingsmogelijkheden van ieder individueel bedrijf maximaal tot hun recht komen. M.a.w., de structuur van de branche dient te beantwoorden aan de vernieuwingsdrang welke elke onderneming in zich heeft, althans dient te hebben.

In deze opvatting is een sector niet langer een los verband van bedrijven met eenzelfde produktie-technologie of met gelijksoortige eindprodukten, maar is de bedrijfstak te beschouwen als een organisatie op zich zelf of beter als een systeem in de zin van „eine geordnete Gesamtheit von Elementen, zwischen denen irgendwelche Beziehungen bestehen” (definitie van Ulrich in *Die Unternehmung als produktives soziales System*).

Het zal daarbij duidelijk zijn, dat structurering van die verbanden geen eenmalige actie kan zijn. Er is namelijk in de omgevingswereld van een sector onder invloed van een veelheid van ontwikkelingen sprake van een voortdurend veranderingsproces en als gevolg daarvan zullen binnen die sector steeds nieuwe vormen van samenhang moeten worden geschapen. Dit betekent zoveel dat sectoren zich enerzijds moeten vernieuwen, anderzijds structureren en daarmee stabiliseren om van gerealiseerde vernieuwing maximaal profijt te kunnen trekken. Het gaat dus om processen van dynamisering en structurering, die ertoe dwingen om *naast de concurrentie als dynamiserende kracht de samenwerking als ordenende kracht te introduceren*. Deze combinatie van krachten laat zich vanwege de ingebouwde polariteit slechts hanteren in het kader van een „leerstrategie” waarbij door een voortdurend proces van informatie, communicatie en confrontatie branchegenoten in een gemeenschappelijke activiteit hun problemen ontdekken en oplossen.

Dit brengt mij op het terrein van de „organisatie-ontwikkeling” (OO) zoals dat de laatste jaren voor micro-systemen (bedrijven) tot ontwikkeling is gebracht en waarvan de principes zich m.i. met veel kans op succes voor sectoren laten „vertalen”. Zulks te meer omdat in dergelijke meso-systemen de hiërarchische verbanden ontbreken die veelal voor het welslagen van OO-activiteiten in bedrijven een struikelblok blijken te zijn. Kort samengevat liggen aan OO-activiteiten in ondernemingsverband onder meer de volgende gedachten ten grondslag:

- de veelheid en snelheid van ontwikkeling in het maatschappelijk en economisch verkeer dwingt de onderneming ertoe om haar organisatie in een voortdurend proces aan de veranderende omstandigheden aan te passen, waarbij het management vanwege de complexiteit van dit proces niet kan teruggrijpen op reeds eerder beproefde oplossingen, maar door middel van een leerproces steeds tot een min of meer unieke aanpak moet komen: dus „learning by doing”;
- dat leerproces zal zich doorgaans voltrekken onder verhoudingen, waarbij tussen organisatie en individuele medewerkers als ook tussen de individuele medewerkers onderling verschillende — en dus ook uiteenlopende — belangen worden nagestreefd; het is vanwege dit spanningsveld dat in dat leerproces de grootst mogelijke openheid moet worden betracht op het vlak van de informatie, communicatie en confrontatie, ten einde langs deze weg de manoeuvreerruimte zichtbaar te maken waarbinnen de voor alle partijen meest bevredigende — zo u wilt optimale — oplossing is gelegen voor het organisatievraagstuk zoals dat op een gegeven moment aan de orde is;
- het vinden van die bevredigende oplossing niet mogelijk is door een improviserend gedrag, maar door een gericht handelen onder formulering van gemeenschappelijke doelstellingen, hetgeen noopt tot een systematische benadering

met inschakeling veelal van een deskundige begeleider in de rol van „change-agent”.

Geprojecteerd op een sector betekent dit: het tot ontwikkeling brengen van een continu proces van „collectief zoeken” naar de vorm waarin een bedrijfstak optimaal in een veranderende omgeving kan (blijven) functioneren door:

- a. een voortdurende evaluatie van haar taakvervulling en de samenhang die daarbij valt te onderkennen;
  - b. het ontwikkelen en in de tijd regelmatig bijstellen van een branche-conceptie in de zin van een sectorperspectief dat ondernemers met elkaar in een gemeenschappelijke activiteit willen nastreven;
  - c. het opstellen van een „veranderingsstrategie” op basis van de confrontatie van de gewenste branche-conceptie (b) met de huidige constellatie (a);
- een en ander met de uitdrukkelijke bedoeling de identiteit en daarmee de unieke functie van elke onderneming — groot of klein — maximaal tot haar recht te laten komen.

### **Bedrijfstakvereniging als professionele begeleider met sectoraal informatiebureau als voedingscentrum**

Het lijkt geen twijfel dat bovengeschetst proces tussen ondernemingen moeilijk op eigen kracht op gang kan komen. Daarvoor zijn niet alleen de relaties tussen ondernemingen veelal te zeer verstarde, maar is ook het proces te gecompliceerd. Vanwege het concurrentiegedrag ontstaat namelijk een spanningsverhouding, waarbij begeleidende hulp van buiten nodig is om daarin openingen te vinden voor een onderlinge beleidsafstemming. Gelet op het permanente karakter van deze activiteit en voorts in overweging nemende dat een goede uitvoering van deze taak grondige kennis van en nauwe betrokkenheid bij de branche in kwestie veronderstelt, verdient het aanbeveling deze interveniërende functie te institutionaliseren binnen de sector waarbij de bedrijfstakvereniging de meest aangewezen organisatie lijkt om haar op zich te nemen. Die hulpverlening van de bedrijfstakvereniging moet zich daarbij niet alleen bepalen tot op „Seelenmassage” gerichte bemiddeling, maar dient zich ook en zelfs in de eerste plaats uit te strekken tot het indringend — en daarmee beïnvloedend — informeren van branchegenoten over de bestaande structuur in de bedrijfstak en de ontwikkeling die hierop inspelen opdat de ondernemingen in een proces van communicatie en confrontatie kunnen komen tot de zo noodzakelijke veranderingsprocessen.

Daartoe dient de als „change-agent” optredende bedrijfstakvereniging de beschikking te hebben over grondmateriaal dat up to date is en daarin ligt dan de aansluiting met de door de Commissie Opvoering Produktiviteit bepleite aanpak om in bedrijfstakverband te komen tot een opzet van een z.g. „informatiebureau” 3). Meer in het bijzonder staat daarbij de COP een sectoraal instituut voor ogen, dat zich voor de branche als geheel professioneel gaat bezighouden met het verzamelen, analyseren en interpreteren van de nodige gegevens en wel op grond van de volgende hoofdactiviteiten:

- de hantering van een zowel op verkenningen van het Centraal Planbureau als op de beheerssystemen van de individuele bedrijven aansluiting gevende signaleringsmethodiek, waardoor het voor de sector mogelijk wordt bij voortdurend „de vinger op de pols te houden”;
- het initiëren van aanvullende studies om de gevolgen van de gesignaleerde externe en interne ontwikkelingen voor de ontplooiingsmogelijkheden van de sector in het algemeen te onderzoeken en in het bijzonder na te gaan wat deze betekenen voor de concurrentiepositie van bedrijven;
- het opstellen van prognoses, onder formulering van aan-

3) Zie *Structurele vernieuwing in sectoraal verband*, Den Haag, 1972.

# De dynamiek van de stagnatie of de actualiteit van Colbert

MR. DRS. C. A. DE FEYTER

*Volgens de theorie der internationale economische betrekkingen zal elke regio zich specialiseren op de voortbrenging van de goederen waarvoor die produktiefactoren zijn vereist die in de betrokken regio relatief het minst schaars zijn. Dat een dergelijke specialisatie evenwel niet probleemloos verloopt, beschrijft Mr. Drs. C. A. de Feyter, wetenschappelijk medewerker bij de Interfaculteit Bedrijfskunde te Delft, in dit artikel. Vooral nu de economische structuur snel verandert, dienen we zijns inziens snel over de nodige informatie te beschikken om een optimale specialisatie te kunnen verwezenlijken. Een tijdige signalering en interpretatie van veranderingen in de economische structuur is zelfs een goed verweer tegen de steeds weer opkomende tendens tot autarkie.*

De thans beëindigde luchtvaartonderhandelingen tussen delegaties van Nederland en van de Verenigde Staten, bepalen weer eens de gedachten bij een verschijnsel dat van groot belang is voor het beleid van individuele organisaties. Het bedoelde verschijnsel is dat van de mondiale arbeidsverdeling: theoretisch wordt aangenomen dat deze verdeling tot stand komt dank zij relatieve schaarsteverschillen in de voorraad produktiefactoren. Beschikt een land, of een bepaalde regio binnen een land, over een zodanig grote voorraad produktiefactoren, dat relatief gesproken een prijsvoordeel ontstaat ten opzichte van andere landen of regio's, dan is het plausibel om te veronderstellen dat de economische activiteit der ingezetenen zich richt op het toucheren van dat prijsvoordeel.

De organisatie der bedrijvigheid zal dan ook gekenmerkt zijn door specialisatie op al die gebieden waarop het relatieve voordeel te realiseren is. Voor andere gebieden geldt uiteraard hetzelfde. De ingezetenen zullen dus afzien van de voortbrenging van goederen die elders, gezien de gunstiger produktievoorwaarden, goedkoper („economischer”) kunnen worden voortgebracht en zich specialiseren in al die soorten activiteiten die zij, in vergelijking met anderen goedkoper kunnen verrichten.

De theorie der internationale economische betrekkingen legt sterk de nadruk op de mondiale arbeidsverdeling die hieruit idealiter kan resulteren: elke regio specialiseert zich op de voortbrenging van de goederen waarvoor juist die produktiefactoren vereist zijn, die in de betrokken regio relatief het minst schaars zijn.

Voor het vervolg afziend van de nogal eens ideologisch geladen discussies die rondom dit thema worden verweven, wordt de aandacht bepaald bij een tweetal aspecten die gezien de actualiteit interessant zijn en nog vrij weinig belangstelling hebben ondervonden van de zijde der theoretici. Het eerste aspect is, dat de structuur der bedrijvigheid in een bepaalde regio de karakteristiek krijgt van de langzamerhand gezochte specialisatie. Dit moge blijken uit het verschil tussen de mijnstreek, Twente en het Europoortgebied, waar een steeds verschillende industriële traditie is opgebouwd rondom het type bedrijvigheid waarin werd gespecialiseerd. Overigens denke men ook aan het gebied, van 's-Gravenhage waarin een ambtelijke specialisatie is ontstaan. Ook internationaal ziet men deze specialisatie: van oudsher is het grondstof-arme Nederland gespecialiseerd in internationale dienstverlening; handel, transitoverkeer, transport enz. en de daarmee samenhangende veredelingsindustrie, het bestuurlijk apparaat en ook de internationale administratie.

## Communicatie

De kracht van dit type specialisatie blijkt vooral, wanneer dank zij de moderne transportmiddelen en de vooruitgang der mondiale communicatiemogelijkheden, deze specialisatie nog eens een extra-impuls krijgt: de hier te lande bestaande ervaring op het terrein der internationale dienstverlening komt uitstekend van pas en wordt geëffectueerd in de vestiging van bijvoorbeeld multinationale ondernemingen en wereldhandelscentra in ons land.

Als eerste conclusie mag dus gesteld worden, dat de intensivering der internationale contacten een verdergaande specialisatie der nationale staten mogelijk maakt, die simultaan de typisch Nederlandse specialisatie der internationale dienstverlening nieuwe kansen biedt.

Alvorens over te gaan op het tweede aspect, dient nu eerst gewezen te worden op de gevolgen van de verhoogde internationale communicatie — met als gevolg een hogere mate van specialisatie — voor dat deel der Nederlandse be-

bevelingen voor (groepen van) bedrijven en eventueel voor de centrale en/of regionale overheid;

- het meten van het effect van de aanbevelingen en wel door middel van de signaleringsmethodiek.

In het voorgaande wordt met het bewerkstelligen van een „organisatie-ontwikkelingsproces” in bedrijfstakverband niet meer, maar ook niet minder beoogd dan te komen tot een beter functionerende sector, zowel wat haar interne processen als haar interactie met haar omgeving betreft. Ik hoop dat deze doelstelling legitiem genoeg is om bedrijfstakverenigingen ertoe te brengen de functie van „change-agent” heel expliciet op zich te nemen.

C. A. M. Mul

drijvigheid dat een ambachtelijk verleden heeft en als zodanig weinig te maken heeft met de typisch Nederlandse specialisatie. De verbetering der transportmiddelen heeft bijv. nare consequenties voor de textielindustrie, de leerindustrie en sommige onderdelen van de landbouw. Deze en soortgelijke sectoren voorzagen voorheen in de nationale behoeften aan de door hen vervaardigde produkten, terwijl ze thans niet meer met succes kunnen concurreren met de zustersectoren in het buitenland die hun eindprodukten voortbrengen onder gunstiger produktievoorwaarden, met als gevolg specialisatie.

Zolang de transporten van deze goederen nog te duur zijn en zolang we van het bestaan van betere of goedkopere concurrerende goederen nog niets afweten, kunnen de nationale industrieën nog voortgaan met hun activiteiten. Zodra echter de moderne communicatie beter inzicht verschaft in specialisatiemogelijkheden en de transportkosten niet meer doorslaggevend zijn voor het voeren van succesvolle concurrentiestrijd, is de rust van het relatieve isolement abrupt voorbij. Het voortbestaan van deze sectoren is dan met name afhankelijk van de managementcapaciteiten om het bestaande potentieel in te zetten op zeer specialistische deelmarkten waarop een voorsprong op concurrenten verworven kan worden ter zake van bijv. service, kwaliteit, goede smaak, distributiemogelijkheden enz. Vaak is het probleem echter, dat in deze sectoren de managers de nazaten zijn van de families die het bedrijf in betrekkelijk isolement hebben opgericht.

### Flexibiliteit

Het tweede aspect dat in de theorie evenmin uitvoerig is behandeld, is dat van flexibiliteit der industriële bedrijvigheid. Nieuwe technologische mogelijkheden creëren nieuwe specialisatiekansen en nieuwe markten. Men kan zich dus afvragen hoe groot het vermogen der ingezetenen van een bepaald land of regio is om de dank zij vroegere specialisatiemogelijkheden tot stand gekomen infrastructuur der bedrijvigheid, te wijzigen zodra de nieuwe kansen zich voordoen.

In het algemeen kan worden gesteld, dat de neiging om de bestaande structuur in stand te houden sterker is dan de ondernemingslust om naar nieuwe kansen uit te zien. Helaas spelen de nationale overheden hierbij een grote rol: zij missen blijkbaar de overtuigingskracht om verbeteringen op lange termijn te stellen tegenover de eisen op overheidssteun van in het nauw geraakte sectoren. Tegelijkertijd blijven de betrokken ondernemers het antwoord schuldig op de dwingende vraag of ze kans zien hun produktiepotentieel, hun technische kennis en hun talenten in te zetten op gebieden waarop ze een geheel nieuwe of tenminste hernieuwde „distinctive competence” kunnen verwerven. Blijkbaar wordt nogal eens een gedragslijn geprefereerd waarbij de strijdbijl der onderlinge concurrentie wordt begraven en men aldus eendrachtig aanklopt bij de overheid.

Dit verschijnsel zou men nu stagnatie kunnen noemen: de bestaande structuur — of een deel daarvan — wordt onder druk van met name het werkgelegenheidsargument geconserveerd en de ogen worden gesloten voor de kansen op hernieuwd floreren dank zij nieuwe specialisatiemogelijkheden.

Het bovenstaande leidt tot de volgende onderverdeling in sectoren der nationale bedrijvigheid:

- a. sectoren die profiteren van de typisch Nederlandse specialisatie in de internationale bedrijvigheid;
- b. sectoren die stagneren dank zij een te geringe flexibiliteit om in te spelen op nieuwe specialisatiemogelijkheden;
- c. sectoren wier functioneren relatief onafhankelijk is van specialisatieveranderingen; zij concentreren zich op de nationale markt, bijv. de kruideniersbranche, of, in het algemeen, de dienstverlenende sector.

### Solide structuur

Indachtig het voorgaande kan men zich nu afvragen wat de kabinetsleden Den Uyl en Lubbers onlangs bedoelden toen ze onafhankelijk van elkaar publiekelijk verklaarden vertrouwen te stellen in de solide structuur van het Nederlandse bedrijfsleven. Dat zou alleen dan een geldige uitspraak zijn, indien de nationale bedrijvigheid gericht was op de gebieden waarop ze, strategisch gesproken, de beste ontwikkelingsmogelijkheden heeft: in of complementair aan de typisch Nederlandse specialisatie van internationale dienstverlening. Dit is evenwel geenszins het geval: we hebben op dit ogenblik meer met het stagnatieverschijnsel te maken.

Het bovenstaande houdt evenwel niet in, dat de overheid door middel van de industriepolitiek en het structuurbeleid deze specifieke gerichtheid moet organiseren. Daarvoor mist ze het apparaat, nog daargelaten het probleem dat dan ook de economische orde fundamenteel zou moeten worden veranderd.

Een „solide structuur” is naar het me voorkomt dan ook een zodanige, waarin specialisatiemogelijkheden en stagnatiebedreigingen tijdig kunnen worden gesignaleerd en waarin de flexibiliteit kan worden opgebracht om de bedrijvigheid te reorganiseren als dat nodig is. Op het ogenblik heeft ons land noch de beschikking over een daarvoor toereikend informatie-mechanisme noch over voldoende flexibiliteit. Informatie over specialisatiemogelijkheden is bijvoorbeeld bij de op internationale markten opererende ondernemingen wel beschikbaar, maar wordt onvoldoende gebruikt door ondernemingen in andere sectoren.

De flexibiliteit ter zake van de inzetbaarheid van bestaand potentieel op nieuwe markten is naar het schijnt evenmin erg hoog: hoe vaak immers moet de overheid stagnerende sectoren niet bijspringen, waarbij ze op 't ogenblik nog niet veel meer doet dan reorganisatie van de sector — bijv. fusiestimulering — zonder dat enigszins vaststaat dat hiermee ook op lange termijn een goede oplossing is gevonden? De „sanering” is dan een bestending der stagnerende status quo, weliswaar met een wat ander gezicht, maar even wankel als voorheen. Dit beleid mag uit hoofde van een beleid gericht op handhaving der werkgelegenheid acceptabel zijn, maar is het wel zo noodzakelijk dat steeds de bestaande werkgelegenheid gehandhaafd blijft?

### Informatie

Veel aantrekkelijker lijkt het om de tendensen die tot stagnatie leiden direct te dynamiseren in plaats van te conserveren. Dit zou bijvoorbeeld kunnen gebeuren door middel van kredieten voor marktonderzoek, opleidings- en herscholingsprogramma's en investeringen. Dan is evenwel vereist, dat alle sociale partners daarbij betrokken worden en tevens dat de structuur van onze nationale bedrijvigheid verrijkt wordt met een informatievergarrings- en -uitwisselingsinstituut.

In dit verband verdient de suggestie die Ter Heide onlangs deed in zijn oratie de volle aandacht: hij bepleitte een Wetenschappelijke Raad voor het Ondernemingsbeleid, waarin deze signaleringsfunctie ondergebracht zou kunnen worden. Het belang van dit type herstructurering moge, ten overvloede, duidelijk zijn als men bedenkt, dat de Nederlandse economie zozeer afhankelijk is van buitenlandse ontwikkelingen. We hoeven daarom bepaald niet treurig te zijn of hulpeloos, integendeel. De Nederlandse bedrijvigheid is steeds goed afgestemd geweest op het buitenland, en ontleende daaraan juist zijn grote kracht. Nu de ontwikkelingen elkaar sneller en veelal ook radicaler opvolgen, dienen we ons met name daarop in te stellen.

De wijze waarop bijvoorbeeld de KLM zich heeft gespecialiseerd, is daarvan een voorbeeld. Dat nu, als gevolg van stagnatie in de concurrerende Amerikaanse sector en op



# Energiebeleid en tarieven van gas en elektriciteit

DRS. J. P. VAN DEN BERG

*Vaak wordt beweerd dat progressieve tarieven voor gas en elektriciteit: a. een effectief middel zijn om tot energiebesparing te komen; b. een bijdrage tot een gelijkmatiger inkomensverdeling leveren; c. gemakkelijk uitvoerbaar zijn. Dit alles blijkt evenwel volgens de auteur van dit artikel, directeur gasverkoop van de NV Nederlandse Gasunie, niet waar te zijn. Progressieve tarieven bevorderen geenszins de energiebesparing en kunnen tot grote onrechtvaardigheden leiden, aldus de auteur.*

In vrijwel alle discussies over energieverbruik en mogelijkheden tot beperking hiervan komt het vraagstuk van de tarievenpolitiek voor gas en elektriciteit naar voren. Heel frequent wordt de stelling geponeerd dat zogenaamde progressieve tarieven moeten worden ingevoerd om tot een effectieve bezuiniging te komen. Progressieve tarieven houden in dat de prijs boven een zekere basishoeveelheid sterk stijgt, waardoor degenen, die te royaal met energie omspringen, dit ook duidelijk op hun rekening terugvinden, of — omgekeerd — geredeneerd — dat het zuinig omspringen met energie als het ware wordt beloond.

Daarnaast heerst in brede kring de mening dat progressieve tarieven een bijdrage zouden kunnen leveren tot inkomensnivellering. De redenering luidt dan dat mensen met hoge inkomens meer gas en elektriciteit verbruiken dan mensen met lage inkomens. Indien de hoge inkomens in de progressieve tarieven zouden vallen en de lage inkomens niet, zou automatisch een verdere nivellering van het besteedbare inkomen buiten de fiscale sfeer plaatsvinden.

grond van nationalistische motieven een belemmering voor verdere ontplooiing van de KLM (en toeleverende diensten!) is ontstaan, is jammer, maar was niettemin enigszins te voorzien. De Nederlandse specialisatie in internationale dienstverlening heeft, al van oudsher te maken gehad met de irritatie van autarkie-nastrevende buurlanden. Colbert — de minister van Financiën van Lodewijk XIV van Frankrijk — vond al in de 17e eeuw dat de Nederlandse handelsvloot te groot was voor een zo klein land; de Amerikanen stellen nu dat de KLM niet meer dan een transportonderneming voor 13 mln. Nederlanders is! De Nederlandse positie is dan ook moeilijk los te zien van het fundamentele verschil met die van de meeste andere landen, die over strategische industrieën beschikken (energie bijv.), of over een zo grote thuismarkt, dat de nationale industrie deze in betrekkelijk isolement kan blijven voorzien. Als de schaal waarop de activiteiten plaatsvinden zo toeneemt (jumbo's) dat de thuismarkt te klein wordt, kan de internationale concurrentie het isolement plotseling openbreken.

Het toepassen van progressieve tarieven voor gas en elektriciteit lijkt op het eerste gezicht een eenvoudige zaak, omdat elk huisgezin slechts één leverancier van gas of elektriciteit heeft. Men kan dus niet naar een andere leverancier lopen om elders een tweede goedkope basishoeveelheid te kopen. Overstappen van gas en elektriciteit op alternatieve energievormen, zoals kolen of olie, om de progressie te ontlopen, is in de praktijk geen reële propositie.

In de energiewereld bestaan echter veel bezwaren tegen de navolgende argumenten, die ten gunste van progressieve tarieven worden gebezigd. Deze tarieven zouden:

- a. een effectief middel zijn om tot energiebesparing te komen;
- b. een bijdrage tot een gelijkmatiger inkomensverdeling leveren;
- c. in de praktijk uitvoerbaar zijn zonder dat het systeem tot grote onbillijkheden of administratieve rompslomp leidt.

Aangezien het gemiddelde huisgezin 5 à 6 maal zoveel aardgas rechtstreeks voor verwarming, koken en warmwatervoorziening dan indirect via elektriciteit (verlichting, koken en warmwatervoorziening) verbruikt beperkt onderstaande beschouwing zich tot de aardgas tarieven.

## Energiebesparing

Van de ongeveer 4,2 mln. woningen in Nederland beschikt ca. 90% over een aansluiting op het aardgasnet. Van deze 3,8 mln. woningen gebruikt momenteel rond 90% aardgas voor verwarming; een iets kleiner percentage gebruikt aardgas tevens voor koken en warmwatervoorziening. Hier doet zich al direct een probleem voor. Indien men alleen een progressief tarief voor aardgas zou toepassen, zou overschake-

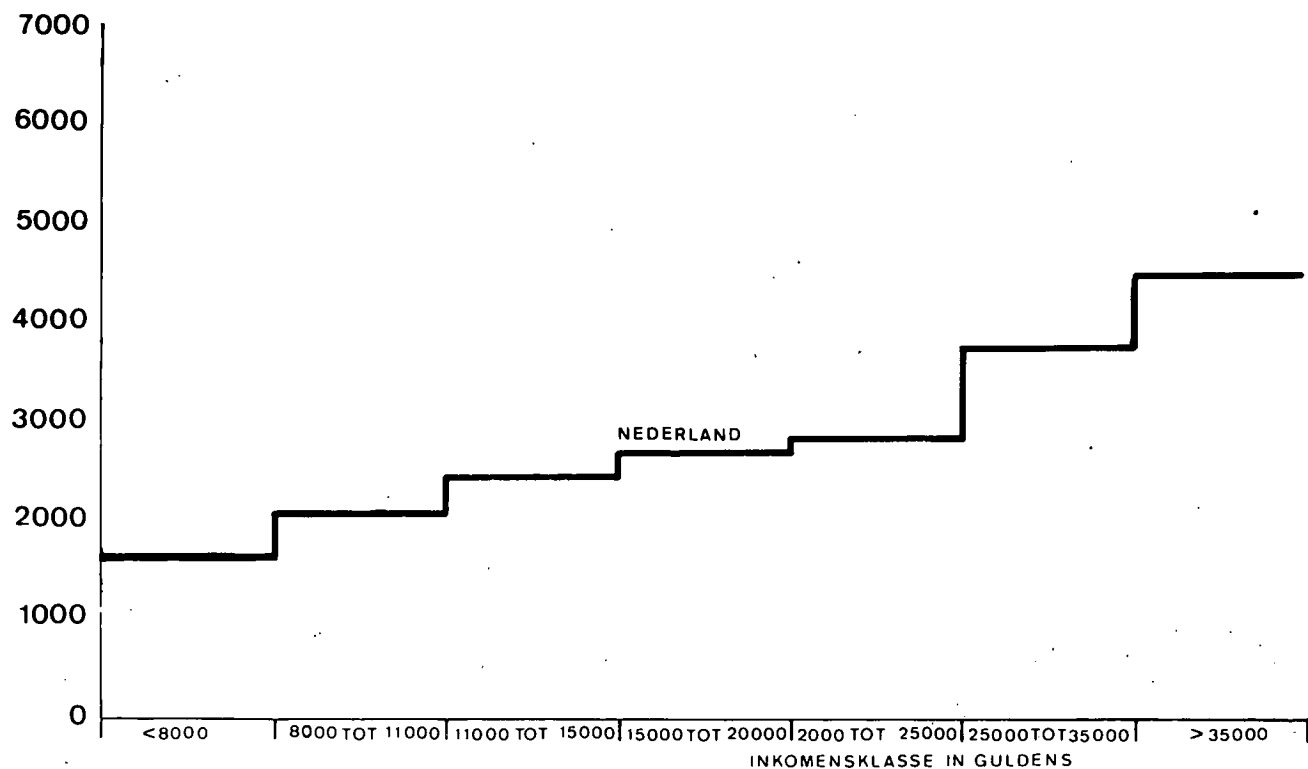
Het is echter ook mogelijk, zoals in casu, dat in het buitenland dezelfde stagnatieverschijnselen zich voordoen als hiervoor beschreven. Er is dan echter één groot verschil: de macht van de VS is dusdanig — precies zoals indertijd van Frankrijk, overigens samen met Engeland — dat van Nederlandse zijde geen verweer mogelijk is en de internationale concurrentie met gebruik van politieke machtsmiddelen duurzaam wordt ontwricht.

Al is hiertegen geen direct verweer mogelijk, denkbaar is wel dat stagnatieverschijnselen in het buitenland tijdig worden signaleerd in sectoren waarbij de internationale dienstverlening betrokken is. Het zijn de verschijnselen als in dit KLM-voorbeeld, die signaleerd en geïnterpreteerd dienen te worden opdat slagvaardig kan worden opgetreden, bijv. door tijdig nieuwe markten te ontwikkelen (zoals overigens — ere wie ere toekomt — ook door de KLM is gedaan)

C. A. de Feyter

Grafiek 1.

GEMIDDELD  
GASVERBRUIK IN M<sup>3</sup>



ling van gas op elektriciteit voor warmwatervoorziening en koken een vrij eenvoudige zaak zijn. Hierdoor zou de progressie (gedeeltelijk) kunnen worden ontlopen zonder dat er sprake van energiebesparing zou zijn. Integendeel, overschakeling van gas op elektriciteit zou ten gevolge van de grote hoeveelheid afvalwarmte bij elektrische centrales tot een toename van het energieverbruik leiden.

Bij degenen, die aardgas voor verwarming toepassen, varieert het verbruik per woning van ca. 1.000 m<sup>3</sup> tot ongeveer 12.000 m<sup>3</sup> per jaar. Uit een studie van het Centraal Bureau voor de Statistiek blijkt dat deze grote variatie met al dan niet zuinig stoken weinig te maken heeft!). Er bestaan grote verschillen in het gemiddelde aardgasverbruik per gezin per provincie. Dit blijkt tevens uit de gemeentelijke verbruikscijfers per aansluiting. Als voorbeeld volgt het jaarverbruik per aansluiting over 1973 (exclusief het zogenaamde grootverbruik) in gebieden met een hoog gemiddeld verbruik per aansluiting:

Beilen	5.250 m <sup>3</sup>
Hardenberg	4.440 m <sup>3</sup>
Hoogeveen	4.210 m <sup>3</sup>
Oldenzaal	4.190 m <sup>3</sup>
Oost-Groningen	3.990 m <sup>3</sup>
Zuid-Limburg	3.990 m <sup>3</sup> (excl. Maastricht)

Daartegenover staan gemiddelde jaarverbruiken per aansluiting in gebieden met een laag gemiddeld verbruik per aansluiting zoals:

Rijswijk	2.660 m <sup>3</sup>
Voorburg	2.600 m <sup>3</sup>
Den Haag	2.520 m <sup>3</sup>
Rotterdam	2.150 m <sup>3</sup>
Amsterdam	1.935 m <sup>3</sup>
Groningen	2.890 m <sup>3</sup>

Deze cijfers illustreren dat, afgezien van klimatologische

factoren, de aard van de bebouwing voor het aardgasverbruik doorslaggevend is. Het valt immers moeilijk aan te nemen dat de bevolking van de eerste groep gemeenten zoveel zorgelozer zou stoken dan de inwoners van de tweede groep.

Indien men landelijk een progressief tarief zou invoeren, waarbij het gas boven bijv. 2.500 m<sup>3</sup> per jaar belangrijk duurder zou zijn dan bij een geringer verbruik, zal dit praktisch geen effect op het energieverbruik van de in steden wonende gezinnen hebben. Het overgrote deel van de bevolking van de meer landelijke gebieden zou dan duidelijk in een straf tarief zitten.

Met andere woorden een progressief gastarief heeft slechts invloed op het verbruik van een willekeurig deel van de bevolking, terwijl het overige deel in het geheel niet zal bezuinigen omdat men ondanks relatief royaal stoken toch niet in het progressieve tarief valt. Een dergelijk systeem werkt derhalve weinig effectief.

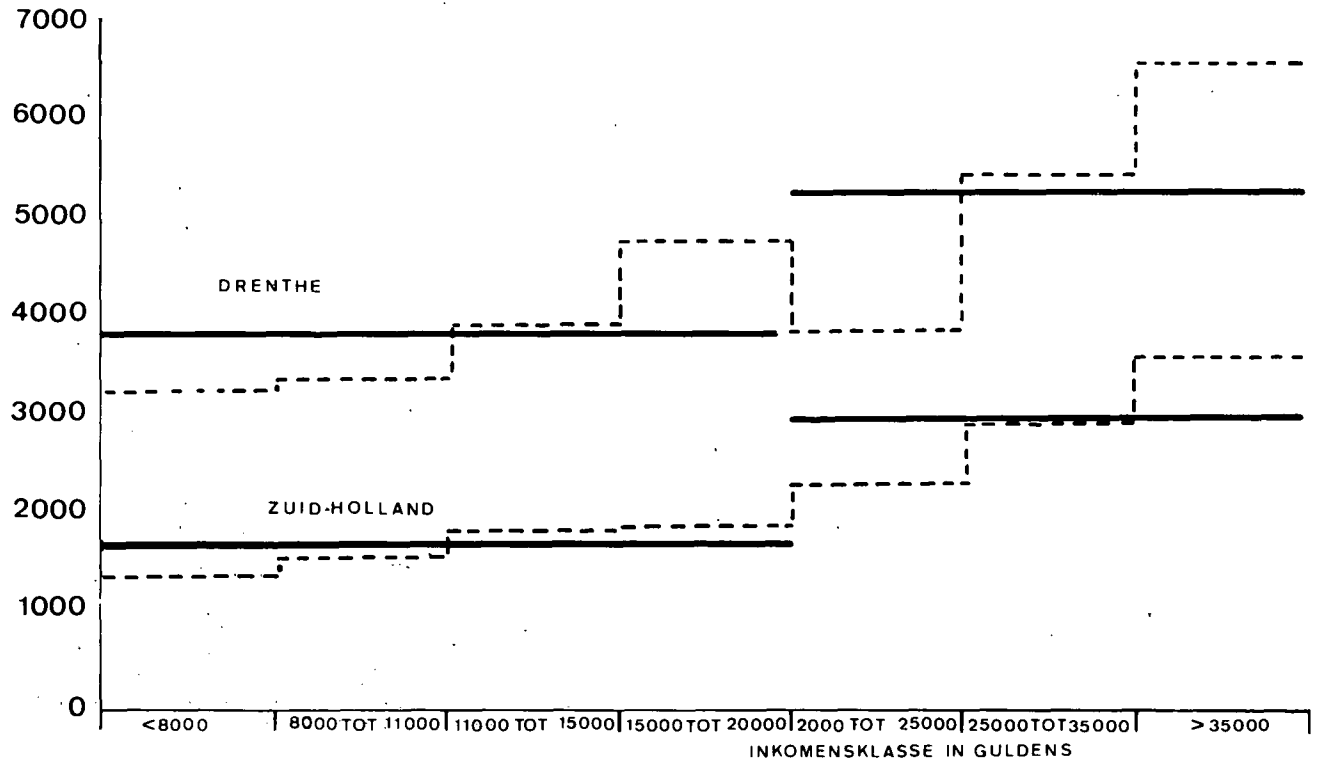
De uitkomsten van het onderzoek van het Centraal Bureau voor de Statistiek, waaruit blijkt dat gezinnen in Drenthe 68% tot 156% meer gas afnemen (zie grafiek 2) dan gezinnen met hetzelfde inkomen in Zuid-Holland, bevestigen deze stelling. De soort van bebouwing — vrijstaande huizen versus flats of compacte bebouwing — en de grootte van het aandeel van de nieuwe huizen (die alle van centrale verwarming zijn voorzien) zijn doorslaggevend voor het gasverbruik. Ook binnen een bepaalde gemeente of zelfs binnen één woningblok treden grote verschillen in energieverbruik op die niets met de grootte van het huis hebben uit te staan.

Warmteberekeningen op basis van praktijkcijfers wijzen uit, dat een boven-hoekflat 30% meer energie gebruikt dan een identieke, maar inpandig gelegen flat. De hoekwoning van een rijtje huizen gebruikt 20% meer dan de tussenwo-

1) CBS, Verband tussen het gasverbruik en het gezinsinkomen, *De Nederlandse energiehuishouding*, nr. 3-4, 1973, blz. 137-147.

Grafiek 2.

GEMIDDELD  
GASVERBRUIK IN M<sup>3</sup>



ning van dezelfde inhoud. Een huis met centrale verwarming gebruikt 50% tot 100% meer dan een huis zonder centrale verwarming. De ligging van de woning ten opzichte van zon en wind spelen ook een wezenlijke rol in het gasverbruik. Daarnaast zijn de gezinsomstandigheden van groot belang. Een werkend echtpaar verbruikt veel minder gas dan een gezin met kinderen of van ouden van dagen.

Wil een systeem van progressieve tarieven effect hebben op het totale verbruik, dan zou een dergelijk tarief rekening moeten houden met alle bovengenoemde factoren.

### Inkomensverdeling

Het Centraal Bureau voor de Statistiek heeft in de zomer van 1974 een onderzoek naar de relatie gasverbruik en gezinsinkomen ingesteld, waarbij de bevolking in een zevental inkomensklassen werd ingedeeld. Zoals uit grafiek 1 blijkt, valt landelijk een redelijke evenredigheid tussen inkomen en gasverbruik waar te nemen, maar regionaal bestaan er grote afwijkingen.

In grafiek 2 wordt het gasverbruik bij de diverse inkomens in de provincie Drenthe vergeleken met het gasverbruik bij overeenkomstige inkomensklassen in Zuid-Holland. Uit deze cijfers blijkt dat in de lagere inkomensklassen (tot f. 20.000 per jaar) in Drenthe gemiddeld 45% meer gas wordt gebruikt dan in de hoge inkomensklassen in Zuid-Holland. De ervaring heeft geleerd, dat de grote verschillen in het gasverbruik per regio veroorzaakt worden door de aard van de woning, de soort bebouwing, en de hoeveelheid nieuwe woningen (die alle met centrale verwarming zijn uitgerust) ten opzichte van het aantal oude woningen. Deze regionale verschillen zijn voor de bewoners een gegeven. Op het platteland zijn vrijwel geen flats, doch alleen vrijstaande woningen beschikbaar. Een nieuwe woningwetwoning is altijd met centrale verwarming uitgerust. Voor de bewoner is dus geen keuze mogelijk.

Hoewel het waar is dat, landelijk gezien, in de hogere inkomensklassen gemiddeld meer aardgas wordt verbruikt (zie grafiek 1) dan in de lagere inkomensklassen als gevolg van het feit dat mensen met hogere inkomens in het algemeen in grotere huizen (meestal met centrale verwarming) wonen, kan men echter niet omgekeerd stellen dat een hoog aardgasverbruik een hoog inkomen zou inhouden. De relatie inkomen en gasverbruik is te gering om als basis van een beleid te dienen 2).

Uit grafiek 2 blijkt dat een landelijk tariefsysteem op basis van progressieve tarieven ertoe zou leiden, dat de lagere inkomensgroepen op het platteland voor een veel groter deel onder de progressie zouden vallen dan de hogere inkomensgroepen in de steden.

Het denivellerend effect van het progressieve tarief wordt nog versterkt door de volgende elementen.

- Nieuwe woningen betekenen in de praktijk hogere huren. Aangezien in alle nieuwe woningen centrale verwarming is geïnstalleerd betekenen progressieve tarieven nog eens een extra vermindering van draagkracht voor deze huurders.
- Kwaliteit van de woningen. Een goed gebouwde woning verbruikt minder gas dan de vergelijkbare goedkope woning.
- Isolatie. Isolatie van bestaande huizen wordt op dit moment vrijwel alleen aangebracht bij eigen woningen. De bewoners hiervan behoren in het algemeen tot de hogere inkomensklassen.

2) De spreiding is dermate groot dat eigenlijk niet meer van een verband mag worden gesproken. Correlatierekening op basis van provinciale gemiddelden (waarin nog een groot stuk spreiding is verdwenen) levert een correlatiecoëfficiënt van 0,786 op. Dat wil zeggen dat meer dan 60% van de variatie in het gemiddeld gasverbruik per inkomensklasse niet wordt verklaard door de variatie in het gemiddeld inkomen per inkomensklasse.

# Herstructurering wetenschappelijk onderwijs

MR. R. J. IN 'T VELD\*

*Bij de Tweede Kamer liggen voorstellen tot herstructurering van het wetenschappelijk onderwijs in de vorm van een wetsontwerp. De voorstellen zijn voorbereid onder verantwoordelijkheid van vier opeenvolgende bewindslieden, aanvankelijk door wijlen Prof. Posthumus, later ten departemente. Het wetsontwerp zelf behelst een algemene richtlijn voor de duur van het universitaire onderwijsprogramma ter hoogte van vier jaar, vergezeld van begeleidende maatregelen zoals een maximale inschrijvingsduur. De herstructurering zou tot stand moeten komen door herprogrammering met vastlegging van de resultaten in het Academisch Statuut. De over dit voorstel in gang zijnde discussie is de laatste tijd sterk toegespitst op de lengte van de cursusduur. Men slaat elkaar tamelijk dogmatisch om de oren (in de trant van: „Het kan wel in vier jaar”; „nee hoor, het kan niet in vier jaar”. „Het moet toch in vier jaar”). De bedoeling van dit artikel is te verduidelijken dat het echte gesprek over ten dele andere elementen zou moeten worden gevoerd en dat daarbij het karakter van het veranderingsproces met de sturing vanuit de regering een belangrijke rol zou moeten spelen. Dit artikel vormt een variant op een uitwerking van gedachten, die in het eindverslag bij het desbetreffende wetsontwerp naar voren zijn gebracht.*

## Doelstellingen van herstructurering

Er bestaat mijns inziens weinig verschil van mening indien men de doelstellingen van de herstructurering als volgt zou omschrijven:

- het totstandbrengen van een (naar de inhoud van de leerstof) gerationaliseerd, op maatschappelijke behoeften afgestemd wetenschappelijk onderwijs;
- het mogelijk maken van verbetering van de doorstroming naar een optimaal opleidingstype, onder meer in de samenhang tussen wetenschappelijk en hoger beroepsopleiding;
- het versterken van de uitdrukkelijke mogelijkheden voor opleiding in wetenschapsbeoefening;
- het totstandbrengen van een verbetering in het rendement van het wetenschappelijk onderwijs (door verhoging van

het aantal afgestudeerden als percentage van het aantal eertijds aangekomen studenten en door verlaging van de gemiddelde werkelijke studieduur);

- het verhogen van de beheersbaarheid van de totale kosten van het wetenschappelijk onderwijs.

Dat kan twee oorzaken hebben: óf de formuleringen zijn zo vaag dat zij zonder werkelijke betekenis zijn óf men is het fundamenteel eens.

Ik kies voor het laatste vermoeden, maar merk daarbij op

\* De auteur is verbonden aan het bestuursapparaat van de Rijksuniversiteit te Leiden; de inhoud van dit artikel komt uitsluitend voor zijn persoonlijke verantwoordelijkheid. Het artikel werd geschreven vóór de verschijning van de nieuwste regeringsvoorstellen.

Dit leidt tot de conclusie dat progressieve tarieven niet de beoogde bijdrage leveren tot een inkomensnivellering.

## Uitvoerbaarheid

Een essentieel bezwaar tegen progressieve tarieven voor aardgas is echter in de toepassing gelegen. In het begin van dit artikel is al gewezen op het alternatief elektriciteit voor koken en warmwatervoorziening, hetgeen betekent dat indien progressieve tarieven voor aardgas worden ingevoerd ook progressieve tarieven voor elektriciteit zouden moeten bestaan.

Een probleem, ook reeds door het Centraal Bureau voor de Statistiek opgemerkt, is dat veel gezinnen gas en elektriciteit niet alleen voor privé-doeleinden gebruiken, maar tevens voor zakelijke doeleinden. Men denke aan middenstanders, vrije beroepsbeoefenaars, kamerverhuurders, boerenbedrijven, werkplaatsen, kortom alle panden die niet uitsluitend voor de huisvesting van een gezin dienen. Zou

men voor al deze gevallen individuele basishoeveelheden willen vaststellen? En hoe regelt men het tarief bij het bezit van een tweede woning; krijgt het gezin dan tweemaal de goedkope basishoeveelheid?

Uit oogpunt van een uniforme behandeling van afnemers zou een progressief tarief rekening moeten houden met de volgende variabelen.

- Het al dan niet hebben van centrale verwarming.
- Aard van de bebouwing (verspreide of compacte ligging).
- Aard van de woning (in pandig of hoekwoning).
- Ligging ten opzichte van zon en wind.
- Aard van het gezin (grootte, leeftijdsopbouw).
- Leeftijd van de bewoners (ouden van dagen, kleine kinderen).
- Privé of niet privé-gebruik.
- Het bezitten van een tweede woning.
- Tenslotte moet voor elk gebouw dat niet of slechts gedeeltelijk door gezinnen wordt bewoond een speciale basishoeveelheid worden vastgesteld.

dat de groep van doeleinden niet zonder innerlijke spanningen is met name omdat de introductie van een bepaald financieel kader grenzen stelt aan de optimalisering van inhoudelijke doeleinden. In andere woorden, de doeleinden zullen nog nader tegen elkaar moeten worden afgewogen bij de beslissing over bepaalde maatregelen.

Sommige groepen koesteren het denkbeeld dat de regering in wezen slechts één enkele doelstelling voor ogen staat, te weten bezuiniging. Zonder enige twijfel is reeds sedert 1971 een periode van magere jaren voor de universiteiten en hogescholen ingetreden, trouwens niet alleen in Nederland. Sedert september 1974 beschikken wij over meerjarencijfers voor de periode 1975 - 1978, waarin een voorziene groei van de studententaallen met tientallen procenten merkwaardigerwijze is gecombineerd met een daling van het budget voor het wetenschappelijk onderwijs als percentage van het overheidsbudget van 5,5 in 1975 tot 4,7 in 1978.

Aangezien in deze periode nog zeker geen besparingen van de herstructurering zijn te verwachten (en wel kosten in de vorm van investering in mankracht voor het maken van nieuwe programma's) heeft de regering blijkbaar hoge verwachtingen van de mogelijkheden tot het opvoeren van de doelmatigheid binnen het wetenschappelijk onderwijs zonder herstructurering.

Welke kwantitatieve consequenties de herstructurering op zich zelf zal hebben, is hoogst onzeker. Mogelijke besparingen in de onderwijsfase tot aan het doctoraal-examen zullen worden gecompenseerd door de noodzaak tot uitbreiding van de research-opleidingsfaciliteiten. Sommigen menen zelfs dat de totale operatie tot verhoging van de kosten zal leiden. De regering is steeds uiterst vaag gebleven met het formuleren van eigen uitspraken omtrent de financiële gevolgen van de herstructurering. En vaagheid wekt wantrouwen.

Hoeveel steun men ook mag betuigen aan het streven van de regering om, binnen het kader van het totale onderwijs, in de beleidsvorming financiële prioriteit te verlenen aan kleuter- en basisonderwijs boven onder meer wetenschappelijk onderwijs, op lang zicht zou toch in een politieke conceptie die de zelfontplooiing met gelijke kansen centraal stelt, een zeer aanzienlijke uitbreiding van het hoger onderwijs, een logische beleidslijn opleveren. Het percentage jeugdigen dat thans in Nederland h.b.o. en w.o. volgt is immers bij internationale vergelijking veel eerder te laag dan te hoog te noemen. In de doelstellingen zelf is de cursusduur ongenoemd gebleven. Dit is niet verwonderlijk als men bedenkt dat bepalend voor de verhouding tussen in- en uitstroom in het onderwijs niet de cursusduur is, maar enerzijds de mate waarin onderwezenen tussentijds de studie staken en anderzijds de werkelijke periode

waarin studenten gemiddeld hun studie voltooien. Vandaag de dag bestaan er aanzienlijke verschillen tussen cursusduur en werkelijke studieduur, verschillen die niet spoorlags verdwijnen door een koppeling van cursus- en inschrijvingsduur.

Het centraal stellen van de cursusduur is dus op zijn minst eenzijdig. Bovendien is de cursusduur ook in die zin een afgeleide grootheid. Dit volgt uit de antwoorden op een tweetal vragen:

1. welke vaardigheden en kundigheden moet de student zich eigen maken?
2. hoe snel kan een student dat?

Ook dat tweetal vragen draagt een afgeleid karakter. Het antwoord op de eerste heeft te maken met de maatschappelijke behoeften (dat is meer dan de behoeften op de arbeidsmarkt) aan die vaardigheden en kundigheden. Het antwoord op de tweede is afhankelijk van de gebruikte onderwijstechniek. Waarschijnlijk zal het tempo waarin een onderwezene zich iets eigen kan maken toenemen naarmate de arbeidsintensiteit van de gebruikte onderwijstechniek groter is. Hier vormen de kosten een begrenzing.

Logischerwijze zou dus de in de wet neergelegde algemene bepaling ten aanzien van een cursusduur van vier jaar (waarop slechts „in bijzondere gevallen” uitzonderingen mogelijk zijn) moeten berusten op:

- a. een weloverwogen begrip van de maatschappelijke behoeften aan vele uiteenlopende typen van vaardigheden en kennis;
- b. een oordeel omtrent de normatieve leersnelheid van studenten;
- c. een oordeel omtrent de relatie tussen onderwijstechniek en de kosten daarvan enerzijds en de leersnelheid anderzijds.

Voor zover mij bekend, ontbreekt een dergelijk fundament, tenminste indien men daarbij wetenschappelijke, geobjectiverde noties eist in plaats van intuïtieve. Men begrijpe mij wel, ik pleit niet voor een vervanging van „vier” (jaar) door een ander getal. Ik meen slechts dat fixatie ongewenst is waar onzekerheid zo overheersend aanwezig is.

#### *Sturing en veranderingsproces*

Daarmee kom ik bij een volgende vraag: Indien de doeleinden van een gewenste verandering bekend zijn, hoe kan een regering dan bereiken, dat de gewenste verandering zich ook daadwerkelijk voltrekt? Het antwoord lijkt simpel: Door de gewenste verandering af te dwingen. De volgende vraag is dan: Hoe? Wederom een simpel antwoord zou zijn: Door voor

Het moet uitgesloten worden geacht, dat bij het ontwerpen van progressieve tarieven, met een dergelijke veelheid van factoren rekening kan worden gehouden.

Verder is er nog het probleem van de warme en koude winters. Moet iedereen bij wijze van boetedoening bij een strenge winter nu maar in de progressieve tarieven vallen? En tenslotte zijn er in Nederland jaarlijks ca. een half mln. gezinnen die verhuizen. Hoe bepaalt men in al die gevallen de basishoeveelheid en op welke wijze is daarbij het jaargetijde, waarin men verhuist, verdisconteerd.

Bovenstaande beschouwing maakt duidelijk dat de consequenties van progressieve tarieven zo verstrekkend zijn dat een uitputtende bestudering hiervan noodzakelijk is alvorens tot een beslissing te komen.

De vraag zou kunnen worden gesteld: indien progressieve tarieven niet de oplossing bieden hoe kan men dan wel een bezuiniging op het gebruik van energie stimuleren? Het antwoord hierop is tweeledig.

Het zodanig vaststellen van de aardgastarieven dat deze

een werkelijke stimulans vormen om niet alleen tot zuiniger gebruik te komen, maar ook tot het aanbrengen van isolatie aan woningen en gebouwen. Van de extra opbrengst uit het aardgas zou door de overheid een deel moeten worden aangewend om de betere isolatie van woningen en gebouwen te stimuleren.

Niet alleen heeft de laatste maatregel tot gevolg een directe besparing op het energieverbruik, maar bovendien kan de bouwwereld een dergelijke impuls in het jaar 1975 bijzonder goed gebruiken. Het eenmalige voordeel dat ons is toegevalen door de vondst van Slochteren krijgt op die manier, althans ten dele, een meer permanent karakter, een aspect waarop van diverse kanten recentelijk is gewezen 3).

**J. P. van den Berg**

3) Ir. J. van Dam van Isselt, *NRC Handelsblad*, 26 maart 1974. Drs. S. Koorn, *ESB*, 11 december 1974.

te schrijven hoe het moet. Laatste vraag: Gebeurt het dan ook?

De tweede en derde vraag leveren elk hun complicaties op. Niet alleen kennen de Nederlandse universiteiten en hogescholen een hoge graad van autonomie, bij de wet toegekend, maar ook is de deskundigheid ten aanzien van de te onderwijzen leerstof bij uitstek binnen voornoemde instellingen geconcentreerd, niet op het departement en zelfs niet bij het parlement.

De gewenste herprogrammering betreft de inhoud van het onderwijs en kan niet worden afgedwongen door welke regel alleen dan ook. Het sturen van verandering door het maken van gedetailleerde regels, door het bestrijden van onzekerheid met arbitraire fixatie van elementen moet m.i. in de gegeven omstandigheden als een sub-optimale vorm van bureaucratistisch centralisme van de hand worden gewezen. Bovendien valt niet in te zien hoe de uit centrale regels voortvloeiende gefixeerde uniformering te verenigen valt met de wens tot doelmatige differentiatie enerzijds en het volgen van de dynamiek van de maatschappelijke ontwikkeling anderzijds. De laatst gestelde vraag dient dan ook waarschijnlijk ontkennend te worden beantwoord: de gestelde doelen zullen niet of ten dele niet worden bereikt.

### Hoe dan wel?

Kritiek uitoefenen is gemakkelijk, een alternatief bieden niet. Een optimale sturing van verandering binnen een systeem waarin aan de bovenzijde een regelmaker-financier optreedt ten aanzien van een aantal relatief autonome instellingen waarbinnen de deskundigheid omtrent de te realiseren activiteiten is geconcentreerd, zou men zich als volgt kunnen voorstellen. De regelmaker-financier bedient zich van twee samenhangende sturingsinstrumenten:

1. globale kaderscheppende richtlijnen;
2. een stelsel van prikkels (premies en boeten) ten einde veranderingsprocessen te sturen.

#### Richtlijnen

De globale kaderscheppende richtlijnen zouden enerzijds „geboden” kunnen inhouden voor zover die rechtstreeks uit de gestelde en aanvaarde doeleinden voortvloeien. Zo zou bijv. kunnen worden voorgeschreven, dat de differentiatie in maatschappelijke behoeften aan verschillende typen van afgestudeerden binnen een studierichting ook tot uitdrukking komt in afzonderlijke onderwijsprogramma's (na een gezamenlijke aanvangsfase) leidende tot afzonderlijke diploma's.

Richtlijnen in de zin van geboden zouden betrekking hebben op gewenste structuurkenmerken van het toekomstige onderwijs waarbij geen aanzienlijke onzekerheid bestaat. Is die onzekerheid wel aanwezig, dan zou geen fixatie in de vorm van een gebod op zijn plaats zijn, maar de bepaling van marges, van regelgrenzen waarbinnen toekomstige ontwikkelingen toelaatbaar zijn (dus bijv. op elkaar afgestemde boven- en benedengrenzen voor numeriek rendement, cursusduur, inschrijvingsduur en werkelijke gemiddelde studieduur).

#### Prikkels

Met richtlijnen en regelgrenzen t.a.v. de inhoud van het onderwijs is het stuurmechanisme nog niet compleet. Hiervan gaf ik reeds aan dat de middelenvoorziening een wezenlijke rol in het geheel speelt en dat onder meer de schaarste de mate van realisatie van gestelde doelen bepaalt. Men kan diezelfde

rol van financier ook benutten om prikkels te verschaffen aan de decentrale veranderingsprocessen.

Het eerst te bestrijden contra-argument is dat het verschaffen van een gedetailleerde prikkel tevens ingrijpen in details zou inhouden. Dit argument is onjuist omdat in het huidige comptabele stelsel de prikkel zal worden opgenomen in de formule die ten grondslag ligt aan de berekening van de aan een instelling *als geheel* toe te kennen middelenhoeveelheid zonder dat diezelfde instelling bij de interne middelenverdeling aan diezelfde formule is gebonden.

Er is dus wel sprake van een prikkel, niet van een financieel gebod. Ruimte wordt gelaten voor afwijkingen in taakstelling en -opvatting binnen afzonderlijke instellingen. Op de vraag waaraan zodanige prikkels zouden moeten worden gerelateerd is m.i. het enige rationele antwoord: aan de resultaten, de outputs van het onderwijs. Op die resultaten immers richten zich de doelstellingen van de regering.

Momenteel kent het stelsel van middelenvoorziening niet de resultaten van het onderwijs, maar de aanwezige student als kernvariabele. Zo hiervan al een prikkel uitgaat, is het er een om de eenmaal aanwezige student ook te houden (dus bepaald niet verkorting van de werkelijke studieduur). Dit stelsel nu zou moeten worden omgebouwd in de richting van een bepaling van de afgestudeerde als kernvariabele. De meest simpele vorm zou zijn te bepalen dat een bedrag per afgestudeerde de essentie van de middelentoe wijzing gaat vormen.

- Het stelsel zou vervolgens verfijning behoeven, omdat:
- de aanwezigheid van vaste kosten per studierichting en per instelling complicaties schept;
  - de tijd van studenten zowel individueel als maatschappelijk schaars is waardoor het belangrijk wordt tevens een prikkel te geven tot beperking van de werkelijke studieduur;
  - de uitval van studenten in de loop van het onderwijs een maatschappelijke verspilling oplevert zodat een prikkel tot vervroeging en vervolgens minimalisering van de uitval op zijn plaats is;
  - in de loop van het herprogrammeringsproces prikkels, om de verandering mogelijk te maken en te begeleiden, passend zijn.

Die verfijningen zijn naar mijn inzicht mogelijk, al zullen zij stap voor stap gestalte behoren te krijgen. Er zal dan een stelsel ontstaan van standaardgrootheden, vaste kosten plus een bedrag per afgestudeerde, waaromheen de prikkels in de vorm van plussen en minnen zijn gegroepeerd.

De vraag is of het klimaat voor invoering van zulk een stelsel voldoende gunstig is in die zin, dat het tenminste waarschijnlijk is dat de respons op de verschaft prikkels, tot uitdrukking komend in de resultaten van het onderwijs, ook overeenkomstig het doel van de prikkel zal zijn. Daarbij speelt in het bijzonder een rol of de rationaliteit van het beleid binnen de instellingen voldoende is ontwikkeld. Naar mijn (voorzichtig) oordeel is zulks het geval. Aan de mogelijke invoering zal indringend overleg vooraf dienen te gaan.

#### Slotconclusie

Een stelsel van globale kaderscheppende richtlijnen zal in combinatie met prikkels, verbonden aan een gerationaliseerd systeem van middelenvoorziening, een doorzichtiger sturingsmechanisme voor herstructurering van wetenschappelijk onderwijs opleveren met een grotere kans van realisatie van de aanvaarde doeleinden dan de regeringsvoorstellen.

R. J. in 't Veld

**Met „ESB” een beter economisch-politiek inzicht**



# Gelijke beloning voor mannen en vrouwen in de EG

EUROPA INSTITUUT LEIDEN

Pas na de tweede wereldoorlog is een serieus begin gemaakt met het zoeken naar concrete en praktische oplossingen voor het probleem van de gelijke beloning voor mannen en vrouwen. Zo werd in de preambule van het Handvest van de VN (1945) de gelijkberechtigtheid van mannen en vrouwen opgenomen. Drie jaar later werd het beginsel van gelijke beloning voor gelijke arbeid vastgelegd in de *Universele Verklaring van de Rechten van de Mens* (art. 23 lid 2). In 1951 werden Verdrag no. 100 1) en Aanbeveling no. 90 inzake „gelijke beloning voor gelijkwaardige arbeid” in het kader van de Internationale Arbeidsorganisatie aangenomen 2). De Nederlandse regering wilde in die tijd nog niet overgaan tot ratificatie van Verdrag no. 100. Zij meende dat het onder de toenmalige economische omstandigheden uiterst bezwaarlijk zou zijn het beginsel van gelijke beloning in het gehele bedrijfsleven ingang te doen vinden. Optrekking van alle „vrouwenlonen” zou een te sterke stijging van het loonniveau betekenen en zou te grote repercussies hebben op de arbeidsmarktsituatie. De regering was van mening dat de doorvoering van het beginsel zeer geleidelijk zou dienen te geschieden 3).

De realisering van het beginsel van gelijke beloning kreeg een krachtige impuls door de totstandkoming van het *EEG-verdrag* in 1958. Een speciaal artikel, art. 119, wordt aan het beginsel gewijd. Aan de Nederlandse Memorie van Toelichting op de wet ter goedkeuring van het *EEG-verdrag* 4) kunnen een aantal gegevens omtrent de oorsprong van deze bepaling worden ontleend. Het artikel schijnt op initiatief van Frankrijk tot stand te zijn gekomen. Dit land was vrij ver gevorderd in het wettelijk vastleggen van het beginsel en vreesde dat het verschil in loonkosten ten opzichte van de overige lidstaten zou leiden tot concurrentievervalsing ten nadele van de Franse industrie. Daarom is de gelijke beloning voor mannen en vrouwen van wezenlijke betekenis voor het functioneren en verwezenlijken van de gemeenschappelijke markt 5).

Naast dit economische aspect is art. 119 ook in sociaal opzicht een belangrijke bepaling. Het beoogt een verbetering van de levensstandaard te weeg te brengen en een discriminatie weg te nemen, die in deze eeuw niet meer te rechtvaardigen is.

De ondertekening van het *EEG-verdrag* impliceerde dat Nederland zich niet langer kon onttrekken aan de doorvoering van het beginsel van gelijke beloning. De aarzelende houding van de regering blijkt echter nog uit een op 6 mei 1957 afgelegde interpretatieve verklaring 6). Hierin wordt verklaard dat Nederland zich niet verplicht achtte met de verwezenlijking van het beginsel van gelijke beloning verder te gaan dan de andere lidstaten (met name Frankrijk).

Volgens art. 119 verzekert iedere lidstaat gedurende de eerste etappe (tot eind 1961) het beginsel van gelijke beloning en handhaaft dit vervolgens. Sinds 1958 hebben de Raad en de Commissie, de regeringen en de sociale partners samengewerkt om het beginsel in praktijk te brengen. Wat betreft de drie in 1973 tot de EG toetredende landen, Ierland, Denemarken en Groot-Brittannië, kan worden opgemerkt dat het beginsel van gelijke beloning tijdens de onderhandelingen niet ter sprake is gekomen. Dit betekent dat de drie genoemde landen het beginsel zonder meer hebben aanvaard.

Hoewel er in alle lidstaten vooruitgang werd geboekt, kan nog steeds niet worden gezegd, dat de toestand bevredigend is. Er is echter goede hoop, dat door een onlangs door de Raad genomen maatregel, het beginsel van gelijke beloning begin 1976 volledig zal zijn verwezenlijkt. Dit zou een grote stap vooruit zijn, vooral wanneer men bedenkt dat er in de EG naar schatting 35 mln. vrouwelijke werknemers zijn 7).

## Gelijke beloning voor gelijke arbeid

Art. 119 spreekt van „gelijke beloning” voor „gelijke arbeid”. Het begrip gelijke beloning is zeer duidelijk in de tweede alinea van het artikel beschre-

ven: „Onder beloning (...) dient te worden verstaan het gewone basis- of minimumloon of -salaris, en alle overige voordelen in geld of in natura, die de werkgever direct of indirect 8) aan de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking betaalt”. Art. 119 bepaalt verder dat beloning zonder onderscheid naar kunne inhoudt:

- a. dat de beloning voor gelijke arbeid in stukloon wordt vastgesteld op basis van dezelfde maatstaf;
- b. dat de beloning voor arbeid in tijdloon dezelfde is voor dezelfde functie.

Veel moeilijker is de interpretatie van het begrip „gelijke arbeid”, waarvan in art. 119 geen duidelijke definitie wordt gegeven. Wat men dit begrip letterlijk op, dan zou het beginsel van gelijke beloning alleen gelden in de zeer zeldzaam voorkomende gevallen (3 à 4%) waarin vrouwen precies dezelfde functies uitoefenen als hun mannelijke collega's (de z.g. gemengde functies). Door een dergelijke enge interpretatie zou art. 119 veel van zijn betekenis verliezen. De juiste interpretatie is daarom waar-

1) Dit verdrag werd inmiddels door alle landen van de EG, met uitzondering van Ierland, geratificeerd.

2) 29 juni 1951, Tractatenblad 1952, nr. 45.

3) Tweede Kamer, Zitting 1954/1955, 3421, nr. 1.

4) Tweede Kamer, Zitting 1956-1957, 4725, nr. 3, blz. 23 e.v.

5) Zie S. A. Kuypers, *Werket het beginsel van gelijke beloning voor mannen en vrouwen rechtstreeks?*, *SEW*, 1968, blz. 595.

6) Memorie van Toelichting op de wet ter goedkeuring van het *EEG-verdrag*, Zitting 1956-1957, 4725, no. 3, blz. 30 en no. 14, blz. 36.

7) Dit is 35 tot 40% van de totale Europese beroepsbevolking. Nederland, Ierland en Italië steken daarbij met ca. 25% werkende vrouwen mager af. Zie *Europe*, 1975, no. 1686, blz. 12.

8) Het begrip „indirect voordeel” leverde de meeste problemen op. Hieronder valt niet een in het kader van een wettelijk stelsel van sociale zekerheid ingesteld pensioenrecht. Zie Hof van Justitie EG, arrest 80/70 van 25-5-71, Defrenne van België, *Jurisprudentie* 1971 - 4, blz. 445.

schijnlijk dat vrouwen een gelijke beloning moeten ontvangen, niet alleen voor gelijke, maar ook voor gelijkwaardige arbeid 9). Op deze manier kunnen zogenaamd typisch vrouwelijke functies, op basis van een systeem van functiewaardering, volgens objectieve criteria worden beschouwd als gelijkwaardig aan bepaalde functies, die slechts door mannen worden uitgeoefend 10). Zowel de Raad 11) als de Commissie 12) geven deze ruime uitleg aan het begrip „gelijke arbeid”. Het Hof van Justitie heeft zich nog nooit over deze kwestie uitgesproken.

### Ontwikkeling sinds 1958

Art. 119 legt de lidstaten de verplichting op om het principe van gelijke beloning voor het einde van de eerste etappe te verzekeren. De Raad en de Commissie kunnen aan dit artikel geen bevoegdheid ontlenen om bindende besluiten te nemen over de toepassing van art. 119. De Commissie heeft wel de plicht erop toe te zien dat art. 119 wordt toegepast en kan op basis van art. 155 van het *EEG-verdrag* aanbevelingen doen. In 1960 deed de Commissie de lidstaten een aanbeveling 13) toekomen inzake de tenuitvoerlegging van art. 119, nadat al spoedig was gebleken dat de toepassing van deze bepaling in de lidstaten veel moeilijkheden opleverde in verband met de daaruit voortvloeiende sociaal-economische gevolgen.

In deze aanbeveling wordt nog eens gewezen op de termijn die door de lidstaten in acht moet worden genomen. Voorts geeft de Commissie aan op welke wijze art. 119, naar haar mening, moet worden geïnterpreteerd. Op dit laatste komen we hieronder terug.

Bij de overgang naar de tweede etappe was het beginsel van gelijke beloning echter nog niet gerealiseerd. Opdat dit geen belemmering zou zijn voor de overgang naar de tweede etappe, sloten de vertegenwoordigers van de regeringen 14) in het kader van de Raad bijeen een akkoord, neergelegd in een resolutie 15), waarbij de termijn van art. 119 werd opgeschort tot 31 december 1964 16).

In de aanbeveling van de Commissie van 1960 wordt een interpretatie gegeven van art. 119. De Commissie is van oordeel dat het beginsel van gelijke beloning elke discriminatie naar kunne bij de vaststelling van de beloning uitsluit, terwijl alle andere gebruikelijke criteria, zoals vakbekwaamheid, leeftijd, anciënniteit, samenstelling van gezin, kunnen blijven bestaan. Argumenten voor de stelling, dat het economische rendement van vrouwenarbeid, op grond van bijv. veelvuldiger verzuim, een lagere beloning rechtvaardigt, dienen buiten beschouwing te worden gelaten. Voorts mag geen on-

derscheid tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers in het systeem van werkclassificatie worden gemaakt. De Commissie geeft in haar aanbeveling twee methoden, waarop het beginsel van art. 119 binnen de lidstaten kan worden verwezenlijkt:

1. de lidstaat kan aan de werknemer door middel van een wet een subjectief recht toekennen op gelijke beloning, onafhankelijk van de inhoud van cao's.
2. aan de ondertekenaars van cao's kan de verplichting worden opgelegd om het beginsel van gelijke beloning op te nemen in een overeenkomst en zich daarbij laten verplichten dit beginsel na te leven.

De tweede methode is, wanneer zij alleen wordt gebruikt, niet voldoende. Ten eerste vallen niet alle werknemers onder een cao en ten tweede is het moeilijk afdoende sancties vast te stellen en deze toe te passen. In de Resolutie van de Conferentie der lidstaten, waarin de interpretatie van de Aanbeveling van de Commissie werd overgenomen, werd deze moeilijkheid erkend. De lidstaten verklaren dat zij „de daartoe passende procedures (zullen) inleiden, (...) ten einde aan de vrouwelijke werknemers de toepassing van het beginsel (...) te verzekeren, op zodanige wijze dat dit beginsel door de rechtbank kan worden beschermd. Deze procedures moeten, hetzij bijwege van wettelijke of administratieve rechtelijke maatregelen, hetzij door middel van bindende cao's, indien deze methode georganiseerd en toereikend is, leiden tot de verwezenlijking van het beginsel van gelijke beloning...”.

In de Resolutie wordt, vergeleken bij de aanbeveling van de Commissie, nog een nieuw punt naar voren gebracht. De staten zullen hun medewerking verlenen bij het organiseren van statistische enquêtes over de structuur van de lonen. De statistische gegevens 17) worden verwerkt in een verslag van de Commissie aan de Raad over de stand van toepassing van het beginsel van gelijke beloning. Tot nog toe zijn er zes van deze verslagen uitgebracht met betrekking tot de „oude zes”. Aan het laatste verslag 18) over de oude lidstaten werd na de toetreding van Denemarken, Groot-Brittannië en Ierland een aanvullend verslag 19) opgesteld over de „nieuwe drie”. In ieder tot nog toe uitgebracht verslag moest de Commissie vaststellen dat, hoewel er een aanzienlijke vooruitgang in de meeste lidstaten was bereikt, de verplichting ex art. 119 in praktijk door geen enkel land volledig werd gerealiseerd 20). De Resolutie van 1961, met de daarin aangegeven methoden tot uitvoering, bleek niet te leiden tot een werkelijk harmonische toepassing van het beginsel van gelijke beloning. Voorts bleef er, zelfs in die staten waar de wetgeving het verst

was voortgeschreden, twijfel bestaan over de concrete toepassing van het beginsel.

Uit de laatste twee verslagen van de Commissie komen een aantal belangrijke gegevens naar voren. De cao's vervullen een zeer belangrijke functie, doch zij bestrijken niet alle werknemers en zij hebben meestal betrekking op minimum- of basislonen, die dikwijls sterk afwijken van de reële lonen die door de bedrijven worden uitbetaald. Bij de onderhandelingen over de cao's wordt bovendien niet altijd rekening gehouden met het beginsel van gelijke beloning.

De Commissie kondigde in de laatste twee verslagen aan dat zij een rechtsvervolgning zou instellen, gebaseerd op art. 169, tegen bepaalde lidstaten, die de op hen rustende verplichtingen nog niet waren nagekomen. Zo is er in 1973 een vervolging voorbereid tegen Nederland 21), omdat hier nog geen enkele mogelijkheid bestond het recht op gelijke beloning in te roepen voor de nationale rechter. De Nederlandse regering, die dertig dagen de tijd kreeg om te antwoorden, deelde de Commissie daarop mee, dat er een ontwerp-wet in voorbereiding was, die in het voorjaar van 1974 zou worden ingediend bij de

9) Dit sluit ook aan bij art. 2 van het *ILO-verdrag*, no. 100, waarin wordt gesproken over „equality of remuneration for work of equal value”.

10) P. Agalopoulos-Zervoyannis, *L'égalité des salaires masculin et féminin dans les états-membres de la CEE*, Athene, 1970, blz. 17 e.v.

11) Zie art. 1 Richtlijn van de Raad van 10 februari 1975, *Pb 1975*, L 45/19.

12) Zie aanbeveling van de Commissie in 1960, *Bulletin EG*, 1960-6/7, blz. 45.

13) *Bulletin EG*, 1960-6/7, blz. 46.

14) De Raad heeft zoals hierboven gezegd niet de bevoegdheid om op basis van art. 119 een normaal raadsbesluit te nemen ter uitvoering van dit artikel.

15) *Bulletin EG*, 1962-1, blz. 7. De wijziging van de termijn betekent in feite een verdragswijziging ex art. 236. De lidstaten hebben art. 236 niet gehanteerd, zodat men zich kan afvragen of dit gedeelte van de resolutie wel rechtsgeldig tot stand is gekomen (zie hierover Kuypers, o.c., blz. 584).

16) De Nederlandse regering bleef zich bij het sluiten van dit akkoord beroepen op haar interpretatieve verklaring, zie voetnoot 6.

17) Er zijn een aantal bezwaren aan te voeren tegen de statistische gegevens: de gegevens zijn vaak sterk verouderd, wanneer ze worden gepubliceerd, en de gegevens bestrijken slechts een beperkt terrein. De Commissie wijdt dit aan het ingewikkelde karakter en de grote omvang van de enquêtes. Zie schriftelijke vraag no. 30/74 van mej. Lulling, *PJ 1974*, C 61/26.

18) 18 juli 1974, Doc, SEC(73)3000 def.

19) 17 juli 1974, Doc, SEC(74)2721 def.

20) De verschillen in lonen tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers varieerden in 1973 nog tussen 27 en 10%. De verschillen bleken vooral in de textiel-, kleding-, voedsel- en de elektronische industrie nog groot te zijn (zie laatste verslag Doc, SEC(73)3000 def.).

21) Zie: *Europe*, no. 1400, blz. 12.



Tweede Kamer 22). De Commissie nam genoegen met dit antwoord en zag van een vervolging af 23).

Tenslotte kondigde de Commissie aan dat er spoedig een nieuwe communautaire regeling zou worden ontworpen, om aan de nog onbevredigende toestand definitief een einde te maken. Deze regeling kwam en wel in de vorm van een richtlijn, die op 10 februari 1975 door de Raad werd aangenomen 24).

### Nieuwe richtlijn

De nieuwe richtlijn heeft tot doel de wetgevingen der lidstaten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning nader tot elkaar te brengen. We hebben hierboven reeds gezien dat art. 119 de Raad niet de bevoegdheid verleent bindende communautaire besluiten te nemen over de toepassing 25) van dit artikel. De richtlijn werd dan ook niet gebaseerd op art. 119, doch op art. 100. Dit laatstgenoemde artikel wordt gebruikt om door middel van richtlijnen de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen van de lidstaten, welke rechtstreeks van invloed zijn op de instelling of de werking van de gemeenschappelijke markt, nader tot elkaar te brengen.

De Duitse en de Britse delegatie hadden aanvankelijk bezwaar tegen het baseren van de richtlijn op art. 100 26). De draagwijdte van een concrete bepaling als art. 119 kon, naar hun mening, niet zonder meer worden verruimd of beperkt door een gemeenschapsbesluit. Zij hadden liever gezien dat van art. 235 zou zijn gebruik gemaakt. Art. 235 is speciaal in het *Verdrag* opgenomen om doelstellingen van de gemeenschap te verwezenlijken, zonder dat het *Verdrag* in de daartoe vereiste bevoegdheden voorziet. De Commissie herinnerde er echter aan dat art. 100 reeds meerdere malen was gebruikt op sociaal gebied.

Het kenmerk van een richtlijn is dat zij verbindend is ten aanzien van het te bereiken resultaat voor elke lidstaat waarvoor zij bestemd is, waarbij aan de nationale instanties de bevoegdheid wordt gelaten vorm en middelen te kiezen. Het te bereiken resultaat van de richtlijn van 10 februari 1975 komt neer op de volgende punten.

Wanneer voor de vaststelling van de beloning gebruik wordt gemaakt van een systeem van werkclassificatie, dient ieder onderscheid naar kunne te zijn uitgesloten. De lidstaten nemen in hun interne rechtsorde voorschriften op om iedere werknemer (ook mannelijke), die door de niet-toepassing van het beginsel van gelijke beloning meent te zijn benadeeld, de mogelijkheid te bieden om zijn rechten voor de nationale rechter te doen gelden, na eventueel beroep te hebben gedaan op andere bevoegde in-

stanties. Discriminaties die voortvloeien uit wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen, en die in strijd zijn met het beginsel, moeten worden opgeheven. Verder moeten de lidstaten de nodige maatregelen nemen, opdat alle met het beginsel van gelijke beloning strijdige bepalingen, die voorkomen in cao's, loonschalen, of -akkoorden, of in individuele arbeidsovereenkomsten, nietig worden verklaard of gewijzigd kunnen worden. Tenslotte bepaalt de richtlijn dat de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen, die nodig zijn voor het volgen van deze richtlijn uiterlijk begin 1976 in werking getreden moeten zijn.

### Stand van toepassing in de lidstaten

In de Memorie van Toelichting 27) op het wetsontwerp van Nederland over gelijke beloning wordt een opsomming gegeven van hetgeen er op het gebied van de gelijke beloning in de andere lidstaten is geregeld. In het kort komt het hierop neer. Zowel in Duitsland als in Italië is het beginsel van gelijke beloning opgenomen in de grondwet 28). De Franse werkgever wordt verplicht, volgens een wet van 1972, om zijn werknemers gelijk te belonen voor dezelfde arbeid en voor arbeid van gelijke waarde. Elke bepaling die hiermee in strijd is, hetzij omdat ze voor de vrouw, hetzij omdat ze voor de man ongunstiger is, is zonder meer nietig. De gunstiger bepaling treedt dan daarvoor in de plaats. In Luxemburg regelt een wet van 1963 het beginsel in de overheidssector en een wet van 1965 voor alle werknemers die onder een cao vallen. De Belgische werknemer kan zich op art. 119 beroepen voor de nationale rechter volgens een Koninklijk Besluit van 1967, later vervangen door een wet van 1971. In Denemarken bestaat geen wettelijke regeling, maar sinds 1973 moeten de sociale partners het beginsel toepassen in het kader van de cao's. De „Equal Pay Act” van 1970 zal vanaf eind 1975 het beginsel in Groot-Brittannië regelen. In Ierland werd in 1973 een wetsontwerp ingediend, dat waarschijnlijk eind 1975 van toepassing zal zijn. In Nederland tenslotte bevindt het op 10 december 1974 door de Tweede Kamer aangenomen wetsontwerp zich thans nog in de Eerste Kamer 29). Verwacht wordt dat het in elk geval nog dit voorjaar definitief zal worden aangenomen.

In het Nederlandse wetsontwerp wordt bepaald dat een werknemer gelijkheid van beloning kan afdwingen door tussenkomst van de nationale rechter. Tevoren moet de werknemer, de werkgever of beiden dan wel advies inwinnen bij een commissie van deskundigen. Deze commissie brengt advies uit over de vraag of er sprake is van gelijkwaardige arbeid, waarbij zij

tevens een oordeel uitspreekt over de totale beloning van de betrokken werknemer.

### Werkt art. 119 rechtstreeks?

Een belangrijke vraag op juridisch gebied is van het begin af geweest of art. 119 rechtstreeks werkt, d.w.z. of het ten gevolge van de in deze bepaling aan de lidstaten opgelegde verplichtingen, ook subjectieve rechten voor onderdanen heeft doen ontstaan. Onderdanen van de lidstaten zouden zich dan immers direct, zonder tussenkomst van de wetgever, voor de nationale rechter op art. 119 kunnen beroepen. Het is een vraag van interpretatie die overeenkomstig art. 177 van het *EEG-verdrag* door de nationale rechter aan het Hof zou kunnen (of moeten) worden voorgelegd. Aangezien dit nog nooit gebeurd is, kan nog geen definitief antwoord op de vraag worden gegeven.

We zullen in deze bladwijzer niet te diep op deze problematiek ingaan. Veel auteurs 30) hebben zich reeds hiermee beziggehouden. Zij toetsten art. 119 aan de criteria, die het Hof in zijn jurisprudentie heeft ontwikkeld ten aanzien van de rechtstreekse werking van verdragsbepalingen. Het Hof pleegt een beroep door particulieren tegen hun eigen overheid toe te staan, indien aan de volgende voorwaarden is voldaan. De bepaling moet een duidelijke verplichting van de lidstaten bevatten, die niet van enig voorbehoud afhankelijk is. Bovendien moeten nadere rechtshandelingen van de communautaire instellingen niet nodig zijn ter naleving van de verplichting. Tenslotte mag aan

22) Nederland kwam deze belofte na op 21 augustus 1974, zie Ontwerpwet gelijk loon voor vrouwen, Tweede Kamer, Zitting 1973-1974-13031, nr. 1.

23) Zie: *The Economist*, 1 december, 1973, blz. 69.

24) *Pb 1975*, L 45/20.

25) In het Commissie-voorstel (*Pb 1973*, C 114/45) werd nog wel gesproken over „Richtlijn (...) inzake de toepassing van art. 119”. In de definitieve versie werd dit echter geschrapt.

26) C. E. le Conseil, 17 september 1974, Doc. 1622/74 (soc. 194). Ook Denemarken had bezwaren, zij het meer van algemene aard, tegen deze richtlijn. Deense deskundigen waren van mening dat in Denemarken de cao's de gelijke beloning al voldoende verzekerden, terwijl de Commissie juist vond dat de cao's alleen te weinig zekerheid geven, aangezien niet iedereen hierbij is aangesloten (*Europe*, no. 1497, blz. 6).

27) Tweede Kamer, Zitting 1973-1974, 13031, nr. 3, blz. 6.

28) Art. 3 van de Duitse en art. 37 van de Italiaanse grondwet.

29) Zie Tweede Kamer, Zitting 1973-1974, 13031, nr. 1 en Eerste Kamer, Zitting 1974-1975, 13031, nr. 36.

30) Een zeer duidelijk overzicht over deze problematiek wordt gegeven in het artikel van S. A. Kuypers, o.c., blz. 571 e.v.

de lidstaten geen beleidsvrijheid zijn gelaten bij de uitvoering van de verplichting 31). Wanneer een verplichting afhankelijk is van het voorbehoud van het verlopen van een termijn, staat na afloop van verlopen van de termijn niets aan de rechtstreekse werking in de weg, indien ten aanzien van de datum, waarop de verplichting moet zijn nagekomen, geen enkele speelruimte is gelaten 32).

De meeste auteurs zijn het erover eens dat art. 119 rechtstreeks werkt in de betrekkingen tussen staten en particulieren, zeker nu de genoemde termijn voor de uitvoering van art. 119 ruimschoots verstreken is. De meningen lopen echter nogal uiteen, wanneer het gaat om de betrekkingen tussen particulieren onderling. Juist in deze betrekkingen zal de vraag of men zich in een rechtszaak direct op art. 119 kan beroepen het meest van belang zijn.

Steun voor het standpunt van rechtstreekse werking van art. 119 vinden we in de conclusie van advocaat-generaal A. Dutheillet de Lamothe in het arrest Defrenne van België 33). In deze zaak ging het echter niet om de recht-

streekse werking van dit artikel, maar om de vraag of een in het kader van een wettelijk stelsel van sociale zekerheid ingesteld pensioenrecht een indirect betaald voordeel in de zin van art. 119 vormt 34).

### Conclusie

We hebben gezien dat 17 jaar na de inwerkingtreding van het *EEG-verdrag* het in art. 119 beoogde doel nog steeds niet volledig is bereikt. De nieuwe richtlijn van de Raad luidt echter een tijdperk in, waarin de discriminatie van de vrouw in de EG op het punt van de gelijkheid van beloning, definitief tot het verleden lijkt te gaan behoren. Er blijven echter terreinen over waar nog veel moet worden gedaan om de positie van de vrouw te verbeteren. De Raad heeft in 1973 in zijn Resolutie betreffende een sociaal actieprogramma 35) aangekondigd, dat in de nabije toekomst bijzondere aandacht zal worden besteed aan de positieverbetering van de vrouw. In het kader van dit actieprogramma heeft de Commissie inmiddels een nieuwe

richtlijn ontworpen, die de achterstelling van de vrouw wat betreft de „toegang” tot de arbeid, de beroepsopleiding, de carrièremogelijkheden en de beroepsvoorwaarden, uit de (Europese) wereld moeten helpen 36).

Om met de woorden van de vicevoorzitter van de Europese Commissie, Patric Hillery, te eindigen 37): „We moeten ervoor zorgen dat vrouwen eindelijk eens een eerlijke behandeling krijgen als zij gaan werken”.

Europa Instituut Leiden

31) Vgl. Mertens de Wilmars, *SEW*, 1969, blz. 75.

32) Hof van Justitie EG, arrest 57/65 van 16 juni 1966 (2e Lütticke-arrest), *Jurisprudentie* 1966, blz. 353 e.v.

33) Hof van Justitie EG, arrest 80/70 van 25 mei 1971, *Jurisprudentie* 1971, blz. 457.

34) Zie voetnoot 8.

35) *Pb* 1974, C 13/4.

36) *Europe*, no. 1687, blz. 12.

37) Rede, op 1 februari 1975 gehouden op een bijeenkomst ter gelegenheid van het jaar van de vrouw, *Europa van morgen*, 1975, blz. 83. Overigens zijn bij de diensten van de Europese Commissie slechts weinig vrouwen te vinden in de hogere functies.



**P. J. van Ginneken (red.): Verdiensten van hoger personeel.** Kluwer BV, Deventer, 1974, 142 blz., f. 18,50.

Er is voor een niet-psycholoog moed voor nodig om in het verslag van een psychologisch onderzoek te duiken. Als dat onderzoek dan gaat over de beleving van werk en salaris van hoger personeel — een werknemersgroep die volop in discussie staat — wint de nieuwsgierigheid het van alle mogelijke vooroordelen. Allereerst zou ik willen stellen, dat voor mij persoonlijk die vooroordelen niet meer zullen gelden voor rapporten geschreven door Van Ginneken. Hij is erin geslaagd de kloof tussen vakmensen en niet-vakmensen op voortreffelijke wijze te overbruggen en voor geïnteresseerden een prettig leesbaar boek te schrijven, waartoe ook de vormgeving en illustraties bijdragen.

Als niet-psycholoog moet je natuurlijk wel heel voorzichtig zijn bij het geven van een oordeel over opzet en uitkomsten van zo'n onderzoek. Daarom wil ik me beperken tot het plaatsen van enkele vraagtekens.

Allereerst zij vermeld, dat het begrip „hoger personeel” in het verslag wordt gedefinieerd als: alle personeelsleden boven het eerste leidinggevend niveau

voor zover dit mannen boven 25 jaar betrof, die eind 1972 meer dan f. 25.000 verdienden. Dat betekent dat dit begrip niet aansluit bij elders gehanteerde begrippen. We weten nu echter over welke groep we het in dit geval hebben.

Een tweetal enquêtes vormden het belangrijkste materiaal voor het onderzoek. De eerste betrof „Salarissystemen hoger niveau”, waaraan 127 bedrijven met meer dan 500 werknemers deelnamen en waarin bovendien circa de helft van de werknemers in het bedrijfsleven werkzaam is. In hoeverre storende afwijkingen zijn opgetreden door het buiten de enquête houden van bedrijven met minder dan 500 werknemers is niet na te gaan. Ik wil graag aannemen, dat dit te verwaarlozen is. De tweede enquête „Bovenbazen” werd ingesteld bij 628 hogere personeelsleden in slechts vier — en dan nog zeer grote — organisaties: een overheidsdepartement, een semi-overheidsbedrijf, een bedrijf voor administratieve dienstverlening en een productiebedrijf. Gezien de bedoeling van het onderzoek en de daaruit rollende conclusies twijfel ik sterk aan de re-

presentativiteit van de enquête voor het gehele hoger personeel. Door de hele enquête heen speelt de invloed van werkklimaat, organisatiestructuur, salaris- en beoordelingssystemen. De beperking tot vier bedrijven kan daarom tot verkeerde conclusies leiden. Ik zou er daarom verder vanuit willen gaan, dat het onderzoek alleen iets kan zeggen over werk- en salarisbeleving in die vier bedrijven.

Wat de onderzoekers allemaal hebben uitgehaald met de verzamelde gegevens om tot meer inzicht te komen met betrekking tot werk- en salarisbeleving grenst — althans voor de leek — aan het ongelooflijke. Zozeer zelfs, dat hij zich af en toe moet afvragen of er niet méér uit het materiaal is gehaald dan er in werkelijkheid inzat. Als men die, waarschijnlijk niet gerechtvaardigde, vrees opzij zet, levert het onderzoek een aantal interessante zo niet merkwaardige conclusies op.

Neem bijv. de kwestie van prestatiebeoordelingen. De bedrijven noemen dit zelf een der primaire factoren voor salarisverhogingen. Het hoger personeel is echter van mening, dat de bedrijven de prestatiebeoordeling als secundaire factor hanteren. Met andere woorden: de goede bedoelingen van de bedrijven komen blijkbaar erg slecht over. Er blijkt overigens nog wel wat meer communicatiestoornis te bestaan ten aanzien van de beoordelingen. Bij de vier bedrijven, die periodieke beoordelingen kennen, bleek 13% van het hoger personeel hiervan niet op de hoogte te zijn, terwijl 45% vermeldde, dat dit slechts onregelmatig plaatsvond. Volgens alle

geënquêteerde bedrijven worden de kaderleden op de hoogte gesteld van het beoordelingsresultaat. Bij 5% van de bedrijven gebeurt dit slechts globaal. Van de kaderleden zelf bleek echter 21% niet en 16% slechts globaal op de hoogte te zijn gesteld van deze resultaten.

Merkwaardig is het dat, over het geheel genomen, het opleidingsniveau slechts een vrij ondergeschikte rol speelt bij de beleving van werk en salaris en al wat ermee samenhangt. De belangrijkste rol speelt het opleidingsniveau bij het onderscheid tussen lijnen- en staffunctionarissen. De staffunctionarissen blijken een hoger opleidingsniveau, doch een lager salarisniveau te hebben dan de lijnfunctionarissen. Ook op een groot aantal andere punten blijken eerder verschillen tussen staf- en lijnfunctionarissen, dan tussen de verschillende opleidingsniveaus.

In tegenstelling tot wat men zou verwachten blijkt er weinig verband te bestaan tussen de werktevredenheid en het salaris. Deze tevredenheid staat echter wel in zeer duidelijk verband met de mate, waarin zij zich kunnen ontplooiën, het werkklimaat en vooral de prestatiebeoordeling. Deze laatste legt dan wel weer verband met het salaris. De uiteindelijke slotconclusie van het onderzoek is dan ook, dat waar zowel het werkklimaat als de ontplooiingsmogelijkheden en de beoordelingen voor een groot deel worden gepersonifieerd in de centrale factor: het optreden van de chef, de manager zelf, zijn eigen beste „tool of management” is.

Enige markante opmerkingen uit het boekje wil ik de lezer niet onthouden.

- Van het hoger personeel werkt 80% geregeld over, de helft daarvan meer dan vijf uur per week. Compensatie daarvoor blijft in het algemeen achterwege.
- Staffunctionarissen zijn minder tevreden dan lijnfunctionarissen.
- Hoger personeel ziet zijn salaris niet zozeer als maatstaf voor koopkracht en status, dan wel als maatstaf voor zijn prestaties.
- Degenen die relatief veel verdienen oriënteren zich méér op de organisatie waarvoor ze werken, dan op het beroep dat zij uitoefenen.
- Bijna alle kaderleden wensen inzicht in de wijze waarop hun salaris tot stand komt. Zij zijn echter tegen openbaarheid van ieders persoonlijk salaris.
- De taakvervulling wordt wel ervaren als het belangrijkste beoordelingscriterium, doch de omgang met mensen als het gevoeligste criterium.
- Persoonlijk welzijn is voor hoger personeel belangrijker dan salaris.
- De meerderheid van het hoger personeel hecht niet zoveel waarde aan de status die geld kan verschaffen.
- Een beperkte meerderheid vindt de bestaande inkomensverschillen wel

redelijk, maar ze moeten niet groter worden.

- Georganiseerden en niet-georganiseerden denken over inkomensnivellering vrijwel gelijk.
- Meer dan de helft van het hoger personeel is georganiseerd, waarvan 56% in de NCHP.

Bij het bestuderen van het boekje dringt zich regelmatig de vraag op van de kip en het ei. Tot mijn voldoening zijn de onderzoekers aan het eind van het boekje daar ook bij terechtgekomen.

„Oefent een leidinggevende positie een zodanige invloed uit op de man dat hij statusbewust wordt of was hij eerst statusbewust en heeft hij daarom een leidinggevende positie nagestreefd? Of zijn beide feiten een gevolg

van een derde feit: de ambitie of de bekwaamheid van de man?”

Het mooie van het boekje is, dat de onderzoekers ons daarbij in de kou laten staan. Want, zo zeggen zij zelf, zij wilden niet een boek schrijven waarin gedacht werd voor de lezer, maar een boek dat de lezer te denken geeft. Een zeer wijs en relativerend woord. Daar zou ik aan willen vastknopen, dat mijns inziens ieder die op de een of andere manier beroepsmatig met hoger personeel heeft te maken dit boekje móét lezen. Nadat hij dan op voorstel van de onderzoekers nog even heeft zitten denken, zal hij deze merkwaardige werknemersgroep ongetwijfeld met andere ogen gaan zien.

J. W. Verdonk

---

**Barbara Wootton: Incomes policy: an inquest and a proposal.** Davis-Poynter, Londen, 1974, 177 blz., f. 24,20 (importeur Meulenhoff-Bruna, Amsterdam).

---

Toen ik dit boek van Baroness Wootton of Abinger, „Life Peer”, en „Deputy speaker” van het „House of Lords” ter hand nam, dacht ik te maken te hebben met een actueel boek waarin de inkomenspolitiek in het algemeen wordt bestudeerd. Ik kwam echter bedrogen uit. De thans 78-jarige schrijfster schreef een boek dat voornamelijk betrekking heeft op Groot-Brittannië. Ze beschrijft evenwel één aspect dat ook voor de niet-Engelsman interessant is en wel de „Incomes Gains Tax” (IGT). Deze IGT verdient echter geen behandeling in een boek; ze had kunnen worden afgedaan in een artikel en dat zou dan waarschijnlijk snel zijn vergeten.

Het in de titel voorkomende woord „inquest” slaat op het verbale onderzoek dat de schrijfster instelde naar de van 1966 t/m 1973 gevoerde Engelse inkomenspolitiek. In de eerste plaats wordt de politiek van de Labour-regering besproken van 1966-1970. In deze politiek had de Prices and Incomes Board (PIB) een centrale plaats. Leden van de PIB waren vertegenwoordigers van de werknemers en werkgevers en economen. De PIB publiceerde een groot aantal interessante case-studies met aanbevelingen over de toegestane loon- en prijsstijgingen die zelden werden gerealiseerd. Ze werd opgeheven toen de Conservatieven aan het bewind kwamen. De schrijfster behandelt hun loon- en prijspolitiek in 1972 en 1973. Deze kwam erop neer dat in 1972 fase 1 werd afgekondigd, die geen verhoging van de meeste prijzen, lonen en dividenden enz. toestond. Fase 2, ingevoerd in april 1973, moest de lonen en prijzen beheersen d.m.v. een onafhankelijke „Price Commission” en de „Pay Board”. In fase 3 werd de loon- en prijsbeheersing iets minder strak.

Iedereen weet dat zowel de politiek van Labour als die van de Conservatieven weinig succes had. Dat komt vol-

gens de schrijfster omdat er een gelegaliseerde „smash and grab” bestaat doordat o.a. te veel nadruk wordt gelegd op de niet-looninkomens en op de excessieve winsten als bronnen van alle kwaad; in Nederland zou iets analoogs kunnen worden beweerd. Barbara Wootton denkt de oplossing van de loon- en prijsproblemen te hebben gevonden: de „Incomes Gains Tax”. Deze belasting is zowel een nuttig instrument voor de inflatiebestrijding als voor de bevordering van een rechtvaardige inkomensverdeling. IGT is geen loonpolitiek, maar een inkomenspolitiek; het primaire doel ervan is dat *niemand* in staat zal zijn zich zelf te verrijken door de inflatie en dus belang zal hebben bij de handhaving en versterking van de inflatie, schrijft ze op blz. 162.

Deze inkomenspolitiek komt, simpel gezegd, neer op het volgende. Aan de hand van de groei van de nationale productie wordt ieder jaar vastgesteld hoe groot de stijging van de binnenlandse consumptie mag zijn. De inkomensstijging moet daarmee gelijke tred houden. Dit laatste is mogelijk door iedere inkomensstijging boven de toegestane stijging voor 100% weg te belasten. Het begrip inkomen omvat alle arbeidsinkomsten, rente, pensioenen enz. Een rechtvaardige inkomensverdeling kan worden bevorderd o.a. door per inkomensgroep vast te stellen hoe hoog de inkomensstijging mag zijn (bijv. met een progressief tarief) en door ervoor te zorgen dat extra inspanningen die tot extra productie leiden niet onder de IGT vallen.

Als in een land structureel-economische problemen bestaan die er o.a. toe leiden dat, zoals in Engeland, de bevolking boven haar stand leeft, kan ik mij niet voorstellen dat voorstellen als een IGT tot een oplossing leiden. Dat zou werkelijk al te simpel zijn.

L.H.

# een jonge drs. economie als directiesecretaris bij de stadsreiniging van amsterdam

De directie van de Stadsreiniging in Amsterdam zoekt een directiesecretaris die zal worden opgenomen in het nog op te richten Stafbureau Algemene Zaken. De Stadsreiniging te Amsterdam is belast met de inzameling en verwerking van vaste afvalstoffen



stadsreiniging  
amsterdam

en verricht daarnaast vervoer- en garagediensten voor andere gemeentelijke instellingen. De Stadsreiniging beschikt over een groot wagenpark met moderne reparatie- en onderhoudswerkplaatsen, varend materieel en een grote vuil-verbrandingsinrichting annex elektriciteitscentrale. Globaal zijn 1.700 ambtenaren werkzaam bij de Stadsreiniging. De functie, die een grote mate van zelfstandigheid biedt, bestaat onder meer uit: voorbereiden, zo nodig initiëren, begeleiden en verslaan van

directie- en afdelingsvergaderingen; verzorgen van periodieke rapportering aan het beleidsvormend team en aan de Gemeentesecretarie; opstellen van jaarverslagen; voorbereiden van lezingen; verzorgen van de interne informatie aan het personeel. Voor het vervullen van deze functie gaan de gedachten uit naar een gegadigde op academisch niveau, bij voorkeur drs. economie, die over een goede mondelinge en schriftelijke uitdrukingsvaardigheid beschikt,

goede contactuele kwaliteiten bezit en een brede belangstelling heeft. Een psychologisch onderzoek behoort tot de selectieprocedure. Het salaris bedraagt, afhankelijk van leeftijd en ervaring, minimaal f 2.479,- en maximaal f 3.588,- per maand, exclusief f 45,- ingevolge de Machtigingswet; vakantiewetgeving 7,5 procent.

Verdere informatie kan telefonisch worden ingewonnen bij de afdeling Personeelszaken van de Stadsreiniging, telefoon (020) 18 02 22.

Sollicitaties kunnen worden gezonden aan de waarnemend directeur van de Dienst der Gemeentelijke Personeelsvoorziening, Jan Luijkenstraat 94, Amsterdam (Oud-Zuid), onder no. C 5689



RIJKSUNIVERSITEIT  
GRONINGEN

In de Subfakulteit der Geografie kan worden geplaatst een

## onderzoeker

(vak. nr. LP 750331)

Hij (zij) zal speciaal voor de afstudeerrichting „Regiologie” in overleg met Prof. Dr. P. Lukkes, in elk geval de volgende werkzaamheden moeten verrichten:

- het verzorgen van onderwijs in stedelijk en regionaal geografisch onderzoek dat is gericht op de concrete oplossing van vraagstukken inzake ruimtelijke ontwikkelingsprocessen op macro- en micro-niveau;
- het begeleiden van doctorale afstudeerprojecten;
- het mede ontwikkelen van methode en theorie ten behoeve van het onder a. genoemde.

De voorkeur gaat uit naar een sociaal of economisch geograaf met ruime praktijkervaring op onderzoeksgebied. Aanstelling in het rangenstelsel van wetenschappelijk medewerker geschiedt afhankelijk van leeftijd en ervaring.

Schriftelijke sollicitaties, binnen 14 dagen na het verschijnen van de advertentie, te richten aan het Hoofd van de Afdeling Personeelszaken, Postbus 72 te Groningen, onder vermelding van het vakaturnummer.

# finac

TOTALE FINANCIERING <sup>woning</sup> → BESTAAND (inclusief KOSTEN)  
→ NIEUW (inclusief KOSTEN)

TEVENS • VÓÓRFINANCIERING  
• OVERBRUGGINGS-CREDIET  
• VERBOUWINGS-CREDIET

VOORTS • NORMALE RENTE  
• LANGE LOOPTIJD  
• GEEN AFLUITPROVISIE  
• GRATIS ADVIEZEN

TENSLOTTE • VOOR INFORMATIE EN FISCAAL BUDGETSCHEMA:

# finac

VOORLICHTINGSBUREAU VOOR ACADEMICI  
MALIEBAAN 98 - POSTBUS 13070 - UTRECHT

**030 - 319747\***