

van alle groepen van afnemers worden gemaakt. Om een voorbeeld te noemen: de grootindustrie maakt geen gebruik van het laagspanningsverdeelnet en 't zou dus niet billijk zijn een deel der vaste kosten hiervan op de grootindustrie over te slaan, wat het geval zou zijn, indien men alle vaste kosten van het bedrijf volgens bovenstaande methode ging verdeelen. Zoo zijn er meer zaken, waarop gelet moet worden, waarvan de behandeling echter buiten het bestek van dit artikel zou vallen. 't Zal een ieder wel duidelijk zijn, dat voor een juiste toepassing der methode een grondige kennis van het betreffende bedrijf noodig is, niet in 't minst ook om de volgende reden. Hierboven is de methode gebaseerd op de belastingskromme der centrale op den dag der hoogste belasting, en wij zien, hoe sterk de prijs per K.W. varieert met het uur, waarop zij wordt afgenomen. Maar dezelfde variaties doen zich ook voor, als men de verschillende maanden van het jaar vergelijkt. Boven is aangehaald dat de lichtverbruikers *f* 78.10, de grotverbruikers *f* 109.— per K. W. betalen, een merkwaardig resultaat, is daar gezegd, maar aan de hand van de belastingskromme goed verklaarbaar. Maar wij krijgen een kwantitatief heel ander resultaat, als wij de methode toepassen zooals 't eigenlijk alleen juist is, n.l. door de belastingskrommen van alle dagen van het jaar achter elkaar te zetten en daarvan uit te gaan. Dat het resultaat dan heel anders zal uitvallen, is duidelijk als men bedenkt, dat 's zomers praktisch geen licht wordt afgenomen in vergelijking met 's winters; een belastingskromme over 365 dagen, waarbij men dus voor de eerste splitsing te doen krijgt met $365 \times 24 = 8760$ z.g. verbruikers, is lichtelijk onhandelbaar. Daarom moet men eenige karakteristieke dagen van het jaar uitkiezen en daarop de methode toepassen, wat heel goed kan, maar 't is duidelijk dat een grondige kennis van het bedrijf noodig is, om die dagen zoodanig te kiezen, dat men resultaten krijgt, waarop gebouwd kan worden. Ik heb mij in het bovenstaande tot één dag bepaald, omdat het er hier alleen om te doen is, de methode te demonstreeren.

Tot slot zullen wij deze methode nog toepassing op het geval van den Heer *Nijst*, n.l. dat er slechts vier verbruikers zijn, van 2500 K.W., met resp. 8000, 3000, 1000 en 500 bedrijfsuren per jaar (zie fig. 7).

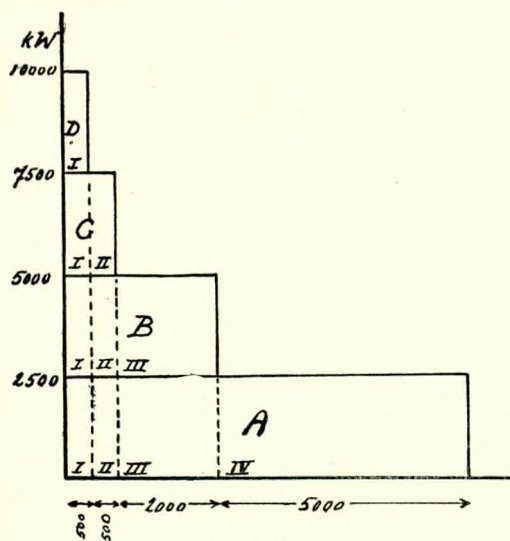


Fig. 7.

Wij denken weer een oogenblik de vier verbruikers A, B, C en D vervangen door de vier I, II, III en IV, die na elkaar resp. verbruiken 10000, 7500, 5000 en 2500 K.W. gedurende resp. 500, 500, 2000 en 5000 uren per jaar.

Van de eerste 2500 K.W., die 8000 uur gebruikt worden,

maakt I gebruik gedurende 500 uur, hij moet dus betalen $\frac{500}{8000} \times 2500 = 156,25$ K.W. Zoo doorgaande krijgt men de volgende verdeling:

	I	II	III	IV
1e 2500 K.W.:	156.25	156.25	625	1562.5
2e 2500 K.W.:	416.67	416.67	1666.66	
3e 2500 K.W.:	1250.—	1250.—		
4e 2500 K.W.:	2500.—			
Totaal:	4322.92	1822.92	2291.66	1562.5

Van deze 4322.92 K.W. moeten A, B, C en D elk $\frac{1}{4}$ betalen, van de 1822.92 K.W. A, B en C elk $\frac{1}{3}$ enz., zoodat wij krijgen

	A	B	C	D
4322.92 K.W.:	1080.73	1080.73	1080.73	1080.73
1822.92 K.W.:	607.64	607.64	607.64	
2291.66 K.W.:	1145.83	1145.83		
1562.50 K.W.:	1562.50			
Totaal:	4396.70	2834.20	1688.37	1080.73

Of afgerond moet A betalen 4400 K.W., B 2830 K.W., C 1690 K.W. en D 1080 K.W. Wanneer wij dus de cijfers van *f* 100.— per K.W. en 3 cent per K.W.U. van den Heer *Nijst* overnemen, moet betaald worden door

A:	4400 K.W. à <i>f</i> 100 = <i>f</i> 440.000.—
	20.000.000 K.W.U. à <i>f</i> 0.03 = „ 600.000.—
	Totaal <i>f</i> 1040.000.—
	of 5,2 cent per K.W.U.
B:	2830 K.W. à <i>f</i> 100 = <i>f</i> 283.000.—
	7500.000 K.W.U. à <i>f</i> 0.03 = „ 225.000.—
	Totaal <i>f</i> 508.000.—
	of 6,77 cent per K.W.U.
C:	1690 K.W. à <i>f</i> 100 = <i>f</i> 169.000.—
	2500.000 K.W.U. à <i>f</i> 0.03 = „ 75.000.—
	Totaal <i>f</i> 244.000.—
	of 9,75 cent per K.W.U.
D:	1080 K.W. à <i>f</i> 100 = <i>f</i> 108.000.—
	1250.000 K.W.U. à <i>f</i> 0.03 = „ 37.500.—
	Totaal <i>f</i> 145.500.—
	of 11,63 cent per K.W.U.

Tegenover deze hier becijferde K.W.U.-prijzen becijfert de Heer *Nijst* prijzen van resp. 4,25 cent, 6,33 cent, 13 cent en 23 cent. Bij de verbruikers met grooten bedrijfsduur komt de Heer *Nijst* dus te laag, bij die met korteren bedrijfstijd te hoog uit, wat te verwachten was, daar hij de verbruikers alleen het maximum laat betalen, zonder rekening ermee te houden, dat de ene verbruiker langer dan de andere over het vermogen wenscht te beschikken.

Ir. H. A. J. JANSSEN

DE FIRMA-VORM VOOR DE UITOEFENING VAN ONS BEROEP

In No. 6 van dit Maandblad komt onder bovenstaanden titel een artikel voor van den Heer *Reder*, waarin deze in den aanvang als zijne verwachting uitspreekt, dat zijn artikel wellicht aanleiding geeft tot het publiceeren van meeningen. Naar aanleiding daarvan wil ik gaarne mijne meening ten beste geven.

De Heer *Reder* komt tot de conclusie, dat bij de ondertekening van een rapport de Firma-handteekening kan worden

gesteld door elk der daartoe bevoegde personen, onverschillig of die persoon de leiding gehad heeft van een werk, ja of neen. De bedoeling is dus, dat *de Firma* het onderzoek geleid heeft en dat *de Firma* ook onderteekent. De bedoeling is dus niet, dat uit de onderteekening de naam blijkt van een der aan het kantoor verbonden medewerkers, wiens naam misschien bij het publiek een goeden klank heeft.

Op deze basis doorredeneerende, zou ik tot de conclusie komen, dat het meest gewenschte zou zijn: eene handteekening, waaruit ook niet het *handschrift* van een der aan de Firma verbonden personen blijkt. Logisch verder redeneerende komt men dan tot de conclusie, dat het beste zou zijn, een stempeltje te doen vervaardigen, dat een soort handteekening van de Firma voorstelt, en dat eenvoudig onder alle rapporten wordt gedrukt.

Heeft men dan een eenigszins ondernemenden jongsten assistent of jongsten bediende, dan zou die ook op eigen handje een onderzoek kunnen instellen, het resultaat tikken op papier van het kantoor en het stempeltje eronder zetten.

De Heer *Reder* acht het streven naar differentiëring, hetwelk blijkt uit het stellen van privé-handtekeningen onder den naam der Firma, in strijd met het wezen der Firma. Naar mijn bescheiden meening heeft de Heer *Reder* hier de vinger gelegd op de zwakke plek in het harnas van de Accountants-firma. Maar naar mijn inzien is hiermede ook eigenlijk het geheele wezen van de Accountants-firma, waarbij de persoon, die die Firma vormen, worden weggedoezeld, veroordeeld.

A. J. RUTGERS

Naschrift

De Heer *Rutgers* overdrijft en maakt daardoor de zaak belachelijk.

Bij elke vereeniging van personen, die naar buiten als een geheel optreedt, moet de tekenings-bevoegdheid geregeld worden. Uiteraard komt die niet toe aan „een ondernemenden jongsten assistent of jongsten bediende”, doch uitsluitend aan menschen, die krachtens hun functie daarvoor aangewezen zijn.

Het door den Heer R. gestelde geval zou zich dan ook, zooals hij trouwens zelf aangeeft, alleen kunnen voordoen, indien men met een stempel werkt en de „ondernemende bedienden” van deze omstandigheid misbruik zouden maken. Het middel daartegen is heel eenvoudig: men werke niet met een stempel.

Principieel zou men intusschen tegen het gebruik van een stempel geen bezwaren behoeven te maken. Indien men, zooals naar mijn inzicht logischerwijze het geval moet zijn, den nadruk legt op de waarborgen voor degelijk werk en de wijze van onderteekenen als iets bijkomstigs beschouwt, komt men tot de slotsom, dat theoretisch ook het onderteekenen met een stempel volstrekt niet zoo zonderling is, als de heer R. blijkbaar meent. Op grond van practische overwegingen (en wellicht ook van juridische) moet men dat echter niet doen.

Dat het handschrift van een der aan de firma verbonden personen niet uit de handteekening zou mogen blijken, indien men het in mijn artikel gestelde beginsel wil doorvoeren, ben ik niet eens. Zoolang al het werk geschiedt onder denzelfden naam, is aan den door mij gestelden eisch van eenheid in de wijze van uiten jegens opdrachtgevers en publiek voldaan.

Ik geloof op grond van het bovenstaande niet, dat het „harnas” der accountants-firma de zwakke plek vertoont, welke de heer R. meent te hebben ontdekt.

H. R. REDER

TAYLOR—FORD

I

TAYLOR

In een zeer lezenswaardig geschrift „Fordismus?”¹⁾ stelt *Friedrich von Gottl-Ottlilienfeld Taylor* en *Ford* tegenover elkander.

Wij willen trachten in het volgende de karakteristiek, die de schrijver van beider systemen geeft, zoo beknopt mogelijk weer te geven.

De leus van *Taylor* is: Hooge loonen — geringe kosten; die van *Ford*: Voortdurende prijsverlaging — krachtige loonsverhooging; beide zijn op het eerste gezicht paradoxaal.

Hoe paradox *Taylor* en *Ford* ook schijnen en hoe hoog ook hun doeleinden, beiden hanteeren zij hetzelfde eenvoudige, nuchtere middel: het technisch vernuft. Met bewustheid toegepast is het „bezonnen techniek”. Haar eerste grondregel luidt: „Handel steeds met de relatief geringste opoffering”. Voor het bedrijf neemt deze regel dezen vorm aan: „Breng steeds voort met de minste kosten per eenheid”. Hoe meer deze worden verlaagd, des te hooger stijgt voor het bedrijf zijn „Ertriebswucht”. De grootte van den Ertrieb (= Umfang des Sacherfolges betriebsmässiger Produktion) staat niet in een noodzakelijken samenhang met den Ertriebswucht. Het spreekt niet vanzelf, dat als de Ertrieb massaal wordt, ook de kosten per eenheid dalen. Daarvoor is steeds het ingrijpen van het technisch vernuft, de bezonnen techniek, nodig. Geschiedt dat niet, dan struikelt als het ware de massale productie over zich zelve. Wèl is het waar, dat met het toenemen van het bedrijf er een steeds grotere gelegenheid ontstaat voor de toepassing van het technisch vernuft.

Terwijl nu de Fordsche methoden haar scheppende kracht openbaren in den opbouw van geheele en geweldige systemen van bedrijven, neemt het Taylorsysteem steeds een enkel (reeds bestaand) bedrijf onder handen, om het voornamelijk in een bepaalde, eenzijdige richting te verbeteren, en wel door veredeling van de beroepstechniek, van den arbeid in het bedrijf.

Het uitgangspunt voor het technisch vernuft ligt voor *Taylor* bij de leiding van het bedrijf. Inderdaad is en blijft dit ook op zich zelf zeer belangrijk. Bij ieder bedrijf komt het er op aan, wat de leiding er uit weet te halen.

Taylor tracht terstond naar het grootste resultaat; daarvoor moeten de in het bedrijf werkenden hun beste krachten geven. Streven naar „Höchstleistung” kan men langs verschillende wegen. Van deze is het Taylorsysteem er slechts één. Dit streven vervulde natuurlijk ook vóór *Taylor* de ziel van iederen echten bedrijfsleider. *Taylor* wijdde zich echter meer dan iemand vóór hem aan dit doel. Bovenal heeft hij daardoor geleerd, het bedrijf kritisch te bezien en zelfbezinning der leiders gepredikt. In dien geest heeft hij als ingenieur de technologie der metaalbewerking op een hoogen trap geheven. Het Taylorsysteem zelf kan men omschrijven als de organisatie van den vorm, in welken de arbeid in het bedrijf met noodzakelijkheid op zijn best wordt verricht.

Als objecten voor het geven van den besten vorm komen steeds slechts de handelingen in aanmerking, die als het ware hun denkbare uitvoering door de machine tot nu toe nog ontkomen zijn, eigenlijke handgrepen: mechanisch doen.

Zoogenaamde „Ueberwachungsarbeit” bij de machine bijv. waarbij reeds kennis en ervaring worden vereischt, laat zich even weinig „tayloren” als ooit eenig vormgevend handelen.

¹⁾ Kieler Vorträge, *Gustav Fischer*, Jena, 1924.

Van zich zelf heeft de getaylorde arbeider niets anders dan den hoogst denkbaren werkvijver te leveren, om het vereischte tempo bij te houden, voor het overige is hem alles onwrikbaar voorgeschreven. Tot de kleinste beweging toe is hij gedruild. Een arbeidsbureau, dat tegelijk hersenen en hart van het Taylorsysteem is, zorgt vooraf voor de zoogenaamde normering van alle handgrepen en hun hulpmiddelen. Daar wordt iedere handeling, in den vorm, waarin zij reeds door den allerbesten werkmans werd verricht, onder de loupe der beroepstechniek genomen. Men legt haar in hare laatste elementen uiteen, om deze dan zoolang ieder afzonderlijk en in hun samenhang te wijzigen („Zeit- und Bewegungsstudien") dat de op deze wijze veredelde arbeidsverrichting („Bestarbeit") nu ook tegelijkertijd een minimalen tijd vereischt („Bestzeit"). Hiermede heeft men alle onnoodige beweging uitgebannen, om een onafgebroken rij van volstrekt noodige handelingen te verkrijgen, waardoor natuurlijk de prestatie van den arbeider belangrijk stijgt.

Dit alles wordt om te beginnen eerst geprobeerd met een uitgekozen arbeider.

Daarna treden de „Funktionsmeister" op als organen van den buitendienst van het arbeidsbureau. Zij drillen in het bedrijf de met zorg daarvoor uitgekozen arbeiders naar het model van dien eerst genormeerde en snoeren hen al meer in een dicht net van hulp en controle in, om hen voortdurend zoo dicht mogelijk bij het ideaal te houden. Verder doet een of ander loonsysteem, indien het slechts voldoende spoorslag biedt, het overige, om den arbeider zich gewillig genoegzaam te doen inspannen.

Voorwerker, groepmeester, is er niet. Ieder arbeider hangt als 't ware door middel van een soort levende transmotoren „Funktionsmeister", — van wie de eene slechts drilt, de tweede op de snelheid toeziet, de derde voor de verzorging met werktuigen en het instellen der machines zorgt, — aan het arbeidsbureau. Dit is de centrale bedrijfskracht en daaromheen draaien die menselijke raderen met de nauwkeurigheid van een machine.

De schrijver, die het streven naar de hoogste nuttigheid in het algemeen Taylorismus noemt, geeft aan het zoo juist beschrevene „Taylorsysteem", d.i. den bijzonderen weg, dien *Taylor* kiest, om tot dit hoogste resultaat te komen den naam: „Taylorei" en hij bedoelt dit „in einem unverhohlenen ablehnden Sinne". Daarbij legt hij den maatstaf aan van den geest, waaruit het systeem is geboren, dien van het technisch vernuft, dat hier omslaat in het tegendeel van het vernuftige (in den zin van het redelijke) „Diese Taylorei ist Filigranarbeit am Betrieb, achtenswert in ihrer eigenen Technik, aber verklügelt; „und den Betrieb verkünstelt sie wirklich zum Seelenlosen „eines Uhrwerkes". De persoonlijkheid van den arbeider wordt doodgedrukt. In beginsel wordt ook in de leiding in de plaats van den persoon de organisatie gesteld, en zoo loopt alles tezamen op een „Orgie der Organisation" uit.

Een goede vijf jaren gaan in hinderlijke en kostbare hervorming voorbij, vóórdat het dwangbuis van het Taylorsysteem goed zit. Wat wordt tenslotte bereikt? In een der voorbeelden die *Taylor* geeft, wordt berekend, dat ongeveer één arbeider voortbrengt, wat vroeger vier tot stand brachten. Schijnbaar stijgt dus het arbeidsresultaat per hoofd op het viervoudige. Daartegenover staan nu allereerst de zeer belangrijke kosten der hervorming en de uitgaven in het belang van de vlugst mogelijke verrichting der handelingen. Bovenal echter stijgen die loonen, welke men geheel ten onrechte onproductief noemt. De kosten van den zoogenaamden „staf", de touwtjestrekkers der arbeiderspoppen, bedragen alleen reeds twee derde van de uitgespaarde loonen. Blijft nog één deel, waarmee het loon van den Taylorarbeider zou kunnen worden verdubbeld. De Taylorschool verdedigt echter een deeling in drieën tusschen ar-

beider, ondernemer en publiek. In ieder geval staat zij den arbeiders slechts het eerste derde deel, dus in doorsnee een meer aan loon van 33 % toe. In de praktijk is dit dan eens meer, dan eens minder, en stijgt zelfs tot 80 %, al naar de mate, waarin de arbeider, door kracht, geschiktheid of door beide tezamen, het meer aan product, dat het systeem van hem verwacht, werkelijk levert.

Ten opzichte van de voordeelen, die het systeem voor het publiek (die Allgemeinheit) moet afwerpen, is de schrijver van meening, dat zij nooit zullen komen. Alleen de concurrentie kan den ondernemer er toe nopen om het aandeel, dat in het systeem tot prijsverlaging is bestemd, daartoe te doen dienen. Dit veronderstelt echter, ten opzichte van ieder bijzonder bedrijf, een algemeene toepassing van het systeem. Daartoe zal het nooit ook maar bij benadering komen. Slechts hij, die het eerst komt, maalt, bij de „Taylorei".

Met het oog op de bezwaren van haar invoering is zij slechts loonend bij een scherpe keuze van arbeiders eerste klasse, t.w. zulke, die vatbaar zijn voor de buitengewone vermeerdering hunner productiviteit. Het bedrijf, dat eindelijk gelukkiglijk naar het Taylorsysteem is ingericht heeft een monopolie verkregen van een voorsprong, die niet meer is in te halen. De ondernemer, in plaats van den prijs van zijn product overeenkomstig te verlagen, ontvangt een monopolierente, de Taylorrente.

Men heeft, zegt de schrijver, het Taylorbedrijf het paradijs van den ongecofenden arbeider genoemd; daarachter speelt zich echter de tragedie van den vakarbeider af. Deze mist in den regel de mentaliteit, om tot de nieuwe loonaristocratie te behoren. In de rol van rad te zijn voegt zich slechts gewillig de man, die het zeer ver gebracht heeft in het opgeven van zijn persoonlijkheid als arbeider. *Taylor* zelf heeft deze gesteldheid eenmaal met het woord „koeli" gekarakteriseerd. Ook bij den staf verdringt organisatie de persoonlijkheid. Terwijl de arbeider haar geheel verliest, ontvangt het staflid haar terug, voorzien van de vouwen van het strijkijzer en het merk van den organisatorischen persdruk. Onder deze droevige voorwaarden kan men zich dan overigens wel voorstellen, dat de Taylorei in het bedrijfsverband heel wat bereikt. Het doet echter bij dien stand van zaken vreemd aan, van de zijde der Taylorschool te hooren spreken van de „hartelijke verstandhouding tusschen leiding en arbeiders" en de ontheffing van alle verantwoordelijkheid, dank zij de zorg, die de leiding voor alles draagt. Het „hartelijke", dat zijn de zielige slingeren der draden, waaraan het arbeidsbureau zijn poppen laat spartelen, „ontheffing van verantwoordelijkheid" noemt men het, dat uit een levenden arbeider een aanvulling van natuurlijke energie op een bepaalde plaats in het bedrijf wordt.

In ieder geval is er geen reden, merkt de schrijver niet zonder sarkasme op, — de mentaliteit voor het Taylorsysteem vereischt eenmaal voor hoog tot laag aangenomen —, om *Taylor* te wanstouwen, als hij er zich op beroemt, dat zijn bedrijven van stakingen nagenoeg verschoond blijven. De haarfijne toemeting van het meer aan loon belet wel is waar niet, dat het grondloon voortdurend een twistappel is. Doch anderzijds heerscht in het Taylorbedrijf het principe der onpersoonlijke leiding — ieder bevel gaat schuil in de onschuld der rondgaande formuliertjes — en dit maakt, dat de staking uit verzet tegen onbehoorlijke behandeling, vervalt. Dit echter niet alleen. De Taylorei isoleert den arbeider, zij heeft hem van den aanvang af individueel „herumgekiegt" en geheel individueel hangt hij, tot radertje gemaakt, aan het drijf wiel van het arbeidsbureau „in hartelijke overeenstemming". Zoo wordt de „sozialfriedliche" stemming in het Taylorbedrijf geheel begrijpelijk. Zij is bereikt, doch het bereikte is niet schoon. Van een bezieling

van het bedrijf tot ware gemeenschap is het meer een volledige parodie dan een gezond begin. Evenals het berekende gevolg blijft ook het sociale in het bedrijf steken. Zoo hier als daar heeft het publiek het toezien. De synthese tusschen „Wirtschaft” en „Technische Vernunft” is hier mislukt.

II FORD

In felle tegenstelling tot den Taylorsche „Geist der Organisation” heerscht bij *Ford* een levenden „Geist der Persönlichkeit”. Deze doorwaait het geheele reusachtige bedrijf en omvangt zelfs den laagsten arbeider. Bij *Ford* zijn geen „Resorts” geen betitelde en vaste „Posten”. Men heeft slechts te bewijzen, dat men, in onverschillig welke richting, iets kan doen tot verdere volmaking en men schept zich daarmede zelf zijn post, wordt hooger betaald. „Ressort”-verantwoordelijkheid bestaat er niet, en aan niemand, ook niet den geringsten handlanger, wordt de zuiver menschelijke verantwoording ontnomen voor hetgeen hij doet of laat.

Geenerlei coördinatie van draden, geen spoor van den valen schrik van een arbeidsbureau. Slechts een aanstellingsbureau dient als burgerlijken stand der bedrijven, dat is alles. Slechts de opperste leiding heeft een staf, een uitvoerenden generaalstaf, voor de allergrootste vragen; daar handhaaft slechts hij zich, die nog niet tot deskundige is versteend, hetgeen bij *Ford* beteekent: in den waan verkeerens, dat men voor alles de beste oplossing reeds heeft gevonden. Iets dat meer indruischt tegen den geest van het werk van *Ford* is ook niet denkbaar. Niets is en nooit kan iets rijp en af zijn voor *Henry Ford*. Hij is dynamiek in de macht. Het geheele bedrijf wordt tot aan zijn uiterste grenzen door zijn kracht gedragen.

De groepleider aan het front van den arbeid neemt nauwgezet het aandeel per hoofd waar, dat zijn groep dagelijks in het product bijdraagt. Daalt het, dan is er iets niet in orde in de logica der industriele feiten. Terstond onderzoekt hij zelf naar de oorzaak en neemt haar weg. Doch niet slechts tot voortdurende controle, ook tot onafgebroken verbetering is ieder arbeider gehouden. Ieder voorwerker mag, met stophorloge in de hand verbeteringen bedenken, voorstellen, probeeren en uitvoeren. De belasting aan „hersenen”, beeld voor *Ford* van het technisch vernuft, is een ieder, tot den geringsten handlanger, aan zijne bedrijven schuldig. *Ford* beroemt er zich met recht op, dat zijn bedrijven geworden zijn, wat zij zijn, door de medewerking van *allen*. Inderdaad wordt ieder daar van dien levenwekkenden geest, dien geest der persoonlijkheid, vervuld. Dat sluit niet uit, dat de hooge productiviteit der arbeiders mede aan de ondersteuning is te danken, die de inrichting hun verleent. Ook bij *Ford* werden eens alle 7885 afzonderlijke handelingen met het stophorloge nauwkeurig gemeten, doch het ging toen slechts om loontechniek, om vast te stellen, hoeveel de arbeider moest leveren, om het grondloon van zijn klasse op te brengen. Dit loon, dat zelf reeds belangrijk de elders gebruikelijke loonen te boven gaat, levert dan den grondslag voor een zeer eigenaardige deelneming in de winst als meer aan loon. Deze meting had echter plaats aan den loopenden arbeid in het bedrijf, niet aan een idealen arbeider en zij had niets met een „normeering”, met het vastleggen van handgrepen, te doen.

Daarbij wordt de arbeider door het rythme van het bedrijf gedragen: de stroom van den bedrijfsgang neemt den arbeider letterlijk handelend mede en daarbij wordt op grootsche wijze de arbeid van alle verkwisting van weg en kracht gezuiverd. Zoo wordt bijv. in de geheele inrichting op zinnige wijze daarvoor gezorgd, dat geen arbeider zich behoeft te bukken en niemand meer dan één schrede heeft te doen, de meesten ook dit niet. Deze regeling spaart overigens tegelijkertijd op geweldige

wijze ruimte, ten slotte ook gebouwen. De tienduizenden arbeiders zijn zoo, op een in hooge mate doordachte wijze, in het geheele proces ingevoegd.

De schrijver wijst er op, dat daarbij op geen wijze wordt gedruild. De zeer groote meerderheid der arbeiders wordt korten tijd, meestal slechts enkele dagen, geoefend, klaarblijkelijk slechts volgens de in het bedrijf zelf toevallig veredelde „Faustregeln”, die door *Taylor* zoo zeer worden verfoeid. Dit kan geen andere beteekenis hebben, dan den arbeider het voorloopig beste voorbeeld in te scherpen van de wijze, waarop het probleem van hetgeen hij doen moet, kan worden opgelost. De 8000 handelingen zijn even zoovele problemen, den arbeiders ter oplossing toevertrouwd. Wel is waar is de opgave, dikwijls een enkele handgreep, onuitsprekelijk klein.

Munsterberg heeft echter gelijk, dat ook in het kleinste voor den aanhoudenden opmerker de veelvuldigheid onbeperkt is, er allerlei variaties mogelijk zijn en daarmede de mogelijkheid van verbetering altijd open blijft. Deze speelruimte is het, die den arbeider zijn persoonlijkheid redt. Hij is hier, in het huis van zijn taak, niet lijfeigene van een handeling, doorgangspunt tusschen arbeidsbureau en product. Hij kan wat hij wil, niet echter moet hij willen wat hij kan. Bij *Ford* arbeidt men, bij *Taylor* wordt men gearbeid. Ook bij *Ford* vindt overigens keuze plaats, doch ook dit geschiedt op grootsche wijze, op den grondslag van een indeeling der handelingen en ook der wegen, die het werk gaat, met het resultaat, dat verminkten van allerlei aard, kreupelen en blinden het volle loon verdienen. Zooveel is zeker, binnen de enge grenzen, die het groote bedrijf nu eenmaal stelt, kan de arbeider bij *Ford* als scheppende persoonlijkheid leven. Bovendien kan hij dit, ten opzichte van de verandering zijner werkzaamheden, welke hem toe wordt gestaan. Verder heeft iedere categorie van arbeid drie loonklassen, door welke heen de bekwame arbeider vooruit komt. Daarmede betreedt hij eigenlijk nog slechts den springplank tot verdere promotie, waartoe de mogelijkheden in beginsel onbeperkt zijn. Niets verhindert hem, dan het zelfonderzoek, of hij de hoogere verantwoordelijkheid even goed zal kunnen dragen als hij die der vorige positie heeft gedaan.

Door deze vuurproef zijn allen gegaan, die de hoogere plaatsen bekleeden. Een ieder moet van meet af beginnen; voor de *Ford Motor Company* maakt het geen onderscheid of men van *Harvard* of van *Sing-Sing* komt. Wat aan de leiding moeilijkheden veroorzaakt is niet het ongeduldig opdringen naar hoogere plaatsen, doch veel meer het blijven steken in de middelmatige en zelfs lagere betrekkingen: het schijnt, dat de eierzucht het bij de meeste menschen aflegt tegenover het gewicht der hoogere verantwoordelijkheid.

In ieder geval trekken de *Ford* werken uit dit reusachtig keuze-apparaat (een keuze niet naar „tests”, doch naar „facts”) een groote winst aan innerlijke kracht. Het bewustzijn, dat voor ieder de mogelijkheid van opklimming open staat, maakt op zijn beurt, dat men werkelijk straffe tucht kan verdragen. Daar, waar zulk een geweldig groote, haarfijn geregelde machinerie met de hoogste persoonlijke inspanning in een gewerkt is, zou iedere willekeur groot onheil stichten; gelijk het steentje tusschen de raderen.

Ford en *Taylor* worden niet gescheiden door afstand, doch door een zuiver geestelijke tegenstelling. Datgene, wat *Taylor* bereikt door zijn uitgepeuterd „management”, gelukt *Ford* ook, maar door een geheel andere, meeslepende bedrijfsuitoefening. Doch terwijl dit voor *Taylor* alles is en nog zeer veel weder verloren gaat door het toezicht, is het voor *Ford* slechts een deel van zijn succes, indien zijn arbeiders hem niets schuldig blijven aan eerlijken arbeid. *Ford* speelt niet slechts den horlogemaker, die den gang van het bedrijf „repasseert”, doch

den geweldigen smid, die dit in de hitte der stormachtige bewegingen des tijds steeds omsmeedt naar de steeds veranderde behoeften.

C. V.

WAARDEERING VAN GEBRUIKSGOEDEREN

De waardeering van gebruiksgoederen wordt beheerscht door de vraag: moet de balans het vermogen van een onderneming aanwijzen of de winst, sinds de vorige balans behaald?

In het algemeen wordt in vakkringen de meening gehuldigd, dat de balans de winst, in de afgelopen periode behaald, moet aanwijzen, de gebruiksgoederen voor kostprijs, verminderd met afschrijving, moeten worden opgenomen.

Zoo zegt *Spicer and Pegler*: (blz. 133)

„Such assets should be shown in the Balance Sheet at cost price, less any depreciation that may have taken place. The net figure will represent the present value of the assets to the business as a going concern. It is not necessary to take into account the marketvalue of Fixed Assets, which may be subject to considerable fluctuation. In the event of a forced realisation, heavy losses would probably ensue, but it would not be reasonable to anticipate such losses before arriving at the current profits of the business.”

Dicksee, Auditing blz. 188.

„On the other hand, Fluctuation is something altogether apart from trading profit and loss, being merely an accidental variation in the value of certain property owned but not tradet in: to carry the amount of such variations to Profit and Loss Account would be disturb and obscure the results of actual trading and to render comparison difficult, if not impossible. Moreover as has already been stated, the Profit and Loss Account should be so framed as to show a balance with actually exists and is properly available for dividend.”

Prof. *J. G. Ch. Volmer*, Winstrekening en Vermogensbalans, blz. 46

„Met betrekking tot deze groep (vaste bezittingen) van activa is men eenstemmig van meening, dat men bij de waardebepaling moet uitgaan van den kostenden prijs.

Bij gebouwen en in het algemeen bij zaken, waarvan de waarde door het gebruik of door het verloop van tijd achteruit gaat, moet met die waardevermindering rekening gehouden worden. Men noemt dit afschrijven.”

v. Arkel, pag. 60

„Bij het bepalen van het stamvermogen zal men rekening moeten houden met de diensten, die het stamvermogen aan het bedrijf bewijst. Er moet naar gestreefd worden, dat ten laste van elke periode wordt gebracht een bedrag, dat aan die diensten evenredig is.”

G. P. J. Hogeweg, Accountantsdag 1912.

„Met waardeschommeling van terreinen enz. mag geen rekening worden gehouden.”

Ook de Duitse wetgever gaat bij het geven van regelen voor de waardeering van gebruiksgoederen van de aanschaffingswaarde uit.

H. G. B. § 261 al. 3

„Anlagen und sonstige Gegenstände, die nicht zur Weiterveräußerung, viel mehr dauernd zum Geschäftsbetriebe der

Gesellschaft bestimmt sind, dürfen *ohne Rücksicht auf einen geringeren Wert*, zu dem Anschaffungs- oder Herstellungspreis angesetzt werden, sofern ein der Abnutzung gleichkommender Betrag in Abzug gebracht oder ein ihr entsprechender Erneuerungsfonds in Ansatz gebracht wird.”

Eigenaardig doet het daarom aan, dat het Reglement van Arbeid v/h Ned. Inst. v. Accountants een andere meening huldigt. In art. 7, waarin het balansonderzoek wordt omschreven, komt o.m. het volgende voor:

„Indien een lid, op grond van het vorenomschreven, van oordeel is, dat de balans een juist beeld geeft van den toestand van het *vermogen*, waarop die balans betrekking heeft, ondertekent hij de balans, al of niet onder toevoeging eener toelichtende verklaring.

Een dusdanige goedkeuring der balans strekt zich ten opzichte van het bestaan der koopmansgoederen en gebruiksbezittingen, zoomede ten opzichte van de waardeering dier goederen en de afschrijvingen op die bezittingen, niet verder uit, dan van den niet-terzake-kundige verlangd kan worden.”

Het Reglement van Arbeid stelt zich dus op hetzelfde standpunt als „the man in the street”: de balans moet het *vermogen* van de onderneming aangeven.

Voorheen was hiertegen minder bezwaar. Weliswaar was ook toen nimmer de „waarde” (inkoop-, verkoopprijs, liquidatiewaarde?) van een gebruiksgoed gelijk aan de aanschaffingswaarde, verminderd met afschrijvingen, doch het verschil was in 't algemeen nimmer groot. Waarschijnlijk is aan deze omstandigheid de redactie van art. 7 van het Reglement van Arbeid te wijten.

Thans echter is het gansch anders gesteld. En door het stijgen van de waarde van den gulden vanaf 1920, en door de heerschende laagconjunctuur, waardoor het zelfs mogelijk is gebruiksgoederen te koopen beneden den huidige kostprijs, bezitten bedrijven, welke in den zoogenaamden duren tijd zijn gesticht of uitgebreid, nu machines en gebouwen, waarvoor twee-, driemaal zoo veel is uitgegeven als de aanschaffingsprijs op dit oogenblik zou bedragen.

Kan nu een accountant een balans onderteekenen, waarin gebruiksgoederen, in den duren tijd gekocht, voor de aanschaffingswaarde, verminderd met normale afschrijvingen, voorkomen?

Volgens het Reglement van Arbeid niet, volgens de vakpers echter wel. De vermenging van vermogensvermeerderingen of -verminderingen met inkomen kan niet worden toegestaan, wil men een juist beeld krijgen van de earning-power der onderneming.

Waar, zooals ik hierboven reeds opmerkte, thans zulke groote verschillen voorkomen, lijkt het mij van het grootste belang, dat spoedig het Reglement van Arbeid van het Nederl. Inst. v. Acc. op dit punt worde herzien.

STARKE

(Wij meenen, dat de gachte inzender ten onrechte aanneemt, dat het door hem aangehaalde artikel van het Reglement van Arbeid van het N.I.v.A. een aanwijzing geeft omtrent de wijze, waarop het vermogen van de onderneming moet worden berekend. Ook, indien echter zulks wel het geval zou zijn en er inderdaad een tegenstelling zou bestaan tusschen de in dit Reglement gehuldigde opvatting en die van de geciteerde schrijvers, zou hieruit o.i. nog niet volgen, dat het Reglement wijziging behoeft. Het is immers niet onmogelijk, dat bij nadere beschouwing de opvatting dier schrijvers onjuist zou blijken. Anderzijds gelooven wij, dat niet vaststaat, dat de door den heer S. uit de de gedane aanhalingen getrokken conclusie door alle auteurs