

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 Amster-
dam.*

A. ACCOUNTANCY

IV. LEER VAN DE CONTROLE

Steekproeven in de accountantscontrole

Kriens, J. en Van de Vijver, M. A. F. M. — Het gebruik van steekproeven bij de accountantscontrole kwam tot voor kort weinig voor. Tegenstanders verwezen naar de artikelen van Kleerekoper, waarin deze zich verzet tegen de steekproefsgewijze controle. De laatste jaren heeft zich echter een wijziging voltrokken in de in Nederland heersende opvattingen over de bruikbaarheid van steekproeven bij de accountantscontrole.

Het doel van een accountantscontrole is meestal het nagaan of het mogelijk is een goedkeurende verklaring af te geven. Voor dat doel kunnen de controleproblemen in een tweetal groepen worden ingedeeld: de controle op ernstige fouten en de controle op accuratessesfouten.

Bij de steekproefsgewijze controle op ernstige fouten stelt men meestal de eis dat de kans op het ten onrechte goedkeuren niet meer dan een zeker percentage mag bedragen. Aan de hand van deze regel wordt dan de gewenste steekproefomvang bepaald. Reeds bij één gevonden fout wordt de populatie afgekeurd.

Bij de controle op accuratessesfouten zal men een grotere foutenmarge in de steekproef willen accepteren dan bij de controle op ernstige fouten. Men kan dan gebruik maken van de Average Outgoing Quality Limit-methode (A.O.Q.L.). Hierbij verlangt men dat de gemiddelde kwaliteit van de populaties na de controle aan bepaalde voorwaarden voldoet.

A IV - 3

Maandschrift Economie, december 1970

E 741.23

B. BEDRIJFSHUISHOUDKUNDE

a. ALGEMENE BEDRIJFSHUISHOUDKUNDE

I. ALGEMEEN

Japan

Het reële bruto nationaal produkt groeit in Japan sterker dan waar ook ter wereld. De produktie is in dit land t.o.v. 1950 met 207% gestegen. (Ter vergelijking: voor dezelfde periode belooft dit percentage voor West-Duitsland 79). In 1969 steeg de invoer van de EEG uit Japan met 41%. De gemiddelde prijs van Japanse exportgoederen steeg in de periode 1965-68 met 1%; die van de Amerikaanse export met 10,6% in dezelfde periode.

Op deze snelle economische ontwikkeling wordt in een speciaal-nummer over Japan een brede oriëntatie omtrent dit land gegeven, opdat men zich scherper realiseert welke kansen de Japanse economie biedt en welke bedreiging ervan kan uitgaan. Dit nummer bevat uitvoerige statistische gegevens omtrent de Japanse economie, een literatuuropgave over Japan en negen artikelen, waarvan vijf van de hand van Japanse deskundigen, met als onderwerpen: besluitvorming en organisatie van de onderneming, relatie overheid-bedrijfsleven, financiering van de groei, regeling van arbeidsgeschillen,

salarissystemen, en een onderzoek naar de strategische factoren voor het topmanagement in Japan en de V.S.

Het overgrote deel van de Japanse economie wordt beheerst door een klein aantal groeperingen, zoals Mitsui, Mitsubishi, Hitachi, Fuji Bank Group. Leaders van deze groeperingen hebben zitting in councils en associaties, waarin zij met regeringsfunctionarissen samenwerken ter coördinatie van de activiteiten m.b.t. landbouw, industrie, handel, bepaalde bedrijfstakken, werkgelegenheid, belastingen, buitenlandse investeringen, technologie, export.

Institutioneel wordt de binding tussen overheid en bedrijfsleven het duidelijkst belichaamd door het Ministry of International Trade and Industry. MITI kreeg zijn huidige vorm onder invloed van de algemene schaarste die de Japanse economie kenmerkte na de tweede wereldoorlog. Na afschaffing in 1952 van de „Wet op de tijdelijke controle op de vraag en de levering van verschillende goederen” behield MITI de bevoegdheid in- en uitvoer van kapitaal, technologie en produkten te controleren. Middels invoertoewijzingen concentreren zich de activiteiten van MITI op het beheersen van de import. Rijzen in dit opzicht geschillen tussen bedrijven, dan tracht men in eerste instantie een compromis te vinden in de associatie van de betreffende bedrijfstak. Komt er geen oplossing dan beslissen MITI en de betreffende minister.

In doorsnee toont de financiële structuur van de Japanse onderneming een gering ondernemend vermogen en een sterke afhankelijkheid van bankleningen. De grote Japanse bedrijven zijn in federaties gegroepeerd rond grote commerciële banken die de binding met de onderneming versterken door het ter beschikking stellen van financiële deskundigheid via uitzending van employeés. Japanse banken zijn, gemeten naar Europese maatstaven, groot. Van de vijftig grootste banken buiten de VS zijn er zestien in Japan gevestigd en in de EEG zeventien.

De spaarquote is in Japan hoger dan in de VS en West Duitsland. Door deze financiële structuur kunnen de gevolgen van een teruglopende economie tegemoet worden getreden, en wel doordat de kleine bedrijven als buffer fungeren. Het grote bedrijf vermindert de bestellingen of stelt betaling uit. In 1967 waren er meer dan 8000 faillissementen met een schuldenbedrag boven de Japanse tegenwaarde van 100.000 gulden.

De arbeid heeft een specifiek cultuurhistorisch bepaalde functie in de productie. Kenmerkend zijn o.a. de tewerkstelling voor het leven en de Japanse geneigdheid eerder een bedrijf dan een beroep te kiezen. Beroepstrouw is zeldzaam en een sollicitant die eenmaal heeft gekozen blijft bij zijn bedrijf tot hij 55 jaar is, dan wordt hij gepensioneerd. Promotie is nauw verbonden met de anciënniteit. De identificatie met het bedrijf is bijgevolg sterk.

De besluitvorming in de onderneming, die door buitenlandse handelspartners vaak zeer langdurig wordt gevonden, is geformaliseerd in het ringi-systeem dat berust op een document, „ringisho” geheten. De ringisho is een door de betrokkenen uitgewerkte beschrijving van een project, waaraan de medewerkers hun goedkeuring moeten hechten, en bevordert daardoor de decentralisatie van de besluitvorming. Het ringi-systeem is dus een geformaliseerd proces van groepsbesluitvorming.

Arbeidsgeschillen die partijen niet tot een oplossing kunnen brengen worden vaak door een bemiddelaar opgelost. Is in harmonie geen oplossing te bereiken dan worden de Labour Relations Commissions ingeschakeld. Massale stakingen lijken te zijn geïnstitutionaliseerd in het jaarlijkse „Lente-Offensief”, dat regelmatig loonsverhogingen opleverde.

Ba I

T.E.D., oktober 1970

E 512.0

Maatschappelijke achtergronden van de fusiegedragsregels 1970

Woestijne, W. J. van de — Bij fusies vermindert de invloed van de aandeelhouders zo sterk dat hun belangen door speciale voorschriften in de fusieregels moeten worden beschermd. Deze voorschriften zijn er op gericht hen de noodzakelijke informatie te geven om een fusieaanbod redelijk te kunnen beoordelen.

De binding aan het bedrijf van de arbeiders is daarentegen toegenomen en daarom is het juist dat die belangen, die grotendeels van niet economische aard zijn, bij de fusieonderhandelingen meespelen. Dit eist, dat de sociale claims zó tijdig in discussie gebracht worden, dat daarmee bij de financiële consequenties rekening wordt gehouden. Het tijdig betrekken van de vakbeweging bij fusies is daarmee niet alleen in het belang van de arbeider, maar wel degelijk ook in dat van de fusierende bedrijven.

Ba I

Tijdschrift voor Vennootschappen, Verenigingen en Stichtingen, september 1970

E 633.11

IV. LEER VAN DE KOSTPRIJS EN DE PRIJSVORMING

Discussienota inzake de zogenaamde economische dubbele heffing

den Boer, P. — In dit artikel wordt de door Staatssecretaris Grapperhaus bij de Tweede Kamer ingediende discussienota inzake de heffing van vennootschapsbelasting en inkomstenbelasting op uitgedeelde vennootschapswinsten besproken. Hierbij worden een viertal punten behandeld.

Het eerste onderwerp is de motivering van de vennootschaps- en inkomstenbelasting. Het is onjuist dat de nota niet ingaat op de rechtsgrond voor de heffing van de betrokken belastingen. Voorts is bij de beoordeling van de dubbele heffing de mogelijkheid van afwenteling van groot belang. Dit aspect wordt in de nota slechts terloops behandeld hetgeen onvoldoende kan worden verdedigd met een beroep op de heersende onzekerheidsmarge. Als derde punt komt de internationale functie van de dividendbelasting ter sprake. Met behulp van een cijfervoorbeeld wordt aangetoond dat in bepaalde gevallen het land waarin de vennootschap is gevestigd zesmaal zo veel aan vennootschaps- en dividendbelasting ontvangt dan het woonland aan inkomstenbelasting. Tenslotte is het postulaat van gelijkblijvende vennootschapsbelastingopbrengst niet in overeenstemming met de bedoeling van de discussienota.

Bij een vergelijking van de verschillende stelsels blijkt aanvaarding van een primair dividend als kostenpost het meest aantrekkelijk, ondanks de moeilijkheden bij de controle.

Ba IV - 7

Weekblad voor fiscaal recht, 3 december 1970

E 332.42

VI. LEER VAN DE ORGANISATIE

Fusies, vooral bezien in verband met de factor arbeid

de Galan, C. en van Herwijnen, P. F. — Hoewel van het totale aantal in 1968 in de nijverheid bestaande zelfstandige Nederlandse ondernemingen er nog geen 2% in de jaren 1963-1968 één of meer keren fuseerden met andere Nederlandse ondernemingen, waren 40% van de werknemers in de nijverheid in die periode bij fusies betrokken.

Vaak zijn fusies het antwoord op snelle marktontwikkelingen, waarbij de uitslag onzeker is. De gevolgen van concentraties betreffen o.a. de regionale verdeling van produktie en inkomen.

Ontslagen van werknemers vielen er in genoemde periode in Nederland bij 25% van de fusies, terwijl daarbij 0,5% van de totale omvang van het oorspronkelijk werknemersbestand was betrokken. Van de directieleden verdween 21% na fusie. De arbeidsvoorwaarden worden meestal niet ongunstig door fusies beïnvloed; de kwaliteit van de werkgelegenheid neemt vaak toe. Door de versnippering die, vanuit de bedrijfstak gezien, vaak optreedt, wordt de sectorale opzet van de vakbeweging minder realistisch.

Bij de fusies overheersen inzichten en belangen van een beperkte groep. De fusie als ingrijpende beslissing behoort tot de het eerst voor democratisering in aanmerking komende besluiten.

Wie meebeslist is mede verantwoordelijk. In dat licht is een fusie-wet noodzakelijk, met als uitgangspunt het misbruiksbeginnsel.

Ba VI - 5

Sociaal Maandblad Arbeid, december 1970

E 633.11

Reorganisatie bij CO-OP

Charbo, J. J. A. — In dit artikel wordt een korte schets gegeven van de organisatorische ontwikkeling van de verbruikscoöperaties in Nederland.

De plaatselijke coöperaties stichtten in de loop der tijd enkele afzonderlijke nationale organisaties. Deze organisaties, die verschillend van aard waren, groeiden geleidelijk naar elkaar toe en werden in 1947 verenigd tot de Centrale der Nederlandse Verbruikscoöperaties, thans CO-OP Nederland.

De bevoegdheden van CO-OP Nederland werden echter niet duidelijk genoeg vastgelegd, zodat er vele conflicten met de leden ontstonden. Omtrent de nieuw te vormen organisatie bestond tussen de leden verschil van mening. De een wenste een nationale structuur met aan het hoofd een directie, de ander pleitte voor voortzetting van de federatieve structuur. Om aan beide wensen tegemoet te komen

kent de CO-OP Nederland thans A-deelgenoten, nl. degenen die in nationaal verband willen zijn verenigd, en B-deelgenoten, die de voorkeur aan de federatieve structuur geven.

Ba VI - 10
E 633.233

T.V.V.S., december 1970

Het leidinggevend klimaat

Ruysch van Dugteren, J. H. — Op de najaarsvergadering van de Nederlandse Vereniging voor Bedrijfspsychologie werd gesproken over het thema: leiding geven, leiderschapsvorming en organisatie. Er werden vier onderwerpen behandeld:

- 1 Leiderschap en eisen van bestuur, ingeleid door A. A. Kampfraath. Deze wees op de tegenstelling tussen de groei van de organisaties, waardoor méér leiderschap wordt gevraagd, en de afnemende geneigdheid gezag van de zijde van de leiding te aanvaarden. Er moet gestuurd en dus bestuurd worden, maar wie bestuurt? In het besturen treft men drie elementen aan: 1. het besturen van het „samen denken” en het „samen doen”; 2. de drie soorten van elementaire bestuurlijke opgaven, t.w. concretisering van de doeleinden, bewaking van het potentieel, planning en beheer en 3. de drie soorten bestuurlijke relaties, nl. de werkrelaties, de beherende relaties en de vakrelaties. De drie elementen worden nader uitgewerkt.
- 2 Organisatie van de arbeid en het leiding geven, ingeleid door L. U. de Sitter. Er bestaat een samenhang tussen leiderschap en organisatorische omstandigheden. Aan de hand van een voorbeeld worden deze organisatorische omstandigheden nader aangeduid. Wil men het leiderschapsgedrag (her)vormen dan is mentale vorming onvoldoende. Ook de organisatie van de arbeid, het productieproces, moet meer dan tot nu toe het geval is object van (her)vorming zijn.
- 3 Vorming in leiding geven, ingeleid door J. H. de Vries. Een leider kan zijn de stimulator, woordvoerder, communicator, man die de resultaten vaststelt en vooruitdenker. Hij moet daarbij tussen zijn mensen staan, niet boven hen. Trainings- en vormingsactiviteiten kunnen in drie soorten worden ingedeeld: vakcursussen, niveaukursussen en situationele vorming. M.b.t. de niveaukursussen doet de spreker de uitspraak dat leiderschap een groepsfunctie aan het worden is. M.b.t. de situationele vorming: vorming in leiderschap als zodanig is een achterhaalde activiteit en zal overgaan in vorming in „samenwerken”.
- 4 Evaluatie van het vormingsproces als instrument voor organisatieverandering, ingeleid door P. G. M. Hesseling. Drie aspecten worden besproken: 1. een overzicht van bestaande kennis en ervaring op het gebied van de evaluatie; 2. uitgangspunten voor en voorbeelden van een werkbare strategie van evaluatie; 3. de toekomstige behoefte aan evaluatie.

Het is duidelijk dat het leidinggevend klimaat essentieel is voor de leefbaarheid en doelmatigheid van elke organisatie en onderneming. Vorming tot leidinggeven op *alle* niveaus voegt aanzienlijke waarde toe aan de „human resources”. Spreker noemt enkele veranderingen die hierbij in de toekomst zijn te verwachten. Het zou een misverstand zijn de evaluatie alleen te zien als het opmaken van de balans van het „menselijk kapitaal”.

Ba VI - 16
E 641.22

Gids voor personeelsbeleid, arbeidsvraagstukken, sociale verzekering
december 1970

How to tell the men

Maude, B. — Naarmate ondernemingen groeien en complexer worden hangt hun voortbestaan meer af van de coördinatie. Efficiënte coördinatie hangt af van efficiënte communicatie. De managers staan in het centrum van een ingewikkeld communicatiesysteem; vaak krijgen ze een tekort aan juiste en nuttige informatie, maar een overvloed aan irrelevante informatie. De manager moet kennis hebben van technieken die verzekeren dat zijn boodschappen niet alleen ontvangen, maar ook begrepen en emotioneel aanvaard worden.

Enige suggesties: een verbetering van de lineaire communicatie gaat uit van wekelijks afdelingsbijeenkomsten, waarop nieuwe plannen aan werknemers worden voorgelegd en waar het werk wordt besproken. Een andere methode is enige keren per jaar een informeel onderhoud te doen plaatsvinden tussen werknemers en hun chefs. Men moet de mensen die het management bekritisieren meer verantwoordelijkheid geven voor de gang van zaken.

De schrijver gaat verder in op de wijze waarop een speech moet worden gehouden. Tot slot stelt hij

dat formele wegen van communicatie altijd de informele zullen bedekken. De truc is echter de formele organisatie te bevorderen door informeel contact aan te moedigen.

Ba VI - 16
E 641.212

Management Today, december 1970

Budgetary Control - An evaluation in a wider managerial perspective

Lowe, E. A. — In dit artikel worden een aantal criteria besproken die van belang zijn voor de functie van de accountant in de budgettering. Deze zijn echter ontleend aan andere disciplines dan de accountancy zelf, zoals de sociologie, economie, operationele research en systeemanalyse. Ofschoon uit deze criteria nog niet in alle gevallen praktische aanbevelingen kunnen worden afgeleid voor de budgettering, leveren zij toch reeds een waardevolle bijdrage tot de meningsvorming op dit terrein. Zij geven mogelijke verbeteringen aan, die in de budgettering aangebracht moeten worden om deze tot een instrument te maken waarmee de efficiency binnen het bedrijf kan worden vergroot.

Ba VI - 18
E 642.331.3

Accountancy, november 1970

Concernontwikkeling een noodzaak

Steiner, G. A. — „Corporate planning” wordt onderscheiden in intuïtieve en georganiseerde planning. Het kernpunt van de formele of georganiseerde planning, ook wel aangeduid als lange termijnplanning (LTP), is het systematische onderzoek naar toekomstige gunstige en ongunstige mogelijkheden en naar een systeem om de kansen zo goed mogelijk te benutten. De leiding over de LTP wordt steeds meer aan één persoon opgedragen. Deze persoon wordt „corporate planner” genoemd. De taken van de corporate planner (CP) zijn o.a. het katalyseren, stimuleren en coördineren van planningsactiviteiten. Uit hoofde van zijn functie is de CP nauw betrokken bij de besluitvorming. Hij helpt de leiding met het bepalen van de doeleinden van de onderneming en geeft haar de strategische richtlijnen. Hierdoor is de CP meer betrokken bij de operationele planning op korte termijn; dit in tegenstelling tot de inhoud van zijn functie in het verleden. De CP fungeert verder in toenemende mate als brugfiguur tussen specialisten en topmanagers. In de toekomst zal de CP nog meer bij het besluitvormingsproces worden betrokken en dichter bij de top staan. De verwachting is dat het woord „planner” uit de functiebenaming zal verdwijnen.

Commentaren op dit artikel:

Putten, A. van — Om de stijgende arbeidskosten het hoofd te bieden is een groter produktievolume noodzakelijk. Hierbij dient rekening gehouden te worden met de beperkte mankracht en met marketing-problemen. Een en ander wordt duidelijk gemaakt aan de hand van een schema. Concernontwikkeling vereist managers met brede visie en ruime ervaring. Ze dienen een hecht team te vormen.

Toorn, W. van der — Er moet onderscheid worden gemaakt tussen LTP en CP. De corporate planning is veel ruimer en omvat de gehele onderneming met al haar aspecten. De functie van de CP vraagt een multi-disciplinaire benadering. De CP moet vele kanten van een probleem aankunnen. De planningtactiek ligt op het terrein van de CP terwijl de planningstrategie specifiek op de weg van de directie ligt.

Ba VI - 19
E 641.231

Doelmatig bedrijfsbeheer, november 1970

VII. LEER VAN DE ARBEIDSVORWAARDEN

Can inflation be checked?

Lawrence, D. J. — De laatste jaren bedraagt de inflatie in Groot-Brittannië 5% of meer per jaar. De vakbonden blijven loonstijgingen bedingen die vermindering van dit percentage onwaarschijnlijk maken.

Vermindering van de totale vraag beperkt de bestedings- en kosteninflatie. Zowel de grootte van de „inflationary gap” als de macht van de vakbond aan de onderhandelingstafel neemt dan af, terwijl bovendien werkgevers minder bereid zullen zijn toe te geven aan looneisen.

Om een stabiel prijspeil te verkrijgen is alleen vermindering van de totale vraag echter niet aanvaardbaar. Dat betekent een werkloosheid van 10% of meer. Afneming van de totale vraag en toeneming van de werkloosheid zijn sinds 1966 gepaard gegaan met een grotere inflatie, vnl. omdat de lonen verder zijn gestegen. Deze ontwikkeling verklaart de schrijver uit een krappe markt voor geschoolde en een ruime markt voor ongeschoolde arbeid. Hoewel het aantal geregistreerde, ongeschoolde werklozen toeneemt, is de totale werkloosheid in de laatste jaren niet toegenomen: de niet-geregistreerde arbeidsreserve is afgenomen.

Toenemende krapte op de markt voor geschoolde en afnemende op die voor ongeschoolde arbeid is een gevolg van de technologische ontwikkeling. Werkloosheid van ongeschoolden leidt niet langer tot verzwakking van de onderhandelingspositie van de vakbond. Hiervoor is een vermindering van de totale vraag nodig die ook werkloosheid van geschoolde arbeiders veroorzaakt. Een dergelijke grote werkloosheid is echter niet acceptabel. Er zal dan ook een prijs- en inkomenspolitiek gevonden moeten worden die voor alle betrokken partijen aanvaardbaar is. Aangezien inflatie alle betrokkenen schaadt moet dit in de toekomst mogelijk zijn.

Ba VII - 2
Ba VII - 10
E 313.131

The Accountant, 24 december 1970

b. BIJZONDERE BEDRIJVEN

X. FINANCIERINGSINSTELLINGEN

Groei van beleggingsfondsen

Mallens, F. A. J. M. — Groei van beleggingsfondsen kan betekenen groei in aantal, maar meestal duidt het op de waardeinstijging van de eigen aandelen, participatiebewijzen, etc.; met dit laatste wordt dan de zg. „performance” bedoeld.

Groei en omvang van beleggingsfondsen (die een grote verscheidenheid in aard en werkwijze vertonen) hangen o.a. af van het specifieke beleggingsgebied waar zij zich op richten en, zoals in het artikel wordt aangetoond, van de verkoopactiviteiten van de verkoopstaf.

In een Amerikaanse analyse van de performance heeft Alan Bope die grootheden onderzocht, waaraan de soms exceptionele groei van beleggingsfondsen kan worden toegeschreven. Een zeer belangrijke verklarende faktor wordt gevonden in wat hij de cash-flow noemt (plaatsing van eigen aandelen minus terugkoop van eigen aandelen).

Bope heeft o.a. diagrammen vervaardigd, waarin hij voor een aantal niet op bijzondere activiteiten gerichte fondsen de „profit growth rate” faktor (maatstaf voor de performance) heeft afgezet tegen een maatstaf voor de cash flow, welke twee grootheden een evident verband laten zien. Hoewel het plaatsen van aandelen dus zeer belangrijk is voor de performance, is er een grens: ter handhaving van een grote groei zullen steeds agressievere verkoopmethoden gebruikt moeten worden om voor voldoende plaatsing van aandelen te zorgen. Na verloop van tijd zullen derhalve andere performance bepalende factoren een rol gaan spelen.

Bb X - 9
E 324.24

Bank en Effectenbedrijf, november 1970