

CEP 1979

Drie maanden geleden schreef de secretaris-generaal van het Ministerie van Economische Zaken, Prof. Dr. F. W. Rutten, in zijn nieuwjaarsartikel in *ESB*, dat „de vrije beleidsruimte die enkele jaren geleden nog voor intensivering van het macro-economisch beleid in reserve was, thans (is) verdwenen. In die zin vaart het schip van staat thans op hoop van zegen op de zee van de internationale ontwikkelingen”. Wie het *Centraal Economisch Plan 1979* (CEP), dat eind vorige week verscheen, inziet, moet die conclusie onderschrijven. De Nederlandse economie is uit het lood geslagen en zal zich op korte termijn niet op eigen kracht kunnen herstellen. De grenzen die een gewenste ontwikkeling afbakenen zijn op verschillende fronten tegelijk overschreden. Wanneer de strijd op het ene front wordt ingezet, wordt bijna onmiddellijk elders terrein verloren.

Als ik realisatie van de doelstellingen van *Bestek '81* onder de daar aangegeven randvoorwaarden beschouw als de „gewenste ontwikkeling” en daartegenover de voorspellingen van het Centraal Planbureau voor 1979 plaats, ontstaat het volgende beeld.

	Bestek '81 1981	1979	CEP 1979
Volume bruto nationaal produkt (% stijging)	3	3	2,5
Reëel beschikbaar inkomen modale werknemer (excl. incidentieel) (% stijging)	0	0	1
Saldo lopende rekening betalingsbalans (% NNI)	2 à 2,5	> 0	- 0,6
Ombuigingsoperatie (f. mrd.)	10	3	?
Financieringsstekort (% NNI)	4,5	6	6,5
Collectieve-lastendruk (%-punt stijging)	0	0	0,5
Prijsindexcijfer gezinsconsumptie (% stijging)	2 à 3		4,5
Werkloosheid (1.000 manjaren)	150		210

Op alle hierboven aangegeven onderdelen blijken de voor 1979 verwachte ontwikkelingen ongunstiger te zijn dan in *Bestek '81* voor ogen werd gehouden. Bovendien wijzen de vooruitzichten eerder op de mogelijkheid dat zich verdere tegenvallers voordoen dan op de mogelijkheid dat de feitelijke ontwikkeling in 1979 gunstiger zal zijn dan de voorspelde. Dat betekent dat het smalle pad naar herstel dat in *Bestek '81* werd uitgezet te steil blijkt en niet met succes kan worden afgelegd. Hieronder zal ik kort ingaan op de ramingen die tot deze conclusie leiden.

De traag verlopende uitbreiding van de wereldhandel en de verwachte stagnatie van de bruto investeringen van bedrijven veroorzaken dat de groei van het bruto nationaal produkt en het reëel nationaal inkomen achterblijft bij de 3% waarop de begrotingsfilosofie van *Bestek '81* is gebaseerd. Daar komt bij dat de beoogde matiging van de reëel beschikbare inkomens (de nullijn voor de modale werknemer) in 1978 niet is gerealiseerd, ondanks het feit dat de werknemers zich daartoe herhaalde malen bereid hebben verklaard. Naar het zich laat aanzien zal ook in 1979 een dergelijke matiging niet worden bereikt. De bestedingslust heeft integendeel een zo hoge vlucht genomen, dat het kabinet zich zelfs genoodzaakt ziet aan de stijging van het consumptief krediet paal en perk te stellen.

De ontwikkeling van de particuliere consumptie was mede oorzaak van een drastische achteruitgang van het saldo op de lopende rekening van de betalingsbalans. Het overschot van f. 7,5 mrd. in 1976 is binnen twee jaar omgeslagen in een tekort van f. 2,5 mrd. Andere oorzaken van deze omslag waren de — nu overigens vrijwel tot stilstand gekomen — achteruitgang van de concurrentiepositie van de Nederlandse export (deels door de gevoeligheid van onze export voor prijsstijgingen van energie), maar ook van de Nederlandse producten op de binnenlandse markt. Daarnaast vertoont de toeristenbalans een steeds groter deficit. De ontwikkeling

van de betalingsbalans baart te meer zorgen daar in de jaren tachtig een structurele achteruitgang van de lopende rekening (oplopend tot ca. f. 6 mrd.) kan worden verwacht als gevolg van de afnemende aardgasbaten en de toenemende import van vervangende energiedragers. Het tekort op de betalingsbalans beperkt bovendien het toelaatbare financieringsstekort.

De beschreven omstandigheden van te geringe groei en te geringe inkomensmatiging hebben de problemen in de collectieve sector verder verscherpt. Bovendien zijn door de parlementaire behandeling van *Bestek '81* bressen geslagen in de ombuigingsoperatie, terwijl voor andere problemen (zoals de doorberekening van de bouw-cao en de hoger uitvallende cao's voor trendvolgers) nog geen oplossingen zijn gevonden. Het kabinet heeft vorige week weliswaar in de *Nota over de voortgang van Bestek '81* aanvullende voorstellen gepresenteerd, maar daaruit wordt nog niet voldoende duidelijk hoe de gaten worden gedicht.

Een ander probleem is dat van het financieringstekort. Dit dreigt de „absolute grens van het toelaatbare” (6% van het NNI) te overschrijden. Volgens *Bestek '81* zou nu de noodprocedure in werking moeten treden, maar blijkens de bovengenoemde Voortgangsnota acht het kabinet het „nog te vroeg in het jaar”.

De toename van het financieringstekort is weer mede het gevolg van een poging de stijging van de collectieve-lastendruk beperkt te houden. Het rijk neemt daartoe een steeds groter deel van de sociale-verzekeringspremies voor zijn rekening (in 1978: f. 8,7 mrd.). Met name het aantal WAO-ers blijft voortdurend sterk toenemen. Ondanks de grote rijksbijdragen aan de sociale fondsen vertoont de collectieve-lastendruk nog een stijging van 0,5 procentpunt. De belastingdrukverzwaring, vooral door het omzetten van de kinderaftekregeling en het afschaffen van vervroegde afschrijving en investeringsaftrek, is daarvoor verantwoordelijk.

De uitdijning van het financieringstekort brengt met zich dat een beroep moet worden gedaan op monetaire financiering. Samen met de hoger dan verwachte loonstijging en het oplopende invoerprijspeil leidt dit tot een toename van het inflatietempo tot 4,5% in 1979. Daarbij is evenwel nog geen rekening gehouden met de door de OPEC aangekondigde extra olieprijsverhogingen (9% i.p.v. 3,8% per 1 april, excl. toeslagen). De voorspelde prijsstijging houdt daarom waarschijnlijk een onderschatting in.

De werkloosheidsbestrijding is door de boven geschetste ontwikkelingen ingeklemd geraakt in de vicieuze cirkel van tegenvallende groei, te hoog financieringstekort, te geringe inkomensmatiging, tekort op de betalingsbalans, toenemende inflatie en stijgende collectieve lasten. Onder die omstandigheden mag het als een meevaller worden beschouwd dat de natuurlijke groei van het arbeidsaanbod van 60.000 personen in 1979 niet resulteert in een grotere stijging van de werkloosheid dan met 4.000 manjaren. Dit komt niet omdat de werkgelegenheid zo sterk toeneemt, want een groot deel van het aanbod wordt geabsorbeerd door toenemende onderwijsparticipatie, groei van het aantal WAO-ers en niet-geregistreerde werkloosheid. Maar wel komt aan de jarenlange daling van de werkgelegenheid in bedrijven in 1979 een einde.

Het is goed met dit kleine lichtpunt in de overigens sombere ontwikkeling te besluiten. Het kan betekenen dat de steven van het zwalkende schip enkele graden in de goede richting is gedraaid, al is nog geen terreinwinst geboekt op de weg naar herstel.

Inhoud

<i>Drs. L. van der Geest:</i>	
CEP 1979	333
Column	
Informatie en decisie, door Prof. Dr. J. A. A. van Doorn	335
<i>Prof. Dr. A. Peper:</i>	
Contract en ruil. Grondtrekken van de Scandinavische arbeidsverhoudingen	336
<i>Dr. C. P. A. Bartels en Drs. S. Y. Roosma:</i>	
De dienstensector in het regionale beleid (II)	342
Vacatures	347
Europa-bladwijzer	
Gelijke behandeling voor vrouwen en mannen in de EG, door Mr. C. A. Crisham	348
Fisconomie	
WIR en jaarrekening, door Drs. M. A. van Hoepen	353
Mededelingen	355
Boeknieuws	
Dr. C. J. Rijnvos: A new approach to the theory of international trade, door Drs. F. B. van der Toorn	356
J. Geerling, J. C. de Jong, J. van der Stoep, G. H. de Vries en A. C. Wickeren: Regionale economie in de praktijk, door Drs. F. W. C. J. van de Vooren	357
Hans van Miltenburg: Economie als ambacht, door Drs. A. S. W. de Vries	358

ESB: omdat de economie verder gaat ...

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

NAAM:
 STRAAT:
 PLAATS:
 Evt.: no. collegekaart (studentenabonnement):
 Ingangsdatum:

Ongefrankeerd opzenden aan*: ESB,
 Antwoordnummer 2524
 3000 VB ROTTERDAM Handtekening:

*Dit adres alleen gebruiken voor opgeven van abonnementen.



Weekblad van de Stichting Het Nederlands Economisch Instituut

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. van der Geest.
Adjunct-redacteur-secretaris: T. de Bruin

Adres: Burgemeester Oudlaan 50,
 3062 PA Rotterdam; kopij voor de redactie:
 postbus 4224 3006 AE Rotterdam.
 Tel. (010) 14 55 11, administratie: toestel 3701,
 redactie: toestel 3790.
 Bij adreswijziging s.v.p. steeds adresbandje
 meesturen.

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

Abonnementsprijs: f. 144,04 per kalenderjaar
 (incl. 4% BTW); studenten f. 101,40
 (incl. 4% BTW), franco per post voor
 Nederland, België, Luxemburg, overzeese
 rijkdelen (zeepost).
 Abonnementen kunnen ingaan op elke
 gewenste datum, maar slechts worden
 beëindigd per ultimo van een kalenderjaar.

Betaling: Abonnementen en contributies
 (na ontvangst van stortings/giro-
 acceptkaart) op girorekening no. 122945,
 of op bankrekeningno. 25.50.56.877 van
 Bank Mees & Hope NV, Coolsingel 93,
 3012 AE Rotterdam, t.n.v. Economisch
 Statistische Berichten te Rotterdam.

Losse nummers: Prijs van dit nummer f. 3,30
 (incl. 4% BTW en portokosten).
 Bestellingen van losse nummers
 uitsluitend door overmaking van de hierboven
 vermelde prijs op girorekening no. 122945
 t.n.v. Economisch Statistische Berichten
 te Rotterdam met vermelding
 van datum en nummer van het gewenste
 exemplaar.

Advertentieverkoop:
 Roelants/EPR
 Postbus 53021
 2505 AA Den Haag
 Telefoon (070) 50 33 00
 Telex 33101

Alle orders worden afgesloten en
 uitgevoerd overeenkomstig de
 Regelen voor het Advertentiewezen.

Stichting
 Het Nederlands Economisch Instituut

Adres: Burgemeester Oudlaan 50,
 3062 PA Rotterdam, 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

Informatie en decisie



Bij toeval kreeg ik onlangs een vertrouwelijk rapport in handen over de politieke en economische vooruitzichten van Indonesië. Het betrof een recentelijk samengesteld, zeer omvangrijk werkstuk van een gerenommeerd Hongkongs bureau voor *business intelligence* en het was dan ook bestemd voor „business planners”.

Economisch geheel belangeloos maar wel sinds geruime tijd geïnteresseerd in Indonesische ontwikkelingen begon ik de lezing, overigens weinig gemotiveerd want — zo was mijn redenering — de samensteller had zich waarschijnlijk uitgeput in gecompliceerde economische prognoses terwijl de voor mij belangwekkender politieke en maatschappelijke informatie hetzij summier, hetzij clichématig, hetzij allebei tegelijk zou blijken te zijn.

Gelukkig waren alleen mijn verwachtingen clichématig. Het rapport bevatte een zeer uitvoerige en gedetailleerde analyse van maatschappelijke, religieuze en politieke ontwikkelingen, resulterend in een serie even boeiende als gefundeerde politieke scenario's voor de komende jaren. Hier was van sociaal-wetenschappelijk vakwerk sprake.

Wat mij echter nog sterker trof was de keiharde, bijna onbeschaamd duidelijke karakterisering van het regime, inclusief de (incompetent geachte) overheidsbureaucratie en de (ronduit corrupt genoemde) politieke en economische elite. Onder de neutrale en zelfs academische hoofdstuktitel „Basic parameters affecting policy developments” was gedetailleerde informatie opgenomen over corrupt genoemde zakenrelaties en -manipulaties van reeksen met name genoemde kabinetsleden en overheidsinstanties. Er waren bladzijden bij die zonder meer hadden gepast in de „informatiemap” van een willekeurige radicale Nederlandse actiegroep, zij het dat de toon en het woordgebruik daarvoor te koel en kleurloos waren.

Dergelijke informatiemappen kende ik al en het was deze schok van herkenning die me aan het denken bracht. Eigenlijk, zo redeneerde ik, is het veel vanzelfsprekender dat grote ondernemingen dergelijke harde informatie

willen hebben dan dat een clubje vaderlandse studenten zich met de verzameling bezighoudt. Het belang dat de laatsten bij dergelijke informatie hebben is vrijwel nihil; ondernemingen echter die overwegen belangen te nemen in een buitenlandse economie, lopen grote risico's indien zij niet omstandig op de hoogte zijn van het politieke en economische systeem dat zij zullen aantreffen. Zij zijn niet gediend met wensdromen of vloekgezangen; zij moeten kunnen beschikken over een zeer realistisch beeld van de stand van zaken. Adequate *business intelligence* helpt ondernemingen overleven, zoals *military intelligence* mede beslissend is voor winst en verlies op het slagveld.

Toch blijven er raadsels. Terwijl het Hongkongse rapport op niet mis te verstane wijze waarschuwt voor de risico's die investeerders in een politiek klimaat als het Indonesische lopen, en niet ten onrechte wijst op de verhoogde kritische aandacht in de westerse wereld voor de betrokkenheid van ondernemingen in corruptieschandalen, krijgt men niet de indruk dat Indonesië door het internationale zakenleven wordt geschuwd; het tegendeel lijkt het geval.

Wellicht moet de verklaring worden gezocht in het feit dat de gesignaleerde risico's niet opwegen tegen de zeer opmerkelijke baten; voorts dat vele firma's geen keus hebben en in de internationale concurrentieslag wel moeten meedoen. Ondernemen, zo kan men wel zeggen, is per definitie een riskante aangelegenheid; wie risico-ontwijking in zijn vaandel schrijft kan beter elders emplooi zoeken.

Ook hier biedt het militaire bedrijf parallellen. Hoe uitstekend inlichtingendiensten ook functioneren, uiteindelijk kunnen commandanten niet opereren op basis van die inlichtingen, maar slechts rekening-houdend-met. Oorlogvoeren is altijd riskant; informatie dient alleen om de allergrootste

risico's te vermijden — en zelfs dat is niet altijd mogelijk.

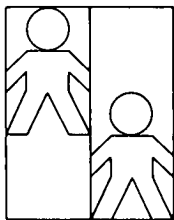
Daar komt bij dat in beide sectoren, zakenleven en krijgsmacht, dergelijke vitale informatie als vertrouwelijk of zelfs als geheim wordt beschouwd. Ook dit is een wijze van risicobeperking, al heeft het als groot nadeel dat koppige of ambitieuze leiders de informatie naast zich neer kunnen leggen, soms met catastrofale gevolgen.

Politici — tenminste in ons type van open politieke orde — kunnen dat vaak niet. Zij moeten reageren op de geboden informatie op een wijze die risicomijding veel meer nabij komt. Zelfs kan men stellen dat zij opereren in een arena die zeer overwegend door informatiestromen is bepaald. Politiek succes is in een democratie publiek succes in de letterlijke zin van succes bij het publiek. Informatie — in het bijzonder publieke opiniepeiling — is beslissend voor het al dan niet nemen van risico's in de politieke besluitvorming. Informatie en decisie zijn direct gekoppeld, niet indirect, zoals in de wereld van economie en defensie.

Dat alles wil echter niet zeggen dat ondernemers minder goed zijn geïnformeerd dan politici, of dat „academici” superieure kennis van zaken hebben waarover „praktici” zich het hoofd niet breken. Belang kan, als liefde, blind maken, maar het omgekeerde blijkt in beide gevallen evenzeer voor te komen.

De veel gehoorde slogan, aan het bovenstaande onderwerp verwant, „links denkt, rechts handelt” is hiermee ten minste genuanceerd. Alleen: „links” (of wat daarvoor doorgaat) kan menigmaal blijven denken, „rechts” moet ten slotte het denken staken, en handelen. Hoe jammer dat ook kan zijn uit intellectueel oogpunt, het heeft andere, en niet te verwaarlozen, attracties.

Maatje



Contract en ruil

Grondtrekken van de Scandinavische arbeidsverhoudingen

PROF. DR. A. PEPPER*

1. Inleiding

De wetenschap dat het onmogelijk is in de beperkte ruimte die daarvoor beschikbaar is een enigermate precies beeld te geven van de (ontwikkelingen in de) Scandinavische arbeidsverhoudingen vraagt om een verantwoording van de hier gevolgde werkwijze. Ik heb mij voortdurend de vraag gesteld wat nu *kenmerkend* is voor de Scandinavische arbeidsverhoudingen en de ontwikkelingen daarin. Belangrijker dan een toch onvollledige opsomming van feiten en gebeurtenissen leek mij het bieden van een (interpretatie-)kader met behulp waarvan ontwikkelingen kunnen worden aangegeven. Het is dan welhaast onvermijdelijk dat bij het geven van kwalificaties (typeringen) aan de Scandinavische arbeidsverhoudingen de Nederlandse arbeidsverhoudingen soms als referentiekader dienen.

Daar arbeidsverhoudingen sterk getekend worden door de geschiedenis van een land rijst de vraag of er voldoende overeenkomsten zijn tussen Noorwegen, Zweden en Denemarken om behandeling in één kader te rechtvaardigen. Hoezeer bij nauwkeurige beschouwing belangrijke en interessante verschillen tussen deze landen vallen aan te wijzen, toch zijn er — meer dan met andere landen in West-Europa het geval is — voldoende overeenkomsten die behandeling in één verband verantwoord maken. Ik noem een aantal van de belangrijkste:

- de landen kennen alle een gematigd kapitalistische, zo men wil: „gemengde” economische orde;
- er is sprake van een sterke *democratisch-socialistische beweging*, die een hoge mate van *integratie* kent van partij, vakbeweging en coöperatieve beweging;
- al decennia lang dragen de democratisch-socialistische partijen in de onderscheiden landen regeringsverantwoordelijkheid;
- er is sprake van een nauwe samenwerking — en daardoor onderlinge beïnvloeding — tussen de democratisch-socialistische bewegingen, die nog wordt versterkt door grote culturele overeenkomsten tussen de landen, in het bijzonder het feit dat men elkaars taal zonder veel moeite verstaat.

Tegen deze achtergrond zal ik mij beperken tot het aangeven van structuren en ontwikkelingen die in alle drie landen voorkomen. Slechts daar waar een algemene typering te weinig recht doet aan de specifieke situatie in een bepaald land zal ik tot een verbijzondering overgaan. Zo is het — om te beginnen — goed te weten dat de positie van de democratisch-socialistische beweging sterker is in Noorwegen en Zweden dan in Denemarken. Zo is de economische structuur van Denemarken veel kwetsbaarder (geen grondstoffen) dan die van Noorwegen dat thans de beschikking heeft over omvangrijke olie- en gasvoorraden en van oudsher over waterkracht, terwijl Zweden al lang de beschikking heeft over grote ijzerertsvoorraden. Alle landen zijn voor hun welvaart sterk afhankelijk van de export. Ten slotte kan nog worden

gewezen op een historisch gegroeid verschil in „stijl” als gevolg van het feit dat Denemarken en Zweden wel de invloed hebben ondergaan van de feodaliteit (adel), terwijl Noorwegen een meer egalitaire traditie heeft 1). De concentratie van de economische activiteiten in een beperkt aantal grote ondernemingen is vooral in Zweden sterk, terwijl het personalistische karakter van het ondernemerschap redelijk sterke papieren heeft, b.v. door het bestaan van de „15 families” in Zweden 2) en door de grote reders in Noorwegen.

In het vervolg van mijn betoog zal ik eerst aandacht besteden aan de grote betekenis die contractuele betrekkingen tussen werkgevers en werknemers hebben voor de Scandinavische arbeidsverhoudingen (par. 2). Dan volgt een typering van de partijen: werknemers, werkgevers en overheid (par. 3). Vervolgens (par. 4) komen de structuur en de dynamiek van de arbeidsverhoudingen aan de orde, waarbij drie niveaus worden onderscheiden: ondernemings-, bedrijfstak- en macroniveau; deze paragraaf wordt afgesloten met een beschouwing over de wijze waarop conflictoplossing en conflictbeheersing zijn geregeld. Voorts wordt ingegaan op de materiële en formele zeggenschaps- en machtsverhoudingen, in het bijzonder toegespitst op de onderneming (par. 5). Afsluitend worden enkele vergelijkingen gemaakt met de Nederlandse arbeidsverhoudingen en worden de perspectieven van de Scandinavische arbeidsverhoudingen geschetst (par. 6).

2. Ontstaan en ontwikkeling van contractuele verhoudingen tussen werkgevers en werknemers

De vrij turbulente geschiedenis van de betrekkingen tussen werkgevers en werknemers — die zich aanvankelijk, behalve op de materiële kant, toespitste op het recht van werknemers zich te organiseren om zodoende als contractpartij te kunnen optreden — vond in de jaren dertig haar afronding in een *basisovereenkomst* (hovedavtale) tussen de partijen. Naast wettelijke voorzieningen die de erkenning én de wenselijkheid van collectieve arbeidsovereenkomsten onderstreepden, stonden werkgevers en werknemers in de crisisjaren voor de vraag of zij de overheid zouden toestaan in te grijpen in de vrijheid van regeling van hun onderlinge verhoudingen. Hun antwoord daarop was duidelijk ontkennend. Zij kwamen in een basisovereenkomst tussen de *centrale* organisaties overeen hun verhoudingen zelf te regelen. Deze overeenkomst hield o.m. in: a. erkenning over en weer van elkaar als contract- en onderhandelingspartijen; b. de erkenning

* Hoogleraar Sociaal-economisch Beleid aan de Erasmus Universiteit Rotterdam.

1) Harry Eckstein, *Division and cohesion in democracy*, Princeton, N. J., 1966.

2) In een zeer degelijke studie heeft C. H. Hermansson de concentratietendensen in de Zweedse industrie- en bankwereld in kaart gebracht, waarbij enkele families de dominante posities innemen. Zie C. H. Hermansson, *Monopol och storfinans, de 15 familjerna*, Stockholm, 1965.

dat de werkgever het recht heeft het werk naar eigen inzicht te organiseren; c. de erkenning dat de vakbeweging (vakbondsleden) haar eigen vertrouwensmannen (tillittsmenn) in het bedrijf kon aanwijzen; d. het effectueren door de vakbeweging van de vredesplicht gedurende de looptijd van het contract en de regeling van conflicten. Deze basisovereenkomst wordt niet zonder reden als de *grondwet van het arbeidsbestel* aangeduid en kwam in Zweden in 1938 tot stand en in Noorwegen in 1935 3). Hiermee is tegelijk al aangegeven dat de overheid slechts een enigszins teruggetrokken en terughoudende positie werd toebedeeld.

Sinds de oorlog is de basisovereenkomst inhoudelijk verder uitgebreid en verfijnd. In die overeenkomst worden uitsluitend de rechten en plichten van de partijen geregeld en zoekt men tevergeefs naar materiële (financiële) voorwaarden. Met tussenpozen van — in de regel — vier jaar wordt de basisovereenkomst herzien. Zo is in de jaren zestig de basisovereenkomst aangevuld met voorzieningen in de sfeer van een nauwere samenwerking in het bedrijf tussen de ondernemingsleiding en de werknemers(-vertegenwoordigers), de z.g. *samenwerkingsovereenkomsten* (samarbeidsavtale). Alle aangesloten organisaties baseren zich op de basisovereenkomst en zijn daaraan gebonden. Het pseudo- of „buiten“-wettelijke karakter van de basisovereenkomst is een werkbaar kader gebleken voor de regeling van de onderlinge verhoudingen, inclusief de oplossing van (de meeste) conflicten.

Vanaf het begin van de jaren zeventig is echter een ontwikkeling op gang gekomen die — hoe allesoverheersend de basisovereenkomst ook nog is — enkele beperkingen aan de basisovereenkomst stelt. Men zou ook kunnen zeggen dat vooral op het terrein van (de vergroting van) de zeggenschap van de werknemers en de versterking van de publieke controle, er in de politiek aanvullende wettelijke maatregelen zijn ontwikkeld. De vakbeweging heeft, toen zij niet verder kwam met de werkgevers, de hulp ingeroepen van de bevriende socialistische — en meestal regerende — partij om een doorbraak op dit terrein te forceren 4). Men zou deze ontwikkeling kunnen typeren als een zekere *verstatelijking* (juridificering) van de Scandinavische arbeidsverhoudingen. Er is een sterke neiging in de democratisch-socialistische beweging om — en zo zegt men het ook — na de vestiging van de *politieke democratie* (algemeen kiesrecht, politieke partijen, parlement), gevolgd door de *sociale democratie* (de verworvenheden van de verzorgingsstaat), de jaren tachtig in het teken te stellen van de verwerking van de *economische democratie* (ökonomisk demokrati) 5).

3. Typering van de partijen

Werknemers

Het is, zoals reeds is opgemerkt, niet goed mogelijk de vakbeweging los te zien van de andere loten aan dezelfde socialistische stam: de partij en de (grote) coöperatieve beweging. In laatste instantie is hier sprake van één ondeelbare grootheid: de arbeidersbeweging (arbeiderrörelse) 6). Dat wil overigens niet zeggen dat men in vele gevallen niet zelfstandig opereert — het zijn immers zelfstandige organisaties — en dat er geen wrijvingen zouden bestaan. Maar opvallend is toch het intensieve contact tussen partij en vakbeweging, dat tot uiting komt in het feit dat men er gemeenschappelijke commissies (b.v. ter voorbereiding van een gemeenschappelijke politiek) op na houdt en dat er een levendig onderling verkeer is van personeel en bestuurders. Vooral de positie van de vakbeweging *in* de partij — de partij is voortgekomen uit de vakbeweging (!) — is sterk, hetgeen b.v. blijkt uit het feit dat vakbondsbestuurders lid zijn van het partijbestuur, dat vakbondsbestuurders op ministersposten terecht komen en — ten faveure van de partij — uit

In de komende maanden zal in *ESB* een serie artikelen worden gepubliceerd over „Arbeidsverhoudingen in Europa“. In deze eerste aflevering besteedt Prof. Dr. A. Peper aandacht aan de arbeidsverhoudingen in Scandinavië. In volgende artikelen zullen achtereenvolgens de arbeidsverhoudingen in West-Duitsland, Engeland, Italië, België, Frankrijk en Joegoslavië worden besproken. De serie zal worden afgerond met een slotartikel, waarin zal worden getracht de grote lijnen van de ontwikkelingen op dit gebied in Europa aan te geven.

het verschijnsel van het *collectieve lidmaatschap* van vakbondsafdelingen van de partij 7).

Het bestaan van vrij krachtige beambtenbonden — m.n. TCO en SACO in Zweden — wist het feit niet weg dat de aan de socialistische partijen gelieerde vakbeweging (LO-Landsorganisasjonen) het beeld van de arbeidsverhoudingen aan werknemerszijde domineert. De aangesloten bonden — zowel bedrijfstakbonden als vakbonden — laten zich in hun beleid sterk leiden door wat op centraal, gecoördineerd niveau door de centrale LO als beleid wordt uitgestippeld. In die zin is er sprake van een redelijke mate van centralisme aan werknemerszijde.

Dit laatste neemt overigens niet weg dat qua organisatorische structuur het begin- en eindpunt van de Scandinavische arbeidsverhoudingen toch in de onderneming moet worden gezocht. De ondernemingsgewijze organisatie wint het van de — ook wel aanwezige — territoriale samenbundeling, die dan op plaatselijk niveau de verschillende ondernemingsvakbonden (klubber) overkoepelt en die gezamenlijke scholings-, gezelligheids- en politieke activiteiten organiseert. Vermelding verdient voorts dat de organisatiegraad in de meeste bedrijven en bedrijfstakken zeer hoog is, soms oplopend tot 100%, hoewel men formeel het „closed shop“-systeem niet kent. Het gevolg van de hoge organisatiegraad en de organisatie per en *in* de onderneming is dat de vakbeweging een sterke positie heeft.

Werkgevers

Het zal geen verwondering wekken dat — als reactie op de sterke positie van de vakbeweging — de werkgevers zich ook in krachtige organisaties hebben verenigd. Ook zij kennen een hoge organisatiegraad en treden in het maatschappelijk verkeer zelfbewust op. Zij beschikken over veel deskundigheid (een grote staf) en bewegen zich qua studie, oriëntatie en maatschappelijke betrokkenheid op een breed terrein. Wat betreft de politieke gezindheid, oriënteert men zich,

3) Voor een goed overzicht m.b.t. de Zweedse arbeidsverhoudingen, zie Carsten van Otter, Sweden: labor reformism reshapes the system, in Solomon Barkin (red.), *Worker militancy and its consequences, new directions in Western industrial relations*, New York, 1975, blz. 194-234; voor een beknopte introductie in het Noorse systeem zie A. Peper en J. J. Ramondt, *Arbeidsverhoudingen en industriële democratie in Noorwegen*, COP/SER, Den Haag, 1973; over Denemarken zie J. C. Caanens artikel in *Sociale Wetenschappen*, 1972, nr. 3.

4) Zie b.v. Peper en Ramondt, op.cit., blz. 12-13; voor de recente wetgeving in Zweden zie Axel Adlercreutz, *The development of Swedish labour law 1973-1974*, *Bulletin of Comparative Labour Relations*, nr. 7, Deventer, 1976, blz. 100-106.

5) Voor de recente gebeurtenissen in Zweden in het kort zie Bram Peper, *De linksere koers van de Zweden*, *Roos in de Vuist*, 23 oktober 1978, blz. 11-12.

6) Hans Rasmussen, *De rol van de Scandinavische vakbeweging in de samenleving*, *Bulletin* (van de Internationale Metaalbewerkers Bond (IMB), nr. 38, oktober 1971).

7) Overigens is hierover de laatste jaren wel een fors verschil van mening ontstaan. Vele vakbondsleden geven de voorkeur aan het individuele lidmaatschap of willen vrijer t.o.v. de partij staan.

begrijpelijk, meer op de niet-socialistische partijen, die in Scandinavië worden aangeduid als de „burgerlijke” partijen, al zijn de bindingen formeel en materieel lang niet zo sterk als die tussen de socialistische partij en de vakbeweging.

De krachtige en militante opstelling van de werkgevers is ook mogelijk dank zij een systeem van onderlinge hulpverlening b.v. bij stakingen. Het middel van de *uitsluiting* wordt niet geschuwd. Een werkgever die niet solidair is met zijn mede-werkgevers kan rekenen op forse sancties, zoals het onthouden van financiële steun en — ten slotte — royement. In dat opzicht kan ook hier van een centralistische structuur worden gesproken.

Overheid

Ondanks de wat actievere opstelling van de laatste jaren — op het terrein van wetgeving — kan nog steeds worden gesteld dat de overheid in de arbeidsverhoudingen een perifere positie inneemt. De primaire verantwoordelijkheid van het bedrijfsleven voor het arbeidsbestel en voor de regeling van de arbeidsvoorwaarden blijft voorop staan. Wel is via de politieke lijn het sociale-zekerheidsstelsel van de grond getild, is het pensioenvraagstuk integraal geregeld en is de regeling van de arbeidsomstandigheden en de veiligheid, evenals het arbeidsmarktbeleid, in een wettelijk kader gegoten.

De overheid is vooral op twee terreinen van de arbeidsverhoudingen actief, nl. als werkgever en als bemiddelaar. Als werkgever verwijderd zij zich nauwelijks van het patroon dat in het bedrijfsleven opgeld doet. Als bemiddelaar komt zij — al dan niet gesteund door wettelijke voorzieningen — tussenbeide in cao-conflicten die volledig zijn vastgelopen, zonder zich in de rol te (kunnen) manoeuvreren van de instantie die bindende uitspraken kan doen. Dit systeem van bemiddeling (met een rijksbemiddelaar) is het meest uitgewerkt in Noorwegen. Voor zover de overheid zich bemoeit met arbeidsconflicten gebeurt dit meestal op een informele manier, hetgeen feitelijk vooral mogelijk gemaakt wordt door de nauwe banden tussen de (regerende) socialistische partij en de vakbeweging.

4. Structuur en dynamiek van de arbeidsverhoudingen

Niveaus

Omdat de arbeidsverhoudingen op *ondernemingsniveau* voor de betrokkenen echt deel uitmaken van de werkelijkheid, moet dáár het vertrekpunt liggen voor een beschrijving van de arbeidsverhoudingen. Het zwaartepunt van de Scandinavische arbeidsverhoudingen ligt ook op dat niveau. Het ondernemings- of microniveau is zo belangrijk omdat de vakbondsorganisatie direct verbonden is met de onderneming. In de basisovereenkomst is geregeld hoe de ondernemingsleiding en de vakbondsvertegenwoordigers met elkaar moeten omgaan. Vastgelegd is b.v. het aantal vertrouwensmannen per x-aantal werknemers, voorts de faciliteiten waarover men voor het vakbondswerk in de onderneming kan beschikken. Bij alle mogelijke beslissingen op het afdelings- dan wel op het directieniveau worden de vertrouwensmannen ingeschakeld; omdat de vertrouwensmannen in de regel per afdeling worden gekozen, zijn zij goed op de hoogte van de opvattingen in hun achterban. Voor hun werkzaamheden binnen het bedrijf worden zij geheel of — in de meeste gevallen — gedeeltelijk vrijgesteld van hun normale arbeidstaak.

Hun functie is dáárom zo belangrijk, omdat in de Scandinavische arbeidsverhoudingen wordt gewerkt met een *raamcao*, die per onderneming om nadere concrete invulling vraagt. Dat betekent derhalve dat de vakbond in de onderneming vooral een „onderhandelingsmachine” is voor zowel materiële als immateriële zaken. De vertrouwensmannen

zien er — als het ware dagelijks — op toe dat de cao wordt nageleefd en dat bij aanmerkelijke wijzigingen in de productiestructuur of produktiviteit aanvullende contracten worden gemaakt. Die differentiatie kan heel ver gaan, b.v. tot op het afdelingsniveau 8). Ik geef een voorbeeld: wanneer op een afdeling nieuwe machines moeten worden aangeschaft, verstaat de ondernemingsleiding zich eerst met de vertrouwensman. Indien de aanschaf leidt tot een ander, meestal hoger, arbeidstempo of een hogere arbeidsproductiviteit, dan leidt dat tot aanpassingen in het specifieke contract dat *per afdeling* is afgesloten. Nog afgezien van de in het contract overeengekomen taken van de vertrouwensmannen, kan men in het algemeen stellen dat de ondernemingsleiding (of in het verlengde daarvan: de afdelingschefs) geen aanmerkelijke wijzigingen in de arbeids- en produktieverhoudingen kan aanbrengen zonder de inschakeling van de vertrouwensmannen.

Na de oorlog — in het ene land iets eerder dan in het andere — heeft de bereidheid tot samenwerking tussen ondernemingsleiding en werknemers gestalte gekregen in z.g. samenwerkingsafspraken. Concreet houden deze afspraken in dat in de meeste ondernemingen z.g. *overleg- en bedrijfscommissies* zijn ingesteld, waarin het *hele* personeel (dus ook niet-LO werknemers) is vertegenwoordigd. Aan deze commissies is de ondernemingsleiding verplicht regelmatig rapport uit te brengen over de financieel-economische stand van zaken in de onderneming; de commissies hebben een adviserende stem en houden zich uiteraard verre van onderhandelingen. Zij bewegen zich op het informerende vlak en organiseren gemeenschappelijke activiteiten (b.v. conferenties enz.).

Het bedrijfstakniveau is in zoverre belangrijk dat op dat niveau — én binnen de spelregels die in de basisovereenkomst zijn gesteld — de raam-cao wordt afgesloten. In die raam-cao worden de grenzen vastgelegd, waarbinnen in de afzonderlijke ondernemingen tot nadere concrete invulling kan worden overgegaan. Men kan zeggen dat de centrales van werkgevers en werknemers in een bedrijfstak vooral actief worden tegen de tijd dat een cao afloopt en dat zij voor het overige werken als ondersteunende organisaties voor hun ondernemingsafdelingen. Veel geïnstitutionaliseerde relaties bestaan er niet tussen werkgevers en werknemers op het bedrijfstakniveau, behalve de relaties waarop een beroep wordt gedaan bij conflicten tussen een werkgever en de werknemers in een bepaald bedrijf. Interessant is het gebruik dat een op bedrijfstakniveau af te sluiten cao eerst ter goedkeuring wordt voorgelegd aan *alle* leden. Bij de vakbonden is het zo dat de leden schriftelijk worden geraadpleegd (per referendum) en dat de openbare bekendmaking van de uitslag uitsluitend geeft over het al of niet aanvaarden van het onderhandelingsresultaat (bij gewone meerderheid).

Op *macroniveau* kan worden gesproken van vrij nauwe, overigens weinig geïnstitutionaliseerde, betrekkingen tussen werkgevers en werknemers. Door de eerder geconstateerde centralistische oriëntatie — meer nog dan structuur — van beide centrales en hun aangesloten organisaties vindt er, vooruitlopend op de afsluiting van cao's, veel informeel overleg plaats. Ook hiervoor zijn speciale, z.g. contactcommissies ingesteld. De regering is in deze fase dan ook nauw betrokken bij het overleg. Op het nationale niveau proberen partijen het eens te worden over het macro-economische raamwerk van mogelijkheden waarbinnen de onderhandelingen zouden dienen plaats te vinden. Vaak probeert de regering via een eigen pakket van maatregelen het klimaat voor het maken van afspraken te verbeteren; soms verbindt zij zich de ontwikkeling van prijsindexcijfers binnen bepaalde grenzen te houden, omdat in cao's vaak clausules worden opgenomen

8) Zo beschik ik over een afdelingscontract (Protokoll) dat tijdens de looptijd van de cao vernieuwd werd omdat in die afdeling nieuwe machines werden geïnstalleerd. Het betreft hier de Hunsfos papierfabriek in Vennessla bij Kristiansand (Noorwegen).

die bij overschrijding van een bepaald niveau van de index automatisch tot loonaanpassing leiden. Het is goed er in dit verband nogmaals op te wijzen dat de centrale organisaties geen contracten met elkaar afsluiten behoudens de basisovereenkomst. De mate waarin de aangesloten organisaties zich houden aan centrale afspraken is dus afhankelijk van het vermogen van de centrales het macro-beleid te coördineren en over te dragen. Tot rond 1970 lukte dat aardig. Een redelijke onderlinge afstemming van het beleid van regering en sociale partners wordt — in het algemeen — natuurlijk bevorderd door het feit dat het hier om kleine landen gaat waar de elite van de partijen elkaar goed kent.

Naast de informele wijze waarop getracht wordt een enigermate gecoördineerd sociaal-economisch beleid te voeren, worden ook op formele wijze de sociale partners in sterke mate ingeschakeld bij de beleidsvoorbereiding, vooral waar het zaken van iets langere adem betreft. Meestal gaat dat dan in de vorm van de instelling van de in en buiten Scandinavië befaamde staatscommissies, die gewoonlijk buitengewoon degelijke rapporten produceren. Er wordt in dit verband — m.i. nogal overdreven — wel eens gesproken van semi-corporatisme

In de jaren zestig is er tussen de partijen ook een intensieve samenwerking op gang gekomen op het vlak van de verbetering van het werkklimaat (werkstructurering, werkroulatie, semi-autonome werkgroepen, enz.). Deze pogingen moeten worden gezien als een aanval op de vervreemding in de werksituatie, op het nog veel voorkomende stukwerk in de industrie en als een „democratisering” van de werkvloer. De Noorse experimenten van Thorsrud, Emery c.s. hebben internationale bekendheid gekregen, evenals experimenten in Zweden (bij Volvo, Saab en andere grote ondernemingen 9). Afgezien van de positieve resultaten op het terrein van de intrinsieke werkbeleving, zijn er nogal wat mislukte experimenten te noemen, terwijl de democratisering van de machtsverhoudingen op deze wijze nauwelijks voortgang kon boeken 10).

Vanaf ongeveer 1970 zien we een *radicalisering* in de arbeidsverhoudingen optreden die zich aanvankelijk voor een groot deel voltrok buiten de bekende kaders van de organisaties om. Er is een hausse in wilde stakingen met als het meest indrukwekkende voorbeeld de weken durende (wilde) staking in de staatsmijnen (!) in Noord-Zweden. Zeker tot het midden van de jaren zeventig zien we in heel Scandinavië een golf van wilde stakingen optreden. Deze kunnen worden gezien als een protest tegen de centralistische lijn van de vakbeweging (LO) en als een uitvloeisel van de algemene stroom van politiek radicalisme die in die tijd Europa overspoelt.

Een andere belangrijke oorzaak van de spanningen in het arbeidsbestel is geweest de solidaristische loonpolitiek die door de vakbeweging is gevoerd. Het is goed — alvorens daarop in te gaan — te beseffen dat door de decentrale onderhandelingen (op bedrijfstak- en ondernemingsniveau) er feitelijk vrij grote beloningsverschillen bestaan binnen dezelfde bedrijfstak en zelfs binnen dezelfde onderneming. Door de genoemde loonpolitiek — die bepaald wel op resultaten kan bogen — raakten bepaalde zwakke bedrijfstakken dieper in de moeilijkheden en ontstonden er ook spanningen in bedrijfstakken die zich wel een veel hoger loonniveau konden veroorloven. De verschuivingen (fusies, ontslagen, herstructurering) die hiervan het gevolg waren, veroorzaakten veel onrust in de bedrijven, die in latere jaren nog versterkt werd door de ongunstiger wordende economische vooruitzichten. Hieruit is mede te verklaren dat de LO haar greep op de loonpolitiek enigszins begon te verliezen en dat de lokale bedrijfsafdelingen meer vrijheid voor zich zelf opeisten. Een ander gevolg van de solidaristische loonpolitiek was dat de niet bij de LO aangesloten bonden van employés (m.n. in Zweden) zich verzetten tegen deze nivellering en zelfs tot harde acties overgingen. Inmiddels lijken de arbeidsverhoudingen weer in rustiger vaarwater terecht te zijn gekomen en is de positie van LO in grote lijnen onaangestast

gebleven. Wel is het onmiskenbaar dat de turbulenties van de eerste helft van de jaren zeventig de LO tot een radicalere opstelling hebben gebracht 11).

Conflicten en conflictbeheersing

Hoewel in het algemeen de Scandinavische arbeidsverhoudingen tot ongeveer 1970 als rustig kunnen worden aangemerkt, zijn er toch altijd conflicten geweest. Er heeft nooit een echte stakingsvrees bestaan, omdat het stakingsmiddel nadrukkelijk en ten principale deel uitmaakt van de onderhandelingen met werkgevers. Evenzeer hebben de werkgevers het middel van de uitsluiting van tijd tot tijd toegepast. Maar het moge duidelijk zijn dat door de structuur van de arbeidsverhoudingen, waarin werkgevers en werknemers het eerst en vooral *met elkaar* eens moeten worden (vgl. de basisovereenkomst), het geen verbazing behoeft te wekken dat er een uitgebreid stelsel van instituties is ontwikkeld dat gericht is op de beheersing van conflicten. De noodzaak „buitenstaanders” (de overheid) buiten de deur te houden, verplicht tot een uitvoerige regeling van de juiste gedragswijze bij conflicten. Partijen die zich in hun omgang (svormen) zo aan elkaar hebben verbonden, willen en moeten het met elkaar eens worden. Het voert in dit bestek te ver dit vrij ingenieuze systeem hier volledig uit de doeken te doen, maar de essentie komt neer op het volgende.

Veel van de feitelijke en potentiële conflicten vinden hun oorsprong in de ondernemingen. Het is daár dat de vertrouwensman (of het college van vertrouwensmannen) een belangrijke taak vervult. De meeste conflicten worden ook op dat niveau afgewikkeld. Mocht een conflict op ondernemingsniveau niet tot een oplossing leiden, dan is er een — formeel vastgelegde — rol op het naasthogere niveau voor de bedrijfstakorganisaties (van werkgevers en werknemers) weggelegd. Mocht het ook daar niet lukken om tot een oplossing te komen, dan moeten de centrale organisaties worden ingeschakeld. Het is duidelijk dat naarmate het conflict op een hoger niveau terecht komt, het conflict principiële kanten heeft.

Bij conflicten wordt overigens een onderscheid gemaakt tussen *belangenconflicten* en *rechtsconflicten* 12). Bij belangenconflicten gaat het om een verschil van mening over de materiële arbeidsvoorwaarden; deze conflicten moeten — op welk niveau dan ook — door de partijen in eigen regie tot een oplossing worden gebracht. Rechtsconflicten betreffen een verschil in interpretatie van rechten en plichten zoals ze in het contract (eventueel in de basisovereenkomst) zijn vastgelegd. Hoewel partijen ook hier weer proberen het eerst onderling met elkaar eens te worden, is het eindpunt van die rechtsgang het Hof voor Arbeidsgeschillen (Arbeidsretten) dat in die conflicten een bindende uitspraak doet. Dit Hof

9) Hierover is zeer veel literatuur beschikbaar. Ik noem slechts F. E. Emery, Einar Thorsrud en Eric Trist, *Form and content in industrial democracy*, Assen/Londen, 1969; Fred Emery en Einar Thorsrud, *Democracy at work*, Leiden, 1976; Joep Bolweg, *Job design and industrial democracy*, Leiden, 1976; A. F. van Zweeden, *Macht en tegenmacht*, Alphen aan den Rijn/Brussel, 1976, blz. 24-31 en blz. 93-111; voor theoretische beschouwingen over de socio-technische benadering waarop deze experimenten in industriële democratie zijn gebaseerd zie Bram Peper, *Industriële democratie en industriële verhoudingen* (manuscript, ongepubliceerd), 1970 en J. T. Allegro, *Socio-technische organisatieontwikkeling*, Leiden, 1973, blz. 7-22.

10) Øyvind Skard, *Industrial democracy — what have we been learning in Norway?*, *Arbeidsgiveren*, nr. 15, 1978, blz. 2-5.

11) Daar klinkt al het nodige van door in het programma dat door het Zweedse LO-congres in 1971 is aangenomen. Zie *Industrial Democracy*, uitgave van de LO, 1972.

12) Dit onderscheid komt overeen met het verschil dat de Noorse rechtssocioloog Vilhelm Aubert maakt tussen belangenconflicten en waardeconflicten in zijn *Proeven van rechtssociologie*, Rotterdam, 1971, bz. 152-178; vgl. ook Peper en Ramondt, op.cit. blz. 10-12.



Technische Hogeschool Delft

Bij de vakgroep Economie van de Onderafdeling der Wijsbegeerte en Maatschappijwetenschappen kan geplaatst worden een

wetenschappelijk medewerker sociale economie

Die onder meer zal worden belast met de navolgende onderwijs- en onderzoektaken:

- het verzorgen van een kollege economische-organisatievormen en sociaal-economische verhoudingen;
- het leveren van een bijdrage aan een aantal geïntegreerde kolleges, onder andere op het gebied van Wetenschap, Technologie en Samenleving;
- onderzoek op het gebied van de sociale economie in relatie tot het thema techniek en samenleving.

Bereidheid tot het participeren in bestuurlijke activiteiten van de vakgroep en de onderafdeling behoort tot de vereisten.

Van de betrokken medewerker wordt verwacht, dat hij in staat is om zich buiten zijn vakgebied te begeven, teneinde in geïntegreerde onderwijsprojecten te participeren. De gedachte gaat uit naar een sociaal-ekonoom met een ruime praktijkervaring hetzij een grote onderwijs- en onderzoekervaring.

Inlichtingen: nadere inlichtingen kunnen worden verkregen bij Prof. dr. G. G. J. Bos, telefoon 015-783642 (T.H.) of 040-863661 (privé).

Aanstelling en bezoldiging volgens Rijksregeling zal geschieden in het rangenstelsel der wetenschappelijke medewerkers.
Direkte opneming in welvaartsvast pensioenfonds.

Schriftelijke sollicitaties te richten aan het Hoofd van de Centrale Personeelsdienst, Julianalaan 134 te Delft, onder vermelding van nr. WM 7814 in de rechterbovenhoek van de brief.

bestaat uit een aantal neutrale leden (inclusief de voorzitter) en uit vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers. De praktijk is dat partijen zo veel mogelijk zullen proberen het niet zo ver te laten komen; de belasting van het Hof is dan ook niet erg groot. Concluderend kan worden opgemerkt dat het conflictoplossend vermogen van het Scandinavische arbeidsbestel bijzonder groot is, wat — ik herhaal — het veelvuldig voorkomen van conflicten bepaald niet uitsluit. Bijna alle conflicten worden echter „in eigen kring” tot een oplossing gebracht.

5. Materiële en formele zeggenschaps- en machtsverhoudingen

Op macroniveau bezitten werkgevers én werknemers in de gematigd kapitalistische orde die de Scandinavische landen kennen een sterke machtspositie. De internationale afhankelijkheid van die landen legt beperkingen op aan de mogelijkheden om met een sterke democratische-socialistische beweging tot radicale ingrepen in de economische orde te komen. Een regeringswisseling, zoals in 1976 na 44 jaar socialistisch bewind in Zweden plaatsvond, leidt wel tot een iets anders gearde sociaal-economische politiek, maar betekent geen wezenlijke aantasting van de machtspositie van partij, vakbeweging en coöperatieve beweging; in Noorwegen is het niet veel anders, terwijl in Denemarken de „burgerlijke” inslag wat sterker is.

Toch zien we in alle landen — hier wat meer, daar wat minder — in de jaren zeventig een doorbraak ontstaan waar het betreft de zeggenschap in het *bestuur* (vgl. Raad van Commissarissen, Board enz.) d.w.z. in het hoogste gezagsorgaan van de onderneming 13). Via een wettelijke lijn hebben de werknemers nu een plaats verworven in dat bestuur na aanvankelijk uiteraard veel tegenstand van de werkgevers te hebben ontmoet. Hoewel de ervaringen nog beperkt zijn, lijken deze vrij aanzienlijke wijzigingen in de zeggenschapsverhoudingen tot redelijke resultaten te hebben geleid. De vakbeweging heeft erop toegezien dat haar vertegenwoordigers in de besturen (en dat zijn de medewerkers uit het bedrijf zelf) niet vervreemden van hun achterban. Daarvoor zijn de nodige organisatorische voorzieningen getroffen, alsmede een uitgebreid scholingsprogramma. De vakbeweging heeft uit strategische overwegingen duidelijk gekozen voor een minderheidspositie in de ondernemingsbesturen omdat zij deze positie in overeenstemming vindt met de feitelijke verantwoordelijkheid die zij kan dragen én omdat het in het begin vooral gaat om het opdoen van ervaring.

De participatie in de bestuursorganen van de onderneming is ook een doorbraak in de vakbeweging, omdat meer syndicalistisch georiënteerde stromingen niets willen weten van deze verantwoordelijkheid voor het reilen en zeilen van wat zij als een onvervalst kapitalistisch systeem beschouwen. Veel sterker waren echter de krachten die de opvatting verdedigden dat omvorming van het kapitalistische systeem slechts mogelijk is wanneer de toeschouwersrol wordt geruild voor een participantenrol. Overigens hebben deze wijzigingen nauwelijks invloed gehad op het functioneren van het vakbondswerk in de onderneming.

Ten slotte verdient nog aparte vermelding dat via de wetgeving in Zweden een flinke aanslag is gepleegd op de positie van de werkgever, wiens traditionele recht om het werk te verdelen en te organiseren danig is uitgehold 14). Het gehele

13) Voor een kort overzicht hiervan zie *Zeggenschap*, nr. 51, februari 1979, blz. 7.

14) Adlercreutz, op.cit.

sociale beleid (personeelsbeleid, ontslagbeleid, enz.) is in sterke mate onder controle gekomen van de vakbeweging. Het valt te verwachten dat dergelijke ontwikkelingen zich ook in Noorwegen en Denemarken zullen voordoen.

6. Vergelijkingen en perspectieven

Vergelijkingen

Het is in de regel weinig zinvol om systemen van arbeidsverhoudingen uit andere landen ter lering voor te houden aan eigen land. De historische achtergronden zijn zo verschillend — en deze kleuren in sterke mate ook de arbeidsverhoudingen — dat weinig valt te transplanteren. Uit het bovenstaande is, naar ik hoop, op hoofdlijnen het verschil tussen Nederland en Scandinavië wel duidelijk geworden. Als ik er dan toch een enkel punt uit mag lichten dan zien we dat het vakbondswerk-in-de-ondernemingen, waarover Nederlandse werkgevers zich zo in negatieve zin kunnen opwinden, in Scandinavië tot heel werkbare verhoudingen heeft geleid. Naar de vakbeweging toe zeg ik dat de — historisch begrijpelijke — ambivalente opstelling t.a.v. de ondernemingsraad en het bedrijvenwerk niet bijdraagt tot het scheppen van duidelijke verhoudingen naar de leden toe. De vergroting van de bevoegdheden van de ondernemingsraad staat m.i. op gespannen voet met een versterking van de positie van het bedrijvenwerk. Misschien dat de in de nieuwe wet voorziene verzelfstandiging van de ondernemingsraad een bijdrage kan betekenen aan de versterking van het bedrijvenwerk. Dit kan m.i. echter pas wanneer op ondernemingsniveau een redelijke mate van ruimte wordt geschapen voor de vakbondsleden (bedrijfsledengroep) om de onderhandelingen voor een eigen cao te voeren en de uitvoering daarvan te bewaken. Dit impliceert een stap terug voor de professionele vakbondsbestuurder.

Woerden

F. Kalsbeekscholengemeenschap voor Chr. H.A.V.O en M.A.V.O., Coba Ritsemastraat 1, Postbus 145, Tel. (03480) 1 32 01 - 1 63 50.

Gevraagd per 1 augustus a.s.

docent(e) voor handelswetenschappen

22 à 26 uur 1e gr.
desgewenst aangevuld tot een normbetrekking met enige uren

economie

(klas 4 en 5 H.A.V.O.)

Van sollicitanten wordt verwacht dat zij uit overtuiging voor het prot.-chr. onderwijs kiezen en kerkelijk meelevend zijn.

Inlichtingen bij en sollicitaties aan de directeur, C. Nieuwland, aan het adres van de school.

Een tweede punt dat ik werkgevers en werknemers graag in overweging zou willen geven, is het ontwikkelen van een systeem van conflictoplossing en -beheersing. Op dit punt valt veel van Scandinavië te leren. Niet vanuit de opvatting dat conflicten iets „onnatuurlijks” zouden zijn in de arbeidsverhoudingen (integendeel), maar vanuit het inzicht dat conflictinstrumenten op het juiste niveau en voor de juiste zaak moeten worden ingezet, al was het alleen maar om „buitenstaanders” (de overheid, de rechter), die er maar zijdelings bij betrokken zijn en nauwelijks een oplossing kunnen aandragen, niet uit te nodigen zich met het conflict te bemoeien. Op het punt van conflictbeheersing kenmerken de Nederlandse arbeidsverhoudingen zich door het ontbreken van een enigszins ontwikkeld systeem. Het zou mijn voorkeur hebben wanneer de meest betrokken partijen van werknemers en werkgevers zelf tot „privaat”-rechtelijke oplossingen zouden komen. Wellicht in de geest — maar m.i. dan uitgebreider — van de voorstellen die Rood vorig jaar in zijn proefschrift heeft gedaan 15).

Perspectieven

Terug naar de perspectieven van de Scandinavische arbeidsverhoudingen. Het meest overheersende vraagstuk dat in de jaren tachtig de arbeidsverhoudingen daar zal beheersen is wat wordt genoemd de *economische democratie*. Van vakbonds- en partijzijde wordt er in de programma's geen geheim van gemaakt dat een grotere deelneming in het bestuur én de kapitaalvorming van de onderneming (b.v. vermogensaanwasdeling!) een noodzakelijke voorwaarde is om de ingrijpende herstructurering, waarvoor de westerse industriële wereld staat, te lijf te gaan. De eis van economische democratie is niet alleen ingegeven door humanitaire en politieke motieven, maar spruit tevens voort uit het inzicht dat van mensen geen grotere inzet en offervaardigheid mag worden gevraagd wanneer zij zich door werkelijke zeggenschap niet medeverantwoordelijk weten voor de koers van hun natie, in nationaal en internationaal verband.

De vraag is in hoeverre de eerste stappen die in Scandinavië in die richting zijn gedaan een vervolg zullen krijgen. Als het al verder die richting uitgaat zal dat zeker niet zonder veel tegenstand gebeuren, omdat in feite de inrichting van onze economische orde in het geding is. Daarbij kiest de socialistische beweging in Scandinavië uitdrukkelijk voor een derde weg, nl. die tussen het kapitalistische systeem en het vrijheidbenemende staatsbureaucratisme van de communistische landen. Het antwoord op genoemde vragen is uiteraard in belangrijke mate afhankelijk van de beoordeling van het karakter en de duur van de huidige economische crisis. Wie daarover sombere opvattingen koestert, zal eerder bereid zijn in „eigen huis” ingrijpende oplossingen te bepleiten. Het is duidelijk dat de Scandinavische arbeidersbeweging de ontwikkelingen somber (of: realistisch) inschat en daar *nu* op wil inspelen met een vrij radicaal antwoord.

Ten slotte

Ik besef maar al te goed dat deze schets van de Scandinavische arbeidsverhoudingen zeer globaal heeft moeten uitvallen 16). Toch meen ik een aantal karakteristieke trekken en ontwikkelingen in kaart te hebben gebracht. Hopelijk vormen deze beschouwingen een voldoende stimulans om lezers op het spoor te zetten van een nauwkeurige studie van de onderdelen die hun speciale belangstelling hebben. Scandinavië is nu weer niet zo verschillend van Nederland dat dit werk op voorhand als nutteloos moet worden gekwalificeerd.

Bram Peper

15) M. G. Rood, *Naar een stakingswet?*, Deventer, 1978, in het bijzonder blz. 179-180.

16) In de veronderstelling dat het weinig zin heeft te verwijzen naar de zeer overvloedige, in de Scandinavische talen gestelde literatuur heb ik daar — op één uitzondering na (zie noot 2) — maar van afgezien.

De dienstensector in het regionale beleid (II)

DR. C. P. A. BARTELS*
DRS. S. Y. ROOSMA**

Onderstaand artikel is het vervolg op een artikel in ESB van vorige week, dat een algemeen beeld schetste van de regionale economische politiek en de plaats van de dienstverlenende sector daarin. De auteurs gaan nu in op die onderdelen van het regionale beleid die in het bijzonder van belang zijn voor de dienstensector, te weten de spreiding van Rijksdiensten en de regionale investeringspremies. Op grond van hun kwantitatieve analyse komen de auteurs tot de conclusie dat de investeringspremies in de beschouwde periode waarschijnlijk weinig invloed hebben gehad op de werkgelegenheid in de tertiaire sector.

Inleiding

In het eerste deel van dit artikel hebben we laten zien dat de dienstensector pas in de jaren zeventig bij het regionale economische beleid is betrokken door de gehanteerde instrumenten niet langer tot de industrie te beperken. In dit gedeelte willen we wat gedetailleerder ingaan op de mate waarin twee belangrijke maatregelen voor de dienstensector, te weten de regionale investeringspremies (IPR) en de spreiding van Rijksdiensten, nu daadwerkelijk gebruikt zijn. We beperken ons tot de voor deze maatregelen relevante periode, namelijk de jaren zeventig.

Allereerst geven we meer gedetailleerde informatie over de realisatie van het spreidingsbeleid van Rijksdiensten in deze periode. Daarna gaan we na in welke mate investeringspremies zijn gebruikt door de dienstensector. Vervolgens presenteren we een, zij het nogal ruwe en tentatieve, toets van de effectiviteit van deze premies. We besluiten met enige gedachten over wenselijke veranderingen in het beleidsinstrumentarium, welke ingegeven werden door de resultaten van deze studie.

Effectuering van de spreiding van Rijksdiensten

In het eerste deel van dit artikel is reeds aangegeven dat het geruime tijd heeft geduurd alvorens er concrete plannen ten aanzien van de ruimtelijke spreiding van arbeidsplaatsen bij de overheid werden uitgewerkt. Verder vermeldde we dat de specifieke taakstellingen steeds verder naar de toekomst zijn verschoven. We zullen hier een kwantitatieve indicatie geven voor de aantallen arbeidsplaatsen die tot op heden via deze beleidsmaatregel ruimtelijk gerealiseerd zijn 1).

Vanaf 1967 is er daadwerkelijk gewerkt aan het verplaatsen van Rijksdiensten uit Den Haag. De eerste verplaatsing was die van de afdeling Rijksstudietoelagen

naar Groningen in 1969. In de daarop volgende periode volgden o.a. het Rijks Computer Centrum, de Verzekeringkamer (uit Amsterdam), de Fotogrammetrische Dienst, de Centrale Dienst voor In- en uitvoer, het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds, en de Afdeling Voertuigdocumentatie en Registratie. Zo waren er begin 1975 ruim 2.600 plaatsen uit het Westen verdwenen. Deze waren terechtgekomen in de steden Groningen, Veendam, Zwolle, Enschede, Lochem, Apeldoorn, Zeist, Heerlen en Lelystad. Halverwege 1978 was dit aantal toegenomen tot ruim 4.500, welk getal het zogenaamde „formele” aantal plaatsen betreft waar men in de spreidingsplannen mee rekent (het werkelijke aantal kan afwijken bijvoorbeeld door onbezette plaatsen). Van deze 4.500 plaatsen vielen er ongeveer 1.900 onder de eerste fase van de intensivering van de spreidingsplannen die in 1972 werd aangekondigd. De resterende ruim 2.600 plaatsen behoorden tot de eerdere spreidingsplannen.

Volgens de taakstelling van de intensivering van de spreiding zouden er in 1978 ongeveer 6.500 plaatsen als onderdeel van de eerste fase gespreid moeten zijn. Deze taakstelling werd dus maar voor ongeveer 30% gehaald. De oorzaak voor dit magere resultaat ligt bijna uitsluitend bij de vertraging van de overplaatsing van de Centrale Directie van de PTT. Verder stagneert de herlokatie van enkele onderdelen van Defensie in Emmen en Zuid-Limburg.

Hoewel de spreidingsplannen vooral ingegeven zijn door het verlangen de concentratie van bedrijvigheid in het Westen enigszins bij te sturen, zijn ze natuurlijk een zeer direct instrument om de economische structuur in zwakke regio's te versterken. Aan de hand van de resultaten tot nu toe kunnen we nagaan in hoeverre de traditionele probleemgebieden inderdaad hiervan hebben geprofiteerd. In tabel I geven we een globale indicatie van de nieuw ontstane arbeidsplaatsen bij de overheidsdiensten in de provincie van ontvangst. Deze aantallen wijken iets af van de „formeel” geplande aantallen, omdat een dienst zich na overplaatsing kan reorganiseren en/of extra nieuw personeel kan aantrekken.

Uit de tabel blijkt dat ongeveer 60% van de arbeidsplaatsen in Limburg is gerealiseerd. De aantallen in de overige provincies zijn klein. Met name Drenthe en Friesland hebben door de spreiding nauwelijks nieuwe arbeidsplaatsen ontvangen. De traditionele probleemgebieden, het Noorden en Zuid-Limburg, blijken dus tot nu toe nogal verschillend te zijn bedeed: het aantal plaatsen in het Noorden bedraagt maar 1/3 van het aantal plaatsen dat in Zuid-Limburg is terechtgekomen. Bij de verdere uitvoering van de eerste

* Medewerker aan de Economische Faculteit van de Rijksuniversiteit Groningen.

** Medewerker van de afdeling Sociaal-economische Zaken van de Provinciale Griffie te Groningen.

1) We baseren ons op informatie van het Centraal Bureau voor de Spreiding van Rijksdiensten (CBSR) en op kamerstuk 12831, no. 11, zitting 1974-1975 van de Tweede Kamer.

Tabel 1. Buiten het Westen gerealiseerde directe arbeidsplaatsen (bij benadering) door de spreiding van Rijksdiensten, 1967-1978 a)

Provincie	
Groningen en Friesland	781 b)
Drenthe	200
Overijssel (incl. Oost-Flevoland)	474
Gelderland	641
Limburg	2.913
Totaal	4.959

a) Voor de spreiding tot 1975 is genomen het aantal meeverhuisende ambtenaren plus het nieuw aangetrokken personeel. Bron: interne publikatie van het CBSR en Kamerstuk 12 831, no. 11, zitting 1974-75. Tweede Kamer. Voor de overige resultaten baseren we ons op informatie van de heer H. C. Schipper, directeur CBSR, Ministerie van Binnenlandse Zaken.

b) Deze plaatsen zijn vrijwel geheel in Groningen terechtgekomen. In Friesland kwamen enkele PTT-ers terecht, wier aantal uit deze informatie niet af te zonderen was.

fase van dit beleid zal deze verhouding overigens recht getrokken worden. Het is namelijk de bedoeling dat van de ongeveer 4.800 binnen deze fase nog te spreiden plaatsen er 3.700 in de drie noordelijke provincies terechtkomen. Dit laatste aantal betreft in feite de PTT-overplaatsing naar de stad Groningen.

De hier besproken getallen zijn op zich niet voldoende om het belang van deze maatregel voor de regionale economie te meten. Ze betreffen immers slechts de direct ontstane arbeidsplaatsen. Daarnaast zal er indirecte, afgeleide werkgelegenheid ontstaan welke per dienst verschillend zal zijn. Bovendien zullen de nieuwe arbeidsplaatsen op korte termijn niet allemaal door regionale beroepsopnemers worden bezet. Een deel van de ambtenaren migreert namelijk mee: van de spreidingsgetallen tot 1975 ongeveer 30% van het totaal aantal nieuwe werknemers 2). En van het nieuw aan te trekken personeel zal ook weer een deel uit andere regio's afkomstig zijn. Het is niet onze bedoeling om hier te komen tot een schatting van het korte-termijneffect op de regionale arbeidsmarkt in deze spreidingsgevallen. Dat zou een afzonderlijk onderzoek vereisen, hetgeen overigens wél zeer de moeite waard zou zijn.

Gebruik van regionale investeringspremies

Het in de vorige paragraaf besproken instrument van het regionale economische beleid maakt het mogelijk voor de overheid een zeer directe greep te hebben op de ruimtelijke verdeling van de economische activiteit. Binnen onze economische orde is er voor zo'n directe overheidsinvloed maar een beperkte plaats. Zo is de lokatiekeuze van particuliere economische subjecten volledig gedecentraliseerd, behoudens recente beperkingen die in principe via de SIR 3) hieraan zouden kunnen worden opgelegd. Om dit lokatiegedrag toch in een maatschappelijk gewenste richting te sturen is in ons land vooral gebruik gemaakt van investeringspremies (naast infrastructurele maatregelen). Voor de dienstensector zijn deze regionale kapitaalsubsidies sinds 1969 verstrekt, voor de vestiging van zogenaamde stuwende dienstverlenende bedrijven. Sinds 1975 zijn ook uitbreidingen van dit soort bedrijven premiabel.

In deze paragraaf geven we een indicatie van de mate waarin tot halverwege 1978 van deze regeling gebruik is gemaakt. Tabel 2 geeft voor de verschillende provincies een indruk van de toegekende premies. Tevens vermelden we de van overheidswege gemaakte schatting van het aantal daaraan gekoppelde arbeidsplaatsen. Hoe realistisch deze schatting is valt moeilijk na te gaan.

Uit de tabel blijkt dat de toegekende premie voor uitbreidingen, die op een periode van slechts drie jaar betrekking heeft, die op vestigingen, die zich uitstrekken over totaal 9 jaar, overtreft. Het aantal nieuwe vestigingen dat in deze periode van de premie gebruik gemaakt heeft, is erg gering: 21, met een geschat aantal arbeidsplaatsen van ruim 1.300.

Dus ongeveer 2 vestigingen per jaar! Uitbreidingen hebben in een veel groter aantal van de premie geprofiteerd: 58 over 3 jaar.

Doordat de arbeidsintensiteit van de investeringen sterk verschilt, en de premie in feite een subsidie op kapitaalgebruik is, zijn er aanzienlijke verschillen in het premiebedrag per arbeidsplaats waarneembaar tussen de verschillende provincies. Zo is dit bedrag bij de vestigingen in Groningen veel hoger dan in de overige provincies. Bij de uitbreidingen scoort Gelderland het hoogst, terwijl deze indicator voor Drenthe opvallend laag is.

Tabel 2. Afgegeven toekenningen m.b.t. IPR-premies aan stuwende dienstverlenende bedrijven (stand per 30-6-1978 a)

Provincie	Aantal	Invest. bedrag (in duizenden gld.)	Premie (in duizenden gld.)	Geschatte aantal arbeidsplaatsen	Premie per arbeidsplaats (in duizenden gld.)
A. Vestiging					
Groningen	1	11.913	2.978	75	40
Friesland	1	5.730	1.433	75	19
Drenthe	8	14.597	3.717	301+?	?
Overijssel	1	1.667	1.677	16	26
Gelderland	2 b)	30.000	7.500	?	?
Noord-Brabant	5	57.351	11.838	620	19
Zuid-Limburg	3	20.107	3.777	250	15
	21	141.365	31.659	1.337+?	
B. Uitbreiding					
Groningen	15	53.644	13.106	380	34
Friesland	15	30.029	7.568	263	29
Drenthe	8	16.355	4.080	187	22
Overijssel	15	37.477	9.354	218	43
Gelderland	3	10.076	2.519	47	54
Zuid-Limburg	2	2.800	700	15	47
	58	150.381	37.327	1.110	

a) Zie voor de ontwikkeling over de afzonderlijke jaren vanaf 1969 de Bijlagen van de Memorie van Toelichting bij de Rijksbegroting van het Ministerie van Economische Zaken voor de dienstjaren 1970 t/m 1979.

b) Afgegeven Bereidverklaringen.

Bron: De tabel is ontstaan door sommering van de stand per 30 juni 1977 en het aantal afgegeven toekenningen over de periode 3e kwartaal 1977 t/m 2e kwartaal 1978. De eerstgenoemde reeks staat vermeld in de Rijksbegroting van het Ministerie van Economische Zaken voor het dienstjaar 1978. Bijlagen, Tweede Kamer, zitting 1976-1977. De tweede reeks is afkomstig uit de Rijksbegroting van het Ministerie van Economische Zaken voor het dienstjaar 1979. Bijlage V, Tweede Kamer, zitting 1978-1979. Hierin is niet meer de totale stand per 30 juni vermeld, maar wordt alleen het aantal afgegeven toekenningen over de periode 3e kwartaal 1977 t/m 2e kwartaal 1978 gegeven.

De getallen in deze tabel lenen zich nog beter voor verdere interpretatie als we ze vergelijken met dezelfde cijfers voor de industrie. Tabel 3 geeft aan in welke mate deze sector tot nu toe van de IPR heeft kunnen profiteren. Bij vergelijking van de beide tabellen dient men zich te realiseren dat de IPR voor de industrie op een wat langere periode betrekking heeft dan die voor de stuwende diensten.

Ook bij de industrie zijn er meer premies voor uitbreidingen dan voor nieuwe vestigingen verstrekt. Ten aanzien van de verhouding industrie-diensten valt te constateren dat deze erg scheef is: slechts 4,8% van de premies kwam bij de stuwende diensten terecht en 5,1% van het aantal gepremieerde bedrijven behoorde tot deze sector.

Opvallend is dat de premie per geschatte arbeidsplaats in vrijwel alle provincies in de industrie lager is dan in de dienstensector, zowel bij nieuwe vestigingen als bij uitbreidingen. De meest kapitaalintensieve gepremieerde projecten zijn in de industrie in Groningen en Zeeland te vinden. De verschillen in kapitaalintensiteit tussen de provincies zijn trouwens ook hier weer aanzienlijk.

De informatie die in de tabellen is weergegeven toont duidelijk aan dat het gebruik van IPR-premies door de dienstensector zeer minimaal is, vergeleken met het gebruik door

2) Zie voor een soortgelijke schatting A. M. C. Janssen, De verplaatsing van Rijksdiensten. Effecten voor werkgelegenheid en bevolking, *ESB*, jg. 58, blz. 684-687.

3) Zie deel I van dit artikel in *ESB* van vorige week.

4) P. Nijkamp en C. Verhage (red.), *Regionaal beleid*, Leiden, 1978, blz. 110.

Tabel 3. Afgegeven toekenningen m.b.t. IPR-premies aan industriële bedrijven (stand per 30-6-1978)

Provincie	Aantal	Invest. bedrag (in duizenden gld.)	Premie (in duizenden gld.)	Geschatte aan- tal arbeids- plaatsen	Premie per arbeids- plaats (in duizenden gld.)
A. Vestiging					
Groningen	44	713.494	108.455	3.613	30
Friesland	27	68.261	16.842	1.447	12
Drenthe	30	154.241	34.608	2.057	17
Overijssel	19	83.562	16.940	939	18
Gelderland	1	700	175	12	15
Noord-Holland	9	19.975	4.994	390	13
Zeeland	14	1.027.164	118.224	2.207	54
Noord-Brabant	65	550.683	97.317	4.782	20
Noord-Limburg	15	201.454	26.174	2.360	11
Zuid-Limburg	83	517.097	114.053	6.717	17
	307	3.336.631	537.782	24.524	
B. Uitbreiding					
Groningen	208	956.311	151.223	3.896	39
Friesland	195	455.687	87.691	3.041	29
Drenthe	137	522.493	71.868	4.525	16
Overijssel	141	443.868	80.536	3.324	24
Gelderland	6	18.305	4.521	185	24
Noord-Holland	12	27.418	3.953	642	6
Zeeland	42	1.402.500	94.675	2.384	40
Noord-Brabant	170	810.130	115.428	7.046	16
Noord-Limburg	58	290.602	33.756	4.902	7
Zuid-Limburg	195	1.484.718	182.399	6.302	29
	1164	6.412.032	826.050	35.647	

Bron: Rijksbegroting van het Ministerie van Economische Zaken voor de dienstjaren 1978 en 1979.

industriële bedrijven. Beschouwen we de totaal toegekende premies en het aandeel van dienstenbedrijven hierin per provincie, dan krijgen we de volgende percentages: Zuid-Limburg 1,5, Noord-Brabant 5,3, Groningen 5,8, Drenthe 6,8, Friesland 7,9, Overijssel 9,1 en Gelderland 68.

Zoals in het eerste deel is uiteengezet, hebben deze premies met name tot doel de regionale werkgelegenheid te verbeteren. In hoeverre ze inderdaad voor deze doelstelling een effectief instrument zijn geweest, is niet eenvoudig na te gaan. We zullen evenwel toch een tentatieve poging ondernemen, welke in elk geval kan dienen om de methodologische problemen welke aan dit vraagstuk kleven helder naar voren te halen.

Effectiviteit van investeringspremies in de dienstensector

Personen die lokatiebeslissingen van bedrijven van nabij meemaken zijn vaak nogal sceptisch over de effectiviteit van regionale investeringspremies. Zo merkt VNO-vertegenwoordiger De Jong op 4), dat financiële voordelen meestal een ondergeschikte rol vervullen bij de lokatiekeuze van bedrijven. Allerlei andere factoren zijn veel belangrijker. Ook in de literatuur wordt op brede schaal getwijfeld aan het nut van dit instrument. Zeer indringende kritiek is bijvoorbeeld geleverd door Holland 5).

Systematisch inzicht in de werking van deze premies in de Nederlandse situatie ontbreekt nog vrijwel geheel. We weten vrijwel niets over de effectiviteit van dit instrument, afgezien van enkele persoonlijke opinies daarover. Zo'n meer systematische analyse kan op een aantal manieren worden opgezet. We noemen als belangrijkste mogelijkheden in deze context:

- een enquête onder de beslissers. Een voorbeeld hiervan is het onderzoek van Pellenburg naar bedrijfsmigratie in Nederland, waarbij ook dienstenbedrijven betrokken waren 6). Eén van de conclusies was dat de rol van de (vooral provinciale en nationale) overheid gering is en dat het subsidiebeleid van de overheid een onbetekenende factor lijkt te zijn;
- een statistisch te schatten verband dat de werkgelegenheidsontwikkeling per regio koppelt aan een aantal relevant geachte onafhankelijke variabelen. De onverklaarde

residuen bevatten dan onder andere de uitwerking van de regionaal-gediversificeerde instrumenten. Zo'n aanpak is voor een analyse van de industriële werkgelegenheid in Nederland gehanteerd door Van Duijn 7). In zijn conclusies vereenzelvigt hij evenwel de residuen volledig met beleidseffecten. In werkelijkheid worden die ook beïnvloed door andere, niet in de analyse opgenomen variabelen. Bij deze aanpak lijken daarom betrouwbare uitspraken over de effectiviteit van het beleid onmogelijk te zijn;

- een derde aanpak, die aansluit bij de vorige, probeert expliciet een variabele in de regressievergelijking op te nemen welke een indicatie geeft van de intensiteit van het bestudeerde beleidsinstrument. Statistische toetsing moet dan uitwijzen of er sprake is van een significante bijdrage aan de werkgelegenheidsontwikkeling. We zullen deze aanpak nader uitwerken, om de mogelijkheden te evalueren die deze aanpak biedt voor het verkrijgen van het gewenste, maar systematische inzicht.

Voor de uit te voeren toetsing gaan we uit van de relatieve mutatie in de werkgelegenheid in de dienstensector over de periode 1971-1975 in de verschillende provincies. Deze keuze van de periode is ingegeven door de beschikbaarheid van gegevens ten aanzien van zowel de afhankelijke als de onafhankelijke variabelen in de regressievergelijking. We merken wel vooraf op dat het gebruik van cijfermateriaal uit verschillende, op zich zelf reeds onbetrouwbare, bronnen tot gevolg heeft dat de gebruikte groeicijfers een ruime onbetrouwbaarheidsmarge kunnen bezitten. Een nadere kwantificering van deze marge is evenwel onmogelijk. We kunnen daarom slechts hopen dat eventuele fouten systematisch voorkomen in alle provincies en zo de onderlinge vergelijkbaarheid niet al te zeer verstoren.

Uit de gegevens in tabel 4 blijkt dat de sterkste groei geregistreerd werd in Drenthe. Verder vertonen de provincies Gelderland, Utrecht en Noord-Brabant hoge groeicijfers. De provincies Zeeland en Zuid-Limburg vallen op door de lage waarden. Ook Overijssel scoort nogal laag.

Met behulp van een eenvoudige regressie-analyse trachten we nu een aantal onafhankelijke variabelen te vinden die duidelijk met de regionale groei van de dienstensector samenhangen. Voor de keuze van potentiële verklarende variabelen maken we een onderscheid in verzorgende en stuwende diensten. Het eerste type diensten is afhankelijk van de afzet in de nabije omgeving aan consumenten of aan andere bedrijven. Als indicatoren voor de ontwikkeling van deze afzetmogelijkheden nemen we een bevolkingsvariabele en een indicator voor de algemene mutatie in de regionale bedrijvigheid. Voor stuwende diensten is vooral de aantrekkelijkheid van de regio vergeleken met andere regio's van belang. Als indicator hiervoor nemen we een maatstaf voor de centrale ligging van betreffende regio's. Het achterliggende argument is dat een relatief centrale vestigingsplaats, relatief minder communicatiekosten veroorzaakt. Op het grote belang van dit soort kosten bij investeringsbeslissingen in de dienstensector is op tal van plaatsen in de literatuur 8) gewezen. Verder wordt een indicator voor de intensiteit van investeringspremies gehanteerd.

Het doel van de analyse is nu de invloed van de beleidsindicator af te splitsen van de overige variabelen. Voor dit

5) S. Holland, *Capital versus the regions*, Londen, 1975.

6) P. H. Pellenburg, *Bedrijfsmigratie in Nederland*, deel I en deel II, Sociaal Geografisch Instituut van Rijksuniversiteit Groningen, 1976 en 1977.

7) J. J. Van Duijn, De doelmatigheid van het regionaal-economisch beleid in Nederland in de jaren zestig, *Tijdschrift voor economische en sociale geografie*, 1975, vol. 66, blz. 258-271.

8) J. G. Lambooy, Verstedelijkingnota en agglomeratievoordelen, *ESB*, 1976, jg. 61, blz. 318-322; H. W. Richardson, *Regional growth theory*, Londen, 1973; P. H. Pellenburg, op. cit.

Tabel 4. Gebruikte gegevens voor de regressie-analyse

Provincie	Procentuele groei aantal werkzame personen in dienstensector 1971-1975 a)	Bevolkings-potentiaal b)	Bevolkings-toename in relevante regio d)		Toename BTW in relevante regio e)	Dummy in-veste-ringspre-mies f)
			BT	BT'		
		BP			TW	DUIPR
Groningen	6,5	2.519 (100) c)	5	3	87	1
Friesland	6,5	2.963 (118)	5	5	80	1
Drenthe	11,4	3.120 (124)	5	8	80	1
Overijssel	3,6	4.198 (167)	6	5	64	0,13
Gelderland	9,1	5.821 (231)	4	6	63	0
Utrecht	8,9	6.469 (258)	3	5	61	0
Noord-Holland	6,8	6.177 (245)	2	1	61	0
Zuid-Holland	6,2	6.381 (253)	3	1	63	0
Zeeland	-0,7	2.842 (113)	3	5	63	0
Noord-Brabant	8,8	5.590 (222)	4	7	64	0,02
Limburg	-0,6	3.346 (133)	6	3	66	0,67

- a) Berekend uit Volkstelling 1971 en Arbeidskrachtentelling 1975. De cijfers zijn zoveel mogelijk vergelijkbaar gemaakt.
 b) Er is uitgegaan van de bevolking op 1-1-1973, uit het *Regionaal Statistische Zakboek*. Voor de afstand is genomen de afstand tussen zwaartepunten van provincies, zoals vermeld in P. Drewe en H. M. Rodgers, *Interregionale migratie en spreidingsbeleid, deelrapport 2*, ISO, Delft, 1976.
 c) De getallen tussen haakjes zijn indexcijfers, met de laagste bevolkingspotentiaal op 100 gezet.
 d) Dit is de mutatie van 1-1-1971 tot 1-1-1975. Bron: *Regionaal Statistisch Zakboek*.
 e) Mutatie in de periode 1970-1974. Bron: *Regionaal Economische Indicatoren 1970 en Regionaal Economische Jaarcijfers 1974* van het CBS.
 f) Voor Groningen, Friesland en Drenthe gold de premie over de hele periode in het gehele gebied. In Overijssel over de hele periode voor een gebied waar 13% van de provinciale bevolking woonde op 1-1-1973. In Noord-Brabant gold de premie voor een aantal gemeenten rond Tilburg, met 14% van de provinciale bevolking, maar slechts voor 8 maanden. Zodoende komen we op een waarde van 0,02. In Limburg gold de premie de gehele periode in het herstructureringsgebied Zuid-Limburg, met 67% van de provinciale bevolking.

doel is het niet relevant een uitputtende verzameling van verklarende variabelen te selecteren, die een vrijwel 100% statistische verklaring zou opleveren. Wij zijn immers vooral geïnteresseerd in de invloed van de beleidsindicator. Daarom volstaan we met het opnemen van een niet-uitputtende verzameling van indicatoren.

De basisrelatie in de statistische toetsing bevat de volgende indicatoren:

- a. als maatstaf voor de centrale ligging van de provincie gebruiken we een gewogen gemiddelde van de bevolkings-aantallen in de diverse provincies, met gewichten, die kleiner zijn naarmate de afstand tot de betreffende provincie groter is. Deze zogenaamde *bevolkingspotentiaal* is gedefinieerd als

$$BP_r = \sum_{r'=1}^{11} B_{r'} / e^{d_{rr'}} \quad (1)$$

waarbij:

$B_{r'}$ = bevolking in regio r' ;

$d_{rr'}$ = afstand tussen bevolkingszwaartepunten in r en r' .

Als alternatief hebben we nog een bruto toegevoegde waarde potentiaal bekeken. De correlatie met BP_r was vrijwel gelijk aan 1, zodat we met BP_r volstaan;

- b. een maatstaf voor de toename van de bevolking in de meest nabije omgeving. We nemen hiervoor de relatieve toename in de provincie en de direct aangrenzende provincies: BT_r ;
- c. een maatstaf voor de algemene toename van de economische bedrijvigheid in de nabije omgeving, namelijk de relatieve verandering van de totale bruto toegevoegde waarde in de provincie en de aangrenzende provincies: TW_r ;
- d. een maatstaf voor de intensiteit van de premieregelingen: $DUIPR_r$. We hanteren hiervoor een dummy, gedefinieerd op het interval 0,1. Als de gehele provincie onder de IPR valt gedurende de gehele beschouwde periode, dan wordt de waarde 1 toegekend. Is dit niet het geval dan wordt de waarde van de dummyvariabele berekend uit de relatieve omvang van het gebied waarvoor de IPR gold (afgemeten aan de bevolkingsomvang) en de relatieve lengte van de periode waarin de IPR werd toegekend.

Een alternatief voor deze procedure is het invullen van de uitgekeerde premiebedragen als waarden van de beleids-indicator. In dat geval zit de reactie van investeerders op de premieregelingen echter reeds besloten in de waarden van de beleidsindicator. Zodoende geeft de coëfficiënt van deze variabele in de regressievergelijking geen goed beeld van het effect van het bestaan van een premiestelsel. Bij onze benadering lijkt dit bezwaar niet actueel te zijn.

De schatting van een lineaire relatie met de werkgelegenheidsmutatie (WG) als de te verklaren variabele en 11 provinciale waarnemingen levert met de vermelde onafhankelijke variabelen het volgende resultaat (t-waarden tussen haakjes):

$$WG_r = -38,9 + 0,003 BP_r + 0,049 BT_r + 0,47 TW_r + 0,56 DUIPR_r \quad R^2 = 0,72 \quad (2)$$

(- 2,22)(3,18) (0,05) (1,97)
(- 0,11)

De variabelen BP, BT en TW bezitten in relatie (2) wel het verwachte teken. Variabele BT is echter niet significant. Ook de beleidsdummy blijkt geen significante samenhang met variabele WG te vertonen.

Om de gevoeligheid van de verkregen uitkomsten te toetsen zijn voor de indicatoren nog enkele alternatieven uitgeprobeerd. We vermelden hier slechts het resultaat wanneer voor variabele BT alleen de bevolkingstoename in de betreffende provincie wordt genomen: BT' . Het geschatte verband is dan:

$$WG_r = -43,5 + 0,003 BP_r + 0,89 BT'_r + 0,46 TW_r + 0,09 DUIPR_r \quad R^2 = 0,95 \quad (3)$$

(- 6,52) (8,89) (5,11) (4,56)
(0,04)

Statistisch gezien is dit resultaat aanzienlijk beter. Immers 95% van de variantie wordt nu verklaard. Alle variabelen, behalve de beleidsvariabele, vertonen een significant positieve samenhang met WG. De investeringspremie-dummy lijkt dus weinig aan de verklaring bij te dragen. Dat is nog iets beter te illustreren door relatie (3) zonder $DUIPR$ te schatten. Het resultaat is dan:

$$WG_r = -43,7 + 0,003 BP_r + 0,89 BT'_r + 0,46 TW_r \quad R^2 = 0,95 \quad (4)$$

(- 9,21) (10,39) (5,52) (8,93)

Relatie (4) bevestigt, in samenhang met relatie (3), dat de premie-dummy géén bijdrage aan de verklaring levert. Met drie, a priori plausibele, variabelen kan 95% van de ontwikkeling in de dienstenwerkgelegenheid verklaard worden. Deze variabelen zijn: een bevolkingspotentiaal als maatstaf voor de centrale ligging, de bevolkingstoename in de provincie, en de verandering van de totale toegevoegde waarde in de provincie plus omliggende provincies.

De hier besproken resultaten tonen niet aan, dat de investeringspremies in de beschouwde periode, een significante invloed hebben op de werkgelegenheid in de dienstensector. Nu moet deze conclusie met de nodige voorzichtigheid worden gehanteerd. Om dat nogmaals te benadrukken, vermelden we nog eens de voornaamste onzekerheden die aan deze toetsing verbonden zijn:

- a. de waarden van de afhankelijke variabele zijn onbetrouwbaar;
- b. met enkele verschillende relaties hebben we aangetoond dat de resultaten gevoelig zijn voor de keuze van een spe-

- cifieke indicator voor een relevant geachte variabele. We zouden ook indicatoren kunnen kiezen die een significant positieve invloed van DUIPR impliceren. Dit is bijvoorbeeld het geval als we voor variabele TW alleen de ontwikkeling in provincie r nemen. In dat geval heeft DUIPR een significant positieve coëfficiënt. Maar naar statistische maatstaven gemeten is de relatie dan veel slechter dan de hier vermelde relaties (3) en (4), zodat we dit alternatief niet verder interpreteren;
- c. samenhangend met het vorige punt noemen we nog de multicollineariteitsproblematiek. Een andere keuze van indicatoren impliceert andere collineariteiten en beïnvloedt daardoor weer de coëfficiënt-schattingen;
- d. de premie-dummy is op een erg ruwe manier ingevuld. Gezien resultaat van (4) lijkt dit overigens niet erg bezwaarlijk;
- e. bij de toetsing is verondersteld dat de uitwerking van de

premies in alle daarvoor relevante provincies identiek is. Immers we schatten een voor alle provincies identieke coëfficiënt. Deze veronderstelling is natuurlijk aanvechtbaar, maar moeilijk te vermijden in een analyse als deze; f. het aantal waarnemingen is gering. Dit bezwaar zou te ondervangen zijn door met meer gedisaggregeerde ruimtelijke eenheden te werken (b.v. COROP-regio's).

Het geheel overziende blijkt dat in de afgelopen jaren bij ruim 2.400 arbeidsplaatsen in de dienstensector van de IPR gebruik is gemaakt. Uit de uitgevoerde statistische analyse ontstaat niet de indruk, dat deze arbeidsplaatsen er zonder de IPR niet zouden zijn gekomen. Zouden de onzekerheden, die aan onze toetsing verbonden zijn, ertoe leiden dat onze tentatieve conclusie volledig verkeerd is, dan nog kan er nooit worden gesteld dat dit instrument een opvallende werking heeft. Daarvoor hoeven we de aantallen ar-

PROVINCIE ZUID-HOLLAND

Bij het bureau „Financieel Beleid” van de afdeling provinciale financiën en economische zaken bestaat een vacature voor de functie van

beleidsmedewerk(st)er

Het bureau „Financieel Beleid” is onder meer belast met:

- het opstellen van de provinciale begroting;
- het opstellen van de financiële meerjarenramingen;
- het opstellen van financiële beleidsnota's;
- het adviseren omtrent de financiële aspecten van voorstellen, nota's, e.d. van andere dienstonderdelen.

Functie-inhoud:

De medewerk(st)er zal met name een belangrijke bijdrage moeten leveren bij de toepassing van nieuwe begrotingsmethodieken, het opstellen van beleidsnota's e.d.

Hij/zij zal na een inwerkperiode voorts in staat moeten zijn het bureauhoofd bij diens afwezigheid te vervangen.

Functie-eisen:

De gedachten gaan uit naar iemand met een gerichte opleiding op academisch/hoger beroepsniveau en ruime ervaring op het terrein van de openbare financiën. Verder zal grote waarde worden gehecht aan redactionele vaardigheid en contactuele eigenschappen.

Als leeftijdsindicatie geldt bij voorkeur 30 à 40 jaar.

Tot de selectieprocedure behoort mede een psychologisch onderzoek.

De salariëring is afhankelijk van leeftijd en ervaring en bedraagt ten hoogste f 5.103,- bruto per maand.

Belangstellenden voor deze functie wordt verzocht hun sollicitatie - onder vermelding van het vacaturenummer 9015 - binnen 14 dagen te richten aan de Griffier der Staten van Zuid-Holland, Koningskade 1, 2596 AA 's-Gravenhage.

beidsplaatsen bijvoorbeeld maar te vergelijken met regionale werkloosheidsaantallen.

Suggesties voor alternatieven

Hoewel de dienstensector de belangrijkste bron van werkgelegenheid vormt, blijkt haar rol in het regionaal economisch beleid nog zeer bescheiden te zijn. Ter afsluiting van deze beschouwingen willen we daarom een aantal suggesties presenteren om de dienstenactiviteiten intensiever bij dit beleid te betrekken.

Het ziet er naar uit dat kapitaalsubsidies in ons land voorlopig het voornaamste beleidsinstrument van de overheid zullen vormen. Dit ondanks de grote onduidelijkheid ten aanzien van hun effectiviteit. Zolang deze premies blijven bestaan, lijkt er geen doorslaggevende reden om de verzorgende diensten uit te sluiten van de mogelijkheid ook van de regionale premies te profiteren. Immers, bij de industrie maakt men ook geen onderscheid tussen lokaal gebonden bedrijven (denk aan melkfabrieken, suikerfabrieken, e.d.) en overige bedrijven. Verder is het niet duidelijk waarom verzorgende activiteiten niet moeten worden gestimuleerd in bepaalde regio's. Deze komen namelijk niet allemaal zo maar automatisch van de grond.

Uit deze opmerking kan ook worden afgeleid dat er voor regionale ontwikkelingsmaatschappijen een taak ligt in het stimuleren van nieuwe activiteiten in deze sector. De beperking tot de industrie die nu waarneembaar is, is ongewenst.

Naast de nu gebruikelijke kapitaalsubsidies zou de overheid ook gebruik kunnen maken van loonkostensubsidies. Een aantrekkelijke mogelijkheid is die waarbij dit soort subsidies wordt gebruikt om een bredere verdeling van beschikbare arbeidsplaatsen over beschikbare arbeidskrachten

tot stand te brengen. Het eventuele loonverlies bij werktijdverkorting zou op deze wijze voor een deel kunnen worden gecompenseerd⁹⁾. In de dienstensector doen zich tal van mogelijkheden voor tot deeltijdwerk, zodat deze regionaal te differentiëren subsidies voor werktijdverkorting in deze sector goede mogelijkheden lijken te bieden. Bovendien zijn de effecten duidelijk na te gaan in kwantitatieve termen.

Binnen de dienstensector neemt de overheid zelf een belangrijke plaats als werkgever in. Ze kan dus zelf eenvoudig als trekpaard van spreiding fungeren. Maar dan dienen beleidsvoornemens ook wel op redelijke termijn te worden uitgevoerd. Dit betekent dat de eerste fase van de zogenaamde intensieve (!) spreidingsplannen snel beëindigd zou moeten worden. Verder had de invulling van de tweede fase al lang afgerond moeten zijn. De overheid geeft in dit geval zeker niet het goede voorbeeld, hetgeen twijfels doet rijzen over de oprechtheid van de wens 'echt iets aan de structurele regionale problematiek te doen.

Een andere mogelijkheid tot directe beïnvloeding van de lokatie van arbeidsplaatsen biedt de eerder besproken SIR. Het zou zeker te overwegen zijn om de werking van deze regeling voor projecten met een redelijke omvang bijvoorbeeld over het gehele land uit te breiden¹⁰⁾. Het werkingsgebied is nu te klein om een effectieve stimulans tot lokatie in de wat verderaf gelegen periferie te betekenen. Overigens geldt ook hiervoor weer dat de overheid op een enigszins overtuigende wijze dit instrument zou moeten toepassen.

Relativering tot slot

De voorgaande beschouwing gaat uit van de gangbare opinie dat regionale verschillen met name in werkloosheidsniveaus in Nederland van dien aard zijn, dat een specifiek regionaal beleid gewenst is om deze verschillen te verkleinen. Welke afwijkingen nog acceptabel geacht worden, wordt nooit aangegeven. Volledige gelijktrekking kan evenwel nooit het ideaal zijn:

- er zijn ook verschillen ten aanzien van andere welzijnscomponenten. De totale positie is slechts te bepalen na vaststellen van de onderlinge gewichten. Gelijke totale welzijnsniveaus kunnen dus gepaard gaan met verschillen in werkloosheidsniveaus, zodat deze best acceptabel kunnen zijn;
- sommige vestigingsplaatsnadelen zijn zo hardnekkig dat ze alleen met permanente overheidssteun zijn te compenseren. Het is in zo'n geval de vraag of die overheidsfinanciën niet beter kunnen worden gebruikt om iedereen in zwakke regio's een redelijk inkomen te garanderen (via inkomensubsidies aan middenstanders, landbouwers, werklozen). Dan zijn de precieze effecten immers in elk geval duidelijk.

Het overdenken van deze punten leidt tot grote vraagtekens bij het nut dat toespitsing van het regionaal economische beleid op het werkgelegenheidsaspect heeft. Een gedachtenvorming hierover, lijkt overigens wel op zijn plaats.

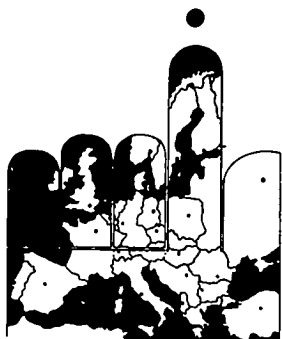
C. P. A. Bartels
S. Y. Roosma

Vacatures

Functie:	Biz.:
<i>ESB van 28 maart</i>	
Hoofd bureau taak- en functiestructurering (m/v) op de afdeling personeelszaken van de Gemeentesecretarie te Enschede	310
Econoom voor de financiële afdeling van Philips te Hilversum	329
Beleidsmedewerk(st)er bij de sectie economische zaken c.a. van het 2e bureau van de 3e afdeling van het Provinciaal Bestuur van Noord-Holland te Haarlem	330
Hoofd bureau economische plannen (m/v) voor het Directoraat-Generaal van het Rijksloodswezen bij het Ministerie van Defensie te Den Haag	330
Chef afdeling bedrijfsinformatie die ressorteert onder de financieel-economische adjunct-directeur van de Bedrijfsvereniging voor de Gezondheid/Geestelijke en Maatschappelijke Belangen te Zeist	331
Econoom (m/v) voor de afdeling economisch onderzoek van de Provinciale Planologische Dienst in Zuid-Holland te Den Haag	332
Jonge academici voor het produkt management van Proctor & Gamble Benelux NV, divisie Nederland te Rotterdam	II
Hoofd afdeling beleidsondersteuning (m/v) t.b.v. het Directoraat-Generaal voor de Arbeidsvoorziening, afdeling bestuurlijke informatie en financiële aangelegenheden van het Ministerie van Sociale Zaken te Rijswijk	III
Econoom (m/v) t.b.v. het Secretariaat van de Commissie Vervoervergunningen van het Ministerie van Verkeer en Waterstaat te Den Haag	III

⁹⁾ Zie voor een verdere uitwerking van deze gedachte P. Gransbergen, Minder werken: minder werkloosheid? Arbeidsduurverkorting als middel ter bestrijding van werkloosheid, *Intermediair*, 1978, jg. 14, blz. 49-59.

¹⁰⁾ Zie voor een soortgelijke gedachte ISP, *Het sociaal-economisch beleid voor het Noorden des Lands. Voorgangsrapport met hoofdlijnen voor een beleidskoers*, 's-Gravenhage, 1976.



Gelijke behandeling voor vrouwen en mannen in de EG

MR. C. A. CRISHAM

Acties ten behoeve van de buitenshuis werkende vrouw vormen één van de hoofdpunten van de sociale politiek van de EG. Een aanknopingspunt hiervoor is al te vinden in artikel 119 van het EG-verdrag, dat het beginsel van gelijke beloning vooropstelt. Ook zijn er in het kader van de EG drie richtlijnen uitgevaardigd welke de gelijke behandeling van werkende vrouwen en mannen voorschrijven op de gebieden van de beloning, de secundaire arbeidsvoorwaarden en de sociale zekerheid. Deze bladwijzer gaat in op de implicaties van deze EG-richtlijnen voor Nederland en op de stand van uitvoering hier te lande.

Gelijke beloning

De geschiedenis van artikel 119 van het EG-verdrag, zowel als de totstandkoming en de inhoud van de richtlijn inzake de gelijke beloning 1), zijn reeds in een vorige Europabladwijzer uitvoerig behandeld 2). Interessant is nu te weten — vier jaar na het in werking treden van de richtlijn — in hoeverre het beginsel van gelijke beloning in de verschillende lidstaten van de EG, en in het bijzonder in Nederland, wordt toegepast.

Op deze kwestie wordt door een recentelijk verschenen verslag van de Commissie van de EG enig licht geworpen 3). Als basis voor dit verslag dienden de antwoorden op een gedetailleerde vragenlijst welke de EG-Commissie in 1977 aan de nationale overheden, zowel als aan de Europese werkgevers- en werknemersorganisaties, heeft gestuurd. Na een uitvoerige uiteenzetting van de wettelijke regelingen, de situatie m.b.t. de cao's en de methoden van toezicht en

controle, komt de EG-Commissie tot de nogal opzienbarende conclusie dat in geen enkel land van de Gemeenschap het beginsel van gelijke beloning volledig is verwezenlijkt. De Commissie spreekt dan ook haar voornemen uit tegen de meest te kort schietende lidstaten de procedure van artikel 169 van het EG-Verdrag in te leiden. De betrokken lidstaten kunnen dan door het Hof van Justitie wegens niet-nakoming van hun communautaire verplichtingen worden veroordeeld. Welke lidstaten zullen worden getroffen door de actie van de Commissie wordt niet gezegd; ook is dit op grond van de in het verslag verzamelde gegevens niet met enige zekerheid uit te maken.

Zou de naam van Nederland op deze „zwarte lijst” voorkomen? De EG-Commissie constateert dat vooral in de „oude zes” lidstaten in de periode 1972-1977 op het gebied van de gelijke beloning veel vooruitgang is geboekt en in het bijzonder in Nederland. Het Com-

missie-verslag bevat statistisch materiaal met betrekking tot de ontwikkeling van de loonverschillen in de industrie in de verschillende lidstaten in de periode 1972-1977 (zie de tabel). In deze cijfers komen ook structurele invloeden (zoals leeftijd, anciënniteit, kwalificaties van arbeiders enz.) voor zodat ze geen onbetwistbare weergave zijn van de mate van loondiscriminatie in enge zin; dit geeft de EG-Commissie trouwens ook toe. Wel vormen deze cijfers een interessante aanwijzing van een algemeen verschijnsel, namelijk de concentratie van vrouwelijke werknemers in de laagstbetaalde beroepen en categorieën.

Betrouwbaarder gegevens betreffende de huidige mate van loondiscriminatie als zodanig in de Nederlandse industrie kunnen worden ontleend aan het verslag van een onderzoek dat de Loontechische Dienst (LTD) van het Ministerie van Sociale Zaken in 1977 bij 717 bedrijven heeft verricht 4). De resultaten van dit onderzoek waren wegens hun recente datum niet in het verslag van de EG-Commissie verwerkt. De LTD heeft in de onderzochte bedrijven in 1.296 gevallen een paarsgewijze vergelijking gemaakt tussen de lonen van mannelijke en vrouwelijke werknemers in functies van gelijke of nagenoeg gelijke waarde, waarbij gebruik werd gemaakt van een niveau-indeling ontworpen op basis van de bij deze dienst bekende functie-waarderingsmethoden. Uit de vergelijking bleek dat de feitelijke beloning van vrouwelijke werknemers gemiddeld

Tabel. Gemiddelde bruto uurverdiensten van de arbeiders in de verwerkende industrie.

	oktober 1972			oktober 1975			oktober 1977		
	M	V	% verschil	M	V	% verschil	M	V	% verschil
België (Bfr.)	95,35	64,94	31,9	155,79	111,06	28,7	188,69	133,39	29,3
Duitsland (DM.)	7,93	5,60	29,4	10,49	7,61	27,5	12,04	8,73	27,5
Frankrijk (Ffr.)	7,99	6,16	22,9	12,88	9,84	23,6	16,88	12,80	24,2
Italië (lire)	870	665	23,6	1.642	1.300	20,8			
Luxemburg (Lux.fr.)	111,66	65,13	41,7	169,25	103,06	39,1	211,13	131,88	37,5
Nederland (f.)	6,78	4,46	34,2	10,35	7,58	26,8	11,70 a)	8,75 a)	25,2 a)
Ver. Kroninkrijk (£)	79,09	46,53	41,2	135,68	90,78	33,1	163,20	115,80	29,0

a) April 1977.

Bron: COM (78) 711 def. Cijfers voor Ierland en Denemarken waren niet beschikbaar.

- 1) *Publikatieblad van de EG*, 1975, L 45/19.
- 2) S. A. W. Cramer van Nievelt, *Gelijke beloning voor mannen en vrouwen in de EG*, *ESB*, 7 april 1975, blz. 319.
- 3) Verslag van de Commissie aan de Raad over de stand van toepassing op 12 februari 1978 van het beginsel van gelijke beloning van de mannelijke en vrouwelijke werknemers, COM, (78) 711 def., Brussel, 16 januari 1979.
- 4) *Verslag van de LTD m.b.t. de uitgeoefende begeleidstaak inzake de Wet gelijk loon voor vrouwen en mannen over het jaar 1977*, Den Haag, juli 1978.

2,5% lager was dan die van hun mannelijke collega's. In 52% van het aantal gevallen verdienden de vrouwen minder dan de mannen voor werkzaamheden van gelijke of nagenoeg gelijke waarde en in ruim een derde van deze gevallen bleek het verschil in loon meer dan 9% te zijn.

Deze duidelijke aanwijzingen van het voortbestaan van loondiscriminatie in de Nederlandse particuliere sector doet ook de vraag rijzen naar de situatie in de overheidssector. Hierover is bijzonder weinig bekend. De Wet gelijk loon voor vrouwen en mannen van 1975, welke uitvoering geeft aan de EG-richtlijn, is immers niet van toepassing op werknemers in Rijksdienst of in dienst van lagere publiekrechtelijke lichamen. Dit ofschoon de richtlijn duidelijk van toepassing is op *alle* werknemers. Volgens de bewering van de Nederlandse regering in de Memorie van Toelichting was de toepassing van de wet op deze categorie werknemers overbodig: discriminatie bij de bezoldiging kwam immers niet voor in overheidsdienst. Deze bewering wordt door de EG-Commissie in haar verslag zonder commentaar herhaald — wat echter niet betekent dat de bewering geloofwaardig wordt geacht. In de praktijk is er alle reden te vermoeden dat ook in overheidsdienst loondiscriminatie voorkomt, in het bijzonder de indirecte, verborgen vormen hiervan. Vermeldenswaard in dit verband is het feit dat de Nederlandse Commissie voor Gelijk Loon in de loop van haar werkzaamheden ook van ambtenaren klachten heeft ontvangen, waarvan enkele bij een eerste onderzoek gegrond bleken te zijn; maar omdat de overheid uitgezonderd is van de werking van de wet heeft de Commissie deze klachten alleen onder de aandacht van de minister van Sociale Zaken kunnen brengen 5).

Mede gezien de aanwijzingen voor het bestaan van loondiscriminatie is het zeer kleine aantal gerechtelijke procedures in Nederland sinds de inwerking-treding van de Wet gelijk loon reden voor bezorgdheid. Volgens de jaarverslagen van de Commissie voor Gelijk Loon hebben voor het eerst in 1977 vier vrouwelijke werknemers zich uit hoofde van deze wet tot de kantonrechter gewend met een loonvordering (gericht tegen dezelfde werkgever) uit een totaal aantal van 108 klachten die tot eind 1977 bij de Commissie voor Gelijk Loon zijn binnengekomen.

Deze situatie doet zich trouwens niet alleen in Nederland voor. De EG-Commissie constateert in haar bovenvermelde verslag dat dergelijke processen (tot en met 1977) helemaal niet zijn voorgekomen in Luxemburg en Denemarken, en nauwelijks in België, Frankrijk, Italië, Ierland en Nederland. Alleen in het Verenigd Koninkrijk werd in 1976 en 1977 regelmatig een beroep op de rechter gedaan: in die periode waren

ongeveer 2.500 individuele klachten aan de arbeidsrechtbank voorgelegd, waarvan iets minder dan de helft in behandeling werd genomen.

De EG-Commissie geeft enkele algemene verklaringen voor deze sombere stand van zaken. In de eerste plaats wijst zij op de omstandigheid dat vooral in de lagere en slechtst betaalde arbeidscategorieën de vrouwen slecht geïnformeerd zijn over hun rechten, of in ieder geval over de middelen die hen ter beschikking staan om die rechten te doen gelden. Bovendien zijn vrouwen in deze tijd van economische crisis en grootscheepse werkloosheid bang om voor hun rechten op te komen.

Voor zover blijkt uit de verslagen van de Commissie voor Gelijk Loon over de jaren 1975, 1976 en 1977 hebben deze factoren ook in Nederland een rol gespeeld. Deze commissie spreekt het vermoeden uit dat in voorkomende gevallen de vrees voor ontslag of een andere verstoring van de arbeidsverhouding de werking van de wet heeft belemmerd. Ook pleit zij herhaaldelijk voor een intensivering van de voorlichting over de wet en de aanspraken die daaruit voortvloeien.

**Deze rubriek wordt verzorgd door het
Europa Instituut van de
Rijksuniversiteit Leiden**

Wat Nederland betreft blijkt ook dat een andere factor heeft bijgedragen tot het zeer gering aantal gerechtelijke procedures, namelijk de verplichting, resulterende uit de Wet gelijk loon, om eerst bij de Commissie voor Gelijk Loon een advies in te winnen voordat de betrokken werknemer/-neemster met zijn/haar loonvordering naar de rechter kan stappen. Opeen totaal aantal van 108 meldingen (op zich zelf een teleurstellend aantal) heeft de Commissie voor Gelijk Loon in de jaren 1975-1977 6) twaalf schriftelijke, met redenen omklede adviezen uitgebracht. Zoals reeds vermeld, zijn slechts vier werknemers na het inwinnen van een advies naar de rechter gestapt. Gezien deze magere oogst, kan men zich moeilijk aan de indruk onttrekken dat de verplichte raadpleging van deze instantie op vorderingen voor gelijk loon verdragend en belemmerend werkt 7). Daarbij wordt de ontwikkeling van jurisprudentie bemoeilijkt, die de interpretatie van de wet zou ophelderen en waardoor de wet ook in de publiciteit zou worden gebracht.

Overigens moet hier uitdrukkelijk aan worden toegevoegd dat de verplichte inschakeling van de Commissie voor Gelijk Loon geenszins in strijd lijkt te zijn met de EG-richtlijn inzake gelijke beloning; deze bepaalt immers dat de lidstaten de toegang tot de rechter moeten verzekeren „na eventueel beroep

op andere bevoegde instanties”. Wat de overige aangehaalde punten van kritiek betreft (de uitzondering van de overheidsdienst, de situatie in de particuliere sector) moet een nader optreden van de EG-Commissie worden afgewacht.

Gelijke kansen

De handhaving van gelijke beloning blijft van beperkt nut zo lang er in alle EG-landen nog sprake is van een vergaande beroepssegregatie van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt 8). Een tweede EEG-richtlijn uit 1976 richt zich dan ook tegen discriminatie ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding, de promotiekansen en de overige arbeidsvoorwaarden 9).

Het ontwerp van een wet die uitvoering moet geven aan deze richtlijn in Nederland is in december 1978 aan de Tweede Kamer voorgelegd 10). Dit is veel te laat: volgens de richtlijn had de wet al in augustus 1978 *van kracht* moeten zijn. De EG-Commissie heeft ook prompt op dit verzuim gereageerd door te dreigen met het inleiden van de procedure van artikel 169 EG tegen Nederland. Een interessante vraag, die in dit verband rijst, is of een Nederlandse burger(es) in de tussentijd zelf rechtstreeks een beroep kan doen op de bepalingen van de EG-richtlijn. Volgens de jurisprudentie van het Hof van Justitie is het niet uitgesloten dat burgers aan de bepalingen van richtlijnen rechtstreeks rechten kunnen ontleen, zonder tussenkomst van de nationale wetgeving; vermeldenswaard is ook dat het Hof al aan het beginsel van gelijke beloning, dat in artikel 119 EG is neergelegd, rechtstreekse werking heeft toegekend 11).

Afgezien hiervan toont het wetsontwerp nog een drietal bedenkelijke aspecten:

5) Zie het jaarverslag van de Commissie voor gelijk loon voor vrouwen en mannen, 1977.

6) Cijfers over het jaar 1978 zijn nog niet beschikbaar.

7) Zie nu de vraag gesteld door de leden Haas-Berger e.a. in de Tweede Kamer op 29 januari 1979 naar aanleiding van het verslag van de EG-Commissie.

8) Het bovenvermelde verslag van de LTD (zie noot 4) geeft ook enig inzicht in de mate van beroepssegregatie in Nederland. In de onderzochte bedrijven was er volgens de LTD sprake van een sterke concentratie en oververteenwoordiging van vrouwelijke werknemers in de laagste functieniveaus. Zie ook J. J. Siegers, Beroepssegregatie tussen mannen en vrouwen in Nederland, *ESB*, 28 februari 1979, waarin de mate van arbeidssegregatie wordt gekwantificeerd met behulp van de z.g. segregatie-index.

9) *Publikatieblad van de EG*, 1976, L 39/40.

10) Handelingen Tweede Kamer, 1978-1979, 15 400, nrs. 1-3.

11) Zie het arrest van 8 april 1976 in zaak 43/75, Jur. 1976, blz. 455 e.v.

• het ontwerp van wet voert de richtlijn slechts gedeeltelijk uit. De zeer belangrijke verplichting om binnen de uitvoeringstermijn alle wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen welke in strijd zijn met het beginsel van gelijke behandeling in te trekken wordt ter zijde gelaten. Volgens de Memorie van Toelichting is het de bedoeling hierover spoedig „een ontwerp of ontwerpen” in te dienen. Dit verzuim is om twee redenen erg bezwaarlijk: in de eerste plaats, omdat het wetsontwerp toch al te laat komt en in de tweede plaats omdat er tussen de inwerkingtreding van deze wet en van de eventuele latere wetgeving een gevaarlijk juridisch vacuüm dreigt te ontstaan. Als voorbeeld mag dienen het dilemma van het bestuur van een kleuterschool dat in deze tussenperiode een mannelijk schoolhoofd wil aanstellen maar dat wordt geconfronteerd met de bepaling uit de Kleuteronderwijswet waarin staat dat het hoofd *kleuterleidster* dient te zijn. Voor dit soort conflictsituaties biedt het wetsontwerp geen oplossing; wel zou in een dergelijke situatie de mogelijkheid van een rechtstreeks beroep op de EG-richtlijn zeer actueel kunnen worden. In december 1978 is een uitvoerig overzicht van alle wettelijke bepalingen die in strijd zouden kunnen zijn met het beginsel van de gelijkwaardigheid van mannen en vrouwen door de staatssecretaris van CRM aan de Tweede Kamer aangeboden (12). Deze inventarisatie geeft een onthullend beeld van de mate van discriminatie in het Nederlandse bestuursrecht (discriminatie die — ondanks het bovengaagde voorbeeld — voornamelijk tegen vrouwen is gericht). Uit de begeleidende nota blijkt dat de regering van plan is een grootscheeps „neutraliseringsproces” van de wetgeving in te leiden. Dit zal uiteraard een zaak van zeer lange adem zijn. In ieder geval is de regering wat de werkingsfeer van de richtlijn betreft (13), *nu al* verplicht om alle strijdige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in te trekken;

• het wetsontwerp voorziet wéér in een (dit keer gedeeltelijke) uitzondering van werknemers in overheidsdienst. Alleen de bepalingen inzake de toegang tot de beroepskeuzevoorlichting en het beroepsonderwijs, zowel als het verbod van discriminerende sollicitatieprocedures zijn van toepassing op deze categorie. De Memorie van Toelichting volstaat met de vage belofte dat, wat de overige bepalingen betreft, er binnenkort voor de ambtenaren een soortgelijke regeling zal komen;

• artikel 6 van het wetsontwerp voorziet in een overgangsregeling ten behoeve van jonge kostwinners (tussen 18 en 23 jaar) die nu een hoger loon of een hogere vakantiebijslag genieten dan andere werknemers van hun leeftijd. De EG-richtlijn zelf voorziet niet in overgangsbepalingen: de daarin genoemde uitzonderingen zijn hier ook niet van

toepassing. (Deze beoogde overgangsregeling is überhaupt opmerkelijk: het lijkt hier te gaan om een kwestie van ongelijke *beloning* die al lang geleden door de Wet gelijk loon uit de weg had moeten worden geruimd!).

Zelfs afgezien van deze punten van mogelijke onverenigbaarheid met de richtlijn, maakt het wetsontwerp een halfslachtige, onbevredigende indruk. Dit is omdat het ontwerp ook op geen enkele manier verder gaat dan de richtlijn, welke zelf alleen een *minimale* bescherming van werknemers voorschrijft. Daarbij zijn belangrijke kansen gemist om tot een werkelijk grondige en doeltreffende wetgeving op dit gebied te komen. Voorbeelden hiervan zijn:

— het feit dat in de mogelijkheid van strafsancities — zelfs als een uiterst middel — niet wordt voorzien. Het is de vraag of de sancties die in het wetsontwerp zijn voorzien (beroep op de rechter, nietigheid, negatieve publiciteit) werkelijk voldoende zullen zijn voor hardnekkige gevallen (14);

— het wetsontwerp voorziet alleen in de bescherming tegen ontslag dat een reactie zou kunnen zijn op een klacht binnen een onderneming. Over de vele andere soorten van „victimisatie” wordt gezwegen. Mede gezien de ervaring met de Wet gelijk loon lijkt voor het succes van deze wet een doeltreffende bescherming van werknemers onontbeerlijk (15);

— het ontwerp voorziet niet in de oprichting van een met voldoende bevoegdheden uitgeruste instantie die toezicht zal houden op de uitvoering van de wet. De noodzaak van een dergelijke onafhankelijke, deskundige instantie wordt onderstreept in het advies van de Emancipatiecommissie betreffende de wenselijkheid van een wet tegen sexediscriminatie, waarbij aansluiting wordt gezocht bij de Britse Equal Opportunities Commission (16). In plaats hiervan voorziet het Nederlandse wetsontwerp alleen in de (weder-)inschakeling van de Commissie voor Gelijk Loon, met een begeleidende en adviserende functie; wel positief is het feit dat — in tegenstelling tot de Wet gelijk loon — het raadplegen van deze commissie hier niet verplicht wordt voorgeschreven.

Uit vele bronnen (de CRM-inventarisatie, het overzicht van discriminerende bepalingen in cao's gemaakt door het Loonbureau (17), de onderzoeken van de Loontechnische Dienst naar de feitelijke gang van zaken in de Nederlandse industrie (18)) blijkt dat er sprake is van een grote mate van discriminatie in het Nederlandse arbeidsproces. Het ontwerp voor een wet inzake gelijke behandeling geeft weinig blijk van een wil, deze discriminatie te overwinnen; wegens het te laat indienen van het ontwerp is een behoorlijke parlementaire behandeling niet eens verzekerd. Enige troost is alleen

te vinden in de hoop dat bij het opstellen van de beloofde algemene wet tegen sexediscriminatie de regering zal worden genoodzaakt deze deelregeling te herzien.

Sociale zekerheid

De EG-richtlijn inzake gelijke behandeling in het arbeidsproces laat de sociale zekerheid buiten beschouwing. Deze kwestie zou — wegens de aard en omvang van de discriminatie op dit terrein, zowel als wegens de ingewikkeldheid van de materie — in een latere richtlijn worden geregeld. Eind november 1978 werd dan ook een *derde* EG-richtlijn „betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid” aangenomen (19). Wegens plaatsgebrek zal hier moeten worden volstaan met een kortschets van de inhoud van deze richtlijn en van de voornaamste complicaties ervan voor Nederland (20).

De richtlijn is van toepassing op de beroepsbevolking. Zij schrijft gelijkheid van behandeling voor ten aanzien van alle wettelijke regelingen die bescherming bieden tegen de eventualiteiten

12) Handelingen Tweede Kamer, 1978-1979, 15 401, nr. 1.

13) Voor de herziening van discriminerende wettelijke bepalingen welke aanvankelijk gemotiveerd werden door beschermende bedoelingen ten opzichte van vrouwen (b.v. het verbod van nachtwerk door vrouwen) krijgen de lidstaten volgens de richtlijn een uitvoeringstermijn van vier jaar.

14) De Belgische wet inzake gelijke behandeling (titel V van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering) voorziet in de mogelijkheid van gevangenisstraffen en geldboetes voor *elk* handelen in strijd met de wet. Boetes kunnen bij herhaling worden verdubbeld.

15) Vgl. weer de Belgische wet (art. 136) of de Britse Sex Discrimination Act (section 4, lid 1) welke in een veel bredere bescherming voorziet. Verder bepalen deze beide wetten dat in gevallen van beweerde victimisatie de bewijslast bij de werkgever berust: hierover zwijgt het Nederlandse wetsontwerp.

16) Opgericht door de Sex Discrimination Act 1975. Ook de EG-Commissie pleit in haar verslag inzake gelijke beloning voor de invoering van dergelijke instanties in andere EG-landen.

17) Loonbureau, *Ongelijke behandeling*, Den Haag, 1977.

18) Uit het onderzoek van de LTD (zie noot 4) blijkt dat door 67% van de betrokken bedrijven onderscheid wordt gemaakt bij de aanstelling; door 32% wordt er onderscheid gemaakt zowel bij de aanstelling als bij promotie. Bij het onderscheid maken blijkt in 87% van de gevallen dat de voorkeur uit gaat naar mannelijke werknemers. Discriminatie wordt vooral gemotiveerd met een beroep op „sociaal-psychologische aspecten”.

19) Publikatie van de EG, 1979, L 6/24.

20) Binnenkort verschijnt in *Sociaal Maandblad Arbeid* een uitvoerige beschouwing over de richtlijn.

van ziekte, ouderdom, arbeidsongevalen, beroepsziekten en werkloosheid, zowel als ten aanzien van sociale-bijstandsregelingen voor zover deze een aanvulling vormen op of in de plaats komen van de wettelijke regelingen. De toepassing van het beginsel van gelijke behandeling houdt volgens de richtlijn in dat iedere vorm van discriminatie op grond van geslacht dient te verdwijnen, o.a. wat betreft de werkingsfeer van de sociale-zekerheidsregelingen, de voorwaarden inzake toelating, de verplichting tot premiebetaling en de berekening van premies en prestaties. Ook wordt voorzien in een aantal uitzonderingen. Van

grote betekenis is het voorlopig buiten beschouwing laten van de beroeps- en bedrijfsstelsels van sociale zekerheid. De grote verscheidenheid in deze stelsels, zowel als de omvang van de discriminatie (vaak veel vergaander dan bij de wettelijke regelingen) en de kosten voor het bedrijfsleven, waren de redenen om de bedrijfsstelsels voorlopig buiten de werking van de richtlijn te houden. Wel wordt de EG-Commissie belast met het maken van een inventarisatie van de verschillende soorten bedrijfsstelsels en met het te zijner tijd doen van voorstellen hieromtrent.

Het eerste probleem dat voor de Ne-

derlandse wetgever zal rijzen bij de uitvoering van deze richtlijn is het bepalen van de *werkingsfeer* hiervan; de terminologie van de richtlijn sluit noch aan bij het Nederlandse taalgebruik, noch bij de praktijk. Het lijkt buiten twiifel te zijn dat de richtlijn van toepassing is op de werknemersverzekeringen, inclusief de WWV, ofschoon deze wet geen premiestelsel kent: deze regelingen zijn immers uitdrukkelijk gericht op de beroepsbevolking. Moeilijker is vast te stellen of de richtlijn ook betrekking heeft op de volksverzekeringen, de Algemene Bijstandswet en de afzonderlijke bijstandsregelingen (RWW enz.).

INTERNATIONAL MONETARY FUND

economists

In anticipation of visiting the Netherlands for recruiting purposes, the International Monetary Fund, Washington, D.C. invites applications from qualified economists who wish to join an international organization which offers unique opportunities for challenging and meaningful professional work experience.

Candidates should have outstanding academic records and should have received training at an advanced level in modern macroeconomics with specialization in monetary theory, public finance and international trade. A facility with techniques of quantitative analysis is important. Fluency in English is required and knowledge of other languages is very useful.

Professional experience in any of the above fields is not essential. Salary will be commensurate with age, qualifications and experience. Minimum starting salaries range from about \$ 19,000 to \$ 21,000 net of income tax. There are good fringe benefits including family allowance, pension plan, medical insurance and home leave every two years for non-U.S. nationals.

Selected candidates will be stationed at headquarters in Washington, D.C. and may be expected to travel periodically to member countries on short missions. Qualified candidates are advised to send details on their background **without delay** to:

International Monetary Fund
Recruiting and Training Division
Administration Department
700 19th St., N.W.
Washington, D.C. 20431
U.S.A.

Attention: Netherlands Recruitment

De Sociaal-Economische Raad vond in zijn advies van 21 oktober 1977 m.b.t. de ontwerp EG-richtlijn dat deze voorzieningen wegens hun bijzondere karakter en doel (zij zijn van algemene strekking, kennen geen eis van reële inkomensderving, en zijn gericht op het waarborgen van een sociaal-minimuminkomen) buiten de strekking van de richtlijn zouden vallen. Ofschoon de tekst van de definitieve richtlijn geenszins gemakkelijker te interpreteren is dan de tekst van het ontwerp, valt er toch aan deze SER-conclusie te twifelen. De richtlijn besteedt geen aandacht aan de aard van de verschillende soorten voorzieningen of hun wijze van financiering: voorop staat de gelijke behandeling van de beroepsbevolking ten aanzien van de regelingen die bescherming bieden tegen bepaalde eventualiteiten. Daarbij komen ook sociale-bijstandsregelingen in aanmerking, voor zover zij een aanvulling vormen op of in de plaats komen van wettelijke regelingen. Hieruit blijkt dat de volksverzekeringen en de bijstandsregelingen, waar zij ten aanzien van de beroepsbevolking 21) en van de genoemde eventualiteiten deze aanvullende of vervangende functie hebben, in ieder geval wel onder de werkingssfeer van de richtlijn vallen.

Een tweede probleem dat zich zal voordoen aan de Nederlandse wetgever is de wijze van opheffing van discriminatie. In de Nederlandse wetgeving ten aanzien van sociale verzekeringen en voorzieningen wordt bij de berekening van de uitkeringsrechten en het uitkeringsniveau wordt over het algemeen uitgegaan van de behoeften van het gezin of de huishouding. Daarbij sluit men aan bij de traditionele rolverdeling binnen het gezin, waarbij de man als kostwinner of gezinshoofd wordt beschouwd en de vrouw als afhankelijke gezinsverzorgster. Dit kan tot een discriminerende behandeling van de werkende gehuwde vrouw leiden. Voorbeelden hiervan zijn het feit dat de gehuwde vrouw geen zelfstandig recht heeft op een AOW-uitkering maar moet wachten op het bereiken van de 65-jarige leeftijd door de man en het feit, dat de gehuwde vrouw op de minimumuitkering ingevolge de WW en de uitkering ingevolge de WWV geen recht heeft, tenzij ze als kostwinster kan worden beschouwd 22).

Het is duidelijk dat het de bedoeling van de richtlijn is, soortgelijke discriminatie tegen te gaan, in ieder geval wat betreft de werkende vrouw. Maar hierbij rijst een principiële vraag: houdt de afschaffing van discriminatie in dat het kostwinnerscriterium niet meer mag worden gehanteerd, zodat de gehuwde man en vrouw beiden een zelfstandig uitkeringsrecht krijgen, of betekent de afschaffing alleen dat dit criterium zonder onderscheid op mannen en vrouwen moet worden toegepast? Volgens de richtlijn houdt het beginsel van gelijke behandeling in dat „iedere vorm

van discriminatie, hetzij direct, hetzij indirect, door verwijzing naar met name echtelijke staat of gezinssituatie, is uitgesloten...”. Deze definitie van discriminatie is dezelfde als in de EG-richtlijn inzake gelijke behandeling in het arbeidsproces, waarvan de richtlijn betreffende de sociale zekerheid eigenlijk maar een uitvloeisel is. Vermeldenswaard is dat de betrokken ministers in de Memorie van Toelichting inzake het ontwerp van Wet gelijke behandeling uitdrukkelijk erkennen dat de hantering van het kostwinnersbegrip bij aanstelling of ontslag een vorm van indirecte discriminatie is welke in strijd is met de richtlijn 23).

Ontwikkelingen op het terrein van de volksverzekeringen geven ook steun aan de eerste opvatting omtrent de afschaffing van discriminatie. Volgens de nieuwe regeling van de AAW heeft de gehuwde vrouw die buitenshuis anders dan in loondienst heeft gewerkt per 1 januari 1979 zelfstandig recht op uitkering; de regering heeft bovendien toegezegd ook in de overige volksverzekeringen het beginsel van de zelfstandige positie van man en vrouw te willen invoeren 24).

Tegenargumenten zijn uiteraard te vinden in het doel van sommige voorzieningen (handhaving van de sociale minima) en in het feit dat het hanteren van de eerste van de twee mogelijke opvattingen ongetwijfeld tot hogere kosten zou leiden dan het hanteren van de tweede. Uiteindelijk gaat het om een conflict tussen het emancipatiestreven en de noodzaak op de collectieve lasten te bezuinigen (één van de doelstellingen van *Bestek '81* is immers de beperking van het aantal uitkeringsgerechtigden). Voor de oplossing van dit soort problemen (om niet te spreken van de premies en prestaties) zal de wetgever de lange uitvoeringstermijn van de richtlijn — zes jaar — zeker nodig hebben.

Conclusie

De uitvoering van de EG-richtlijnen inzake gelijke beloning en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in het arbeidsproces komt, in de huidige economische omstandigheden, ongelegen: de resulterende kostenverhoging van de productiefactor arbeid zal worden gebruikt om de reeds aanzienlijke rationaliseringstendens te versterken, zodat er een negatief werkgelegenheidseffect — vooral ten aanzien van vrouwen — uit kan voortvloeien. Voor vrouwen is er nu al onvoldoende werk beschikbaar, terwijl er nu juist sprake is van een grote toevloed van (voornamelijk getrouwde) vrouwen naar de arbeidsmarkt 25).

Wat de sociale zekerheid betreft, is het niet onwaarschijnlijk dat de uitvoering van de EG-richtlijn opnieuw aanleiding zal geven tot bezuinigingsvoorstel-

len. Daar deze in feite vooral de bestaanszekerheid van de minstbedeelden relatief het sterkst aantasten, zou beter een andere weg bewandeld kunnen worden om de negatieve werkgelegenheidseffecten te vermijden: namelijk de overschakeling op de bruto toegevoegde waarde i.p.v. het loon als berekeningsbasis voor de sociale bijdragen. Hierdoor zou een einde worden gemaakt aan de kunstmatige scheeftrekking van de kostenverhouding tussen de productiefactoren arbeid en kapitaal door het sociale-zekerheidsstelsel. De werkgelegenheid zou er ongetwijfeld positief door worden beïnvloed.

Een ander aspect betreft de aantasting van het concurrentievermogen van het Nederlandse bedrijfsleven. In vergelijking met de andere EG-lidstaten zijn de sociale lasten in Nederland het hoogst. Daar dit grotendeels toe te schrijven is aan de uitkeringshoogte en de mate waarin in de verschillende landen van de onderscheiden sociale voorzieningen gebruik wordt gemaakt 26), is het waarschijnlijk dat het kostenniveau in Nederland relatief sterker zal stijgen. Met andere woorden, de uitvoering van de EG-richtlijnen maakt duidelijk dat, meer dan ooit, een harmonisatie van de sociale zekerheid, zoals voorzien in art. 117 en 118 van het EG-verdrag, geboden is om concurrentievervalsing vanuit deze hoek uit de weg te ruimen.

C. A. Crisham

21) D.w.z. zij die behoren, zullen behoren of behoord hebben tot de beroepsbevolking.

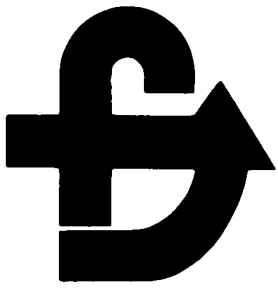
22) Zie verder G. Hekkelman e.a., *Rapport vrouw en sociale verzekering*, Ministerie van Sociale Zaken, Den Haag, 1974.

23) Met de inwerkingtreding van de Wet gelijke behandeling zou dus een einde gemaakt moeten worden aan het hanteren van het kostwinnerscriterium bij het bij voorrang ontslaan van onderwijzeressen in het Christelijke basisonderwijs. Zie hierover Handelingen Tweede Kamer, 1977-1978, Aanhangsel 1628; Handelingen Tweede Kamer, 1978-1979, Aanhangsel 7281. Minister Wiegel heeft toegezegd dat art. 96, lid 3 van het Algemeen Rijksambtenarenreglement, dat voorziet in de mogelijkheid van de hantering van dit criterium bij benoeming en ontslag, zal worden geschrapt; zie Handelingen Tweede Kamer, 1978-1979, 14 496, nr. 34.

24) Handelingen Tweede Kamer, 1977-1978, 14 800, hfst. XV, nr. 35.

25) Zie *Sociale atlas van de vrouw*, Den Haag, 1977, hfst. 11; *Jaarverslag Arbeidsmarkt 1978*, Ministerie van Sociale Zaken, Den Haag, 1979.

26) S. J. H. Huijben, Sociale zekerheid in Nederland en in de Europese Gemeenschap, *ESB*, 7 april 1976, blz. 344.



WIR en jaarrekening

DRS. M. A. VAN HOEPEN

Verwerking investeringsaftrek

Ter zake van de verwerking van de z.g. fiscale faciliteiten (als investeringsaftrek en vervroegde afschrijving) in de jaarrekening van ondernemingen is het gebruikelijke standpunt, dat het voor de verwerking van deze faciliteiten in de jaarrekening „in eerste instantie niet ter zake (doet) welke redenen de wetgever hebben geleid tot het kiezen van een bepaalde grondslag voor de heffing van de belasting” 1). Alleen de feitelijke invloed op vermogen en resultaat wordt belangrijk geacht. Dit betekent voor de verwerking van de investeringsaftrek (ex art. 11 Wet IB 1964) dat er t.b.v. de verwerking in de jaarrekening van de belastingbesparing uit hoofde van investeringsaftrek veelal de voorkeur aan wordt gegeven deze voordelen „toe te rekenen aan de gebruiksjaaren van het desbetreffende produktiemiddel” 2), waarop investeringsaftrek is verkregen. Daartoe staan een tweetal methoden ten dienste: a. de „cost-reduction”-methode en b. de „tax-reduction”-methode.

Ada. Bij de „cost-reduction”-methode wordt de investeringsaftrek beschouwd als ware zij een eigenschap van het produktiemiddel zelf. Het belastingvoordeel als gevolg van de genoten investeringsaftrek (zijnde het vigerende belastingtarief maal de investeringsaftrek) wordt afgeboekt op de boekwaarde van de activa, zodat het belastingvoordeel door middel van toekomstige lagere afschrijvingen automatisch wordt gespreid over de levensduur van de activa waaraan de investeringsaftrek wordt toegerekend.

Adb. Bij de „tax-reduction”-methode wordt een belangrijk bezwaar van de „cost-reduction”-methode voorkomen, namelijk een afwijking „tussen commercieel en fiscaal vermogen, . . . (die) leidt tot fiscale latenties, welke van jaar tot jaar bij de balansopmaking gecompliceerde berekeningen nodig maken” 3). Onder de „tax-reduction”-methode wordt namelijk „het belastingvoordeel door investeringsaftrek als een uitstelpost (vooruitontvangen bate) in de balans (. . .) opgenomen en overeenkomstig de voor de afschrijving aange-

nomen levensduur jaarlijks naar de winst- en verliesrekening (. . .) overgebracht. De voorstelling van het totale vermogen komt bij deze methode uiteraard hoger uit” 4).

Het belangrijkste argument voor de toepassing van bovengenoemde twee methoden is mijns inziens verwoord in APB-opinion nr. 2, namelijk: „earnings arise from the use of facilities, not from their acquisition” 5). Daarom werden in deze APB-opinion twee andere methoden voor verwerking van de investeringsaftrek niet als „generally accepted” beschouwd, namelijk die waarbij het belastingvoordeel u.h.v. investeringsaftrek wordt beschouwd als c. „a subsidy by way of a contribution to capital” en d. „a reduction in taxes otherwise applicable to the income of the year in which the credit arises” 5).

In APB-opinion nr. 4 6) van maart 1964 werd, nog geen twee jaar later, ook methode d „generally accepted” verklaard, ten gevolge van het feit dat een groot aantal ondernemingen het belastingvoordeel u.h.v. investeringsaftrek volledig toerekenden aan de winst van het jaar van toekenning van de investeringsaftrek. Sanders en Burgert vermelden dat in 1974 deze laatste methode (methode d) door 504 van 600 „survey-companies” in de VS werd toegepast 7).

De WIR en investeringsaftrek

Bij de vervanging van de faciliteiten van vervroegde afschrijving (ex art. 10 lid 3 Wet IB 1964) en de investeringsaftrek (ex art. 11 Wet IB 1964) door de Wet op de investeringsrekening van 29 juni 1978 (WIR), is een belangrijk argument tegen bovengenoemde methodes c en d verdwenen. Het bedrag van de investeringsaftrek kwam immers in de mindering op de winst resp. het onzuiver inkomen en kon dus bij een belastbare winst die overigens groter was dan de investeringsaftrek alleen maar het compensabel verlies vergroten. Vandaar dat men kon stellen dat investeringsaftrek niet werd genoten door de investering maar door de (winstgevende) aanwen-

ding van de activa waarop de investeringsaftrek was verkregen.

Voor de premies en toeslagen ingevolge de WIR is dat niet langer het geval. Deze worden weliswaar verrekend met het belastingbedrag, maar voor het geval dat de som van WIR-premies en -toeslagen hoger is dan het belastingbedrag is de z.g. „negatieve aanslag” geïntroduceerd; eventueel kan zelfs een „voorlopige negatieve aanslag” worden opgelegd (zie de nieuw geïntroduceerde artikelen 61 Wet IB en 23b Wet Vpb.).

Gezien deze wijziging in het karakter van de investeringspremies t.o.v. de vroegere investeringsaftrek was een soortgelijke ontwikkeling als in de VS (van APB-opinion nr. 2 naar nr. 4) wel-

1) W. L. G. S. Hoefnagels, *Fiscale invloeden op financiering, rentabiliteit en kostprijs*, Leiden, 1961, blz. 95.

2) Voorontwerp van beschouwingen n.a.v. de Wet op de Jaarrekening van ondernemingen, aflevering 4, 31 december 1975, blz. 18.

3) J. A. Burggraaff, *Comptabele behandeling van de investeringsaftrek, Maandblad voor Accountancy en Bedrijfs-huishoudkunde*, 38e jaargang, nr. 1, blz. 15. Als tweede bezwaar tegen de „cost-reduction”-methode noemt Burggraaff: „repercussies op de vervangingswaarde” bij wijziging van het regime van de investeringsaftrek. Mijns inziens kan dit laatste bezwaar niet als probleem van de „cost-reduction”-methode worden aangemerkt, daar genoemde „repercussies op de vervangingswaarde” alleen afhankelijk zijn van de vraag of men de investeringsaftrek ook op vervangingswaardebasis in de jaarrekening wil opvoeren.

4) P. Sanders en R. Burgert, *De jaarrekening nieuwe stijl*, Alphen a/d Rijn, 3e druk, 1977, blz. 321.

5) Opinion no. 2. Accounting for the investment credit, Accounting Principles Board, *The Journal of Accountancy*, februari 1963, blz. 71, par. 12. Evenals de vroegere investeringsaftrek in Nederland kan de „investment credit” volgens section 38 van de Revenue Act 1962 namelijk alleen het middels „carryback” en carryforward” te verrekende verlies vergroten, indien de „investment credit” groter is dan het overigens belastbaar inkomen.

6) „Opinion no. 4 (amending no. 2). Accounting for the investment credit”, *The Journal of Accountancy*, mei 1964, blz. 61-63.

7) Sanders en Burgert, op. cit., blz. 321, citeren uit *Accounting Trends & Techniques*, 1975.

licht te verwachten geweest. Doch het tegendeel lijkt het geval.

In het Voorontwerp van beschouwingen, aflevering 4 van het z.g. Tripartite Overleg stond de deur voor methode d nog duidelijk open, getuige de volgende passage: „Definitieve verschillen tussen de winst volgens de jaarrekening en de fiscale winst (...) die leiden tot een verlichting of verzwarend van de belastingdruk kunnen in beginsel worden verwerkt in de resultatenrekening van het jaar waarin het belastingvoordeel respectievelijk -nadeel optreedt. Indien de fiscale faciliteit is verbonden met een investering in een duurzaam produktiemiddel, heeft het de voorkeur de verlaging of verhoging toe te rekenen aan de gebruiks jaren van het desbetreffende produktiemiddel” (curs. MvH) 8).

De Commissie Advies Jaarrekening van het NIVRA wilde in haar bijdrage aan het Tripartite Overleg deze deur wel zeer rigouze sluiten, door t.a.v. de verwerking van WIR-premies en -toeslagen alleen methode a toe te staan: „Premies (investeringsbijdragen en investerings-toeslagen) ingevolge de Wet investeringsrekening vormen een aftrekpost op het bedrag van de investering, waarvoor zij zijn verleend. In de vorm van lagere afschrijvingen dan het geval zou zijn geweest leiden zij tot een besparing van lasten gedurende de periode dat op het betreffende vaste activum wordt afgeschreven” 9).

Welke deelnemer(s) aan het Tripartite Overleg (t.w. werknemers, werkgevers en NIVRA) deze deur toch weer iets verder heeft (hebben) willen openen is mij niet bekend. Feit is dat in het Voorontwerp van Beschouwingen ter zake van „de verwerking van de WIR- en IPR-premies en de SIR-heffingen in de jaarrekening” naast methode a (aldaar aangeduid als aftrekmethode), ook methode b weer toelaatbaar wordt geacht: „Premies ingevolge de Wet Investeringsrekening (WIR) waarop aanspraak bestaat moeten in de balans worden verwerkt als een aftrekpost op het bedrag van de investering waarvoor zij worden verleend, dan wel aan de passiefzijde van de balans worden opgenomen als egalisatierekening. Deze egalisatierekening maakt geen deel uit van het eigen vermogen”. Bij toepassing van methode b dient de jaarrekening „op systematische wijze aan het bedrijfsresultaat te geschieden, rekening houdend met de gebruiksduur van de activa dan wel een benadering daarvan” 10).

Methode d wordt dus in het Tripartite Overleg voor de WIR blijkbaar niet meer overwogen, terwijl ze voor de investeringsaftrek, wellicht gezien het karakter van de investeringsaftrek ten onrechte, althans niet uitdrukkelijk werd uitgesloten. Het is opvallend dat aan de verschillende invloed op vermogen en resultaat van de diverse WIR-toeslagen en de mogelijke gevolgen daarvan voor de verwerking in de jaarrekening door

het Tripartite Overleg geen aandacht is besteed.

In het begin van deze bijdrage werd erop gewezen dat t.a.v. de verwerking van „fiscale faciliteiten” in de jaarrekening veelal het standpunt wordt ingenomen, dat deze verwerking niet afhankelijk mag worden gesteld van de bedoelingen van de wetgever, maar dat moet worden gelet op de feitelijke betekenis van deze maatregelen voor vermogen en resultaat. Daarvan uitgaande zijn er mijns inziens redenen aanwezig om te pleiten voor een gedifferentieerde behandeling van WIR-premies en -toeslagen bij de verwerking in de jaarrekening. Het karakter en de invloed op vermogen en resultaat van de WIR-premies en -toeslagen uit de z.g. eerste fase worden in het navolgende kort gezien.

WIR-premies en -toeslagen

WIR-premies en -toeslagen 11) kunnen worden verkregen ingeval van een investering van meer dan f. 2.000 in bedrijfsmiddelen. In dit beperkte kader wil ik voorbijgaan aan een complicatie in dit

**Deze rubriek wordt verzorgd door
het Fiscaal-Economisch Instituut van
de Erasmus Universiteit Rotterdam**

verband bij de toepassing van methode a („cost-reduction” of aftrekmethode), nl. dat het fiscale begrip „investeren in een bedrijfsmiddel” in het algemeen niet identiek behoeft te zijn aan het bedrijfs-economische begrip „investeren in vaste activa waarop wordt afgeschreven”.

De minimum-jaarinvestering van f. 2.000 is gelijk gebleven aan die van de vroegere investeringsaftrek. Wanneer deze f. 2.000-grens voor het recht op investeringsaftrek niet werd gehaald, kwam zulks tot uitdrukking doordat bij toepassing van methode a de jaarlijkse afschrijvingen niet lager werden. In het kader van de verwerking van de investeringsaftrek onder toepassing van de vervangingswaardetheorie merkte Hoefnagels op: „zolang de genoemde wettelijke grens niet aanzienlijk hoger wordt gesteld, blijft het juist, dat in het algemeen de vervangingswaarde gelijk is aan de aankoop prijs vermindert met de netto-investeringsaftrek” 12). De WIR levert in dit verband geen nieuw probleem op. Eveneens levert de WIR t.a.v. de desinvesteringsbetalingen (art. 61b Wet IB 1964) geen bijzondere problemen op in vergelijking tot de oude desinvesteringsbijtelling (ex art. 11 lid 2 Wet IB 1964). Weliswaar zijn de desinvesteringstermijnen ingevolge de WIR (6-18 jaar) ruimer dan die voor de oude desinvesteringsbijtelling (i.h.a. 6 jaar en 12 jaar voor zeeschepen), doch zulks zal alleen de tijdshorizon van de onder-

neming bij de schatting van de restwaarde c.q. de economische levensduur dienen te verruimen, maar kan niet worden beschouwd als een wijziging in het karakter van de subsidie.

Evenals voor de investeringsaftrek dient toepassing van methode c (tegenmoetkoming buiten de winstfeer) voor alle WIR-premies en -toeslagen mijns inziens te worden verworpen, daar het inkomensvormend karakter aan deze investeringspremies niet kan worden ontzegd. De vraag is dan ook niet of er sprake is van winst, maar wanneer en hoe die winst tot uitdrukking moet worden gebracht.

De basispremie

De basispremie varieert van 7% tot 23% van het investeringsbedrag. Evenals de WIR-toeslagen wordt de basispremie ongeacht de omvang van de winst toegekend. Desondanks komt toepassing van methode c mijns inziens niet in aanmerking, omdat de basispremie wordt toegekend aan alle ondernemers wegens de investering in bedrijfsmiddelen. Het „matching-principle” brengt dan met zich mee dat tegenover de met deze bedrijfsmiddelen behaalde opbrengsten de daarvoor gemaakte kosten worden gesteld, inclusief de negatieve kostenfactor belichaamd in de uitkering van de WIR-basispremie. Alleen methode a en b lijken mij dan ook in aanmerking te komen voor de verwerking van de basispremie.

De ruimtelijke-ordenings toeslag (ROT)

Deze toeslag wordt boven de basispremie alleen toegekend voor investeringen in bedrijfsgebouwen (15%) en vaste installaties in de open lucht (7,5%), voor zover die investeringen inhouden een verplaatsing van bedrijfsactiviteiten vanuit het z.g. SIR-gebied naar in de Wet aangewezen groeikernen, groeisteden en de groeipool Leeuwarden. Nieuwe vestigingen of uitbreiding van bestaande vestigingen in de groeikernen enz., komen dus niet voor deze toeslag in aanmerking. Daar de

8) Voorontwerp van Beschouwingen n.a.v. de WJO, aflevering 4, blz. 18.

9) Zeer ongebruikelijk werd de bijdrage van het CAJ ter voorbereiding van een Voorontwerp van Beschouwingen n.a.v. de WJO gepubliceerd in *De Accountant*, juli/augustus 1978, blz. 642.

10) De verwerking van de WIR- en IPR-premies en de SIR-heffingen in de jaarrekening, *De Accountant*, februari 1979, blz. 388.

11) Ter wille van de beknoptheid ga ik voorbij aan de heffingen ingevolge de Wet selectieve investeringsregeling (SIR) en de premies ingevolge de Investeringspremieregeling (IPR).

12) Hoefnagels, t.a.p., blz. 104.

ROT derhalve *niet aan alle* ondernemers toe kan komen, zelfs niet aan alle ondernemers die investeren in bepaalde activa in bepaalde gebieden, kan deze toeslag niet geacht worden te zijn gekoppeld aan activa (in bepaalde gebieden) als zodanig. Er is sprake van een verhuispremie die toekomt aan bepaalde ondernemers waarbij slechts de omvang van de toeslag bepaald wordt door de investering in bepaalde activa. Uit dien hoofde vormt de ROT een tijdelijke vestigingsplaatspremie 13), die als zodanig m.i. ten goede dient te komen aan de winst van het jaar van toekenning.

De bijzondere regionale toeslag (BRT)

De BRT is alleen van toepassing op investeringen in bepaalde gebieden in bedrijfsgebouwen (20% voor nieuwe en bestaande gebouwen) en in vaste installaties in de open lucht (10%); deze laatste voor zover ze een uitbreidingskarakter hebben. Deze premie geldt dus i.t.t. de ROT wel voor *alle* ondernemers die in een bepaald gebied investeringen verrichten in bepaalde activa. De BRT kan dus wel worden geacht te zijn gekoppeld aan bepaalde activa, zodat het „matching-principe” toepasselijk is, alleen deze toeslag wordt regionaal toegepast. Theoretisch ware wellicht slechts een combinatie van behandeling als vestigingsplaatspremie met het „matching-principe” verdedigbaar. Methode b derhalve, waarbij het vestigingsplaatsvoordeel tot uitdrukking wordt gebracht als een vermindering van de effectieve belastingdruk. Wanneer men er vrede mee kan hebben dat de boekwaarde (eventueel vervangingswaarde) van identieke activa regionaal gedifferentieerd is, kan zowel methode a

als methode b worden toegepast 14).

De grote-projectentoeslag (GPT)

Voor investeringsprojecten die de f. 30 mln. te boven gaan en waarbij de investering in het bouwen van bedrijfsgebouwen of vaste installaties in de open lucht ten minste f. 8 mln. bedraagt, is voorzien in een toeslag van f. 25.000 per arbeidsplaats, gecreëerd door dat deel van de investering dat de f. 30 mln. te boven gaat, met een maximum van 4% van het geïnvesteerde bedrag. Een belangrijke complicatie voor de toepassing van de methoden a en b wordt hier gevormd door het feit dat de omvang van deze toeslag wordt bepaald door het aantal gecreëerde arbeidsplaatsen. Toepassing van methode a („cost-reduction”) zou leiden tot een onoplosbaar toerekeningsprobleem, terwijl toepassing van methode b („tax-reduction”) zou leiden tot de noodzaak om een (gemiddelde?) levensduur van het project als zodanig vast te stellen. Daar „human resource accounting” in de financiële verslaggeving (nog) niet wordt toegepast, kan men, te meer daar voor de GPT geen desinvesteringbetaling wordt gevorderd, deze toeslag gezien haar karakter mijns inziens aanmerken als een organisatiepremie. Deze organisatiepremie is niet gekoppeld aan bepaalde activa. Als „tijdelijke voorsprongpremie” 15) („economics of scale”) kan zij tot de winst van het jaar van toekenning worden gerekend; zij is dan ten volle gerealiseerd. Het argument dat hierdoor het resultaat in het jaar van toekenning van deze toeslag er wel eens erg rooskleurig op kan staan acht ik niet valabel; het „matching-principe” waarop door gebruik van dit argument een beroep wordt gedaan

houdt toerekening van baten en lasten aan de jaren in volgens het veroorzakingsbeginsel en niet een loutere egalitatie van baten en lasten.

De kleinschaligheidstoelag (KST)

De KST is eigenlijk een tegenhanger van de GPT; ondernemers die per jaar niet meer investeren dan f. 800.000 komen in aanmerking voor een toeslag boven de basispremie, die varieert van 6% bij een investering van meer dan f. 2.000 tot ¼% bij een investering van niet meer dan f. 800.000. Naar analogie van de GPT kan hier m.i. gesproken worden van een organisatiepremie, welke als voorsprongpremie („small is beautiful”) ten gunste van het resultaat in het jaar van toekenning kan worden gebracht (methode d).

M. A. van Hoepen

13) Zie Th. Limperg, *Verzameld werk*, deel I, blz. 52 („De verklaring van de ondernemingswinst”). J. W. Schoonderbeek komt ten aanzien van BRT en ROT eveneens tot de conclusie dat er sprake is van een vestigingsplaatspremie, maar verwerpt de opvatting dat de ROT als eenmalige bate ten gunste van de winst van het jaar van toekenning kan worden gebracht. Zie J. W. Schoonderbeek, *Enkele bedrijfseconomische aspecten van de WIR*, opgenomen in: *WIR en SIR*, Deventer, 1978, blz. 50.

14) Zie voor deze opvatting W. F. Nederstigt, *Toepassing van actuele waarden in de jaarrekening en fiscus*, in: *Toepassing van actuele waarden in de jaarrekening - deel 2*, NIVRA-geschrift, no. 20, Amsterdam, 1978, blz. 55.

15) Th. Limperg, *Verzameld werk*, deel II, blz. 100.

ESB Mededelingen

Postdoctorale leergang Europees kartelrecht

In het najaar van 1979 zal het Europa Instituut van de Rijksuniversiteit Leiden wederom een postdoctorale leergang Europees kartelrecht organiseren, waarin de ontwikkelingen op dit gebied zullen worden besproken.

Data: 7 en 21 september, 5 en 19 oktober, 2, 16 en 30 november. Tijd: vrijdagmiddag van 16.30 tot 19.00 uur. Plaats: Juridisch Studiecencentrum Hugo de Groot, Hugo de Grootstraat 27, Leiden. Kosten: f. 150 (incl. broodmaaltijd) over te maken op giro 9013 van de ABN te Leiden t.n.v. Stichting Europees Instituut, rek. nr. 56.66.32.993. Aanmelding: vóór 1 augustus 1979. Inlichtin-

gen: Europa Instituut, Hugo de Grootstraat 27, Leiden, tel: (071) 14 96 41 tst. 133.

Bedrijfssociologische studiedagen

Het Sociologisch Instituut van de Katholieke Hogeschool Tilburg organiseert op 17, 18 en 19 mei a.s. bedrijfs-sociologische studiedagen met als thema: „Organisatieverandering en organisatieadvieswerk”.

Plaats: Conferentiecentrum De Baak, Noordwijk aan Zee, Kosten: f. 675 (incl. volledige logies). Inlichtingen en aanmelding (vóór 23 april): Drs. W. F. M. de Nijs en Drs. P. W. M. van Haaren, p/a Katholieke Hogeschool, Hoge-

schoollaan 225, kamer K12, 5037 GC Tilburg, tel.: (013) 66 22 03/66 22 08.

Symposium Waarden in de ruimtelijke wetenschappen

De vakgroep Ruimtelijke Economie van de Economische Faculteit van de VU te Amsterdam organiseert op 19 en 20 april a.s. een symposium over het thema „Waarden in de ruimtelijke wetenschappen”. Sprekers: Prof. Dr. J. Klant, Prof. Dr. J. G. Lambooy, Prof. Dr. H. Fassbinder, Prof. Dr. P. Nijkamp, Drs. A. C. M. Jansen en Drs. C. Verhage.

Plaats: De Boelelaan 1105. Inlichtingen: tel.: (020) 54 84 932.

Dr. C.J. Rijnvos: *A new approach to the theory of international trade*. Martinus Nijhoff, Den Haag, 1976, vi+121 blz., f. 39.

Titel en introductie van het te bespreken werk wekken grote verwachtingen, die helaas niet worden waargemaakt. Inhoudelijk heeft het boekje het meest weg van een inleidend tekstboek over de pure theorie van de internationale handel. Als zodanig zijn echter betere alternatieven voorhanden. Het in de literatuurlijst opnemen van een boek als *International trade* van I. F. Pearce wekt de belangstelling. In de tekst wordt echter volstaan met te vermelden (op blz. 70) dat dit werk wel erg wiskundig is. Een zelfde lot is (op blz. 98) Batra's geavanceerde *Studies in the pure theory of international trade* beschoren. Dit geeft de auteur aanleiding te concluderen (op blz. 98), kennelijk met spijt, dat „an ever deepening mathematical analysis . . . forms the foundation of the present theory of international trade”.

Wat heeft Rijnvos ons te bieden als alternatief voor deze „wiskundebrij”? Begonnen wordt met een methodologische introductie, terwijl het boek eveneens methodologisch wordt uitgeluid met een „evaluation” en een synopsis „valuation of economic science”. Hierin wordt de „analytische” methode (en ideologie) gesteld tegenover de „kritische”. De eerste wordt verworpen, de tweede als juist omhelsd. Voornaamste kenmerk van deze methode lijkt te zijn dat de economische theorie in „historisch perspectief” wordt geplaatst, wat, aldus Rijnvos, bij de analytische methode niet gebeurt, terwijl bij deze laatste methode voorts sprake is van de „application of large scale mathematical models”, en steeds „strictly logical relationships” gelden. Gezien dit uitgangspunt valt een historisch georiënteerde studie te verwachten. Dit is echter niet het geval, van historische ontwikkelingen en feiten wordt in het geheel geen melding gemaakt. Dit i.t.t. vele tekstboeken die zich houden aan de „analytische” methode (zie b.v. de werken van Ellsworth of Heller).

Wel wordt een uiteenzetting gegeven van de traditionele handelstheorieën (Ricardo c.s., Heckscher-Ohlin c.s.). Gebruikelijk is hierbij te beginnen met een uiteenzetting van internationale handel gebaseerd op absolute kostenverschillen, ontleend aan Adam Smith. Rijnvos slaat deze stap over en begint direct met de *comparatieve*-kostengedachte van Ricardo uiteen te zetten. Hierbij wordt veel

werk gemaakt van de problematiek rondom de arbeidswaardeleer, waaraan Ricardo de comparatieve-kostenleer koppelde. Deze problematiek lijkt mij inmiddels achterhaald. Reeds in 1936 stelde Haberler dat de beperkende veronderstelling van de arbeidswaardeleer kan worden losgelaten „without having to discard the results obtained from it: these will remain, just as a building remains after the scaffolding, having served its purpose, is removed” 1).

De theorie van Ricardo c.s. is, zoals Rijnvos terecht opmerkt, geheel gefundeerd in de productiesector, en kan geen oplossing geven voor het probleem wat de internationale ruilvoet gaat worden. Slechts de grenzen hiervan zijn te bepalen. In hoofdstuk 3 wordt daarom geanalyseerd vanuit de consumptiesector (Mill, Marshall, Edgeworth). Hierin wordt de „offercurve” of „reciprocal demand curve” geïntroduceerd. Merkwaardig is de enkele malen terugkerende opmerking dat deze curve geheel is gefundeerd in de consumptiesector (blz. 29, 31, 33). Zoals Södersten (*International Economics*, 1970, blz. 43) terecht stelt: „The offercurve . . . is determined by production and consumption conditions jointly” 2). Met behulp van offercurven is de ruilvoet wél exact te bepalen. Te stellen dat deze wijze van analyseren „inadequate” is (op grond van het vermeende buiten beschouwing laten van de productiesector), lijkt mij onjuist, en de „berisping” gericht aan o.a. De Roos, Wemelsfelder, Haberler en Kemp, aangaande het werken op deze wijze, niet op zijn plaats.

In hoofdstuk 4 volgt wat waarschijnlijk moet worden gezien als de eerder beloofde „new theory of international trade”. Hierbij dient eerst te worden vermeld dat, zoals op blz. 105 in een overzichtelijk schema wordt weergegeven, Rijnvos drie situaties onderscheidt: a. de produktiemiddelen kunnen niet worden heralloceerd tussen verschillende toepassingen; b. dit is wél mogelijk; c. dit is wél mogelijk, terwijl voorts één productiefactor „oorspronkelijk” is (arbeid of grond), en de andere „afgeleid” (zelf ook geproduceerd — kapitaal).

In dit hoofdstuk gaat het om de eerste situatie. Hierbij heeft reeds vòòr inter-

ationale handel specialisatie plaatsgevonden, aangezien beide beschouwde landen verondersteld worden over slechts één productiefactor, en daarmee over slechts één produkt, te beschikken. Land A heeft b.v. alleen kapitaal en daarmee goed x (zeg machines), land B alleen grond en daarmee goed y (zeg graan). Voor een herallocatie van productiefactoren treedt nu „substitution of final products” in de plaats. Comparatieve-kostenoverwegingen zijn niet van toepassing. Een en ander lijkt in zijn uitwerking neer te komen op de, door Rijnvos overigens niet vermelde, gedachtengang van „beschikbaarheid” („availability”) als verklaring voor het handelspatroon: een land exporteert b.v. aardolie (of aardgas . . .) omdat dat toevallig in de grond zit. Mogelijk is dit een belangrijk element bij de verklaring van het wereldhandelspatroon: men denke aan de handel in grondstoffen.

In zijn algemeenheid lijkt de hier geschetste situatie mij echter nodeloos restrictief: waarom zou een land over slechts één productiefactor, en daarmee over slechts één produkt (of realistischer: produktgroep), kunnen beschikken? Het is denkbaar dat, ook al is herallocatie (tussen verschillende toepassingen) niet mogelijk, toch beide productiefactoren in beide landen aanwezig zijn. In dat geval lijkt de comparatieve-kostengedachte mij toch weer actueel, ook al kan geen *verdere* specialisatie meer optreden. Bij de *verdere* analyse onderscheidt Rijnvos twee situaties: die waarbij de ruilvoet in beide landen (na handel) gelijk is, en die waarbij dit niet het geval is. Deze laatste situatie is mogelijk, echter alleen indien „distorsies” aanwezig zijn, b.v. in de vorm van tarieven, quota e.d. Van het vóòrkomen hiervan wordt echter geen melding gemaakt.

1) G. Haberler, *The theory of international trade*, blz. 126, veelvuldig geciteerd, o.a. in M. Chacholiades, *The pure theory of international trade*, 1973, blz. 81.

2) Grafisch is dit te illustreren doordat de curve geconstrueerd wordt uit de transformatiecurve en het indifferentieveld, waarbij (hypothetische) ruilvoetlijnen „scharnieren” langs de transformatiecurve. De offercurve ontstaat dan in beginsel door de ontstane raakpunten van deze ruilvoetlijnen met de indifferentiecurven met elkaar te verbinden. (Doordat de raakpunten in een afzonderlijk diagram worden overgebracht, middels de z.g. „handelsdriehoeken”, is de feitelijke constructie iets gecompliceerder.) Een alternatieve en zeer verhelderende wijze van construeren is de z.g. „Meade-methode”, waarbij eerst een *handelsindifferentieveld* wordt geconstrueerd, waaraan vervolgens raaklijnen vanuit de oorsprong worden getrokken. Bij verbinding van de raakpunten ontstaat wederom de offercurve. Het ware wenselijk geweest een van deze constructies te reproduceren. Het was dan direct duidelijk geworden dat hierbij de transformatiecurve, en dus de productiesector, wel degelijk wordt betrokken.

Vervolgens wordt (in hoofdstuk 5) overgegaan op de behandeling van het Heckscher-Ohlintheorema en wat daarmee samenhangt. Het betreffende model wordt aangeduid als „neo-classical” 3). Zowel dit theorema als het ermee samenhangende factorprijsegalisatiethorema worden verbaal *aannemelijk* gemaakt, maar niet *bewezen*. Ook wordt geen melding gemaakt van de hiertoe benodigde, zeer stringente veronderstellingen, noch van het feit dat voor het optreden van factorprijsegalisatie *extra* veronderstellingen nodig zijn. Het factorprijsegalisatiethorema wordt grafisch geïllustreerd (op blz. 68) m.b.v. produktieboxen. (Deze methode is ontwikkeld door Vanek, die echter niet wordt genoemd.) Deze grafische illustratie lijkt mij echter niet juist, omdat de hierin getekende factorprijsverhoudingslijnen in de geschetste situatie, gaande van links- naar rechtsboven, *steiler* moeten gaan verlopen i.p.v., zoals getekend, *vlakker*. Dit volgt uit het feit dat het isoquantenveld onder de veronderstellingen van Heckscher-Ohlin lineair-homogeen is. Overigens is het m.i. illustratiever en overtuigender om ter illustratie van dit theorema gebruik te maken van het z.g. „Lerner-diagram”, waarbij (eenheids-) isoquanten worden geconfronteerd met factorverhoudingslijnen. Tot zover de bespreking van enkele onderdelen van dit boekje. Er valt meer te melden (zeker m.b.t. het nu volgende afsluitende hoofdstuk 6), maar ik wil hiermee volstaan.

In de pure theorie van de internationale handel is zeker behoefte aan een „new approach”, al was het maar, omdat de basistheorieën zijn opgekomen in een tijd, waarin van de nu steeds belangrijker wordende multinationale onderneming nog niet of nauwelijks sprake was. Men kan dan ook waardering hebben voor de poging van Prof. Rijnvos een dergelijke „new approach” te ontwikkelen. Uit het voorgaande zal echter zijn gebleken dat hij hiermee m.i. geen juiste weg is ingeslagen.

Gelukkig zijn er hoopvoller ontwikkelingen gaande 4). Overigens hoeft dat nog geen reden te zijn de traditionelere benaderingen geheel uit het oog te verliezen — wie dat doet loopt het bekende gevaar met het badwater ook het kind weg te gooien.

F.B. van der Toorn

3) Gebruikelijker is hiervoor de term „modern” te reserveren. Zie b.v. het excellente overzicht van J. S. Chipman, opgenomen in *Econometrica*, 1965 en 1966, die is opgebouwd uit drie delen: „The classical theory”, „The neo-classical theory”, en „The modern theory”, i.c. Heckscher-Ohlin.

4) Men denke b.v. aan de innoverende benaderingen van Kravis, Linder, Huffbauer en Vernon.

J. Geerling, J. C. de Jong, J. van der Stoep, G. H. de Vries en A. C. van Wickeren: Regionale economie in de praktijk. Groningen, 1978, x + 173 blz., f. 29,50.

Het doel van het onderhavige boek is de verwachtingen van bestuurders omtrent de mogelijkheden en beperkingen van het regionaal-economisch onderzoek een min of meer hechte en realistische fundering te geven. Daartoe presenteren de schrijvers — Drs. J. Geerling, Drs. J. C. de Jong, Drs. J. van der Stoep, Drs. G. H. de Vries en Dr. A. C. van Wickeren — eerst een aantal beschouwingen over regionale problemen en regionaal beleid, over de functie en de beperkingen van regionaal onderzoek en over beschikbare methoden in de regionale economie. Vervolgens komen enige praktische beleidsproblemen aan de orde, waarbij de behoefte aan en de resultaten van regionaal onderzoek worden aangegeven. Het boek wordt besloten met gedachten over de organisatie van regionaal onderzoek.

De beschouwingen over regionale problemen en regionaal beleid beginnen met een indeling van regionale problemen in problemen van internationaal niveau, van nationaal niveau, van interregionaal niveau en van regionaal niveau. Het is niet duidelijk, in welke zin het begrip niveau in dit verband moet worden opgevat. Zo wordt b.v. de economische achterstand van Oost-Groningen als een regionaal probleem van nationaal niveau aangeduid, omdat de oplossing ervan tot de taak van de nationale overheid wordt gerekend. Als voorbeeld van een regionaal probleem van interregionaal niveau worden de ongewenste migratiestromen vanuit de Randstad naar Noord-Brabant en Utrecht genoemd. Naar onze mening komt dit probleem echter vooral op nationaal niveau aan de orde (zie b.v. de *Verstedelijkingsnota*).

Een belangrijker rol in het boek speelt het onderscheid tussen regionale problemen van economische, ruimtelijke en sociaal-culturele aard. De schrijvers laten de laatste categorie expliciet buiten beschouwing, terwijl de milieuproblematiek terloops bij de twee eerstgenoemde categorieën ter sprake komt. In aansluiting hierop bespreken zij het regionale beleid enerzijds als ruimtelijke-orderingsbeleid en anderzijds als regionaal-economisch beleid.

Uitvoerig worden de doelstellingen en de beleidsinstrumenten van het regionale beleid behandeld. Wel missen wij hier een systematisch opgezet betoog, dat de lezer een raamwerk biedt, waarbinnen hij op inzichtelijke wijze de vele opgesomde doelstellingen, de genoemde beleidsinstrumenten en de dragers van het regionale beleid kan plaatsen. Van wezenlijke betekenis is, dat de schrijvers de grenzen van het beleid in het algemeen aanduiden en deze in het bijzonder aangeven met betrekking tot het regionaal-

economische en het ruimtelijke beleid. Daarbij wijzen Geerling c.s. op de noodzaak het regionaal-economisch beleid en het sectorstructuurbeleid althans enigermate te integreren.

De functie van het regionaal-economisch onderzoek wordt besproken aan de hand van een aantal fasen, die de ideale relatie tussen bestuurder en onderzoeker doorloopt. De voorlaatste fase betreft de dosering der beleidsvariabelen. Het is o.i. typerend voor de huidige stand van zaken, dat de schrijvers deze fase illustreren met behulp van een voorbeeld, dat op de nationale economie betrekking heeft. Naar onze ervaring wordt juist in deze fase dikwijls de relatie tussen bestuurder en onderzoeker verstoord, doordat de onderzoeker onvoldoende in staat blijkt te zijn aan te geven, in welke mate bepaalde beleidsmaatregelen op grond van zijn regionaal onderzoek toegepast moeten worden.

Geerling c.s. wijzen op het belang van het zo goed mogelijk informeren van bestuurders over hetgeen wel en niet van het in te stellen onderzoek mag worden verwacht. In dit verband noemen zij beperkingen betreffende het statistische materiaal, de bruikbare methoden en de beschikbare financiën. Voorts merken zij op, dat nieuwe methoden van regionaal-economisch onderzoek, ook al zijn ze numeriek getoetst, dikwijls geringe praktische betekenis hebben wegens de moeilijke kwantificeerbaarheid van vele grootheden en het ontbreken van de benodigde statistieken.

Vervolgens verschaffen de schrijvers een beknopt, doch helder overzicht van „modellen en andere methoden in de regionale economie”. Dit is naar onze mening een opvallende titel, want o.i. kan de werkelijkheid langs verschillende wegen (methoden) worden benaderd en kan een bepaalde benadering uitmonden in de constructie van een specifiek model. Achtereenvolgens passeren in dit hoofdstuk de revue het input-outputmodel, het graviteitsmodel, het programmeringsmodel, de kosten-batenanalyse, de diversificatieanalyse, de shift-and-share analyse, de factoranalyse en het toekomstonderzoek. In dit verband zij opgemerkt, dat met een andere presentatie van tabel 4.4 een betere aansluiting op blz. 59 kan worden verkregen.

Na deze overwegend abstracte beschouwingen presenteren de schrijvers een aantal praktische beleidsproblemen in hun relatie tot het regionaal-economische onderzoek. Men kiest voor de volgende aandachtsvelden: de woonplaatskeuze van de bevolking, de lokatiekeuze van de bedrijven en de regionale arbeidsmarkt. Het verkeer en het vervoer komen slechts zeer terloops ter sprake. Dat is jammer, want de

beleidsinstrumenten van de lagere overheden liggen voor een belangrijk deel op dit gebied. Geerling c.s. wijzen er o.m. op, dat het vele onderzoek inzake industrievestiging weliswaar een brede achtergrondinformatie, maar nochtans onvoldoende houvast biedt in concrete gevallen. Wat betreft het laatstgenoemde aandachtsveld, zien de schrijvers het arbeidsmarktbeleid grotendeels als een verzameling indirecte maatregelen. In dit verband vragen wij ons af of het niet te ver gaat te stellen dat met name het loonbeleid, het anti-inflatiebeleid en het begrotingsbeleid primair op de verwezenlijking van andere doelstellingen dan een evenwichtige arbeidsmarkt zijn gericht.

Geerling c.s. brengen de bevolkingslocatie, de bedrijfslocatie en de arbeidsmarkt met elkaar in verband door ze terug te voeren tot het begrip mobiliteit. De mobiliteitsproblematiek vergt een integrale benaderingswijze, waarmee de schrijvers overigens geen al te bemoedigende ervaringen hebben opgedaan, niet alleen wegens onvoldragen wetenschappelijke kennis, maar ook ten gevolge van ontoereikende communicatie en coördinatie inzake onderzoek en beleid. Overigens benadrukken de auteurs wel het belang van een geïntegreerd (versus

monosectoraal) onderzoek ter oplossing van regionale problemen.

Een zekere institutionalisering van het onderzoek achten de schrijvers noodzakelijk. Zij zijn geen fervente voorstanders van de vorming van regionale planbureaus, omdat naar hun mening de kans groot is, dat deze in een bestuurlijk vacuüm terechtkomen. Meer heil zien zij in het instellen binnen het overheidsapparaat van een permanent samenwerkingsverband tussen de onderzoekers en een permanente overlegstructuur met de betrokken beleidsleiders.

Het geheel overziend komen wij tot het volgende oordeel. Het boek biedt een helder overzicht van het regionale onderzoek. Een systematischer presentatie van het regionale beleid zou de uiteenzettingen over de betekenis van het regionale onderzoek voor het beleid ten goede zijn gekomen. Nochtans geeft het boek een zinvol beeld van de relatie tussen regionaal onderzoek en regionaal beleid. Wij achten *Regionale economie in de praktijk* dan ook een nuttig boek, in het bijzonder voor beleidsambtenaren op provinciaal, gewestelijk en gemeentelijk niveau.

F. W. C. J. van de Vooren

Hans van Miltenburg: Economie als ambacht. Delftse Universitaire Pers, 1978, 130 + X blz.

De bedoeling van Van Miltenburg met dit boekje wordt het best verwoord door de ondertitel die het werk werd meegegeven: „Kennismaking met het modelbegrip in de economie”. De auteur poogt de relatie te laten zien tussen de waarneming van de realiteit en de, soms zeer vergaande, stilering van het betrokken verschijnsel in een theoretisch model. De auteur wil het werk beschouwen als een leermiddel voor een lezerspubliek, dat, de werkelijkheid kritisch beziend, wel enige ideeën over economische wetmatigheden heeft, maar (nog) niet geheel en al is ingevoerd in de theoretische economie. Daarom is gekozen voor een vaste opbouw van ieder der zeven hoofdstukken. Allereerst wordt een uitgebreide schets van een in de realiteit waarneembaar economisch verschijnsel gegeven, vervolgens wordt de met het verschijnsel samenhangende theorie gepresenteerd en ten slotte de formulering van het model in de vorm van een computerprogramma en de oplossing ervan in de bijbehorende uitdraai. Als toegift is bij ieder hoofdstuk een aantal wetenswaardigheden gevoegd over een bekend economist, die zich met het betreffende deel van de theorie heeft beziggehouden. De zelfwerkzaamheid van de lezer wordt gestimuleerd door de toevoeging van enige opgaven.

De eerste drie hoofdstukken vormen te zamen een cyclus microtheorie. In het eerste hoofdstuk wordt behandeld de prijsvorming op een markt, die wordt gekenmerkt door volledig

vrije mededinging. Het tweede hoofdstuk is gewijd aan de consument, die, gegeven het totaal van zijn consumptieve uitgaven en gegeven de prijzen der producten, zijn nut maximeert. Het derde hoofdstuk bevat een verhandeling over het gedrag van de producent: de zodanige keuze van een combinatie van produktiefactoren, dat de kosten bij een gegeven produktieomvang minimaal zijn.

In de overige hoofdstukken van het boekje worden capita selecta uit de macro-economie behandeld. Hoofdstuk vier betreft het eenvoudigst denkbare keynesiaanse model: een gesloten economie zonder overheid en zonder voorraadvorming.

Drie versies worden gepresenteerd: een statische en twee dynamische, waarvan de ene met een continue en de andere met een starre aanpassing van de produktie aan de effectieve vraag. In hoofdstuk vijf wordt dit model uitgebreid met als doel te laten zien op welke wijze het dienstbaar kan worden gemaakt aan de economische politiek, met als uitgewerkt voorbeeld de werking van de wiebeltax. Daarnaast wordt het model in relatieve veranderingen omgezet. Na een relatief kort hoofdstuk over input-outputanalyse wordt in het laatste hoofdstuk een jaargangenmodel van de Nederlandse volkshuishouding onder de loep genomen.

Het is een fris geschreven boekje geworden, dat zich vlot laat lezen. De auteur is erin geslaagd te komen tot die schetsen van de werkelijkheid die het be-

oogde lezerspubliek aanspreken. De afstand tussen schets en behandelde theorie is echter soms zeer aanzienlijk. Gezien de veelheid van behandelde onderwerpen en het feit dat het werk niet pretendeert zeer hoog te grijpen, behoeft het nauwelijks verwondering te wekken dat de auteur zich veroorlooft her en der wat steken te laten vallen.

Verwarrend uit theoretisch-economisch oogpunt is in hoofdstuk één dat in de schets voornamelijk een aanpassingsproces à la Walras en in de theoretische beschouwing een aanpassingsproces à la Marshall is beschreven. Merkwaardig is in hetzelfde hoofdstuk op blz. tien de tegenstelling, die wordt gecreëerd tussen de synoniemen herleide vorm en gereduceerde vorm: de laatste is immers niet anders dan een anglicisme van de eerste. Bovendien wordt op een enigszins ongebruikelijke wijze met het begrip gepredetermineerde variabelen omgesprongen door deze gelijk te stellen aan vertraagd endogene variabelen. Gebruikelijk is de vertraagde endogenen en de exogenen te zamen aan te duiden als gepredetermineerde variabelen, resp. in temporele en causale zin. In het tweede hoofdstuk wordt een resultaat van de theorie in een speciaal geval tot definitie verheven. De betrokken definitie is hier die van de marginale substitutieverhouding: de marginale nutsverhouding van twee willekeurige goederen uit het totale consumptiepakket. De auteur daarentegen hanteert als definitie: minus de hellingshoek van de budgetlijn, hetgeen slechts dan resulteert, indien de consument zijn nut maximeert als de prijzen en het totaal der consumptieve uitgaven gegeven is en als daarenboven slechts twee goederen in beschouwing worden genomen.

In hoofdstuk vijf is op zijn minst discutabel de opmerking op blz. 85 t.a.v. het behandelde korte-termijnmodel, dat: „Het konstant verondersteld zijn van de techniek blijkt uit het feit dat voor de arbeidsproductiviteit (φ) een konstante coëfficiënt is geïntroduceerd”. In het laatste hoofdstuk komt de in het onderhavige geval belangrijke tweedeling tussen netto investeringen en afschrijvingen enerzijds en vervangings- en uitbreidingsinvesteringen anderzijds onvoldoende uit de verf. Bovendien is bij de presentatie van het jaargangenmodel met vaste technische coëfficiënten een wezenlijk kenmerk niet expliciet aangegeven: zowel ex ante als ex post zijn de substitutiemogelijkheden tussen de produktiefactoren nihil, maar op wat langere termijn bestaan wel zekere substitutiemogelijkheden middels versnelde of vertraagde buitengebruikstelling van oudere jaar- klassen.

Al met al is het, met name voor beginnende studenten economie, best een aardig boekje geworden.

A. S. W. de Vries