

REPERTORIUM VAN TIJDSCHRIFTLITERATUUR OP HET GEBIED VAN ACCOUNTANCY EN BEDRIJFSHUISHOUDKUNDE

*Versijnt maandelijks, behalve in augustus.
Samengesteld door de Stichting voor Econo-
misch Onderzoek der Universiteit van Am-
sterdam.*

A. ACCOUNTANCY

II. HET ACCOUNTANTSBEROEP

Wettelijke regeling accountantswezen

Berg, M. — De auteur geeft in dit artikel zijn kijk op het ontwerp „Wet op de Registeraccountants”, uitgaande van de beide volgende gedachten: Allereerst vraagt de schrijver zich af of kan worden gesteld, dat een accountant met jarenlange praktijkervaring maar een andere opleiding dan de N.I.V.A.- of V.A.G.A.-accountant minder in staat is de controlerende functie naar behoren te vervullen dan het N.I.V.A.- of V.A.G.A.-lid met een opleiding, die jaren geleden plaatsvond. Vervolgens wordt de vraag geopperd of kan worden verwacht, dat de N.I.V.A.- of V.A.G.A.-accountants, door het wetsontwerp in staat gesteld de functie van Registeraccountant te bekleden, alle problemen zelf kunnen verwerken? Een verhoudingsgewijs zeer kleine groep Registeraccountants, zal een zeer grote verantwoordelijkheid moeten dragen!

Op de voorgestelde wijze wordt het probleem van de wettelijke regeling z.i. noch uit praktisch noch uit economisch of moreel gezichtspunt opgelost; men kan niet volstaan met alleen de controlerende taak van de accountant te regelen. Het komt de schrijver voor, dat een wettelijke regeling, wil zij vruchtbaar zijn, moet volstaan met te bepalen, dat slechts hij zich accountant mag noemen, die aangesloten is bij een met name te noemen accountantsvereniging, mits deze organisaties hun leden onderwerpen aan voorwaarden met betrekking tot vakkennis en moraliteit. Immers, op deze wijze wordt de keuze van het bedrijfsleven op generlei wijze beïnvloed.

A II - 4 *Maandblad voor Bedrijfsadministratie en -organisatie, augustus 1960*
E 635.451 : E 741.23

Samenwerking in het accountantsberoep

De Bruyne, A. L. — De bepalingen van de ordonnantie van 1945 betreffende de instelling van de Ordre des Experts Comptables et des Comptables Agréés zijn nog steeds normatief voor het beroep van expert comptable in Frankrijk. Aan het beroepsrecht ligt de gedachte van de vrije beroepsuitoefening en die van de onafhankelijkheid der beroepsgenoten ten grondslag. De wetgever verlangt voorts de persoonlijke beroepsuitoefening. Volgens de bepalingen van de ordonnantie zijn voor samenwerking van experts comptables drie vormen van vennootschap toegestaan. Deze vennootschappen zijn volgens het Franse recht rechtspersonen. Het beroepsrecht bevat verschillende beperkende bepalingen welke erop zijn gericht het persoonlijk karakter van de beroepsuitoefening binnen de rechtspersoon te handhaven. De expert comptable mag niet in dienstverband werkzaam zijn.

De statuten van het in 1950 opgerichte Nationaal College der Accountants van België bevat enige bepalingen omtrent samenwerking en verantwoordelijkheid van de leden die hun beroep zelfstandig uitoefenen. Na verkregen goedkeuring van het bestuur van het College kunnen zij een maatschap aangaan. De samenwerking mag geenszins de vormen van een handelsvennootschap aannemen. De vennoten zijn hoofdelijk aansprakelijk jegens derden wegens de beroepsbedrijvigheid van een ieder onder hen. Volgens het Belgische vennootschapsrecht is de controle bij ondernemingen met ter beurse genoteerde aandelen voorbehouden aan bedrijfsrevisoren. Het beroep van bedrijfsrevisor werd in 1953 bij de wet geregeld. Met toestemming van het bestuur van het Instituut der Bedrijfsrevisoren mogen bedrijfsrevisoren zich verenigen voor de gemeenschappelijke uitoefening van hun beroep. Samenwerking mag niet geschieden in de vorm van een vennootschap met rechtspersoonlijkheid. De aansprakelijkheid is niet hoofdelijk doch blijft steeds volkomen en uitsluitend persoonlijk.

A II - 4 *Tijdschrift voor Vennootschappen, Verenigingen en Stichtingen, juli/augustus 1960*
E 635.451 : E 741.23

III. LEER VAN DE INRICHTING

Controlled plant information

Christian, Roger W. — De stroom van informatieve gegevens neemt in de bedrijven met de dag toe. Nieuwe produkten, veranderende markten, nieuwe machines, het streven naar kostenverlaging, toenemende overheidsbemoeienis vragen alle om informatie. De informatie kent drie stadia: het verzamelen van de gegevens, de verwerking en de distributie van de informatie. Het is de verwerking, die zich het beste voor mechanisering en automatisering leent.

Het proces der informatie kan worden vereenvoudigd door tegelijk met het basisdocument een ponsband te vervaardigen, welke strook op tal van manieren kan worden verwerkt. De informatie op de ponsband kan ook op magnetische banden of op ponskaarten worden overgenomen. De laatste zijn sneller te verwerken dan ponsstroken.

Vervolgens zet de schrijver de rol van de computer bij de verwerking van de gegevens uiteen. Hij beklemtoont daarbij de kostennadelen verbonden aan het onvoldoende benutten van de vele mogelijkheden, die de elektronische rekenmachine biedt.

Een diepgaande analyse van de bestaande organisatie en de doeleinden, waarvoor men de informatie wenst, moet steeds plaatsvinden alvorens men tot reorganisatie kan overgaan.

A III - 3
E 738.4

Factory, augustus 1960

B. BEDRIJFSHUISHOUDKUNDE

a. ALGEMENE BEDRIJFSHUISHOUDKUNDE

III. WAARNEMINGSMIDDELEN

Het „Financial Statement”

Prange, Dr. A. J. A. — In de grote meerderheid van de Amerikaanse jaarverslagen is een financial statement opgenomen. Hierin wordt uiteengezet welke nieuwe bronnen van vermogen in de afgelopen periode werden aangeboord en hoe de daaruit voortvloeiende koopkracht werd besteed. De schrijver geeft een indeling van de balans welke dienst kan doen bij de opstelling van het financial statement.

Veelal wordt in de Amerikaanse jaarverslagen aan de ontwikkeling van het working capital, dit is het vlottend kapitaal verminderd met het kort vreemd vermogen, een apart staatje gewijd waaruit de directe verantwoording van de leiding ten aanzien van de liquiditeit blijkt. Indien echter de toe- of afnemings van de kasmiddelen wordt benaderd vanuit de winst moeten de kasmiddelen gescheiden worden gehouden van de overige rekeningen van het working capital.

„In het circus van de ratio's is de laatste tijd een nieuw diertje verschenen: de kasvlo. De zgn. cashflow is de winst per aandeel na belastingen doch voor afschrijvingen. Maar bestaat de geldstroom aan de ontvangstenkant werkelijk in hoofdzaak uit winst plus afschrijvingen minus belastingen? Wie een financial statement heeft zegt: natuurlijk niet, tenzij men de nodige veronderstellingen erbij maakt. En die verwijderen ons zo van de werkelijkheid, dat men het verhoudingscijfer price/cashflow ratio net zo au serieux neemt als alle andere ratio's”.

Ba III - 3
E 771

Maandblad voor Bedrijfsadministratie en -organisatie, juli 1960

V. LEER VAN DE FINANCIERING

Der langfristige Schuldscheinkredit an die Privatwirtschaft

Rittershausen, Prof. Dr. H. — Langlopend krediet op schuldbekentenis is pas in de laatste 10 jaren in Duitsland voor de industrie-financiering van betekenis geworden. Het bijzondere van deze methode van vermogensaanrekening ligt in de omstandigheid dat het zonder het intermediair van beurs of bankapparaat plaatsvindt en derhalve direct en individueel, d.w.z. niet anoniem, is. Als vermogensverschaffers komen, indien aan bepaalde voorwaarden is voldaan, vooral levens- en in mindere mate schadeverzekeringmaatschappijen in aanmerking.

De techniek van deze methode van vermogensbeslag is tamelijk ingewikkeld en vereist o.m. een, soms geheel op dit gebied gespecialiseerde, bemiddelaar. De voordelen van deze financieringsvorm voor de vermogensverkrijger bestaan enerzijds uit de mogelijkheid voor ondernemingen welke geen openbare emissie kunnen plaatsen, zich op deze wijze middelen te verschaffen, anderzijds uit een veelal aanzienlijke kostenbesparing in vergelijking tot de obligatielening; de vermogensverstrekker geeft het als voordeel een

hoger rendement dan bij belegging in obligaties, bij gelijke zekerheid doch mindere mate van liquiditeit.

Het artikel besluit met een korte analyse van de veranderingen in de spaargewoonten welke zich de laatste vijftig jaren hebben voltrokken en welke er de oorzaak van vormen dat ook bij een toekomstige veranderde constellatie op de effektenmarkt het financieren op lange termijn met behulp van de schuldbekentenis doorgang zal blijven vinden.

Ba V - 3a
E 325.22

Maandschrift Economie, augustus 1960

Efficiency door Automatisering

Cremers, drs. P. H. M. — Automatisering zal in het algemeen gefinancierd moeten worden uit ingehouden winst. De overheid heeft hier als taak zorg te dragen voor een fiscaal klimaat waarbinnen zich het automatiseringsproces onbelemmerd kan ontwikkelen. Daar het bij automatisering gaat om een algemene verhoging van de efficiency, welke de industrie ook betere kansen voor de export kan geven en de welvaart van het gehele volk kan beïnvloeden ziet de schrijver voor de overheid hier ook een directe taak. De overheid dient bedrijven welke niet over de voor een noodzakelijke automatisering vereiste middelen kunnen beschikken financieel tegemoet te komen. Dit zou bijvoorbeeld kunnen door het stichten van een Automatiserings-Fonds dat tot een bepaalde limiet op gemakkelijke voorwaarden tegen een lage rente en op lange termijn krediet kan verschaffen. De vraag wordt voorts gesteld of de economische voordelen van automatisering niet een financiële bijdrage van de overheid tot een centrum of stichting wettingen welke kosteloos of tegen een kleine vergoeding experimenten kan laten verrichten en scholingsmogelijkheden biedt.

In dit verband wordt genoemd de Stichting Studiecentrum voor Administratieve Automatisering. Nader wordt ingegaan op doel, organisatie en werkzaamheden van dit studiecentrum.

Tot slot wordt nog vermeld dat, op initiatief van de verbonden van werkgevers, oprichting is te verwachten van een Centrum voor Elektronische Administratie ten dienste van het Nederlandse Bedrijfsleven.

Ba V - 5d
E 323.11

Maandblad voor Bedrijfsadministratie en -organisatie, juli 1960

VI. LEER VAN DE ORGANISATIE

Choosing between Branch or Subsidiary

Kerr Gibson, J. — Beslissingen over de vorm waarin een deel der bedrijvigheid zal worden uitgeoefend, i.c. bedrijfsafdeling of dochtermaatschappij, dienen te worden genomen op grond van een groot aantal factoren. De auteur wijst erop dat in de praktijk de keuze vaak wordt beïnvloed door een bepaalde gebeurtenis of door een enkel opvallend voordeel van de ene bedrijfsvorm boven de andere.

Het is echter noodzakelijk alle voor- en nadelen van beide vormen afzonderlijk na te gaan, waarbij bijzondere aandacht dient te worden gegeven aan hun fiscale consequenties. In het geval van een nieuwe tak van bedrijvigheid, waar het risico van verlies in de eerste jaren relatief hoog is, kan het gewenst zijn de werkzaamheden, om fiscale redenen, te behandelen als afdeling van de moedermaatschappij zodat het verlies van een afdeling wordt verrekend met het in dat jaar verworven inkomen van de gehele onderneming. Zo kan het ook gewenst zijn dat buitenlandse maatschappijen gedurende de eerste tijd van hun optreden in Canada voor hun verkooporganisatie aldaar de afdelingsvorm kiezen. Voorts kan deze vorm ook andere fiscale voordelen opleveren, met name in die gevallen waarbij de buitenlandse maatschappijen aan een lagere belastingheffing onderworpen zijn dan resulteert uit het gecombineerde effect van de Canadese vennootschaps- en dividendbelasting. Op deze en enkele andere fiscale gevolgen wordt door de auteur nader ingegaan.

Ba VI - 14
E 633.1

The Canadian Chartered Accountant, juli 1960

De functie en honorering van commissarissen

Prof. Mr. W. C. L. van der Grinten bespreekt in het augustusnummer van de Naamloze Vennootschap de remuneratie van de commissaris tegen de achtergrond van zijn rechtsverhouding tot de naamloze vennootschap. Commissarissen moeten in het bijzonder in een open N.V. hun functie zien als een functie van publiek vertrouwen. Een gegarandeerde rechtspositie past niet bij de vertrouwensfunctie van de commissaris; de naamloze vennootschap dient vrij te zijn de honorering vast te stellen en de aandeel-

houdersvergadering dient hem te allen tijde te kunnen ontslaan. In de praktijk worden in hoofdzaak drie systemen van honorering, al dan niet gecombineerd, toegepast: welk de voorkeur heeft dient in concreto te worden beslist. Het artikel besluit met enkele opmerkingen over de hoogte van de honorering.

J. M. Vecht wijdt in het augustusnummer van het Maandblad voor Bedrijfsadministratie en -organisatie eveneens aandacht aan een aantal aspecten van de commissaris-functie. Naast de algemene functies als toezichhouden, adviezen geven en fungeren als hof van appèl, noemt hij de functie van representatie en die met het doel de vennoot-schap relaties te verschaffen. Vervolgens wordt de verhouding tot directie, aandeel-houders en accountant besproken.

Het artikel wordt besloten met een beschouwing over beloning en cumulatie van com-missariaten.

Ba VI - 16 *Naamlooze Vennootschap, augustus 1960. Maandblad voor Bedrijfsadministratie en -organisatie, augustus 1960*

E 642.412

Organisatie en voorbereiding van beleidsbeslissingen en de controle daarop

W o e s t i j n e, D r W. J. v. d. — Een beslissing is een synthetisch oordeel en niet de som van de elementen welke eraan ten grondslag liggen. Terwijl men in de kleine onder-nemingen globaal gesproken zonder bijzondere voorbereiding tot beleidsbeslissingen komt, is het in de grote een georganiseerd proces geworden. Hierbij kunnen vijf fasen worden onderscheiden, waarbij in de laatste tot de beslissing moet worden gekomen door het maken van een keuze uit gelijkwaardige alternatieven waarvan elk evenwel andere aspecten bezit, waardoor de resultaten verschillend kunnen zijn. De keuze impli-ceert een subjectief afwegen en het aanvaarden van „uncertainty”. De vijf fasen stellen verschillende eisen aan capaciteiten en eigenschappen van hen die aan het beslissings-proces medewerken: ook om deze reden en dus niet alleen ter vermijding van over-belasting, dient de topleiding zich te concentreren op het lanceren van initiatieven en het beslissen.

Bij de controle op de organisatie van het beslissen is onafhankelijkheid van de be-drijfshierarchie en ervaring in andere bedrijven zeer gewenst, reden waarom het aan een extern deskundige zal dienen te worden toevertrouwd. Het artikel besluit met een op-somming van veel voorkomende fouten bij het nemen van beslissingen.

Ba VI - 16 *Maandblad voor Accountancy en Bedrijfshuishoudkunde, juli 1960*
E 641.22

Internal Auditing in the United States - Its orientation to management

H e c k e r, A. B. — De interne accountant verricht diensten ten behoeve van de lei-ding, welke niet worden geeïst van de externe accountant en waarvoor hij op grond van zijn grotere kennis van het bedrijf beter is uitgerust. De schrijver beschouwt enkele aspecten van de door de interne accountant verrichte diensten nader en vergelijkt enige van deze diensten met die welke door de externe accountant worden verricht. Hierbij worden verschillen in de werkmethoden van accountants in de Verenigde Staten en het Verenigd Koninkrijk vermeld.

Vervolgens wordt ingegaan op enkele onderwerpen welke thans in de Verenigde Staten in de belangstelling van de interne accountant staan. In het bijzonder aan functie en werkterrein van de interne accountant wordt in woord en geschrift veel aandacht besteed, waarbij veelal de nadruk wordt gelegd op de betekenis van de interne controle voor de leiding.

Inschakeling van een elektronische rekenmachine in het bedrijf vereist voor de in-terne controle enige kennis van de techniek en mogelijkheden van deze machines. On-derzocht wordt de mogelijkheid om met behulp van deze machines de controlekosten te verlagen.

De interne accountant heeft niet alleen een taak bij het bewaken van de efficiency in het bedrijf doch hij dient steeds waakzaam te zijn om suggesties te doen tot vereenvou-diging van werkzaamheden en verlaging van kosten.

Ba VI - 17 *Accountancy, juli 1960 (Engeland en Wales)*
E 635.451 : E 741.23

VII. LEER VAN DE ARBEIDSVOORWAARDEN

Automatisering en Personeelsbeleid

T o p, D r. G. J. v a n d e r — De schrijver vestigt de aandacht op enkele aspecten van het personeelsbeleid bij de invoering van automatisering in het bedrijf. Hij wijst op het gevaar van sociale frictieverschijnselen binnen het bedrijf en benadrukt derhalve de nood-

zaak van tijdig voorbereid en verantwoord personeelsbeleid, waarvan hij een aantal elementen nader beziet. De schrijver noemt de wijziging in opbouw en organisatie van de bedrijfsleiding, waardoor het accent verlegd wordt van produktie-uitvoering naar beleidsvoering hetgeen aanleiding geeft, tot het optreden van deskundigen in de leiding. Verder betoogt hij, dat door veranderingen in de aard van bepaalde werkzaamheden, of het geheel overbodig worden ervan de personeelsstructuur zich sterk zal wijzigen. Zijn inziens is het dan ook van het grootste belang, dat hierover tijdig overleg wordt gepleegd met personeel en vakorganisaties, vooral met betrekking tot voorbereiding van personeelsinkrimping en veranderingen van arbeidstijden en van het beloningssysteem. Dan dient ook de personeelsopleiding zich aan te passen aan de zich wijzigende omstandigheden. De schrijver beschouwt dit als voorwaarde voor het slagen van de technische ontwikkeling. Hij bestrijdt het standpunt, dat de opleiding door nieuwe technische ontwikkelingen noodzakelijk uitgebreider wordt. Hiertegenover stelt hij de noodzaak, de inhoud van de opleiding aan te passen aan de eisen, zoals deze zich in de praktijk ontwikkelen, zodat de leerling bij zijn intrede in de praktijk een minimale achterstand heeft, terwijl bij de opbouw van de opleiding het technisch denken primair moet worden gesteld t.o.v. het technisch weten. Tenslotte verwerpt hij de incidentele aanpassing van de opleiding aan nieuw te stellen eisen ten gunste van een zodanig elastische organisatie van de opleiding dat voortdurende aanpassing mogelijk blijft.

Ba VII - 1

E 641.211.3

Gids voor Personeelsbeleid, Arbeidsvraagstukken, Sociale Verzekering,
augustus 1960

Personeelsmensen: Gespecialiseerd of niet?

De ontwikkeling van de laatste 15 jaar in de personeelsfunctie wordt getypeerd door het steeds meer optreden van specialisten voor de afzonderlijke onderdelen van het personeelsbeleid, zoals selectie en werving, opleiding, menselijke betrekkingen, enz.

Nadeel van deze specialisatie is, dat door het grote werkkerrein - het gehele bedrijf - nauw contact met leidinggevend functionarissen wordt bemoeilijkt. Verwezen wordt naar een artikel in „Personnel” van maart-april 1960, dat de recente ontwikkeling in een aantal Amerikaanse bedrijven beschrijft. Men is daar teruggeslagen naar het systeem van de allround personeelsfunctionaris, door het bedrijf te splitsen in afdelingen, ieder met een eigen personeelsman.

Voordeel van dit systeem is de signalering en oplossing van personeelsmoeilijkheden, voordat deze tot onnodig grote proporties uitgroeien, daar bij dit systeem het contact tussen de personeelsfunctionaris en het onder hem ressorterende personeel veel intensiever is. Bovendien kan men bij de keuze van de personeelsman meer rekening houden met de specifieke gaardheid van een bepaalde personeelsgroep.

Hiertegenover worden als nadelen genoemd de kans op versplintering van het personeelsbeleid en het feit, dat bij minstens gelijkblijvend aantal functionarissen de eisen, waaraan elk van hen dient te voldoen, hoger worden.

Ba VII - 1

E 641.211.5

Doelmatig Bedrijfsbeheer, augustus 1960

Onaangepaste mensen in het bedrijf

Gogh, I. r. V. W. van — Dit artikel geeft een overzicht van een prae-advies, uitgebracht op de vergadering van de Nederlandse Vereniging voor Bedrijfspsychologie door Prof. Dr M. J. M. Daniëls en H. J. M. Kuyser, psych. drs. Verder wordt verwezen naar het boek van eerstgenoemde: Onaangepastheid in de werksituatie, een proefonderzoek in een industrieel bedrijf.

In het prae-advies wordt de vraag behandeld, in hoeverre onaangepastheid iets is dat wordt veroorzaakt door de industrie, en in hoeverre andere, buiten het bedrijf liggende factoren invloed uitoefenen. Als vormen van onaangepastheid worden onderscheiden: geestelijke gestoordheid, - althans in zijn lichtere vormen zoals voortdurende gespannenheid en gemis aan zelfvertrouwen - ongeschiktheid, - zowel t.a.v. het werk, als t.a.v. de onderlinge verhoudingen bij het werk- en onbevredigdheid. Uit recente onderzoeken bleek, dat het percentage geestelijk gestoorde zo laag is, dat het praktisch ondoenlijk zou zijn hen uit bedrijven te weren, daar dit een te groot verlies aan mankracht zou betekenen.

Een onderzoek naar de factoren, die verband vertoonden met de onaangepastheid, duidde erop, dat deze voor het grootste gedeelte liggen op het gebied van de persoonlijke gaardheid van de werknemer, zijn milieu en zijn verdere levensomstandigheden, dus factoren buiten de werksituatie. Wel bestond er een verband tussen de geestelijke gestoordheid en de onaangepastheid van de supieur.

Het vraagstuk van de onaangepastheid is, zo betoogt de schrijver, zeker gezien de resultaten van bovengenoemde onderzoeken, van groot belang voor het bedrijfsleven.

Ba VII - 5

Tijdschrift voor Efficiency en Documentatie, augustus 1960

E 641.213.32

Discipline in het bedrijf; conjunctuurgevoelig?

V r o o m e, D r s. M. H. d e — Het bedrijf is een organisatie, welke discipline vergt. Dat wil zeggen, dat van alle bedrijfsgenoten geëist wordt, dat zij zich richten op het gemeenschappelijk doel, daarbij hun persoonlijk streven, althans voorzover dit slechts op het eigenbelang gericht is, prijsgevend. Voor de goede gang van zaken is een reeks van voorschriften nodig. De discipline mag echter nimmer tot doel worden, want ontaarding in plagerij of onbegrijpelijke voorschriften prikkelen tot ontduiking. Maar zijn de disciplinaire regels in de juiste hoeveelheid aanwezig dan gelden zij ook in alle omstandigheden, en interne of externe factoren, zoals de spanning op de arbeidsmarkt, mogen daarop geen vat hebben. De vrees, dat het personeel de regels van tucht in tijden van volledige werkgelegenheid niet zal accepteren wordt overigens door de praktijk geloochenstraft. Zelfs in tijden van spanning in de arbeidssector wil iedereen graag weten waar hij aan toe is. Intuïtief voelt iedere werknemer aan wanneer zijn chef meer door de vingers ziet dan oorbaar is, en probeert meteen hoe ver hij wel kan gaan; een sport, die niet kwaadaardig, maar wel besmettelijk is. Erger nog wordt het als deze chef in een periode van ruim aanbod van arbeidskrachten door het handhaven van een abnormaal strenge tucht poogt in te halen wat hij tijdens de hoogconjunctuur aan prestige inboette. Wat het personeelsbeleid betreft, is het zeilen op een vaste koers, in voor- en tegenspoed, de beste waarborg voor het bereiken van de veilige haven.

Ba VII - 5 *Gids voor Personeelsbeleid, Arbeidsvraagstukken, Sociale Verzekering, juli 1960*

E 641.217.3

Arbeidstijdverkorting

S i e b r a n d s, G. — Naar aanleiding van het S.E.R.-advies betreffende de arbeidstijdverkorting, wordt in dit artikel allereerst een overzicht gegeven van de onderzoeken welke in Nederland en andere landen op dit punt zijn verricht. Hieruit blijkt dat, in tegenstelling tot elders, in ons land vóór het S.E.R.-advies geen bijzondere aandacht aan dit vraagstuk is geschonken: als reden worden een drietal factoren opgesomd, welke achtereenvolgens betrekking hebben op het Besluit Bijzondere Arbeidsverhoudingen van 1945, welke een kortere werkweek dan 48 uur voor uurloners verbiedt, op de „verlanglijst” op sociaal en economisch gebied van overheid, werknemers en werkgevers, en voorts op onbekendheid met de invloed van werktijdverkorting op het kostenniveau van de onderneming.

Uit het S.E.R.-advies en de reacties van overheid en bedrijfsleven hierop, concludeert de auteur dat ook in Nederland de arbeidstijdverkorting in de nabije toekomst zal worden doorgevoerd; hij stelt zich echter de vraag hoe het met de werktijdverkorting zal zijn gesteld bij een eventueel komende laagconjunctuur.

Ba VII - 6

Financieel Overheidsbeheer, augustus 1960

E 641.214.1

Sociale aspecten van de ploegenarbeid

Tijdens de voorjaarsefficiencydagen hield drs. G. H. Bast een inleiding over de sociale aspecten van de ploegenarbeid. De inleider stelde onder meer het volgende:

De toenemende kapitaalintensiviteit en de snelle economische veroudering maken continue bezetting van het produktieapparaat gewenst. Dit en de verkorting van de werkweek vormen een aanwijzing, dat ploegenarbeid in de industrie een steeds meer voorkomend verschijnsel zal worden.

Naar een vast verankerde traditie wordt ploegenarbeid negatief beoordeeld. Het onderzoek toonde echter onder andere aan, dat de nachtploeg niet minder produktief is dan de dagploeg, en dat nachtarbeid geen fysieke of psychische bezwaren voor de arbeider met zich brengt. Vervolgens bleek, dat van verzwarend van de taak van de vrouw of van verzwakking van de gezinsband evenmin sprake is. Niettemin had de helft van de ondervraagde arbeiders bezwaren tegen ploegenarbeid, omdat zij en hun gezin worden gedwongen tot een andere indeling van het etmaal dan de gebruikelijke, hetgeen zij als apartheid ervaren. Hieraan zou kunnen worden tegemoet gekomen door een wijziging in het dienstrooster - met name door in plaats van de thans gebruikelijke ochtend-, middag- en nachtwachten een dag-, een avond- en een nachtwacht in te voeren - en door een aanpassing in de organisatie. Bij dit laatste denkt de auteur aan het feit, dat bij conflicten met de chef de arbeider van de nachtploeg geen hoger beroep open staat en dat er soms een gebrek aan samenwerking tussen de ploegen is, zodat men het onaangename werk voor een volgende ploeg laat liggen.

Ba VII - 6

Doelmatig Bedrijfsbeheer, juli 1960

E 641.214