

DE BOUWKUNDIG AMBTENAAR

OFFICIEEL ORGAAN VAN DE VEREENIGING VAN BOUWKUNDIGEN

Verschijnt den 1sten en den 16den der maand

Redactie: Heveaweg 24, Meester-Cornelis

ADRESSEN.

Voorzitter: W. H. Th. Marcus, Heveaweg 24 Meester-Cornelis, tot wien men zich te wenden heeft voor persoonlijke belangen en voor vereenigingsaangelegenheden en die tevens de redactie der *B. A.* voert. Tevens adres voor bestellingen van oude nrs. *I. B. T.* en Bibliotheeknummers.

Secretaris-Penningmeester: J. C. de Keyzer, Wil-

helminastraat 10 *Bandoeng*, Postkantoor *Riouwstraat*. Tevens *Administrateur I. B. T.* voor:

- a. Aanmelding als lid *V. v. B.*
- b. „ „ „ „ abonné *I. B. T.*
- c. Adresverandering en contributie.
- d. Vereenigingsaangelegenheden.
- e. Opgaven van advertenties.

DE MEEST GESCHIKTE.

Wanneer men de cijfers van de H.B.B.L. bekijkt in het licht der huidige tijdsomstandigheden, zal men over het algemeen slechts een gevoel van teleurstelling hebben te onderdrukken: er is nu eenmaal in dit „rijke” land een **betrekkelijke** armoede, v.n. omdat Indië niet in de eerste plaats om Indië zelf wordt ontgonnen, en **teveel** rekening moet worden gehouden met „buitenlandsch” kapitaal. Eens zal er stellig — **onvermijdelijk** — een tijd aanbreken, dat het anders wordt; dat de Blijvers, ongeacht de landraad, hun belangen, de belangen vooral van hunne **nakomelingen**, zóódanig zullen weten te onderkennen, dat zij één front zullen weten te vormen tot **doelbewuste** welvaartsbevordering — wellicht is het nu, in het heden, nog een **theorie**; doch heel spoedig zal het een harde **noodzaak** zijn — en **systematische** onderwijsvoorziening. Dan zullen de **wanverhoudingen** op salarisgebied in dit goede land vanzelf ook meer „normaal” worden. Hierover te redetwisten is echter energieverpilling, en daarom is het verstandiger, n.h.v., om er voorloopig verder over te zwijgen.

Doch een gevoel van wrevel, voor betrokkenen stellig van **verbittering**, wordt opgewekt bij de door de Salaris-Commissie sterk naar voren gebrachte „formatie-regeling”, waarbij zelfs de betrekkingen van Hoofdopzichter en van Hoofdcommies tot de

keuze-ambten worden geproclameerd, ambten, waartoe slechts de **Meest Geschikten** zullen worden uitverkoren.

De **Meest Geschikten**! Een wereld van gedachten gaat ons door het hoofd bij het beluisteren van dat criterium. Een subjectiever maatstaf is welhaast niet denkbaar, en waarbij het zal gaan om de levensbelangen van velen.

Het ondervolgende is geciteerd uit een boek van Dr. W. H. Cox, getiteld: „Gevoel en verstand in de psychologie en in het leven.” Het is een boek, dat geschreven is met de vooropgezette bedoeling om de lezers aan te raden zoo voorzichtig mogelijk te zijn bij het beoordeelen van anderen. Het is een boek, dat getuigt van een groote mate van vrijzinnigheid bij den schrijver. En toch!

„Het is niet onwaarschijnlijk, dat, wat men degeneratie noemt, aan de hybridiseering der menschenrassen moet worden toegeschreven. Zoo betrouwbaar — om hun doelmatigheid — de instincten in de dierenwereld, maar ook onder de menschen zijn, zoolang de soort afgezonderd en aangepast aan haar omgeving leeft, zoo onbetrouwbaar kunnen zij worden, indien er vermenging der rassen plaats vindt, of verandering van omgeving, of onvoldoende adoptatie. Dit heeft men in de geschiedenis gezien met de

indo's in Nederl.-Indië en de negers in Noord-Amerika".

De Meest Geschikte! Wie zal of zullen moeten oordeelen over de meeste geschiktheid? Menschen als Dr. Cox, die met een paar regels een oordeel velt over de betrouwbaarheid — beter gezegd: over de on-betrouwbaarheid — van groote groepen evenmenschen? Welke eischen voor geschiktheid zullen moeten gelden, en welke waarde-maatstaf zal worden aangelegd, om uit de „geschikten” uit te pikken de Meest Geschikten?

Een Directeur besprak — 't is vele jaren terug — met één der hoogstgeplaatste personen van zijn Staf, een man, die geweigerd had om tot Directeur te worden voorgedragen, de candidatuur voor het ambt van Directeur in de plaats van den functionaris, die binnenkort met pensioen zou gaan. De man van karakter, die niet wenschte te transigeeren en daarom afgewezen had zijn voordracht, noemde den naam van een collega. De Directeur vond den candidaat echter niet den Meest Geschikte, zelfs heelemaal niet geschikt „Neen, die heeft toch geen” ik bezig de gebruikte woorden „toch geen s.....l voor Directeur?” Waarop hij oogenblikkelijk ten antwoord kreeg: „Maar heb jij-zelf wel een s.....l voor Directeur!”

Dezelfde beoordeeling: „er geen s.....l voor hebben”, is meerdere malen uitgespeeld. En ook, en vooral ten aanzien van mindere goden. Wenscht men zich een enkele keer te bedienen van „gekuischter” taal, dan hoort men wel eens: „Ach, maar hij is toch niet representatief.” Hoe dan ook, het naar voren schuiven van het criterium: de Meest Geschikte, bij bevordering van Commies tot Hoofdcommies, of van Opzichter tot Hoofdopzichter is een premie uitloven voor „likkerij”, voor „kruiperigheid”, voor onbetrouwbaarheid. Geen bezuiniging op deze wijze verkregen zal blijken stand te kunnen houden. Omdat er nog een voldoende aantal personen zullen zijn met ruggegraat, die zullen optornen tegen een d.g. „keuze”-bevordering. De Meest Geschikte. Laat komen — 't moet — de H.B.B.L., op 1 April 1934. Laat komen de bevordering bij keuze, van de „Meest Geschikten”, te beginnen met Januari 1936. En laat eens zien, hoelang die H.B.B.L. 1934 dan nog stand zal houden.

W. M.

DE H.B.B.L. EN ONZE MINIMALE WENSCHEN. *Opzichters, Hoofdopzichters en Architecten B.O.W. H.B.B.L. 1934.*

Schaal 156. Beginsalaris f 100; $3 \times 2 \times f 25$; $5 \times 3 \times f 30$; max. f 325 na 21 jaar dienst. Titel Opzichter.

Bezwaren. Bij de samenvoeging van de kol: I, II en III der B. 12 schaal van de B.B.L. 1925 vervalt

de kol: I, en zal de dienstdtijd als Adspirant-Opzichter niet medetellen voor de schaal 156. Het is dus mogelijk, dat personen meerdere jaren in tijdelijken dienst loopen buiten organiek verband, terwijl niet de minste zekerheid zal bestaan of en wanneer zij opgenomen zullen worden in de formatie. Het komt er dus op neer, dat het beginsalaris van kolom II der B.B.L. van f 170 wordt teruggebracht tot f 100 per maand, terwijl voorgaande practische werkzaamheid geheel wordt weggecijferd. Bovendien zijn er nog steeds personen in dienst in kolom I, die reeds meerdere schaaljaren meeloopen en bestaat er kans, dat de inpassing van deze personen aan hen ettelijke jaren zal doen verliezen.

Reeds zijn er gevallen voorgekomen van personen, die 7 of meer schaaljaren hadden in kolom I, en bevorderd werden tot kolom II, waarbij slechts 4 of 5 schaaljaren werden „meegegeven.”

Voorstel. Titel behouden van Opzichter. Voor nieuw in dienst te nemen personeel met 2 jaar practijk het beginsalaris te stellen op f 130, en bij meerder aantal jaren deze tenvolle mede te tellen bij opname in de formatie. De eerste 3 jaarlijksche verhoogen te stellen op f 15, daarna 3 tweejaarlijksche verhoogen van f 25 en vervolgens 3 driejaarlijksche verhoogen van f 30, max. na min. 19 dienstjaren f 340.

Schaal 198. Beginsalaris f 300; $2 \times 3 \times f 40$; $1 \times f 45$, max. na 20 jaar f 425. Titel Hoofdopzichter.

Bezwaren. De titel van Hoofd-Opzichter geeft geen juist inzicht in den aard der werkkring. Deze is bij de B.O.W. (thans Waterstaat) niet een andere dan die van Opzichter. De functionarissen doen precies hetzelfde werk; alléén moet van een oudere Opzichter kunnen worden verwacht, dat de taak beter wordt vervuld dan door een jongere kracht.

Voorstel. Door een billijke formatieregeling moet aan de volledig geschikten een normale promotiegang worden gewaarborgd, en bij promotie de titel van Opzichter 1ste klasse worden toegekend.

Beginsalaris f 300, met 3 driejaarlijksche verhoogen van f 50, max. f 450.— Wanneer in de schaal 156 reeds een hooger salaris is bereikt dan f 300, dan dient aan een bevordering tot Opzichter 1ste klasse gepaard te gaan een salaris-verhooging. Het max. salaris zal in elk geval moeten bereikt kunnen worden na een dienstdtijd van 20 jaar, ongerekend den tijd van *tijd*: tewerkstelling. De voorwaarde, dat de „meestgeschikte” bij vacature promotie zal maken wordt, evenals de bedoeling, om de betrekking van schaal 198 tot een „keuze”-betrekking te maken algemeen als zeer onbillijk en fnuikend voor de ambitie aangevoeld.

Schaal 235. Beginsalaris f 400; $3 \times 3 \times f 50$; max. f 550. Titel Architect.

Bezwaren. Begin- zoowel als eindbezoldiging

worden onvoldoende geacht. Bovendien is het vooruitzicht, dat de betrekking van schaal 198 (Hoofd-Opzichter) als een „keuze“-betrekking zal worden aangemerkt, niet opwekkend. De betrekking van Architect zou dan zeker in het gedrang komen, terwijl juist in de hand moet worden gewerkt, dat deze betrekking weer dezelfde beteekenis zal verkrijgen als voorheen, en de functionarissen meer als bijv. eerst-aanwezende waterstaatsambtenaren en daarmee overeenkomende functies worden aangewezen, met een gelijke vermindering van het aantal Ingenieurs, die met omvangrijker en meer met de genoten opleiding overeenkomende werkzaamheden kunnen worden belast. Het afschaffen van de betrekking van *praktijk*-Ingenieur wordt eveneens *algemeen* als een grief en — in het belang van den dienst — zelfs als onjuist aangevoeld.

Voorstel. De examens voor Civiel- en Bouwkundig Architect zijn voor den dienst wel gelijk te stellen met die voor middelbaar Technici in Holland, die niet allen een H.B.S. 3 of Mulo-voorbereiding hebben gehad en volgens de H.B.B.L. 1934 een eind-bezoldiging kunnen bereiken van f 700 per maand. Bovendien worden slechts personen toegelaten tot het Architect-examen, die minstens 5 jaar als Opzichter hebben gediend, en geschikt worden geacht om op te treden als eerstaanwezende Ws. ambtenaar. Hier is dus reeds een zware dienst-selectie toegepast. En als dan het op even hoog peil staand examen voor Architect B.O.W. als voor dat van Hollandsche M.T.S. ser is afgelegd, wordt er opnieuw geschift. Immers lang niet alle gediplomeerden worden benoemd bij eventuele vacature. De titel ware te behouden (Architect Ws. of Architect-Gebouwendienst) met een uitloop voor de „meest-geschikten“ als *praktijk*-Ingenieur, met doorlopend f 75 p. m. meer salaris.

Begin-salaris Architect f 425, met 4 driejaarlijkse verhoogingen van f 50; max. f 625, te behalen na 25 dienstjaren. De bevordering te doen plaats hebben van schaal 198 naar schaal 235 bij *volledige* geschiktheid en overigens volgens ranglijst. De „meest-geschiktheidseisch“, zonder *wezenlijke* uitzonderlijkheid als bv. bij de benoeming tot praktijk-Ingenieur, kweekt oogendienarij, ... *onbetrouwbaarheid!*

W. M.

MEMORIE VAN ANTWOORD.

II.

§ III. De herwaardeering der betrekkingen.

Opmerkingen van algemeenen aard. De opmerking, dat niemand in staat geacht kan worden alleen door aanschouwing van de maatschappelijke verhoudingen de waarde van verschillende betrekkingen te bepalen, lijkt juist. Even onjuist is de daaropvolgende stelling dat de waardeering op grond van concrete cijfers zou moeten geschieden.

Reeds meermalen is betoogd, dat de indexcijfers voor de

kosten van levensonderhoud niet als concrete basis voor de bepaling der salarissen kunnen gelden; verwezen moge o.a. worden naar de in de vorige zitting van den Volksraad ter gelegenheid van de behandeling van de motie-Wirjopranoto (Ond. 1 — Alg. Ged.: st. 11) door den betrokken Reegerings-gemachtigde medegedeelde (Handelingen blz. 625). De motie, waarin werd neergelegd dat de basis, waarop de indexcijfers berusten, geen voldoende grondslag kan vormen voor de komende salarisherziening, werd door den Volksraad met 28 tegen 25 stemmen aangenomen.

Het niet aanvaarden van de indexcijfers als basis voor de vaststelling der salarissen, beteekent niet, dat daaraan bij de beoordeeling der salarissen geen waarde is toegekend. Zooals reeds in de vergadering van de Commissie voor Georganiseerd Overleg van 29 December a.p. van Reegeringswege werd medegedeeld, is uit de eind 1932 gehouden budget-enquête in vergelijking met de budgetcijfers van 1925 in elk geval deze voorloopige conclusie getrokken, dat de verschillende posten van het gezinsbudget voor de meeste groepen van landsdienaren met meer dan 25% gedaald zijn.

Voorts zijn de gegevens der laatste ambtenaren-statistiek (de momenttelling van 1 Maart 1932) in de eerste plaats ten behoeve van de Salariscommissie bewerkt teneinde haar een inzicht te geven in de bezetting der verschillende betrekkingen naar aantallen, landaard enz., waarbij uiteraard de door het vroegere Bezoldigingskantoor opgemaakte ambtenaars-statistieken zijn geraadpleegd voor een inzicht in den groei der verhoudingen.

Na deze bewerking der ambtenaren-statistiek heeft het betrokken personeel van het Centraal Kantoor voor de Statistiek in overleg met het kantoor der Salarisherzieningscommissie een vergelijkende berekening opgesteld van de salariering der ambtenaren volgens de vigeerende B.B.L. en volgens de herziene bezoldigingsregeling; uitgangspunt was daarbij een inpassing van de tegenwoordige functionarissen in de herziene bezoldigingsregeling volgens de uit de statistiek blijkende normale overgangen van de eene betrekking in de andere (vervolg-) betrekking.

Wel is waar hebben de zeer tijdroovende berekeningen van de salarisbedragen en de daaruit becijferde bezuinigingen door latere herzieningen van het schema niet meer haar volle waarde behouden, maar een groot nut heeft deze bewerking van het statistiek-materiaal in elk geval in zoover opgeleverd, dat objectieve grondslagen zijn verkregen voor de inpassingsregelen, zooals die op de verschillende schalen zijn aangegeven.

Dat ook de gegevens der ambtenaren-statistiek op zich zelve geen uitgangspunt opleveren voor de vaststelling der salarissen behoeft wel geen nader betoog. Ook andere cijfergegevens zijn slechts van incidenteele waarde en een herwaardeering, zooals die thans noodig was, kan bezwaarlijk anders geschieden dan langs den weg van het kiezen van een vast uitgangspunt, waarvoor in casu diende de waardeering volgens de B.B.L. en het daarna aanbrengen van correcties door het in aanmerking nemen van alle bekende factoren welke tot een hogere of lagere waardeering aanleiding gaven. Door het losmaken van het in de B.B.L. strengdoorgevoerde verband tusschen duur van opleiding en diploma's en de bezoldiging, en het leggen van een nauwer verband tusschen die bezoldiging en de in de desbetreffende betrekking verrichte praestaties is gestreefd naar een waardeering, welke meer nadert tot die welke in de vrije maatschappij voorkomt.

Dat het element van vraag en aanbod bij de vaststelling der salarissen niet buiten beschouwing kon blijven, ligt voor de hand; dit element is echter niet van overwegenden invloed geweest. In het bijzonder heeft een, wellicht slechts tijdelijk,

groot aanbod bepaalde salarissen niet gedrukt. De uitdrukking, dat de salarissen als het ware op een werkloosheidspeil zouden zijn gebracht, is volkomen irreëel.

Beziet men de salarissen, uitgetrokken voor de importkrachten, dan is wellicht het aanvangssalaris voor sommige betrekkingen als aan den lagen kant te beschouwen, maar voldoen zij overigens ten volle aan hetgeen redelijkerwijs kan worden geëischt, mits men zich op een eenvoudige levenswijze wil instellen. De maatstaf door sommige leden daarbij gesteld is niet als zoodanig te aanvaarden. Gezinsvorming b.v. moet zeker mogelijk zijn; de vraag is of dat al bij het aanvangssalaris als eisch moet worden gesteld. Zijn kinderen dezelfde opvoeding te geven als men zelf heeft genoten is zeker begeerenswaard. Intusschen kunnen de omstandigheden veranderd zijn.

Ten stelligste moet worden tegengesproken, dat voor sommige betrekkingen het salaris volgens de nieuwe voorstellen tot het koeliepeil is gezakt. Dat een volksonderwijzer op f 15 begint en een vaccinateur op f 20 is, gegeven de omstandigheid dat beide beambten op jeugdigen leeftijd beginnen en zij ook steeds in een eenvoudige desaomgeving blijven, zijn omstandigheden, die mogen wegen. Dat een Inlandsch onderwijzer met diploma Kweekschool een betrekking bekleedt, welke met de vorengenoemde gelijk te stellen is, is bepaald onjuist.

De grief dat alle academici gelijk gewaardeerd worden, terwijl B.B. en rechterlijke macht een zeer groot aantal keuzebetrekkingen hebben in tegenstelling met de leeraren middelbaar onderwijs voor wie het aantal keuzebetrekkingen gering is, zou alleen dan juist zijn, wanneer men als uitgangspunt kiest dat de Landsdienst aan allen van gelijkwaardige opleiding zooveel mogelijk gelijke kansen moet bieden. De regeling gaat er van uit, dat de hogere functies voortvloeiën uit de organisatie van de diensten en dat het gering aantal dier functies bij sommige diensten geenszins aanleiding behoeft te geven tot compensatie in een of anderen vorm. Wat betreft de in schaal 72 ondergebrachte hoofdmantri's-opnemer, zou inderdaad wellicht reden geweest zijn om een enkele daarvan iets lager te waardeeren dan de anderen, maar de ernstige vanwege de betrokken dienstleiding aangevoerde bezwaren hebben er ten slotte toe geleid om de bestaande gelijkheid in dezen niet te verbreken.

Het door enkele leden voorgestaan streven om vele hoofdambtenaren lager te salarieren en in de subalterne betrekkingen de bezoldigingen eenigszins te verhoogen, acht de Regeering niet juist. Het eindsalaris in den subalternen rang is bevredigend te achten; zou dit verhoogd worden en het salaris in de hoofdamtvenaars functies verlaagd, dan zou de belooning voor verantwoordelijke, leidende werkzaamheden te zeer gedrukt worden. Of de herziening in dit opzicht al niet te ver gaat, zal de toekomst moeten leeren.

De vergelijking tusschen de inspecteurs van den D.V.G. en de diensttakhoofden bij het Boschwezen is moeilijk te volgen; dat hunne salarissen niet eenvoudig afgeleid zijn uit de bezoldiging van de betrokken diensthoofden, behoeft zeker geen uitdrukkelijke vermelding.

Naar aanleiding van de opmerking over de mindere overzichtelijkheid van de nieuwe indeeling wordt er de aandacht op gevestigd, dat het in de bedoeling ligt dat elk der departementen een lijst opstelt van de daaronder behorende betrekkingen, waarbij alle bij elkaar behorende betrekkingen systematisch bijeen kunnen worden gevoegd. Het schema geeft alle Landsbetrekkingen in de volgorde der salarisbedragen, overeenkomstig de Nederlandsche bezoldigingsregeling.

Opmerkingen van bijzonderen aard. Ten onrechte wordt gesproken van een lagere waardeering voor de Inlandsche bestuursambtenaren; integendeel is een relatieve hogere waardeering wel degelijk in de H.B.B.L. neergelegd. Nader zal nog worden overwogen of nog eenige verbetering in den uitloop van sommige betrekkingen mogelijk is, maar de vergelijking die in deze getroffen is met verschillende kantoorbetrekkingen berust op onjuisten grondslag.

Hierbij is toch over het hoofd gezien, dat de eindsalarissen in de kantoorbetrekkingen eerst na veel langeren dienstdtijd bereikt worden dan vergelijkbare eindsalarissen in de bestuursbetrekkingen en dat de betrekkelijk gunstige eindsalarissen in eerstgenoemde betrekkingen bepaaldelijk gebaseerd zijn op verscherpte selectie-eischen. Ook de vergelijking, welke gemaakt is tusschen de kantoorbetrekkingen en die van Indisch dierenarts, adjunct-landbouwconsulent en boscharchitect, is niet juist. In laatstgenoemde functies loopen allen automatisch door in de bezoldigingsschaal, hetgeen aldus ontworpen is omdat een essentieel verschil in werkzaamheden niet intreedt, terwijl in de kantoorbetrekkingen slechts weinigen de hogere functies bereiken, maar dan ook essentieel ander werk verrichten dan de bekleeders der lagere functies.

Wat betreft de gelijkstelling van de salarissen der Inheemsche B.B.-ambtenaren in de Buitengewesten met die op Java, moge er de aandacht op gevestigd worden, dat deze voor de gediplomeerde ambtenaren practisch bereikt is (vgl. de schalen 90, 114, 135, 137, 191). Ten aanzien van de opmerking, dat de oude boscharchitecten een andere bezoldiging gekregen hebben dan de nieuwe, welke opgeleid zijn op de middelbare landbouwschool, diene dat de leden van eerstgenoemde (uitstervende) groep door ervaring en practische geschiktheid in de organisatie van het Boschwezen, belangrijke functies hebben vervuld en ook nu nog vervullen. In hoeverre de nieuwere krachten geheel dezelfde functies zullen kunnen vervullen, staat ter beoordeeling van de dienstleiding; met de salarisregeling is hierop niet vooruitgelopen.

Voor de groepen, thans bezoldigd volgens A18a en B9 en volgens C11 en B13a, staat wel vast dat een verschil in functie niet aanwezig is; de voordeelen van het bezoldigd worden volgens de hogere schaal neemt men bij de inpassing in de H.B.B.L. mede, maar er bestaat geen aanleiding voor de toekomst nog langer verschillende bezoldigingsregelingen te handhaven voor gelijke functies.

De bezoldiging voor de inspecteurs van den D.V.G. ondergebracht in schaal 316, kan, indien men de andere in die schaal vermelde functionarissen ziet, passend geacht worden. Voor de directeurs der drie centrale Burgerlijke Ziekeninrichtingen is in schaal 315 een lager aanvangssalaris uitgetrokken maar eenzelfde eindsalaris; indien dit laatste uit een diensthoogpunt bezwaarlijk is, zal eenige verlaging van dit eindsalaris in overweging moeten genomen worden.

De salarissen van de departementshoofden, de gouverneurs en den procureur-generaal zijn niet in de regeling opgenomen, daar de bezoldigingen van de hoogste functionarissen bij afzonderlijk besluit vastgesteld wordt; een rechtstreeksch verband tusschen deze bezoldigingen en die van de overige landsdienaren is bovendien niet aanwezig te achten. Het ligt in de bedoeling van de Regeering om het salaris voor de genoemde functionarissen te stellen op f 1800 zonder eenige vergoeding van ambtskosten voor anderen dan de gouverneurs.

Aan het Opperbestuur is in overweging gegeven de bezoldigingen van den Vice-President en de Leden van den Raad van Nederlandsch-Indië vast te stellen op resp. f 2500 en f 2000 's maands, die van den Voorzitter en de Leden van

de Algemeene Rekenkamer op resp. f 1400 en f 1150, alle zonder vergoeding voor ambtskosten.

De in bijlage I van het afdeelvingsverslag voorgebrachte concrete desiderata zullen bij afzonderlijken staat worden beantwoord.

§ IV. Het blokstelsel.

Tegenover hen, die zich in beginsel geheel kunnen vereenigen met de invoering van het bloksysteem, staan anderen, die meenen, dat tengevolge van dat stelsel vóór de invoering van de B.B.L. een chaotische toestand op salarisgebied is ontstaan. Dat lag echter niet aan het stelsel, maar kwam doordat in de oorlogs- en naoorlogsjaren talrijke incidenteele salarismwijzigingen zijn aangebracht, waarbij voor de betrokken groepen met zeer tijdelijke abnormale omstandigheden is rekening gehouden. Dat daardoor het historisch gegroeide verband tusschen de verschillende bezoldigingen ten eenen male werd verbroken is wel duidelijk en het is de groote verdienste van de B.B.L. geweest, dat zij de tijdelijke invloeden zooveel mogelijk heeft verwijderd en een waardeering van alle salarissen volgens de verhoudingen op het tijdstip van invoering heeft beoogd.

Dat bij de B.B.L. het diensttijd-stelsel is ingevoerd is als een uitvloeisel te beschouwen van een streven naar niveleering. Het diensttijd-stelsel heeft tot strekking om, hoezeer ook de promotiekansen in de verschillende korpsen van gelijksoortig personeel mogen verschillen, toch aan allen op het eind van de loopbaan een zooveel mogelijk gelijk salaris te verzekeren. Dit element van gelijkheid nu leidt er onvermijdelijk toe, dat allen het bereiken van een gelijk eindsalaris als een aanspraak gaan beschouwen, terwijl toch de normale toestand deze behoort te zijn, dat de middelmatigen terugblijven en alleen de besten tot een betrekkelijk hoog eindsalaris in de reeks van opvolgende betrekkingen doorloopen.

In de H.B.B.L. is gebroken met de doorlopende diensttijdwaardeering, welke medebrengt dat voor elke betrekking, welke in een diensttijdschaal voorkomt of daarmee samenhangt (vrijwel alle betrekkingen) voor de bepaling van het aanvangssalaris beslissend is de totale schaal-diensttijd, onverschillig in welke functie doorgebracht. Daarvoor in de plaats is gesteld een gemitigeerd blokstelsel.

In beginsel zijn voor alle betrekkingen afzonderlijke salarissen geprojecteerd, maar door de werking van art. 4 lid (2) der herziene bezoldigingsregeling neemt men mee het salaris uit de vorige betrekking, terwijl ook de tijd op een iets lager salaris doorgebracht medetelt voor de eerste weddeverhoging. Deze bepaling is noodig geworden omdat de verschillende salarismblokken niet boven elkaar konden gesteld worden. Had men dit laatste gedaan, dan zou eenzijdig het eindsalaris van de lagere betrekkingen meer dan thans moeten zijn gedrukt, anderzijds het beginsalaris in de hogere betrekkingen moeten zijn opgevoerd.

Het eerste werd tegenover degenen, die om de een of andere reden, vaak wegens ontbrekende promotie-gelegenheid, terugblijven niet redelijk geacht; het tweede bleek uit een financieel oogpunt niet aanvaardbaar, daar het er toe zou leiden dat groote salarissprongen bij bevordering normaal zouden worden. Het is wel duidelijk, dat in het stelsel der herziene bezoldigingsregeling het al of niet gunstig carrière-verloop meer afhangt van de formaties dan bij het stelsel der B.B.L. het geval is. Voor goede krachten behoeft hierin echter geenszins een bezwaar te liggen. Zij zullen hun weg wel vinden en een streven om uit te blinken zal zich krachtiger uiten als het duidelijk is dat men langs den gemakkelijker weg van diensttijd-verzameling niet meer op hetzelfde punt kan komen.

Mocht later bij bepaalde korpsen of onderdeelen daarvan door formatie-bezwaren ook voor de goede krachten geen kans op een behoorlijken uitloop bestaan, dan kan altijd door incidenteele maatregelen van tijdelijken aard hierin verbetering gebracht worden; wanneer slechts een centrale instantie hierop nauwlettend toeziet, behoeven uit dergelijke maatregelen geen bezwarende financiële consequenties voort te vloeien.

Er schijnt geen grond voor de vrees dat bij een scherpere selectie voor de vervolgbetrekkingen individueele bevoorrechtiging en groote willekeur optreden, tenzij men er gunstbetoon in ziet, dat goede krachten vooruit komen en slechte krachten achter blijven.

Dat de vooruitzichten in een bepaalde betrekking (met de vervolgbetrekkingen) niet te beoordeelen zijn zonder formatiegegevens, is juist. Deze formatiegegevens hebben echter bij de steeds doorgaande inkrimping op zich zelf slechts geringe waarde, terwijl ook uit die gegevens alléén de vooruitzichten nog onvoldoende zijn te beoordeelen.

Daar echter vaststaat dat in de vervolgbetrekkingen zekere aantallen functionarissen ook later noodig zijn en er geen reden is om aan te nemen dat het verloop in die betrekkingen op den duur ongunstig zal blijven in dien zin, dat de jongeren geen kans krijgen, is er — mits men maar afstand doet van het denkbeeld dat allen, dus ook de middelmatigen, het eindsalaris kunnen bereiken — voor een donkeren kijk op de toekomst geen reden.

§ V. De schalen, de salarissen en de periodieke verhoogingen.

1) *Combineeren van schalen.* Het is juist, dat in de nieuwe salarisregeling bij verschillende groepen van betrekkingen bepaalde functies waaraan in de bestaande B.B.L. overgang naar een hogere schaal (ten rechte kolom) is verbonden, zijn samengevoegd. Dit is geschied in al die gevallen, waarin een essentieel verschil in werkzaamheden en verantwoordelijkheid in de opvolgende functies niet aanwezig te achten is. Door dezen maatregel wordt een onnoodig geachte barrière opgeheven en wordt het salarisverloop gedurende een belangrijk deel van de loopbaan gestabiliseerd. De in het afdeelvingsverslag voorkomende opmerking dat door deze combinatie het eindpunt van de nieuwe schalen belangrijk lager is uitgevallen dan bij behoud van afzonderlijke schalen het geval zou zijn geweest, gaat uit van den gedachtengang dat een splitsing in lagere en hogere functie persé een hoger eindsalaris moet opleveren. Dit kan echter alleen juist zijn indien de hogere functie meebrengt een essentieel andere taak en grootere verantwoordelijkheid, maar waar uitgangspunt juist was dat dit in de hierbedoelde betrekkingen niet het geval was, kan splitsing alléén het beoogde effect niet brengen. Ten aanzien van het nevengevolg van de combinatie, dat daardoor ambtenaren in de toekomst van buitenlandsch verlof zullen verstoken blijven, bedenke men dat boven de gecombineerde schaal in den regel een hogere uitloopbetrekking aanwezig is, welke buitenlandsch verlof mogelijk maakt.

2) *Lengte der schalen.* Toegegeven kan worden dat een reëele salarisregeling aan den normaal pensioengerechtigden leeftijd als regel het eindsalaris van den subalternen rang als vollen pensioengrondslag behoort te verbinden. Indien men ervan uitgaat, dat de normale pensioenleeftijd in de toekomst zal worden opgevoerd tot 50 jaar, zooals wel algemeen bekend is en door den voorzitter der salariscommissie ook in de Commissie voor Georganiseerd Overleg is medegedeeld, zal de gewenschte figuur aanwezig zijn. Of op den 45—48 jarigen inderdaad de eindbezoldiging zal bereikt worden, kan

uiteraard niet met zekerheid gezegd worden, maar, behoudens abnormale omstandigheden, is er geen grond om daaraan voor jonge goede krachten, die hun loopbaan beginnen, te twijfelen.

De in het afdeelvingsverslag vermelde gevallen, die zouden wijzen op de mogelijkheid van een iets later bereiken van de eindbezoldiging, schijnen gebaseerd te zijn, op de gedachte dat practisch alle commiezen hoofdcommiezen en alle middelbare technische ambtenaren middelbaar technische ambtenaren 1e klasse worden. Dit is uiteraard geenszins de bedoeling; wel wordt voor de besten de eindrang in de toekomst eerder bereikbaar instede van later.

Wat betreft de landmeters en de landmeters 1e klasse is er van uitgegaan, dat deze niet later dan na 14 jaar dienst, voor zoover geschikt voor den hooger rang, daartoe bevorderd zullen zijn; de kwestie of de twee rangen niet samen genomen kunnen worden, is nog in onderzoek.

Wat het voorbeeld betreft van den onderwijzer, die na 3 jaar dienst de hoofdacte behaalt en door de beperkte formatie eerst 10 jaar later tot hoofdonderwijzer wordt aangesteld, zij aangeteekend, dat men bij de in het salarisschema vervatte regeling ervan is uitgegaan dat na het behalen der hoofdacte dadelijk overgang naar de groep hoofdonderwijzers mogelijk was; indien dit eerst jaren later mogelijk blijkt te zijn, zal de wijze van overgang nader in overweging genomen worden.

Omtrent den samenhang van salaris- en pensioenregeling werd reeds in de Inleiding het één en ander opgemerkt; te dezer plaatse moge daarom volstaan worden met de opmerking, dat het naar het inzicht der Regeering aanbeveling verdient eerst de salarisherziening in te voeren en dan de herziene pensioenregeling daaraan te doen aansluiten.

Bij de opmerking dat sommige schalen onevenredig zijn verlaagd, waarbij in het bijzonder gewezen wordt op eenige groepen, vallend onder schaal A 2 der huidige regeling, dient aangeteekend te worden, dat voor deze groepen een wel zeer abnormale schaallengte, nl. van 13 jaar, vigeerend was. Het was niet te ontgaan om hier normale verhoudingen voor in de plaats te stellen.

3) Salarissen bij promotie tot een hogere betrekking.

Wat het aanvangssalaris bij bevordering tot een hogere betrekking in den regel afhankelijk is van het in een vorige betrekking genoten salaris, berust hierop, dat vaak de schalen der twee elkaar opvolgende betrekkingen elkaar overlappen. Hiervóór is reeds uiteengezet dat dit practisch noodzakelijk was om te lage eindsalarissen in de eerste en te hoge aanvangssalarissen in de tweede betrekking te vermijden. Door die overlapping is een fractioneele diensttijd-waardeering ingevoerd, welke inderdaad het aanvangssalaris in de hogere functies eenigszins doet variëren.

Het is juist, dat bij overgang naar enkele vervolgbetrekkingen het bezoldigingsverloop gedurende eenige jaren gelijk getraceerd is aan dat in de eerste betrekking. Het gaat hier om in elkaar overgaande functies, die men ook zou kunnen samennemen maar die om redenen van dienstorganisatie gescheiden zijn. Het gelijkloopen der bezoldigingen vloeit hieruit voort, dat de benedenste schaal zoover is doorgetrokken, dat bij eenigszins vertraagde promotie de betrokkenen niet dadelijk gedupeerd zijn terwijl de bovenste schaal eenigszins is opgetrokken ter afsnijding van de mogelijkheid van al te groote salarissprongen.

4) *Aanvangssalarissen.* De Regeering kan in hare algemeenheid niet de door verschillende leden verkondigde meening onderschrijven, dat de beginsalarissen te laag zijn. De bedragen zijn zorgvuldig overwogen. De mogelijkheid, dat enkele iets aan den lagen kant zijn, is hiervóór reeds gerele-

veerd; zoodra het nader onderzoek te dier zake is afgesloten, zal aan den Volksraad van het resultaat mededeeling gedaan worden.

In de toelichting tot de voorstellen zijn eenige richtlijnen genoemd, welke bij de bepaling der aanvangssalarissen gegolden hebben.

Wat hierbij geen rechtstreeksche invloed van de verschillende factoren is aan te geven, is begrijpelijk en het verwijt dat door het ontbreken van aangegeven maatstaven, de richtlijnen niet constateerbaar en practisch waardeloos zijn, komt ten eenen male ongegrond voor, de vaststelling van een salaris is geen rekensom. Het aangehaalde voorbeeld van de gelijke aanvangsbezoldiging voor alle academici zegt in dezen niets. De bestaande toestand is hier gehandhaafd uit overweging, dat opleidingsduur en leeftijd voor de verschillende groepen van academici in de praktijk slechts weinig uiteenloopen, terwijl voorts duidelijk aanwijzingen dat de aard van den werkkring van sommige groepen academici een hooger aanvangssalaris noodzakelijk maakt — bijvoorbeeld doordat een onvoldoend aanbod zich pleegt voor te doen — ontbraken.

Zij, die beseffen, dat er groot verschil bestaat tusschen het werk van een dienstchef en dat van een klerk, zullen inzien dat er ook groot verschil moet bestaan tusschen de salarissen der laagst en die der hoogst bezoldigde betrekkingen.

Invoering van een verhoudingscijfer als in Nederland bestaat stuit af op de omstandigheid, dat de maatschappelijke verhoudingen hier te lande zulks nu eenmaal onmogelijk maken.

Den wensch van eenige leden om voor de aanvangsbezoldigingen uitsluitend de aanstellingseisen als maatstaf te doen gelden, is niet ten volle vervulbaar.

Die aanstellingseisen oefenen in den regel wel den grootten invloed uit en geven als regel dan ook tot gelijke aanvangsbezoldigingen aanleiding; afwijkingen bleken echter door den aard van een bepaalde werkkring geboden.

Dat de eindsalarissen in betrekkingen waarvoor dezelfde eisen gelden, niet te veel behooren uiteen te loopen, wordt als juist erkend. Bedoelt men echter met de „eisen” aanstellingseisen, welke meestal in voorbetrekkingen gelden, dan moet het antwoord luiden, dat de aard en het gewicht der functies op de eindsalarissen een belangrijken differentieel invloed moeten uitoefenen.

5) *Eindsalarissen.* Het betoog ter ondersteuning van de suggestie om bij de aanwezigheid van een betrekkelijk gering aantal keuze-betrekkingen het eindsalaris in den subalternen rang bij wijze van compensatie hooger te stellen, kan niet juist worden geacht. De eindbezoldiging van de leeraren M.O., welke in het bijzonder in het afdeelvingsverslag genoemd worden, is niet onbevredigend te achten, wanneer mede in aanmerking genomen wordt dat in de loopbaan van de leeraren van een in gewicht en omvang toenemende taak in het algemeen niet kan worden gesproken.

De opmerking, dat de gelegenheid tot bevordering van hiervoor geschikte ambtenaren tot vervolgbetrekkingen in de verschillende korpsen zeer sterk uiteenloopt, terwijl toch het eindsalaris voor den subalternen voor al deze korpsen op een zelfde bedrag is bepaald, heeft dezelfde strekking als het zoo juist besproken betoog. Een compensatie voor gemis aan ruimen uitloop in de vervolgbetrekkingen kan slechts berusten op het denkbeeld, dat die ruime uitloop feitelijk voor ieder zou moeten openstaan, een denkbeeld dat geheel in strijd is met den wezenlijken grondslag voor de aanwezigheid van vervolgbetrekkingen, nl. de organisatorische eisen voor de dienstuitoefening.

6) *Periodieke verhoogingen.* Gesteld, dat inderdaad de mate, waarin een ambtenaar in waarde toeneemt, afhangt van de betrekking en niet van den persoon, dan zou een daarop gebaseerd stelsel toch zeker tot zonderlinge resultaten leiden. De Regeering houdt zich daarom liever aan een opbouw der schalen in dien zin, dat zij binnen een redelijken termijn van begin- tot eindpunt doorloopen kunnen worden, waarbij zij ook met betrekking tot het verloop der periodieke verhoogingen zooveel mogelijk overeenkomst moeten vertoonen. Zooals van zelf spreekt moet hierbij verschil gemaakt worden tusschen schalen, waarin de bezoldiging van het begin van de loopbaan tot aan het einde daarvan geregeld wordt, en waarin dus twee- zoowel als driejaarlijksche verhoogingen zullen voorkomen — en andere, welke de bezoldiging voor vervolgbetrekkingen inhouden, welke als regel slechts driejaarlijksche verhoogingen aanwijzen.

Het systeem van éénjaarlijksche verhoogingen is met opzet verlaten, zoowel met het oog op de daaraan verbonden administratieve bezwaren, als met het oog op het feit, dat aan de toename der gezinskosten door middel van tweejaarlijksche verhoogingen reeds voldoende tegemoetgekomen wordt.

De opmerking, dat bij salariering naar bekwaamheid periodieke verhoogingen na eenige jaren achterwege zouden moeten blijven, houdt niet voldoende rekening met het feit, dat periodieke verhoogingen een tweeledige bedoeling hebben, namelijk zoowel hogere betaling voor meerder ervaring en prestatie, als meerdere tegemoetkoming voor de toenemende behoeften der landsdienaren en hun gezin.

Het toekennen van één, hoogstens twee, — en dan nog tweejaarlijksche — verhoogingen voor sommige topbetrekkingen, is niet misplaatst. Ook in enkele topbetrekkingen doet zich het verschijnsel voor, dat zij nog op betrekkelijk jeugdigen leeftijd bereikt worden. Dat alsdan in die betrekkingen niet dadelijk de eindbezoldiging wordt genoten, doch één of twee tweejaarlijksche verhoogingen doorloopen moeten worden, is mede gelet op de tweeledige bedoeling dier verhoogingen, geen onjuiste bezoldigingspolitiek.

Eischen van soberheid, mede bij de salariering der hoofdambtenaren, spreken hier overigens ook mede.

7) *Jeugdsalarissen.* Met waardeering is vernomen, dat vele leden zich konden vereenigen met het principe van jeugdsalarissen.

Voor een formeele uitzondering van bepaalde groepen, die vóór den achttienjarigen leeftijd een zekere opleiding achter den rug hebben, welke de bevoegdheden geeft tot een min of meer zelfstandigen werkkring, is geen reden. Bij den opzet der schalen is er rekening mede gehouden, dat de in de schalen aangegeven traktementen zouden ingaan met den achttienjarigen leeftijd, en dat vóór dien een buiten het schaalverloop vallend, jeugdsalaris zou worden genoten. De vraag welke opleiding werd genoten dient hierbij buiten geding gelaten te worden; het geheele instituut staat of valt met dit beginsel. De regeling laat echter vrijheid om in bijzondere gevallen, waarin feitelijk reeds een vrij zelfstandigen werkkring goed wordt vervuld, een hooger jeugdsalaris dan 60% van het aanvangssalaris der schaal, vast te stellen.

Voor het terugbrengen van de leeftijdsgrens van 18 tot 16 jaar is geen goede reden, en evenmin tot het beperken van het jeugdsalaris tot ongehuwden; zooals terecht is opgemerkt behoeft het huwen op jeugdigen leeftijd niet te worden gestimuleerd.

De vraag, waarom bij de schrijvers ten aanzien van het jeugdsalaris een uitzondering is gemaakt, moet op een misverstand berusten. Immers blijkens artikel 2 van de Herziene Bezoldigingsregeling wordt, indien een andere aanwijzing ontbreekt, het jeugdsalaris algemeen gesteld op een percentage van 60% van de aanvangsbezoldiging. Voor de schrijvers is een aanvangsbezoldiging aangegeven van f 13.50, zoodat het jeugdsalaris, volgens den algemeenen regel, f 8.10 zal bedragen.

Blijkens de voetnoot op schaal 4 is dit jeugdsalaris gesteld op f 8.—, welk bedrag is gevonden door afronding van het bedrag van f 8.10 (overeenkomstig het slot van hoofdstuk III der toelichting).

De vraag of geen leeftijdsgrens moet worden gesteld voor aanneming van personeel in 's Lands dienst valt buiten het kader der salarisherziening.

(Wordt vervolgd).

De ondervolgende boekwerken, zijn tegen vermelde prijzen verkrijgbaar

- | | |
|--|---|
| 1. Statica van O.L. Veenstra, 2e deel . f 1.— | 12. Onze Bouwmaterialen I, door v/d Kloes f 5.— |
| 2. Zakboekje v.h. uizetten van bogen
O. Zarrazin en H. Oberbech „ 0.75 | 13. Bergmans Waterstaatswerken in Ned.
Indië Deel I, bestaande uit 6 afleveringen „ 10.— |
| 3. Drinkwatervoorziening Deel I door
H. G. Nieuwenhuizen „ 2.— | 14. Irrigatie door Ir. van Maanen . . . „ 10.— |
| 4. Grondslagen v.h. berekenen van vak-
werkbruggen door Dr Ir. W. B. Peteri „ 1.50 | 15. Bauten der Gemeenschap . . . „ 2.— |
| 5. Bernouille's Vademecum, 6e druk. . „ 5.— | 16. Landelijke Bouwkunst door
A. Bontenbal |
| 6. Landmeten en Waterpassen door
Ir H. J. Buisman „ 2.— | Deel I. Kleine Landhuizen „ 5.— |
| 7. Gewapend beton door Ir A.W.C. Dwars „ 1.— | Deel II. Openbare Gebouwen „ 5.— |
| 8. „ „ voorschriften door
van Vooren „ 0.50 | 17. Bouwk. atlas uitgev. werken B.O.W.,
samengesteld door Arch. Berkhemer „ 2.— |
| 9. Grepen uit de Gew. betonleer door
G. J. Heymering „ 0.50 | 18. Atlas van uitgev. S. S. werken lijn
Tjikampek — Bandoeng . . . „ 2.— |
| 10. IJzerconstructie, deel III van het hand-
boek der Burg. Bouwk. door L. Zwiers „ 4.— | 19. Plasschaert Burgerl. en Waterbouwk.
2 deelen met atlas „ 10.— |
| 11. Landm. en Waterpassen door L. Zwiers „ 1.— | 20. Waterbouwkundige constructie 2 dln
door M. C. Koole . . . „ 10.— |

(de geheele partij is te koop voor f 60.—) bij E.R. GOUT, Hoofdopzichter te DJAMBI
N.B. Prijzen exclusief verzendkosten.

Verschenen bij A. C. Nix en Co. te Bandoeng, de volgende uitgaven:

„ZAKBOEK VOOR TECHNICI”

Een handig boekje met een keur van gegevens en wenken op technisch gebied, samengesteld door J. H. van Mechelen en vele medewerkers. Omvang ruim 460 blz.

Prijs voor leden V. v. B. f 2.90; voor niet leden f 3.50.

„HET VERVAARDIGEN VAN NOMO- EN DIAGRAMMEN”

door G. J. HEIJMERING, gepens. Arch. B. O. W.

Een zeer praktische handleiding voor het maken van nomo- en diagrammen, met vele voorbeelden en figuren. Omvang 45 blz.

Prijs voor leden V. v. B. f 1.35; voor niet leden f 1.75.

„HET TRACEEREN VAN WEGEN EN BESCHOUWINGEN OVER WEG-CONSTRUCTIES”

3e druk

omgewerkt en herzien door G. J. HEIJMERING, gepens. Arch. B. O. W. Omvang 95 blz.

Prijs voor leden V. v. B. f 1.50; voor niet leden f 2.—

Toezending geschiedt franco, indien remise bij bestelling.

ONZE BOEKENLIJST

Bij onzen Voorzitter, W. H. Th. MARCUS, Heveaweg No. 24, Meester-Cornelis, zijn de onder volgende boeken te krijgen, *na toezending van de kosten per postwissel*. Geeft deze lijst ook ter inzage aan Uwe kennissen, die (nog) geen lid zijn der Vereeniging van Bouwkundigen. Bij beduidende afname kunnen wij korting op provisie toestaan.

- | | | | |
|---|----------|-------------|--------|
| 1. Staten voor de berekening van grondverzet | à f 0.30 | franco p.p. | f 0.40 |
| 2. Een économischer werkwijze voor oppervlakte-asphalteering. „ „ | 1.— | „ | 1.10 |
| 3. Technische Hygiëne „Watervverzorging” | 2.50 | „ | 2.75 |
| 4. Knikmonogram | 0.25 | „ | 0.30 |
| 5. Keuring van dakpannen | 0.15 | „ | 0.20 |
| 6. Opgave Architects-examen 1929 | 0.75 | „ | 0.85 |
| 7. Opgave Architects-examen 1930 | 1.— | „ | 1.10 |
| 8. Statisch bepaalde en niet-statisch bepaalde balken | 0.75 | „ | 0.85 |
| 9. Grepen uit de leer der Hydraulica | 1.25 | „ | 1.35 |
| 10. Gewapend-beton. Statica en sterkteleer. Deel I | 2.50 | „ | 2.60 |
| 11. Gewapend-beton. Deel II | 4.— | „ | 4.20 |
| 12. De beteekenis van den cementsteen in gietbeton. | 1.— | „ | 1.10 |
| 13. Krachtleveringsmachines. | 2.— | „ | 2.10 |
| 14. De Compensatie-planimeter | 0.25 | „ | 0.30 |
| 15. Ranglijstenboekje Schaal B. 12 personeel bij de B. O. W., en ledenlijst V. v. B. | 0.25 | „ | 0.30 |
| 16. Complete oude jaargangen I. B. T., zoolang de voorraad strekt, voor leden V. v. B. en abonne's I. B. T. tegen een zeer gering bedrag verkrijgbaar. <i>Haast U, want wij willen den voorraad spoedigst opruimen!</i> | | | |
| 17. De B. B. L. en Indianisatie | à f 0.50 | franco p.p. | f 0.60 |

Bij bestellingen boven f 10.— geven wij 10% korting; boven f 25.— kunnen wij 15% korting toestaan. Bestellingen tot een hooger bedrag nader overéén te komen.