

HET MAB VÓÓR 50 JAAR

door Prof. J. Nathans

„... Als wij hem per week 40 volbezette productieve uren toerekenen . . . dan is zijn inkomen . . . gefixeerd op ongeveer f 18.000 per jaar maximaal. Op zich zelf een aardig bedrag, maar . . .”. Aldus een aanstaand accountant in een uitvoerige beschouwing over het honorarium van de accountant. Hij blijkt er impliciet van uit te gaan dat diens uurtarief voor al zijn werkzaamheden gelijk is en wijst, behoudens in een aantal met name genoemde gevallen een honorering op basis van de gewerkte uren af. In de volgende nummers zal hij steun en kritiek krijgen zoals dat behoort en op de kwintessens van zijn artikel wil ik niet ingaan. Nog slechts een enkel tijdbeeld:

„Wij menen, dat er accountants zijn, die méér bijdragen tot de winst van hun gezamenlijke opdrachtgevers, dan menig met f 25.000,— en méér gesalarieerd procuratiehouder in het grootbedrijf in staat is te doen”.

Mijn ervaring reikt niet tot 1931 terug maar in de jaren vóór 1940 was het topsalaris voor zo'n „winstbrengende” functionaris vaak niet hoger dan f 6000,— per jaar terwijl een hoofdboekhouder veelal met f 3000,— per jaar ruim beloond werd geacht. Maar die was dan ook in directie-ogen geen winstbrenger; in sommige streken van het land noemde men het administratief personeel „boelopers”.

Als steekproefuitkomst waarschijnlijk niet representatief maar als tijdbeeld eveneens aardig om te vermelden: De Nederlandsche Bond van Accountants benoemde in zijn jaarlijkse algemene vergadering negen nieuwe leden; vier daarvan waren woonachtig in het toenmalige Nederlandsch Oost-Indië.

Nog eens een stukje inbreng voor de „Accountant morgen” gevonden in het repertorium van tijdschriftliteratuur. J. P. Jordan in de *Journal of Accountancy* (Am.) van november 1930 betoogt aldaar dat de taak van de accountant niet alleen passief moet zijn, doch voor een groot deel een actief karakter moet dragen d.w.z. dat hij moet medehelpen de winst te vergroten. Hij dient waar mogelijk de leiding en de organisatie te verbeteren, gegevens te verzamelen om de organisatie te kunnen beoordelen, standaards vast te stellen en aan te dringen op bijzondere vergoeding voor het bereiken of overschrijden der standaards.

Dit vereist naast grondige theoretische kennis een grote praktische ervaring, hetgeen de schrijver uitvoerig toegelicht zou hebben.