

# Coördinatie en decentralisatie als basis voor het Nederlandse loonvormingsproces

*Margreet Schuit*<sup>1</sup>

Het loonvormingsproces staat in de afgelopen jaren weer volop in de belangstelling. Enerzijds wordt er geroepen om een beheerste loonkostenontwikkeling en wordt benadrukt hoe belangrijk loonmatiging is voor de Nederlandse economie<sup>2</sup>. Anderzijds wordt er gepleit voor een verdere decentralisatie van de arbeidsverhoudingen en vergroting van de marktwerking.

In dit artikel wordt ingegaan op het Nederlandse loonvormingsproces en wordt aandacht besteed aan de rol van coördinatie en decentralisatie. Allereerst wordt het Nederlandse loonvormingsproces beschreven, zodat inzicht wordt verkregen in de huidige situatie. Vervolgens wordt ingegaan op het belang van coördinatie en wordt ingegaan op het coördinatiebeleid tussen FNV-bonden. Tenslotte wordt beschreven hoe in het vernieuwde FNV-coördinatiebeleid de voordelen van coördinatie en decentralisatie worden gecombineerd.

## 1. Het Nederlandse loonvormingsproces

De Nederlandse arbeidsverhoudingen worden gekenmerkt door een hoge mate van consensusvorming. Hoewel in de loop der jaren verschuivingen zijn opgetreden ten aanzien van het niveau waarop de onderhandelingen

---

<sup>1</sup> De auteur is werkzaam als beleidsmedewerker bij de FNV-vakcentrale.

<sup>2</sup> Hoezeer de loonmatigingstheorie is ingeburgerd, blijkt wel uit de felle reacties die de hoogleraar Kleinkecht (1994) met zijn inaugurele rede opriep.

plaatsvinden, wordt nog altijd geprobeerd om op centraal niveau via overleg en coördinatie tussen overheid, werkgevers- en werknemersorganisaties consensus te bereiken en de loonvorming te sturen.

In de periode vlak na de Tweede Wereldoorlog was er sprake van een sterke mate van centralisatie van het loonvormingsproces. In 1945 werd de centraal geleide loonpolitiek ingevoerd, die tot 1960 voor een min of meer beheerste loonontwikkeling zorgde.

Geleidelijk aan ontstond er een beweging naar een meer gedifferentieerde loonpolitiek. Het werd namelijk steeds moeilijker om de geleide loonpolitiek vol te houden ondermeer vanwege de krapte op de arbeidsmarkt. In 1959 werden afwijkingen in de loonstijging per bedrijfstak toegestaan, die gekoppeld werden aan de produktiviteitsstijging in de desbetreffende sectoren. Maar ook dit beleid faalde doordat er op grote schaal met produktiviteitscijfers werd gemanipuleerd (Van Peijpe, 1993, 125).

Met de in 1970 ingevoerde Wet op de Loonvorming kreeg de vrije loonvorming pas echt gestalte. De invloed van de overheid werd beperkt en cao-partijen kregen zelf meer verantwoordelijkheid. Hoewel dit een proces van horten en stoten is geweest, want via loonmaatregelen en de Machtigingswet in 1974 trok de overheid de loonvorming toch weer naar zich toe, heeft de decentralisatie uiteindelijk doorgezet.

Sinds het historische akkoord van Wassenaar in 1982 staat vast, dat de verantwoordelijkheid voor de loonvorming bij de sociale partners ligt en dat vrije, decentrale onderhandelingen het uitgangspunt vormen.

Tegenwoordig vinden de Nederlandse loononderhandelingen vooral op bedrijfstakniveau plaats. Het centrale karakter heeft zich beperkt tot overleg in organen als de Sociaal-Economische Raad en de Stichting van de Arbeid. In dit laatste orgaan worden ook de zogenaamde centraal akkoorden afgesloten, waarmee geprobeerd wordt het cao-overleg op decentraal niveau te sturen. In 1987 is de Wet op de Loonvorming zodanig aangepast, dat de overheid alleen nog een loonmaatregel mag nemen bij een 'acute noodsituatie van de nationale economie, veroorzaakt door één of meer schoksgewijs optredende externe factoren'.

Het loononderhandelingsproces ligt verankerd in de Nederlandse wetgeving. Twee wetten zijn daarbij van belang. De eerste wet, de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst (cao), kwam in 1927 tot stand. In deze wet is onder andere opgenomen dat de aan de cao gebonden werkgever ook verplicht is de cao na te leven voor de werknemers die niet bij een vakbond zijn aangesloten.

De tweede wet trad in 1937 in werking. Deze wet, de Wet Algemeen Verbindend Verklaren van cao-bepalingen (AVV), maakt het de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid mogelijk, om bepalingen uit cao's algemeen verbindend te verklaren. Dat wil zeggen dat bepalingen uit cao's

dwingend kunnen worden opgelegd aan werkgevers, die geen lid zijn van de werkgeversvereniging(en) die de cao hebben afgesloten. Dit kan overigens alleen als aan een aantal voorwaarden wordt voldaan. Zo moeten de cao-bepalingen voor een meerderheid gelden. Dat wil zeggen dat de cao is afgesloten door een meerderheid van de werkgevers uit de bedrijfstak en zij moet van toepassing zijn op een meerderheid van het aantal werknemers in de bedrijfstak. Alleen bepalingen uit een regionale of bedrijfstak-cao kunnen bovendien algemeen verbindend worden verklaard.

Hoewel het belang van beide wetten in de periode van geleide loonpolitiek beperkt was, de inhoud van de cao's was namelijk aan controle onderhevig, zijn beide wetten in de huidige situatie bepalend voor de Nederlandse arbeidsverhoudingen. Ultimo 1993 waren er 3,8 miljoen werknemers die direct onder een cao of indirect via avv onder een cao vielen. Daarvan waren 2,3 miljoen werknemers die onder een bedrijfstak-cao vielen die algemeen verbindend werd verklaard, 0,5 miljoen werknemers werden door avv aan een cao gebonden, 0,4 miljoen werknemers vielen onder een bedrijfstak-cao die niet algemeen verbindend werd verklaard en 0,6 miljoen werknemers vielen onder een ondernemings-cao. De verdeling cao-ers niet-cao-ers was eind 1993 81% tegen 19%<sup>3</sup>.

Hoewel het aantal ondernemings-cao's (750 ultimo 1993) in Nederland groter is dan het aantal bedrijfstak-cao's (206 ultimo 1993) vormen deze laatste de kern van de Nederlandse arbeidsverhoudingen. Dit blijkt niet alleen uit het grotere aantal werknemers, dat onder een bedrijfstak-cao valt, ook worden de bedrijfstakonderhandelingen op centraal niveau gecoördineerd. Aan de onderhandelingsrondes in de bedrijfstakken gaat centraal overleg vooraf (Slomp, 1993, 194).

Ook vindt er coördinatie tussen bonden uit verschillende sectoren plaats. Deze laatste coördinatie geldt overigens niet alleen voor bedrijfstak-cao's, maar ook ondernemings-cao's worden daarbij betrokken.

## 2. Het belang van coördinatie

Uit de economische literatuur blijkt dat er een bepaalde relatie bestaat tussen de inrichting van het loononderhandelingsproces en de macro-economische situatie van een land.

---

<sup>3</sup> Gegevens ontleend aan: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, DCA-bevindingen 1993, VUGA, Den Haag, 1994.

Zo komt naar voren dat een centraal onderhandelingsniveau een aantal voordelen met zich meebrengt. Eén van de belangrijkste voordelen is dat negatieve externe effecten kunnen worden geïnternaliseerd. Loonsverhogingen van een bepaalde groep werknemers kunnen namelijk negatieve externe effecten opleveren voor andere groepen werknemers. Coördinatie zorgt ervoor dat met deze effecten vooraf rekening wordt gehouden en ze daardoor worden geïnternaliseerd.

Het meest bekende type is wel het negatieve externe consumptieprijs-effect. Dit negatieve effect treedt bijvoorbeeld op, als de onderhandelingen in de ene bedrijfstak tot een relatief te hoge loonstijging leidt, die vervolgens door de ondernemers wordt doorberekend in de afzetprijs. De hieruit voortvloeiende inflatie is een extern effect voor werknemers in andere bedrijfstakken, die door de inflatie hun reële loon zien dalen. Vervolgens zou een inhaalbeweging op gang kunnen komen. Zo'n beweging kan voorkomen worden als op centraal niveau coördinatie plaatsvindt.

Ook een minder bekend extern effect als het negatieve externe belasting- en premie-effect kan worden voorkomen met behulp van coördinatie van de onderhandelingen<sup>4</sup>. Dit effect treedt op als loonsverhogingen in een bedrijfstak tot werkloosheid en daardoor tot een algemene belasting- en premiestijging leidt.

Daarnaast speelt eveneens een rol dat bij centrale onderhandelingen beter rekening kan worden gehouden met algemene belangen en consensusvorming de kans op stakingen verkleint.

Op basis van deze argumenten zou er een monotone negatieve relatie bestaan tussen de mate van centralisatie en het reële loon. In het artikel 'Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance' formuleren Calmfors en Driffill (1998) echter de hypothese en vinden hier ook empirische ondersteuning voor, dat er geen sprake is van een monotone maar van een u-vormige relatie. Enerzijds leidt een hoge mate van centralisatie tot goede coördinatie, waardoor reële loonstijgingen laag kunnen blijven (zoals hierboven beschreven). Anderzijds zal bij een zeer laag niveau van centralisatie, zoals in de Verenigde Staten, de tucht van de markt de reële loonstijgingen beperken. Indien de onderhandelingen plaatsvinden tussen deze beide niveaus in, op bedrijfstakniveau, zal volgens hun hypothese zowel de marktwerking als het internaliseren van externe effecten onvoldoende zorgen voor een optimaal macro-economisch resultaat. Calmfors en Driffill pleiten er daarom voor, dat landen met onderhandelingen op het tussenniveau, zoals

---

<sup>4</sup> Calmfors (1993) bespreekt in totaal zeven typen negatieve externe effecten die kunnen worden voorkomen als coördinatie van de onderhandelingen plaatsvindt.

België, Nederland en Duitsland, zouden moeten opteren voor verdergaande decentralisatie of juist voor een systeem met complete centralisatie.

Layard et al. (1991) wijzen er echter op dat in gedecentraliseerde onderhandelingen de macht van vakbonden tot hogere lonen en zo tot hogere werkloosheid kan leiden. Zij pleiten juist voor een sterke mate van centralisering van de loonvorming via nationale onderhandelingen tussen federaties van werkgevers en werknemers<sup>5</sup>.

In een recent artikel nuanceert ook Calmfors (1993) zijn bovenstaande idee door een aantal extra overwegingen in de beschouwing te betrekken. Zo wijst hij er onder andere op, dat de resultaten ingeval van decentrale onderhandelingen afhangen van de mate waarin sprake is van volledige concurrentie. Indien vanwege monopolistische situaties de tucht van de markt vermindert, zal eveneens de druk op de lonen verminderen en kunnen hogere loonstijgingen het gevolg zijn. Decentrale onderhandelingen brengen dus niet automatisch meer voordelen met zich mee.

In dit verband is een artikel van Hartog, Van Opstal en Teulings (1994, 532) interessant. Zij vergelijken de uitkomsten van het marktproces in Nederland met dat van de Verenigde Staten en komen tot de conclusie dat '... de uitkomst van het marktproces in Nederland veel meer in overeenstemming (is) met de voorspellingen van de neoklassieke theorie dan in de Verenigde Staten. Bedrijfs- of bedrijfstakspecifieke monopolies spelen in de Verenigde Staten een veel grotere rol. De gedecentraliseerde instituties in de Verenigde Staten geven eerder ruimte voor de opbouw en exploitatie van machtsposities, dan dat zij in staat zijn om een competitieve structuur in stand te houden. Enige mate van coördinatie van de loonvorming blijkt een effectiever instrument om een marktconforme uitkomst tot stand te brengen dan het marktmechanisme zelf.'

Een andere overweging die Calmfors in zijn analyse betreft is de mate van internationale concurrentie. Indien er sprake is van belangrijke internationale concurrentie zullen de resultaten op het tussenliggende niveau verbeteren. Ingeval van perfecte substitutie tussen binnenlandse en buitenlandse producten kan de u-vorm zelfs veranderen in een horizontale lijn en heeft de mate van coördinatie geen invloed meer.

Daarnaast wijst hij op het feit, dat in zijn analyse steeds sprake is van één niveau van loononderhandelingen. In de praktijk bestaat er vaak een combinatie van verschillende onderhandelingsniveaus. Zo kan in werkelijkheid sprake zijn van decentrale onderhandelingen in combinatie met informele coördinatie. In zijn conclusie merkt hij dan ook op:

---

<sup>5</sup> Van de Wijngaert en Bastianen (1992) wijzen erop, dat de aanbevelingen van Layard et al. veel lijken op de situatie, zoals die in Nederland in het begin van de jaren '60 bestond en suggereren min of meer, dat loondifferentiatie in een door de overheid opgelegd systeem onhoudbaar is. Zij zien de aanbevelingen van Layard et al. niet als een haalbaar alternatief.

'One could also hypothesise that informal methods of inter-union and inter-employer cooperation may represent a way of combining centralisation benefits with respect to aggregate wages with a reasonable degree of relative-wage flexibility.'

Een verdergaande decentralisatie van de loononderhandelingen in Nederland garandeert dus niet zonder meer een verbetering in de economische resultaten (zie ook Van Riel en Wilke, 1993). Coördinatie van de loonvorming heeft als voordeel dat negatieve externe effecten kunnen worden geïnternaliseerd en kan, zo blijkt, een belangrijke bijdrage leveren aan een marktconforme uitkomst. Het is daarom verstandiger om de voordelen van coördinatie te combineren met een proces, waarin verdergaande decentralisatie van de arbeidsverhoudingen eveneens een rol speelt zonder onze institutionele vormgeving daarbij drastisch te veranderen, zodat coördinatie van het cao-overleg ook echt mogelijk blijft.

### 3. De coördinatie tussen FNV-bonden

De vraag ontstaat hoe het voortgaande proces van decentralisatie van de Nederlandse arbeidsverhoudingen gecombineerd kan worden met een effectieve coördinatie.

Binnen de FNV-bonden is hierover in het afgelopen jaar uitgebreid gediscussieerd (op deze discussie is ingegaan in een artikel van Van Riel en Wilke (1993) en Wennekus (1993)). Eén van de belangrijkste thema's in deze discussie was de rol van de onderhandelingsformule als coördinatie-instrument.

De FNV-bonden coördineerden hun arbeidsvoorwaarden met behulp van een onderhandelingsformule: de stijging van de arbeidsproductiviteit per sector plus de stijging van de consumptieprijs. De uitkomst van deze formule werd gebruikt als inzet voor de onderhandelingen op decentraal niveau en vormden een kader, waaraan de uitkomsten van de onderhandelingen konden worden afgemeten.

Deze formule was gebaseerd op het idee, dat de gewenste loonontwikkeling die hieruit voortvloeit, niets verandert aan de verhouding tussen loonsom en winstom. Een stabiel winstaandeel werd door de FNV-bonden van belang geacht vanwege de werkgelegenheidsontwikkeling en een constant prijspeil. Op deze manier werd in feite geprobeerd om externe effecten te internaliseren.

Het gebruik van deze formule bracht echter geleidelijk een aantal problemen met zich mee als gevolg van de decentralisatie van de loonvorming.

Een belangrijke voorwaarde voor een constante verhouding tussen loonsom en winstsom is namelijk, dat de stijging van de afzetprijzen van de producenten even hoog is als de prijsstijging van de consumptiegoederen. Dit is in de huidige economische situatie eerder toeval dan regel. Op macro-economisch niveau worden de belangrijkste verschillen tussen produktieprijsstijgingen en consumptieprijsstijgingen veroorzaakt door de ruilvoetontwikkeling en wijzigingen in de indirecte belastingen. Met dit laatste element werd wel rekening gehouden, omdat de prijsverhogingen als gevolg van indirecte belastingverhogingen, door de FNV buiten beschouwing werden gelaten. Het uitgangspunt voor de consumptieprijsindex vormt namelijk het geschoonde prijsindexcijfer voor de gezinsconsumptie<sup>6</sup>. Veranderingen in de ruilvoet vormen echter wel een probleem. Indien bijvoorbeeld een waardestijging van de gulden plaatsvindt, waardoor import goedkoper en export duurder wordt, ontstaan er afwijkingen tussen de produktieprijsstijging en de consumptieprijsstijging.

Feitelijk zou je, indien de arbeidsproductiviteitsstijging van een bedrijfstak of sector wordt gehanteerd, ook de prijsontwikkeling voor die bedrijfstak of sector moeten hanteren. In dat geval blijkt bovendien, dat sectoren met een hoge arbeidsproductiviteitsstijging niet altijd de grootste onderhandelingsruimte bezitten. Een gunstiger arbeidsproductiviteitsstijging gaat namelijk veelal samen met een geringere produktieprijsstijging (zie Zalm, 1990).

Een ander probleem dat met deze formule samenhangt is het feit, dat hoog-productieve sectoren zichzelf een structureel hogere ruimte kunnen aanmeten dan laag productieve sectoren. In de huidige situatie wordt de afgeschermd sector - bedrijven die weinig of geen last hebben van buitenlandse concurrentie - gekenmerkt door arbeidsintensieve productie en een geringe stijging van de arbeidsproductiviteit. Daardoor heeft die sector volgens de huidige formule minder onderhandelingsruimte dan de open sector. Aangezien onderhandelaars de neiging hebben aan de hoogste loonverbetering in andere bedrijfstakken een voorbeeld te nemen, zullen de loonstijgingen de neiging hebben uit te komen op of dichtbij het hoogste niveau: het niveau van de open sector (Van Riel en Wilke, 1993, blz 1122).

Producenten in de afgeschermd sector zullen de voor hen te hoge loonverbeteringen doorberekenen in de prijzen en zo een stijging van de consumptieprijzen veroorzaken. In de open sector is, vanwege de concurrentie, de mogelijkheid om door te berekenen veelal beperkt<sup>7</sup>. Daardoor zal een

---

<sup>6</sup> Sinds kort wordt gekeken naar de afgeleide consumentenprijsindex voor de lagere inkomens.

<sup>7</sup> Dit blijkt ook uit de studie van Hofman, Compaijen en Van Ours (1992). Zij spreken over een 'profit squeeze' (winstwinger) in de industrie, waar te sterk gestegen lonen niet volledig kunnen worden afgewenteld in tegenstelling tot een groot aantal andere sectoren. In bijvoorbeeld de bouwrijverheid was deze afwenteling zo volledig, dat ondanks de stijging van de nominale lonen

consumptieprijsstijging die uitgaat boven de stijging van de afzetprijzen tot aantasting van de rendementen leiden.

#### 4. Aanpassingen in het coördinatiebeleid tussen FNV-bonden

De FNV-bonden hebben op grond van bovenstaande discussie het coördinatiemechanisme aangepast. Op hoofdlijnen zullen de FNV-bonden hun arbeidsvoorwaardenbeleid coördineren, zodat een doeltreffende coördinatie bij de loononderhandelingen een verantwoorde loonontwikkeling tot stand brengt. Bij deze coördinatie zal gebruik worden gemaakt van een nieuwe beschrijving van de onderhandelingsruimte.

De onderhandelingsruimte zal jaarlijks worden bepaald aan de hand van een aantal indicatoren (er is dus geen sprake meer van een strikte formule)<sup>8</sup>:

- de arbeidsproductiviteitsstijging in de marktsector;
- de productieprijsstijging in de marktsector;
- de consumptieprijsstijging (de afgeleide index voor de lagere inkomens).

Door zowel de productieprijsstijging als de consumptieprijsstijging in de beschouwing te betrekken, kan rekening worden gehouden met belangrijke ruilvoetveranderingen. Door daarnaast naar de arbeidsproductiviteitsstijging en de productieprijsstijging van de marktsector te kijken, kan worden voorkomen dat van de grootste onderhandelingsruimte een voorbeeldfunctie uitgaat. Als inzet voor de onderhandeling zal echter niet van een lagere onderhandelingsruimte worden uitgaan dan de eerder genoemde consumptieprijsstijging.

De bonden zullen deze norm in hun eigen bedrijfstak toepassen, tenzij er aanleiding is om van deze norm af te wijken vanwege specifieke ontwikkelingen in de desbetreffende bedrijfstak of onderneming.

Ter vermindering van loonnaviging zal jaarlijks worden afgesproken welk deel van de onderhandelingsruimte geclaimd mag worden als initiële loonstijging.

---

de arbeidsinkomensquote over de periode 1970-1985 vrijwel gelijk is gebleven.

<sup>8</sup> Voor de waarden van deze indicatoren zal zoveel mogelijk naar de gerealiseerde cijfers van het afgelopen jaar en de prognoses van het lopende jaar worden gekeken. Ook de prognoses voor het komende jaar zullen in de berekening worden betrokken, zodat gekeken kan worden of er mogelijk sprake is van een trendbreuk. Daarnaast zal worden getoetst, in verband met tweejaarscontracten, of er geen sprake is van te grote schommelingen (d.w.z. grote verschillen tussen achtereenvolgende jaren).

Op deze manier is de onderhandelingsruimte minder gevoelig voor verkeerde verwachtingen.



Bovenstaande coördinatie lijkt een sterk centralistisch karakter te bevatten, maar de onderhandelingsruimte is bedoeld als coördinatiemechanisme en zal nooit blindelings worden toegepast. Dit hangt ook sterk samen met de uiteindelijke invulling van de ruimte. Deze coördinatie zal gecombineerd worden met decentralisatie in de structuur van het arbeidsvoorwaardenoverleg. Er zal worden ingespeeld op de specifieke mogelijkheden van bedrijven en sectoren, als de structuur van de desbetreffende bedrijven of sectoren daartoe aanleiding geven.

De onderhandelingsruimte is bedoeld als richtsnoer en moet voorkomen, dat negatieve externe effecten optreden.

## 5. Conclusie

De decentralisatie van het arbeidsvoorwaardenoverleg is een voortschrijdend proces, waarbij maatwerk en diversiteit steeds meer de nadruk zullen krijgen. Om te voorkomen dat decentralisatie negatieve externe effecten met zich meebrengt, is een effectieve coördinatie van de loonvorming van groot belang. De FNV-bonden hebben daarom recent hun coördinatiemechanisme aangepast. Met behulp van een nieuwe beschrijving van de onderhandelingsruimte wordt op centraal niveau de onderhandelingsruimte vastgesteld, die vervolgens op decentraal niveau zal worden ingevuld. Op deze manier combineren de FNV-bonden de voordelen van coördinatie en decentralisatie en wordt een bijdrage geleverd aan een structureel verantwoorde loonkostenontwikkeling.

## Literatuur

- Calmfors, L. 1993, Centralisation of wage bargaining and macroeconomic performance: a survey, *OECD Economic Studies*, 1993, blz 162-189.
- Calmfors, L. en J. Driffill, 1988, Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance, *Economic Policy*, blz 14-61.
- Hartog, J., R van Opstal, en C. Teulings, 1994, Loonvorming in Nederland en de Verenigde Staten, *Economische Statistische Berichten*, blz 528-533.
- Hofman, P.S., B. Compaijen en J.C. van Ours, 1992, *Sectorale loondifferentiatie en werkgelegenheid in internationaal perspectief*, OSA-werkdocument 105.
- Kleinknecht, A, 1994, Heeft Nederland een loongolf nodig? een neo-Schumpeteriaans verhaal over bedrijfswinsten, werkgelegenheid en export, *Tijdschrift voor Politieke Economie*, 17e jaargang nr. 2.

- Layard, R., S. Nickell en R. Jackman, 1991, *Unemployment, macroeconomic performance and the labour market*, Oxford University Press, Oxford.
- Peijpe, T. van, 1993, Cao en loonvormingsrecht na 1945, in *Collectief Geregeld, uit de geschiedenis van de cao*, L. Brug en H. Peer (red.), Stichting FNV Pers, blz 123-131.
- Riel, van B. en M. Wilke, 1993, Coördinatie van loonvorming in Nederland, *Economische Statistische Berichten*, blz 1120-1123.
- Slomp, H., 1993, De cao in vergelijkend perspectief, in *Collectief Geregeld, uit de geschiedenis van de cao*, L. Brug en H. Peer (red.), Stichting FNV Pers, blz 192-202.
- Wennekus, T., 1993, Vakbond en loonruimte, naar een gelijke loonontwikkeling, *Zeggenschap*, blz 52-75.
- Wijngaert, R. van de en R. Bastianen, 1992, Werkloosheid: theorie en beleid, *Tijdschrift voor Politieke Economie*, 15e jaargang nr 1., blz 30-46.
- Zalm, G., 1990, Mythen, paradoxen en taboes in de economische politiek, *Economische Statistische Berichten*, blz 512-517.