

hierbij wordt opgemerkt. Men bedenke daarbij, dat het nut van het accountantsrapport meer wortelt in het beoordelen van de uitkomsten, in het toetsen daarvan aan gesteld of aangenomen normen, dan in de mededeling, dat het kassaldo op de balans klopt met het saldo van het kasboek, of het debiteurensaldo met de totaaltelling van de debiteurenlijst. Wil men die mededelingen niet weglaten, goed, maar dan onthoude men toch vooral niet aan opdrachtgevers, die inlichtingen, die voor hen bij hun beoordeling van belang zijn en die, als ze niet in het accountantsrapport voorkomen, achterwege blijven, hoewel ze tot verheldering van het inzicht in voor de toekomst te nemen maatregelen bijdragen.

Nog één praktische wenk moge aan deze opsomming van enige eisen omtrent vorm en inhoud van het accountantsrapport worden toegevoegd. Wanneer een rapport uitvoerig is, is het gewenst als eerste bladzijde in de omslag de inhoudsopgave te bevestigen, waarin naast de verschillende onderwerpen in het rapport behandeld, de bladzijde genoemd wordt, waar de desbetreffende verhandeling in het rapport te vinden is. Het opslaan van een op een bepaald ogenblik gewenste toelichting wordt er aanmerkelijk door vereenvoudigd.

Wij verwijzen overigens naar Hoofdstuk 29 „Auditors Report” in de 5e druk van Montgomery's Auditing „Theory and Practice”, waar behartigingswaardige wenken voor de samenstelling en inhoud van het rapport bij de jaarrekening worden gegeven.

iets over de maatschappelijke betekenis van Ford

door Ir. V. W. van Gogh

Toen schrijver dezes in het vorige nummer zijn artikel schreef over Ford, lag het in de bedoeling dat iemand anders de sociale betekenis van Ford zou bespreken; omdat daar niet van gekomen is heeft hij enige punten op schrift gesteld.

Het sociale aspect van Ford en de Ford-fabrieken vertoont veel overeenkomst met dat van andere grote industrieën en hun oprichters. Hoe groter de ondernemingen van hoe groter betekenis allerlei details worden; omdat de Ford-maatschappijen zeer groot zijn, is er allerlei dat bij anderen niet zo sterk spreekt of in mindere mate is voorgekomen. Maar in de kiem zijn de meeste verschijnselen toch wel overal terug te vinden.

Henry Ford heeft tijden gehad dat hij verafgoed werd door zijn eigen mensen, en dat hij door anderen werd bewonderd; maar een tijd lang is hij ook de meest gehate en verafschuwde man van Detroit geweest. Hij was de geniale industrieel en verkoper van automobielen; zijn invloed op de technische kant van de industrie in het algemeen is enorm. Maar evenals menig andere grootindustrieel, die succes heeft gehad, heeft hij gemeend dat zijn methoden en overredingskracht nu ook op ander gebied dezelfde geldigheid zouden hebben.

Zo kwam hij in het najaar van 1915 met een gezelschap naar Europa, met een „vrede-schip” om een einde aan de oorlog te maken: „to have the boys out of the trenches before Christmas”. Kon de grondgedachte hiervan veler sympathie hebben, het is hem ook wel verweten dat er een groot element van reclame in stak. Veel erger is het evenwel dat in zijn autobiographie (ook in de Hollandse vertaling) een hoofdstuk voorkomt

waarin hij zijn anti-semitische gevoelens uiteen zet, en dat alleen als vuil betiteld kan worden.

Het zou mogelijk zijn in romantische vorm de ontwikkeling van de Ford bedrijven af te schilderen. Het komt meer voor dat iemands bewonderaars geen kwaad van hem willen horen. Wanneer echter alleen het gevoel overheerst, ontstaat het gevaar dat feiten niet erkend worden, en dat een verkeerd beeld te voorschijn komt. Hetzelfde geldt natuurlijk ook voor tegenstanders. Daarom is het zo nodig bij de bespreking van belangrijke figuren goed en kwaad tegenover elkaar te stellen.

De sociale betekenis van Ford ligt in de eerste plaats er in dat hij voor de auto de rol heeft geschapen van het algemene vervoermiddel dat wij thans kennen. Hij heeft laten zien wat met massa-productie van een ingewikkeld product (want dat is de auto) en van een eenvoudig product (grondstof, kracht, enkelvoudige onderdelen, e.d.) te bereiken is.

Niet alleen kunnen alle constructie- en fabrikage-methoden zo ver mogelijk worden ontwikkeld. Nieuwe materialen kunnen worden toegepast en deze kunnen weer uit hun grondstoffen op andere, betere wijze worden gemaakt. Ford heeft het aanzien gegeven aan talrijke nieuwe industrieën. IJzer- en kolenmijnen, de fabrikage van staal en glas, en van textielstoffen zijn ter hand genomen op de wijze waardoor Ford bekend is: met toepassing van het gezond verstand, los van sleur.

Hetzelfde is gebeurd met het vervoer van de grondstoffen en de afgewerkte producten. Schepen die voor een enkel soort vervoer zijn ingericht, hetzij erts of onderdelen van auto's, varen goedkoper. Standaardladingen, wat samenstelling en verpakking betreft (of door de afwezigheid van verpakking) maken het mogelijk schepen en spoorwagens sneller en goedkoper te beladen.

Door het grote aantal machines dat nodig is voor het bedrijf, is standaardisatie van onderdelen mogelijk, en daardoor goedkopere constructie. Hetzelfde geldt voor gereedschap, meetinstrumenten, krachtsopwekking, enz. In het geval van Ford is dit zo belangrijk omdat in de tussenstadia geen winst wordt berekend, waardoor het eindproduct een zoveel lagere kostprijs verkrijgt, die het gebruik stimuleert. Gerekend over de gehele industrie is dit natuurlijk van grote sociale betekenis.

Ford heeft laten zien dat netheid en orde in alle industrieën mogelijk zijn, en gunstig werken op het rendement van het bedrijf. Over het belang voor de arbeiders behoeft niet te worden uitgewijd; het is eerder te verwonderen dat er van die zijde niet meer is aangedrongen het voorbeeld van Ford te volgen, om een betere arbeidsomgeving te scheppen, die toch een even belangrijk onderdeel vormt van de arbeidsvoorwaarden als het loon en de werktijd.

Dat de productie bij Ford geschiedt door ongeschoolde arbeid, opent belangrijke sociale perspectieven. Dit brengt bijvoorbeeld de mogelijkheid mee van verwisselen van werkzaamheid en van plaats van tewerkstelling. Iemand die lange jaren hetzelfde werk doet, ondervindt daarvan het nadeel. Ergens anders werken kan soms door de omstandigheden een grote invloed op zijn persoonlijkheid hebben, ook al gaat het om eenvoudige handelingen. Wanneer de fabrieks-omgeving proper is, is er geen reden dat administratief personeel niet in de fabriek zou gaan werken en omgekeerd anderen uit het bedrijf op kantoor zouden komen. Er zullen altijd personen zijn die naar het eerste zullen verlangen, bijvoorbeeld omdat zij hantering van de stof in natura prettig vinden; het gevoelsleven kan bij deze dingen een grote rol spelen.

De ongeschoolde arbeid schept ook de mogelijkheid van tewerkstelling

van ouderen of van onvolwaardigen. Niemand zal blind zijn voor de nadelen van ongeschoold werk zoals Ford dat toepaste, o.a. de fameuze enkele handgreep die dag in dag uit van een man gevraagd wordt. Ford heeft laten zien dat de goedkope productie (een sociaal belang van de eerste orde) dat nu eenmaal vraagt. Het is thans aan anderen de ontwikkeling verder te brengen door middelen toe te passen, welke de nadelen tot een minimum terug brengen en de voordelen toch tot hun recht doen komen.

Er kan hier een parallel getrokken worden met de komst van de eerste machines in het begin van de 19de eeuw, die de krachtsinspanning van de mens overnamen en hem alleen lichte handgrepen of het gebruik van zijn intelligentie bij de arbeid over lieten. In plaats van een algemene verlichting van de arbeid te weeg te brengen was het resultaat echter, de invoering van vrouwen- en kinderarbeid in het groot, die vroeger uitgesloten was door de vereiste grote krachtsinspanning. En hoe lang heeft het niet geduurd voordat het nieuwe euvel terug gebracht was binnen toelaatbare grenzen!

Zo moet ook het ongeschoolde werk aan de band gezien worden, met dit verschil dat het technisch noodzakelijk is voor een goedkope productie (en niet alleen economisch!). Rouleren van werkzaamheden, verwisselen van afdeling, instructie in het hoe en waarom der dingen zijn middelen die tot bevrediging van de arbeider kunnen leiden, naast behoorlijke salariering, werktijd, enz. Zij nemen de onaangename kant van het werk niet weg, maar maken het acceptabel.

Wat de arbeidsvoorwaarden betreft heeft Ford alle fasen door-gemaakt; gelukkig is bij anderen niet alles gebeurd wat bij Ford is geschied. Ford kwam voor het eerst naar voren in 1914 toen hij aankondigde dat hij een minimum loon invoerde van \$ 5 per dag, wat aanzienlijk meer was dan toen ter tijd in Detroit of in andere Amerikaanse steden betaald werd voor ongeschoolde arbeid en ook meer dan een geschoolde arbeider meestal ontving.

De reclame-achtige aankondiging, die goed was als advertentie voor de Ford-auto, heeft tot gevolg gehad dat van alle kanten de arbeiders naar de Ford fabrieken stroomden, waarschuwingen van de sociale afdeling ten spijt. Midden in de winter was de menigte voor de fabriekspoorten zo groot dat zij door de politie verspreid moest worden met behulp van spuitende brandslangen.

De toepassing van de verhoogde lonen was ook anders dan men zich gedacht had. Het bleek dat de bedoeling van Ford was dat de lonen bleven wat zij waren, maar dat degenen die een volgens de gangbare moraal verdienstelijk leven leidden iedere veertien dagen een bonus zouden krijgen, waardoor het aangegeven bedrag bereikt zou worden.

Dit wilde zeggen dat daarvoor alleen in aanmerking kwamen zij die met vrouw en kinderen samenwoonden, enz., terwijl ook een voorwaarde was dat een gezin geen kostgangers in huis had. Dit laatste was in een stad als Detroit met zijn talrijke immigranten zeer verspreid. De sociale afdeling van Ford moest alles onderzoeken. Het gevolg is geweest dat drie maanden na de aankondiging ongeveer 60 % van de Fordarbeiders de bonus kregen.

Dat op grote schaal getracht werd de sociale afdeling er in te laten lopen, valt niet te verwonderen. Het gehele stelsel heeft tot veel verklikkerij en andere onaangenaamheden geleid.

Het hogere personeel werd ook een bonus toegekend. Het was tot dusver gewoonte geweest dat deze groep per jaar drie weken vakantie

had met behoud van salaris. Toen de bonus werd ingevoerd kwam het salaris gedurende de vakantie te vervallen.

Tot 1914 bedroeg de werktijd 8 uur. Er werd gewerkt met twee of drie ploegen per etmaal. Gedurende de 8 uur van iedere ploeg werd slechts tien minuten gepauseerd om een stukje te eten.

Later, tijdens de crisisjaren van de president Hoover heeft Ford nog eens een algemene loonsverhoging toegepast, ditmaal tot \$ 7 per dag. De sociale afdeling die het persoonlijk leven van de arbeiders moest nagaan, behoorde toen reeds tot het verleden.

Ook nu werd Ford door zijn collega's grootwerkgevers en door de kleinere, uitgemaakt voor al wat lelijk was, en de conservatieve pers voegde zich daar bij. Ford bedierf de arbeidsmarkt, hij zou de arbeiders bederven en voor anderen (waarbij zijn concurrenten) ongeschikt maken; de prijzen door het gehele land zouden stijgen, kortom het was een van de maatregelen die zich periodiek vertonen, waarvan veel mensen zeggen dat zij de wereld naar de ondergang brengen.

Daar het midden in een grote crisis was deed Ford nog iets anders dan de lonen verhogen: hij ontsloeg tegelijkertijd ongeveer vijftig duizend man, d.w.z. een derde à een vierde van zijn personeel.

Er bestond geen enkele vorm van werklozen-verzorging zodat de volle last op de stad Detroit kwam te rusten, die althans een armenbestuur had; maar dit kon tegen zulke gebeurtenissen niet op. Er vormde zich een demonstratie om Ford een petitie aan te bieden. In de stad had deze een vreedzaam verloop, omdat er een burgemeester was die de wijsheid bezat de politie achteraf te doen blijven.

Highland Park, de voorstad waar de nieuwe Fordfabriek gelegen was, behoorde tot een andere gemeente; toen de demonstratie in de buurt kwam van de Ford-fabriek werd er door de Ford politie op geschoten, waarbij doden vielen.

Het was niet de eerste keer dat bij Ford ontslagen op grote schaal werden gegeven. Verschillende malen, in tijden van crisis, werd de productie stop gezet en het personeel liep dan zonder verdienste rond. Dan werd de technische opzet veranderd en verbeterd uit een oogpunt van arbeidsbesparing, en wanneer de productie weer begon dan waren er minder arbeiders nodig dan bij de oorspronkelijke toestand. Bij zulke gelegenheden kwam er niet veel terecht van de theorie van bevordering van de koopkracht door de hoge lonen die door Ford verschillende malen werd verkondigd.

De invoering van de hoge lonen heeft ook telkens geleid tot een verhoging van de kosten van het levensonderhoud in de buurten waar de Ford-arbeiders woonden; de winkeliers wilden gaarne een graantje van de hoge lonen meepikken.

Toen Ford zijn fabriek in Highland Park bouwde heeft dit aanleiding gegeven tot grote grondspeculatie. Het gevolg was een sterke stijging van grondprijzen en huishuren in die buurt, waardoor de hogere lonen van Ford weer gedeeltelijk te niet werden gedaan.

Het gehele beeld maakt de indruk van een geordende boel wanneer het de technische en commerciële kant van de automobiel-productie betreft, met een volkomen negering van al het andere, ook al stelt men zich op het standpunt dat een bedrijf alleen te maken heeft met wat er binnen zijn eigen muren gebeurt.

Wanneer er gewerkt werd dan betaalde Ford meer dan anderen, en dit bood hem voordeel van goed personeel te kunnen uitzoeken. Dit gold natuurlijk ook voor de geschoolde mensen die nodig waren, gereedschap-

makers, monteurs van machines, enz. Ford volgde hierbij het voorbeeld van menige grote industrie door de oprichting van een eigen fabrieksschool.

Niettegenstaande de hoge lonen is in vele perioden het verloop van arbeidskrachten bij Ford zeer groot geweest. Voor 1914 had ieder der toezichhouders het recht van ontslag van zijn ondergeschikten. Nu worden kleine heersers spoedig grote despoten, en toen Ford een twee honderd van zulke personen had, werd het aantal ontslagen ontstellend groot. Om hier een eind aan te maken werd een raad van onderzoek ingesteld waarvoor iedere ontslagene zijn geval kon bepleiten. Dit heeft enorm geholpen, want men kon nu in ieder geval de betrokkene naar een andere afdeling overplaatsen als het ergens niet goed ging. Er kwam nog bij dat de aanneming van nieuw personeel omslachtig ging; het duurde soms dagen voordat iemand die aangenomen was, eindelijk aan het werk kon gaan.

Een zeer strenge, om niet te spreken van absolute scheiding heeft bij Ford altijd bestaan tussen toezichhouders en arbeiders. De reglementen, waarvan men zo gaarne doet alsof ze niet nodig zijn en niet bestaan, waren in dit opzicht uiterst streng. De toezichhouder is steeds beschouwd als de tegenstander van de arbeider, hoewel zijn eigen positie ten opzichte van de onderneming wellicht niet veel anders was. Het geven van ontslag bij slapte werd altijd aan de lagere regionen over gelaten. Het resultaat is geweest een uitgebreid stelsel van politie en spionage, weinig onderling contact, en een dikwijls onaangename stemming.

We zien bij Ford een bekend beeld: in tijden van voorspoed gaat het iedereen goed; maar gaan de zaken slecht, dan doet men alles om wat mogelijk is op anderen af te schuiven. Voorzorgen daartegen waren in Ford's tijd en in zijn omgeving, onbekend.

DE OPENBAARMAKING VAN JAARREKENINGEN BIJ HOLDING-COMPANIES ¹⁾

door J. E. Spinosa Cattela

In het artikel „Naar Vernieuwing van het Engels Vennootschapsrecht” (I in het M.A.B. van April 1946) wees de schrijver — J. Valkhoff — erop hoe bij de voorstellen tot herziening van het Engelse vennootschapsrecht, zoals dat is neergelegd in de Companies-Act, ook aandacht wordt geschonken aan de vorm, waarin de holding-companies hun jaarrekeningen moeten publiceren.

Het is in verband hiermede wellicht interessant te vernemen, hoe een dergelijke, zij het niet zo ver gaande, bepaling reeds sedert 1938 is vastgelegd in de Companies Act 1938 van de staat Victoria (Australië). Volgens deze voorschriften is een holding company gehouden nevens haar jaarrekening de volgende stukken openbaar te maken:

Art. 125 (1) van deze wet bepaalt n.l.

„Where a company (in this section referred to as „the holding com-

¹⁾ Wij brengen gaarne hulde aan deze veraf wonende en druk bezette landgenoot, die in den vreemde een voor de Nederlandse accountant aanmoedigend voorbeeld geeft door zijn regelmatige actieve belangstelling voor ons tijdschrift.

Redactie.