

REPERTORIUM VAN TIJDSCHRIFTLITERATUUR OP HET GEBIED VAN ACCOUNTANCY EN BEDRIJFSHUISHOUDKUNDE

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

A. ACCOUNTANCY

IV. LEER VAN DE CONTRÔLE

Die Anwendung mathematischer Optimierungsverfahren auf die Planung des Personal-einsatzes im Wirtschaftsprüferbetrieb

K r a n e, H. G. en K r u g, H. — Het probleem een aantal medewerkers zo over een accountantsonderzoek te verdelen, dat optimale resultaten verkregen worden, kan worden aangevat met lineaire programmering.

In Duitsland is deze methode echter sterk bekritiseerd.

Sommige factoren zouden niet kwantitatief te bepalen zijn. De kritiek betreft vooral een bepaalde vorm van optimalisering, de zgn. Ungarnmethode, welke een beperkt toepassingsgebied heeft. Schrijver tracht aan de hand van een aantal voorbeelden aan te tonen dat de toepassing van de optimummethode aan de hand van Vogel's Approximationsmethode (V.A.M.) wel degelijk mogelijkheden biedt.

Ook vraagstukken t.a.v. de team samenstelling (specialisten of all-round medewerkers) zijn met behulp van deze methode op te lossen.

Met de V.A.M. methode is het mogelijk in zeven stappen de optimale taakverdeling te vinden. Bij het zoeken naar de optimale combinatie kan men kiezen uit drie doelstellingen:

- 1 Minimalisatie van de kosten van het onderzoek,
- 2 Minimalisatie van het tijdsbeslag,
- 3 Maximalisatie van de resultaten ten opzichte van de beschikbare tijd.

Kosten- en tijdminimalisatie voeren slechts onder bepaalde omstandigheden tot hetzelfde resultaat. Een praktische vraag is of een team van onderzoekers moet bestaan uit specialisten of all-round mensen. Deze vraag is in zijn algemeenheid moeilijk te beantwoorden. De volgende factoren spelen een rol:

- a. In hoeverre bestaan de onderzoekopdrachten uit enkelvoudige werkzaamheden?
- b. Wat is de doelstelling van de planning?
- c. Welke graad van specialisatie is mogelijk?

De V.A.M. methode is weliswaar niet volkomen exact maar wel goed bruikbaar, zij vindt aansluiting bij de economische theorie door gebruikmaking van het grenskostenbeginsel.

A IV-4
E 741.23

Die Wirtschaftsprüfung, december 1968

B. BEDRIJFSHUISHOUDKUNDE

a. ALGEMENE BEDRIJFSHUISHOUDKUNDE

IV. LEER VAN DE KOSTPRIJS EN DE PRIJSVORMING

Administratieve, bedrijfseconomische en controletechnische aspecten van de B.T.W.

Voor de leden van het N.I.v.R.A. werden een drietal studievergaderingen georganiseerd, over een aantal aspecten van de Belasting op de Toegevoegde Waarde. De belangrijkste resultaten zijn verwerkt in het eindrapport van de voor dit doel gevormde subcommissie. In dit eindrapport komen de volgende onderwerpen achtereenvolgens aan de orde:

- Administratieve organisatie; de administratie van inkomende en uitgaande facturen behoeft wijziging, teneinde de B.T.W. doelmatig te administreren. Behandeling van de problemen in zake netto of bruto boekings van inkomende of uitgaande facturen.

- Het rapport geeft enkele richtlijnen om het verband tussen de verschuldigde en de te verrekenen B.T.W. duidelijk in de administratie tot uiting te laten komen.
- Voor de ondernemers die „naar ontvangsten” mogen voldoen is een ontwerp gemaakt om de produkten in zgn. 4% en 12% goederen in te kunnen delen.
- Wat de prijsnotering betreft wordt de notering in bruto- en nettoprijzen behandeld. Het gaat hier om levering aan ondernemers en publiekrechtelijke lichamen. Eveneens wordt ingegaan op de vraagstukken verband houdend met kortingen voor contante betaling. De sub-commissie geeft enkele adviezen.
- De omschakeling naar de B.T.W. vergt meer tijd naarmate de mechanisering of automatisering van de administratie verder is doorgevoerd.
- Administratie van de verkoop zal vereenvoudigd kunnen worden. Bespreking van de gevolgen van de B.T.W. voor de kleinhandel, die tot nu toe niet onder de omzetbelasting viel.
- Aspecten t.a.v. zegels, waardebonnen, boeken en platenbonnen.
- Problemen rond de debiteuren- en crediteurenadministratie.
- Vraagstukken met betrekking tot verhuur en verkoop van onroerend goed.
- Aspecten t.a.v. nieuwe aanbodingsprijzen. Behandeling van verwachte prijsontwikkeling, normatieve kostenverhoudingen, vaste verrekenprijzen, opslagpercentages en procentuele bruto-winstmarges.
- Problemen bij kapitaalintensieve ondernemingen.
- Administratie van voorraden grondstoffen, halffabrikaten en gereed produkt.
- Financiering; invloed van de B.T.W. op de liquiditeit van de onderneming.
- Externe organisatie; bevordering van de integratie door toepassing van de B.T.W.
- Aspecten voor de verhuurder van onroerend goed aan ondernemers, die het als bedrijfsmiddel gebruiken.
- Accountantscontrole; gevolgen voor de vrijgestelde en niet-belastingplichtige opdrachtgevers t.a.v. de accountantskosten.
- Verrekening van de onderhoudskosten van bedrijfsauto's.

Ba IV-7

De Accountant, november 1968

E 013.132.5; 741.23

Het ondernemersklimaat en de invloed, die de ondernemer daarop kan uitoefenen

Bakkenist, S. C. — Het woord „winst” speelt een belangrijke rol bij het gebrek aan appreciatie voor het ondernemersstreven.

Winst betekent voor de consument dat de prijs van produkten lager had kunnen zijn. Voor de vakbondsbestuurder, dat de lonen en salarissen eigenlijk te laag zijn. Maar winst is voor de onderneming voorwaarde voor haar voortbestaan. Winst vormt de bron voor de financiering van expansie en tenslotte moet uit de winst de beloning van de kapitaalverschaffers betaald worden.

Veel misverstand bestaat er tevens over de hoogte van de winst t.o.v. omzet en geïnvesteerd vermogen. Vergelijking van rendementspercentages met de algemene rentestand wijst er op dat de winsten in het algemeen niet te hoog zijn. Integendeel men zou met recht kunnen besluiten dat de winsten voor een gezonde bloei van het productieapparaat eerder aan de lage kant zijn. Winst is voor de onderneming geen doel maar middel. Men kan het winststreven van de ondernemer ook niet meer gelijkstellen met het streven naar persoonlijke verrijking, omdat in de meeste gevallen de directies niet eigenaar van de bedrijven zijn, maar als werknemers in dienst van de ondernemingen staan.

Het is de taak van de ondernemers zich te verzetten tegen alle invloeden, die de winst beperken omdat dan de maatschappelijke voortbrenging in gevaar kan worden gebracht. Maar het is tevens de plicht van de ondernemer om, door middel van duidelijke verslaglegging, verantwoording van zijn daden af te leggen.

Het tegenargument, dat hierdoor de bedrijfsgeheimen aan de concurrentie worden prijsgegeven, is van geringe importantie.

Ba IV - 8

Maatschappijbelangen, december 1968

E 251.3

V. LEER VAN DE FINANCIERING

Snelle techniek - lang geld

v. Gelder, A. H. — Het aanbevelen van de langlopende lening voor een onderneming in een bedrijfstak waarin zich snelle technologische ontwikkelingen voordoen, b.v. een luchtvaartmaatschappij, vindt zijn belangrijkste oorzaak in de geldontwaarding.

In een dergelijk bedrijf is men vaak gedwongen nieuwe investeringen te doen voor de oude zijn afgeschreven, uitstel is noodlottig. Het gelijktijdig handhaven van rendabiliteit, solvabiliteit en liquiditeit zal in dit geval dan ook vaak niet mogelijk zijn. Door toepassing

van de totale financiering met langlopende leningen zal de liquiditeit belangrijk kunnen verbeteren, mede door een soepeler aflossingssysteem. Het fiscale voordeel van de langlopende lening, vergeleken met aandelenfinanciering, zal de toepassing ook gunstig beïnvloeden.

Een vraag is echter of in de toekomst de positie van de crediteur niet een wijziging moet ondergaan i.v.m. de geldontwaarding.

Naast rente en aflossingstermijn wordt de bescherming tegen geldontwaarding een essentieel punt voor de geldgever.

Ba V - 3d
E 325.22

Tijdschrift voor efficiënt directiebeleid, januari 1969

Capital expenditure control

W r i n c h, R. P. — Na een korte bespreking van de voornaamste bezwaren tegen de „pay-off period” en de „discounted cash flow” als methoden om investeringsbeslissingen te nemen, volgt een behandeling van een variant op de beter geachte MAPI-methode. Dit is een investeringsformule waarvan de herziene versie in 1958 door het Manufacturing and Allied Product Institute in de Ver. Staten werd gepubliceerd.

De „pay-off period” methode is bruikbaar voor beoordeling van het risico, voortspruitend uit de lengte van de investeringsperiode, maar houdt met vele factoren geen rekening, zoals: de verschillende levensduren, opbrengstpatronen en restwaarden van de projecten.

De methode van de „discounted cash flow” is weinig geschikt daar ze van onnauwkeurige vooronderstellingen uitgaat. Bv. ter berekening van de besparingen door vervanging van een produktiemiddel, stelt men de levensduur van dit oude gelijk aan het nieuwe middel. Beoordeelt men een geheel nieuw investeringsproject dan is een juiste schatting van de opbrengsten en kosten onmogelijk.

Wat hier als MAPI - methode wordt behandeld heeft als uitgangspunten:

- 1e Kies een interestvoet, waarin rekening wordt gehouden met het gewenste rendement, de marginale kosten voor verwerving van nieuw vermogen etc. („qualifying” rate of interest)
- 2e Gebruik deze interestvoet om het afschrijvingsbedrag in het eerste jaar te bepalen en
- 3e vergelijk dit met de besparingen of winsten die worden opgeofferd door het project een jaar uit te stellen.

Bij de verdere uitwerking van deze drie punten wordt in het bijzonder de nadruk gelegd op de MAPI-veronderstelling, dat de opbrengsten van het project dalen gedurende zijn levensduur, waarmee de afschrijving in overeenstemming wordt gebracht.

Ba V - 7
E 241.4

The Accountant, 7 december 1968

VI. LEER VAN DE ORGANISATIE

Onderneming, flexibiliteit en Overheid

V a s N u n e s, M r. A. D. — Na gewezen te hebben op het verschijnsel van steeds snellere economische slijtage en op de noodzaak van produktontwikkeling en -verbetering, bepleit de schrijver een marktgerichte oriëntatie in de bedrijfsvoering. De veel bediscussieerde „management gap” brengt hij terug tot tekortkomingen in toegepast speurwerk en ontwikkeling tot een verkoopbaar produkt. Het gaat om een „marketable technology”. Algemeen aanvaard is dat het tot de overheidstaak behoort hiertoe een gunstig klimaat te scheppen. Het particulier initiatief speelt hierbij echter ook een fundamentele rol. Tegen staatsbedrijven zijn een aantal bezwaren in te brengen waaruit blijkt dat de volkshuishouding met particuliere bedrijven beter af is.

De overheid kan echter zorgdragen voor een stimulerend ondernemersklimaat. Voortschrijdende internationalisatie en de eenwording van Europa verhogen de mobiliteit van goederen, kapitaal, werknemers en ondernemers.

Zou de overheid het ondernemersklimaat verwaarlozen, dan zullen buitenlandse investeringen weg blijven, terwijl bij Nederlandse ondernemers de neiging zal ontstaan hun activiteiten naar elders te verleggen.

Bij scherpe internationale concurrentie en de grote investeringen die tegenwoordig noodzakelijk zijn, kan de ondernemer het zich eenvoudig niet veroorloven niet de meest gunstige vestigingsmogelijkheden te kiezen. In plaats van de verouderde antithese tussen overheid en bedrijfsleven is een voortdurend soepel samenspel tussen beide vereist.

Pas dan is het mogelijk werkgelegenheid en stijgende levensstandaard te verzekeren.

Ba VI - 3
E 251.1

Tijdschrift voor efficiënt directiebeleid, december 1968

Zur Rolle des externen Beraters im unternehmerischen Entscheidungsprozess

Hauschildt, J. — De belangrijkste reden om een externe adviseur in te schakelen is gelegen in de extreme onzekerheids situatie waarin de bedrijfsleiding kan worden geplaatst. Met een mate van onzekerheid derhalve, die niet door de normale besluitvormingsprocedures opgelost kan worden. Daarnaast treedt de externe adviseur op als de normale besluitvormingsprocedure is vastgelopen, of als er spanningen bestaan tussen bijvoorbeeld leveranciers en het bedrijf, die door een externe adviseur opgevangen kunnen worden.

De keus van de externe adviseur wordt bepaald door de verwachtingen die men van zijn prestatievermogen heeft, niet door de hoogte van zijn beloning. Door de schrijver wordt nader ingegaan op de inhoud van het advies en de mogelijkheden die er in de praktijk voor de adviseur liggen om invloed uit te oefenen. Meestal zal hij slechts met één concreet voorstel komen en alternatieve mogelijkheden niet aangeven. Zijn voorstel zal aangenomen worden indien hij degenen die in de structuur van het bedrijf beslissingen nemen van zijn gelijk overtuigd heeft. Hier ligt het kritische punt bij het optreden van de externe adviseur. Het resultaat van zijn optreden voor de onderneming zal afhangen van de technische kennis die omtrent een bepaald vraagstuk in het bedrijf aanwezig is en van de machtsverhoudingen in dat bedrijf.

Ba VI - 17
E 642.32

Die Wirtschaftsprüfung, januari 1969

Danger ahead! Safeguard your computer

Allen, B. — Aan het gebruik van computers zijn diverse risico's verbonden. In de meeste bedrijven is het grootste deel van de computerdata voornamelijk in de computerkamer geconcentreerd.

De schrijver geeft middels praktijkvoorbeelden aan wat de gevolgen kunnen zijn van brand, overstroming, mechanische gebreken van de computer, fouten in programma's, diefstal en frauduleuze handelingen met data en tenslotte sabotage van het systeem. Maatregelen, die de bedrijfsleiding kan treffen teneinde de voornoemde gevaren zoveel mogelijk te beperken worden daarna behandeld, zoals beperkte toegang tot de computer-ruimte, programma-„key” codes, duplo-data-sets en interne veiligheidsdienst. In zijn conclusie benadrukt de schrijver nogmaals het belang van een goede beveiliging der computerdata.

Ba VI - 23
E 738.4

Harvard Business Review, november/december 1968

VII. LEER VAN DE ARBEIDSVORWAARDEN

Arbeidsmotivatie en arbeidsbeloning

Thierry, Dr. Hk. — De tijd ligt nog niet ver achter ons dat tussen de begrippen arbeidsmotivatie en arbeidsbeloning nauwelijks verschil werd gezien. In die gedachtegang veronderstelde men een nauwe samenhang tussen de verwachtingen omtrent het menselijke gedrag, de stijl van leiding geven, de structuur van de arbeidsorganisatie en de aard van het loonsysteem. Een krachtige gezagsuitoefening werd noodzakelijk geacht, terwijl sancties dienden om het gedrag der werkers te sturen in de door de organisatie gewenste richting.

Onderzoekingen in de jaren '20 leidden tot de beweging der „human relations”. De fundamentele motivatie werd gevonden in de behoefte tot samenwerking en kameraadschap. Samenwerking werd het parool; harmonie werd het dogma. Voortgezet sociaal-wetenschappelijk onderzoek heeft evenwel aanzienlijk gewijzigde opvattingen doen ontstaan omtrent de aard der arbeidsmotivaties. Elk mens wil creatief zijn en zich tot zelfstandig medewerker ontwikkelen. In deze opvatting wordt het loon gezien als de uitdrukking van de erkenning van de maatschappelijke waarde.

Meer en meer wint de overtuiging veld, dat elke receptuur t.o.v. de structuur van de organisatie, de stijl van leidinggeven en het beloningssysteem uit den boze is. De geëigende stijl en patronen hangen af van de problematiek waarmee men wordt geconfronteerd. De spelregels die de keuze bepalen, dienen met inspraak van alle betrokkenen in de organisatie te worden opgesteld. In dit verband wordt sterk de nadruk gelegd op het belang de ondergeschikten te laten participeren in het vaststellen van de taakstelling.

Door de schrijver verricht onderzoek wees uit dat de gevoeligheid voor het loonbeleid samenhangt met de algehele instelling t.o.v. de arbeid.

Het loonbeleid dient nauw te worden afgestemd op het gehele bedrijfsbeleid. Er bestaat dus evenmin een ideaal loonrecept. Van essentieel belang wordt het daarom geacht alle betrokken medewerkers te doen participeren in het vaststellen van het loonsysteem. Eerst dan lijkt het mogelijk dat de beloning tot positieve attitudes en gedragseffecten leidt.

Ba VII - 3
E 223.13

Tijdschrift voor efficiënt directiebeleid, december 1968

Verantwoordelijkheden bij de loonvorming

Es veld, Prof. M. r. H. E. H. v. — Het ontwerp van Wet op de loonvorming, dat op 9 september 1968 werd ingediend bij de Tweede Kamer, noopt tot bezinning op het verschil tussen het willen en het kunnen dragen van verantwoordelijkheid voor de loonvorming. De betrokken partijen zijn het georganiseerde bedrijfsleven (erkende organisaties van werkgevers en werknemers) en de overheid. De schrijver acht noch de werkgevers noch de vakbonden geschikt de verantwoordelijkheid voor de loonvorming te dragen. De eersten niet omdat zij in tijden van economische spanning altijd zullen toegeven aan de eisen van de werknemers; de laatsten niet daar zij belangenverenigingen zijn, die in de knel komen als de overheid een bepaald sociaal beleid gaat voeren, dat strijdig is met de groepsverlangens van de leden.

De overheid is de enige partij die het algemeen belang kan dienen in een democratische samenleving, omdat zij onderworpen is aan een parlementaire controle. Zij is daarom ook de enige die de verantwoordelijkheid van een bepaald loonbeleid op zich kan nemen, ingepast als dit moet zijn in het gehele sociaal-economische beleid. Het beschikbaar hebben van een minimum aan loonpolitieke instrumenten is dan een vereiste, waaraan echter het ontwerp van wet op de loonvorming nauwelijks voldoet.

Ba VII - 3

Sociaal Maandblad Arbeid, december 1968

E 225.40

Het vrije verkeer van werknemers binnen de Europese Gemeenschap definitief tot stand gebracht

P a b o n, M. r. W. S. — Op 8 november 1968 kwam door het in werking treden van de verordening, aangenomen door de Raad op 19 oktober 1968, een volledig vrij verkeer van arbeidskrachten binnen de Europese Gemeenschap tot stand. Dit was ruim een jaar eerder dan dit volgens het Verdrag van Rome had moeten plaatsvinden.

Deze nieuwe verordening beoogt de „afschaffing van elke discriminatie op grond van de nationaliteit tussen de werknemers der Lid-staten, wat de werkgelegenheid, de beloning en de overige arbeidsvoorwaarden betreft”.

De schrijver acht het gedeelte handelend over het vrijelijk zoeken van werk, al dan niet met steun van arbeidsbureaus, het recht op het aanvaarden en verrichten van werk, gelijkheid van behandeling tijdens het werk en na ontslag bij herbemiddeling, alsmede het voortgezet verblijf van onvrijwillig werklozen die in afwachting van ander werk uitkeringen wegens werkloosheid kunnen genieten, het meest waardevol van de tot stand gekomen regeling.

Andere punten die in de getroffen regeling aan de orde komen zijn: de vertegenwoordiging in de organen van de onderneming en de uitoefening van syndicale rechten, de gezinsoverkomst, de prioriteit van de E.E.G.-werknemers boven die uit derde landen, de vrijwaringsclausule en de nog niet geheel verdwenen arbeidsvergunning.

Kenmerk van de regeling is de gelijkheid van behandeling van de E.E.G.-werknemers, hun recht om de arbeid van hun keuze binnen de Gemeenschap te verrichten, alsmede het recht van de werkgevers om E.E.G.-werknemers, die zij in dienst wensen te nemen, te werk te stellen.

Ba VII - 4

Sociaal Maandblad Arbeid, december 1968

E 224.21

Zum Problem der Auslandsentsendung von Mitarbeitern und Ihrer Auswahl in Internationalen Unternehmungen

B o r r m a n, D. r. W. A. — De internationale onderneming wordt geconfronteerd met het probleem van de uitzending van werknemers naar het buitenland.

Amerikaanse bedrijven hebben hier minder mee te maken dan Duitse, omdat de Amerikanen eerder bedrijven in het buitenland overnemen dan eigen vestigingen stichten. Uit een enquête is gebleken dat in 1967 het percentage Amerikaanse werknemers bij buitenlandse vestigingen van Amerikaanse ondernemingen 0,5% van het totaal was tegenover 1,92% voor de Duitsers in analoge posities.

Bij de selectie van deze werknemers zijn twee aspecten te onderscheiden: n.l. het bepalen van de vereisten voor de buitenlandse betrekking en de vaststelling van de eigenschappen die een geschikte kandidaat moet hebben om aan deze vereisten te kunnen voldoen.

Met betrekking tot het tweede aspect moeten de volgende punten worden beoordeeld:

- a. De technische en leidinggevende geschiktheid,
- b. Het vermogen zich aan de vreemde omgeving aan te passen,
- c. Kennis van de vreemde taal,
- d. De motivering waarom men uitgezonden wil worden,
- e. Het al of niet getrouwd zijn.

Bij de laatste vier punten wijkt de beoordeling af van hetgeen bij de selectie van binnenlandse werknemers gebruikelijk is.

Bij de ondervraagde ondernemingen blijkt echter dat 40% van de Amerikaanse en 33% van de Duitse bedrijven geen onderscheid maken tussen de werving van in het binnenland dan wel in het buitenland te plaatsen personeel.

Ba VII - 5

Management International Review, Vol. 8/4-5 1968

E 641.212.31

Dynamic management for Canadian growth companies

Weinrich, J. E. — Onderzoek naar de prestaties van werknemers leidde tot nieuwe gedachten over de optimale organisatiestructuur. De traditionele bureaucratische structuur, met als belangrijkste kenmerken starre regels en procedures, kan leiden tot lage produktie, disharmonie en conflicten. De bureaucratische organisatie negeert de menselijke behoefte van de werknemers en staat maximale prestaties van het bedrijfsleven in de weg.

Ook de, wat de schrijver bio-mechanische structuur noemt, vertoont gebreken. Deze aanpak gaat ervan uit dat prestaties van werknemers en die van machines gesynchroniseerd moeten worden ter verkrijging van optimale prestaties. Zij laat echter de werknemer geen ruimte voor eigen initiatief. De motivatie van de werknemer wordt gezocht in geldelijke beloningen. Bij dit organisatie-systeem gaat men er ten onrechte vanuit dat richtlijnen van hoog niveau aan ondergeschikten (een eenrichting verkeer dus) het beste klimaat scheppen om optimale prestaties te verkrijgen. Onderzoek op het gebied van management heeft aangetoond dat dit uitgangspunt verouderd is en maximumprestaties in de weg staat. Het is noodzakelijk dat managers en ondergeschikten ervaringen uitwisselen. Een doorbreking van het principe van eenheid van leiding is vereist. Weinrich wijst in dit verband op de relatie van verantwoordelijkheid en autoriteit. Vaak komt het voor dat er wel verantwoordelijkheid is, maar geen autoriteit.

Een van de belangrijkste oorzaken waaraan een organisatie-systeem in onze dynamische maatschappij moet voldoen is de flexibiliteit van het systeem. Onze dynamische structuur dient rekening te houden met het verlangen van de werknemer naar eigen verantwoordelijkheid.

Het artikel wordt besloten met een bespreking van de moeilijkheden, die de vorming van een dynamische structuur in de weg staan.

Ba VII - 5

Canadian Chartered Accountant, oktober 1968

E 641.213.32

Nederlands arbeidsmarktbeleid doorgelicht door de O.E.C.D.

Albeda, Prof. Dr. W. — De arbeidsmarkt staat de laatste jaren in het middelpunt van de belangstelling. Zowel economie, sociologie als arbeidsrecht houden zich met de verschijnselen rond deze markt bezig.

Het verschijnen van het rapport „Manpower and Social Policy in the Netherlands” van de O.E.C.D., is aanleiding tot een bespreking van het bestaande arbeidsmarktbeleid in Nederland.

Het begrip „actief arbeidsmarktbeleid” is een veel gebruikte uitdrukking, die tekenend is voor de gewijzigde economische situatie sedert 1945. Door het uitblijven van de verwachte naoorlogse depressie kwam W.-Europa terecht in een situatie van volledige werkgelegenheid en ongekend snelle welvaartstijging. De traditionele werkwijze van de arbeidsbureaus is werkloosheids- en geen werkgelegenheidspolitiek en daardoor als zodanig passief. Tegenwoordig is echter een actieve politiek vereist, die slagvaardig is en preventief werkt. Het streven naar een actief arbeidsmarktbeleid kan worden omschreven als het richten van het beleid op de doelstelling van een optimale bijdrage van de menselijk earbeid tot de sociaal-economische ontwikkeling. Het sociaal-ethische element in de werkloosheid mag het economische niet overheersen. Het trachten de werkloze weer produktief in te schakelen is beter, ook voor de betrokkene, dan het louter verzorgen uit motieven van liefdadigheid. Het beleid moet dus een geïntegreerd deel zijn van het sociaal-economische beleid van de overheid in haar geheel.

Ten aanzien van de coördinatie tussen de bestaande organen die het beleid bepalen zijn nog diverse verbeteringen door te voeren.

Helaas is er in Nederland nog vrij weinig aan arbeidsmarktonderzoek gedaan; uit buitenlandse onderzoekingen blijkt, dat dit zeer interessante gegevens kan opleveren.

Ba VII - 10

Sociaal Maandblad Arbeid, december 1968

E 224.0