

# 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

### I. ALGEMEEN

#### Mergers of accounting firms

Lewis, J. F. — De fusieëning van de accountantskantoren in Canada is het gevolg van normale factoren zoals zekerstelling van het voortbestaan van de zaak en vergroting van de capaciteit om grote opdrachten uit te kunnen voeren, dit om de groei van de industriële bedrijven te kunnen bijhouden.

Daarnaast worden geheel nieuwe eisen aan de accountant gesteld, die meer en meer een specialistisch karakter krijgen. De noodzaak om automatische informatieverwerking in te voeren eist grote investeringen, die voor een klein kantoor niet op te brengen zijn. Verder is de accountantsvereniging in Canada van mening, dat de accountant een academische graad moet bezitten, hetgeen hogere loonkosten betekent.

Door de grote afstanden is het van belang voor een accountant in de hoofdstad partners in andere industrieën te hebben. Ook associaties met buitenlandse kantoren komen veelvuldig voor, vanwege de internationale belangen van de grote bedrijven.

Bij fusies rijzen altijd moeilijkheden in het persoonlijke vlak, een kans op verlies van cliënten, verhoging van de kosten van algemeen beheer. Onmiddellijk na de fusie moet men geen vergroting van de winst verwachten.

Fusie kan verbetering van de efficiëntie betekenen. Er zijn ook persoonlijke motieven die meespreken: men is graag werkzaam bij een groeiend bedrijf. Voor het kleinere accountantskantoor zal echter voorlopig nog voldoende plaats zijn.

A I  
E 633.11

*Canadian Chartered Accountant, november 1968*

### II. HET ACCOUNTANTSBEROEP

#### Profession or Non-Profession?

Crow, J. J. — Bezit het accountantsberoep een professionele status?

L. Milne geeft in zijn boek „The Accountant in Public Practice” een aantal karakteristieke factoren, die de graad van professie moeten bepalen.

In hoeverre voldoet het accountantsberoep daaraan?

1. Het vervullen van het ambt van accountant gaat niet gepaard met een roeping, zoals bijv. het geval kan zijn bij een arts of een leraar. Het geld is de belangrijkste „raison d'être” van de meeste accountants.
2. De accountant heeft niet het alleenrecht in het geven van financiële adviezen.
3. Het accountantsberoep is (in Engeland) niet wettelijk beschermd.
4. Indien de hoeveelheid en verscheidenheid van titels het criterium zou zijn, dan staat het accountantsberoep boven aan de lijst. Dit criterium is echter nauwelijks als relevant te beschouwen.
5. Veel accountants staan in een vaste dienstbetrekking tot een bedrijf. Slechts ongeveer 30% stelt zijn kennis in vrij beroep beschikbaar aan het bedrijfsleven.
6. In Engeland is het aantal academisch gevormde accountants zeer laag, in tegenstelling tot bijv. Amerika en Australië.

De accountant moet zich bezinnen op zijn beroep. Niet alleen status en materiële voordelen zijn van belang.

A II - 1  
E 741.23

*Certified Accountants Journal, januari 1969*

## B. BEDRIJFSHUISHOUDKUNDE

### a. ALGEMENE BEDRIJFSHUISHOUDKUNDE

#### IV. LEER VAN DE KOSTPRIJS EN DE PRIJSVORMING

##### Work measurements standards for manning and control

Woods, K. S. — Door de stijgende loonkosten moet ook de detailhandel zich afvragen of het personeel zo efficiënt mogelijk zijn taken verricht. Het meten en waarden van werkzaamheden is moeilijk. Voor de kleinhandel is vooral de verkoopzijde van belang. Door het uiteenlopende karakter van verschillende verkoopactiviteiten is arbeidsverdeling ook hier doelmatig. Men kan verschillende maatstaven aanleggen om de produktiviteit te meten. Bv. de verkoopwaarde, de verkoopwaarde in relatie tot het geplande quotum, de verhouding tussen de verkopen en verkoopkosten, het aantal afgesloten transacties. De verhouding verkopen en verkoopkosten is de meest gebruikelijke maatstaf. Het verkooppatroon moet per week, per dag en per uur nagegaan worden.

Naast de zuivere verkoopactiviteiten zijn er nog een aantal werkzaamheden die de verkoop dienen te ondersteunen, waarvan de service wel de belangrijkste is. De kosten kunnen apart in rekening worden gebracht of in de prijs van het goed begrepen zijn.

De nieuwe technologische en commerciële ontwikkelingen stellen hoge eisen aan de efficiëntie van de detailhandel. Om hieraan te voldoen is een goed doordacht programma nodig voor de vaststelling en controle van standaardprestaties.

Ba IV - 4

*Canadian Chartered Accountant, november 1968*

E 641.213.13

##### The Evasion and Avoidance of Taxation

Fahy, J. L. — Het ontduiken en vermijden van belasting is een alom bekend verschijnsel. In Nieuw-Zeeland echter vraagt het extra aandacht wegens de sterke progressie van de belasting.

Het rapport van de „Taxation Review Committee” wijst erop dat vooral het vermijden van belasting van jaar tot jaar sterk toeneemt.

In verband hiermee volgt een beschouwing van de belangrijkste artikelen van de „Land and Income Tax Act” van 1954 die gericht is op inperking van dit verschijnsel. Artikel 108 moet dienst doen voor algemene preventie, maar behoeft daartoe naar bevoegd oordeel, de nodige verijningen.

Ook is het aan te bevelen dat voor overeenkomsten tussen familieleden speciale regelingen worden getroffen, teneinde hier tot heffing over te kunnen gaan.

Na het baanbrekend werk van de commissie is het woord aan de overheid.

Ba IV - 7

*The Accountant's Journal, november 1968*

E 332.421.1

#### V. LEER VAN DE FINANCIERING

##### De ontluistering van de aandeelhouder

Mulderije, Mr. H. — Het onderwerp is niet de algemene vergadering van aandeelhouders maar de verzameling van individuele aandeelhouders.

De algemene vergadering is nooit de hoogste macht geweest. Zij mag gelden als orgaan waar de aandeelhouders gezamenlijk hun bevoegdheden tot uitdrukking brengen. Het gaat dus om de ontluistering van de macht der individuele aandeelhouders. Van groot belang is hier de verzelfstandiging van de N.V. als rechtspersoon.

Aan de hand van praktijkvoorbeelden wordt aangeoond dat diverse mogelijkheden t.a.v. prioriteits aandelen, blokkeringsclausules etc, welke de wet terecht aan de besturen van N.V.'s heeft opengelaten, hier en daar tot rechtsmisbruik hebben geleid ten opzichte van de aandeelhouders.

De bestaande waarborgen voor redelijkheid en rechtmatigheid functioneren kennelijk onvoldoende. Men denke hierbij aan de departementale toetsing bij concentraties, fusies en reorganisaties, aan de invloed van de Vereniging voor de Effectenhandel en aan het notariaat. Met name de aan minderheden toe te kennen prioriteitsrechten en de uitgifte van certificaten moeten aan straffe regelen gebonden worden. De instelling van een Kamer van Advies, onder te brengen bij de SER, die bij fusies, reorganisaties e.d. een naar code-regels op te stellen advies aan aandeelhouders en werknemers moet uitspreken, verdient aanbeveling.

Ba V - 36

*De Naamloze Vennoetschap, Nr. 10/januari 1969*

E 324.221.2

## VI. LEER VAN DE ORGANISATIE

### Publicisering van het recht

Valkhoff, Prof. Mr. J. — Privaatrecht en publiekrecht waren en zijn onderscheiden, maar nooit waren ze helemaal scherp gescheiden. Een voorbeeld is de beëdiging van makelaars.

In deze eeuw manifesteerde zich meer en meer in vrijwel alle sectoren van het bedrijfsleven het zg. „publiekrecht van het bedrijfsleven”, dat nu in de laatste twintig jaren ingeburgerd is als verbijzonderd sociaal-economisch recht.

Met publicisering van het recht wordt bedoeld de accent-verschuiving van privaatrecht naar publiekrecht waarbij het publiekrecht meer in de privaatrechtelijke verhoudingen indringt. De komende jaren zullen vooreerst nog wel een verdere verstrengeling van overheid en bedrijfsleven te zien geven. Voorbeelden hiervan zijn te vinden in het nieuwe B.W. Ook de thans aanhangige wetsontwerpen betreffende het enquêterecht en de jaarrekening leveren een voorbeeld van de versterking van het publiekrecht.

Men moet zich overigens de publicisering van het recht niet voorstellen als een continue, rechtlijnige ontwikkeling. Bij de P.B.O. zien we thans juist een tegenovergestelde ontwikkeling. Er zal echter altijd civielrecht moeten zijn en blijven ter verwezenlijking van de gerechtigheid tussen de mensen, die tot elkaar in rechtsbetrekking staan en nooit alleen maar lid van de maatschappij zullen zijn.

Ba VI - 3  
E 013.132

*Maatschappijbelangen, december 1968*

### Fusie: enige aspecten op het gebied van personeelsbeleid

van Geer, Mr. H. C. — Hoe goed een fusie ook wordt voorbereid, altijd is bij de bekendmaking ervan bij het personeel onzekerheid waar te nemen. De personeelsproblematiek is veelal terug te voeren tot veranderingen in de functie die men vervult, overplaatsing gepaard gaande met een andere vaak lager gewaardeerde functie, herscholing en afvloeiing.

Zowel de leiding als het overige personeel moet positief staan tegenover deze zaken. Mobiliteit en flexibiliteit in het personeelsbeleid zijn van grote betekenis voor het welslagen van de fusie.

In welke mate deze problemen zullen optreden zal overigens afhangen van de situatie waarin de bedrijven zich bevinden.

Ba VI - 5; Ba VII - 5  
E 633.11

*Gids voor personeelsbeleid, arbeidsvraagstukken, sociale verzekering, december 1968*

### Where in the world should we put that plant?

Stobaugh, R. B. — Voor veel ondernemingen is investeren in het buitenland nog een groot probleem. Zij moeten vaak kiezen uit een veelheid van produkten en uit een groot aantal gebieden waar men zich zou kunnen vestigen. Veel investeringsbeslissingen worden eerder genomen op basis van een toevallige samenloop van omstandigheden dan als resultaat van goed speurwerk.

Ook irrationale factoren, als de aantrekkingskracht die een bepaald klimaat uitoefent op de vrouw van de manager, zijn niet altijd vreemd aan investeringsbeslissingen.

Aan de hand van een aantal in het artikel gegeven criteria kan de manager een opstelling maken van de verschillende mogelijkheden en tot een selectie komen van de alternatieven, die verdere bestudering verdienen.

Er zijn twee hoofdgroepen van parameters aan te wijzen, te weten 1) die, welke gerelateerd zijn aan de karakteristieken van het land en 2) die, welke betrekking hebben op de eigenschappen van het produkt.

De belangrijkste „landvariabele” is de marktomvang, waarvan de industriële productie een redelijke indicatie geeft.

Drie andere „landvariabelen” zijn: investeringsklimaat, aanwezigheid van een lokaal technisch kader, en de afstand van het land t.o.v. de belangrijkste exportlanden. De drie sleutelvariabelen, aan het produkt verbonden, zijn: de economies of scale t.o.v. de marktomvang, de transportkosten en de markteigenschappen zoals: luxe artikel of eerste levensbehoefte.

De gegevens, samengevat in een relatief eenvoudige planningmatrix, stellen de manager in staat de aantrekkelijkste investeringsmogelijkheden vlot te selecteren, om ze daarna aan een meer gedetailleerd onderzoek te kunnen onderwerpen.

Ba VI - 8  
E 643.3

*Harvard Business Review, jan./febr. 1969*

## De organisatie van zelfbedieningsbedrijven

Koetsier, H. — In twee artikelen worden achtereenvolgens de externe en de interne organisatie besproken. Sinds 1948, toen het eerste zelfbedieningsbedrijf in Nederland geopend werd, is er een sterke, nog steeds voortgaande, toename van het aantal zelfbedieningsbedrijven. Dit gaat gepaard met een teruggang van het aantal bedieningsbedrijven, voornamelijk in de sector voedingsmiddelen. Een groot aantal zelfbedieningszaken wordt gedreven door zelfstandigen (waaronder detailisten met minder dan 10 filialen verstaan worden): ongeveer 80% van het totale aantal van 7741 zelfbedieningszaken en supermarkten in de levensmiddelensector per 1 januari 1968.

Het aantal zelfbedieningszaken buiten de levensmiddelensector is niet bekend; ook is het onduidelijk aan de hand van welk criterium het onderscheid tussen zelfbedieningszaak en supermarkt en tussen supermarkt en warenhuis wordt bepaald. In het artikel worden cijfers verstrekt die een vergelijking met de ontwikkeling van zelfbedieningsbedrijven in andere landen mogelijk maken.

De opkomst van het zelfbedieningsbedrijf is mogelijk geworden door de veranderde koopgewoonte van de consument, waarbij afstand gedaan wordt van een deel van de dienstverlening die vroeger gebruikelijk was, en door de veranderde verkooptechniek in het bedrijf: er is een aangepast assortiment dat vaak ook andere artikelen dan de normale kruidenierswaren omvat, er wordt reclame gemaakt en prijsconcurrentie bedreven.

De verkoopruimte van een zelfbedienings- ten opzichte van een bedieningszaak is groter, terwijl in de zelfbedieningszaak de omzet per verkoopoppervlakte kleiner is, zoals uit een onderzoek bij een aantal bedrijven gebleken is. De zelfbedieningszaak eist een andere verkooptechniek dan de bedieningszaak; ook is er een andere organisatieopbouw, deze is gesplitst in de organisatie voor de winkelexploitatie en die van de goederentechnische afdeling en een aantal algemene afdelingen, als reclame, financiering, administratie en personeelsbeleid; dit alles onder toezicht van de directie.

In een kleine zelfbedieningszaak is deze splitsing vanzelfsprekend niet zover doorgevoerd. Een remmende faktor voor de vestiging van een zelfbedieningszaak zijn de hoge investeringen; de rentabiliteit ten opzichte van een bedieningszaak is echter gunstiger.

De bedrijfskosten zijn in procenten van de omzet voor een zelfbedieningszaak lager, hoofdzakelijk door de lagere loonkosten. Aan de hand van bedrijfsgegevens van een aantal bedienings- en zelfbedieningsbedrijven in Nederland en in West-Duitsland is een vergelijking mogelijk.

Een nader wetenschappelijk onderzoek van de vraag of er in ons land teveel kleine zelfbedieningsbedrijven zijn, zoals het cijfermateriaal doet vermoeden, is nodig.

Ba VI - 9

*Maandblad voor Bedrijfsadministratie en- organisatie,  
november 1968 en januari 1969*

E 635.344.21

## Corporate growth through venture management

Hanan, M. — Het probleem van de stijgende risico's en kosten bij de ontwikkeling van nieuwe producten is niet nieuw. De kernvraag is: hoe kunnen vernieuwingen (innovations) meer voorzienbaar en minder toevallig gemaakt worden? Een pas ontwikkelde benadering, „venture management”, lijkt hiervoor een praktische oplossing te kunnen bieden.

De grondgedachte is, dat een agressieve marktgerichte strategie de kern is voor nieuwe successen; technische veroudering kan beter optreden door eigen toedoen, dan door plotselinge impulsen van buitenaf. Vernieuwing en veroudering moeten een normale zaak worden; hiervoor is een continue stroom van „innovation” een vereiste.

De ontwikkeling hiervan kan het beste worden opgedragen aan een apart team van interdisciplinaire samenstelling.

Met behulp van netwerktechniek, te weten de methode van het kritieke pad kan worden bepaald welke wegen een „venture team” moet inslaan.

„Venturing” heeft niet alleen invloed op de nieuwe ontwikkelingen van de onderneming, maar vraagt ook een geheel nieuwe opvatting van de leiding t.a.v. het ondernemingsbeleid.

Ba VI - -12

*Harvard Business Review, jan./febr. 1969*

E 022.3

## Materials management as a profit center

Ammer, D. S. — „Materials management” biedt belangrijke winstkansen voor vele ondernemingen; de „profitcenter” benadering in het bijzonder kan deze functie uitbouwen tot een van de voornaamste bronnen van de totale ondernemingswinst.

De achtergrond van materials management is, dat het kapitaal, dat in goederen en materialen is geïnvesteerd, even productief moet zijn, als het kapitaal, dat geïnvesteerd is in de activa van de verkoop- en de produktieafdelingen. De materials manager is in deze opzet niet alleen verantwoordelijk voor de voorraden, maar ook de inkoop, het transport (intern en extern) en de produktie vallen onder zijn beheer. Door de aanstelling van een materials

manager kunnen de tegenstrijdige belangen van de afdelingen voorraadbeheer en productie gecoördineerd worden, waardoor wrijvingsverliezen worden geëlimineerd. De profitcenter benadering sluit hierbij aan. Het stelt de topleiding in staat, naar objectieve maatstaven, het beheer van de materials manager te waarderen. Immers tijdens de produktiefasen, die door de materials manager geleid worden, wordt waarde toegevoegd en beslag gelegd op vermogen. Daarom moet in principe aan de materials manager een raak opgelegd worden in de vorm van een budget, dat is afgestemd op de kosten van het geïnvesteerde vermogen en op het deel van de omzet, waarvoor hij verantwoordelijk is.

Door deze objectieve taakstelling, kan ieders bijdrage tot de winst bepaald worden.

Ba VI - 13  
E 642.33.

*Harvard Business Review, jan./febr. 1969*

### **Merkartikelen, merkperikelen**

van Puffelen, F. — In oktober 1968 kondigde Albert Heyn aan dat zij merkartikelen 5% goedkoper zou kunnen leveren. Ondanks de publiciteit die deze actie heeft gehad, had A.H. niet de illusie dat de fabrikanten van deze merkartikelen akkoord zouden gaan met een prijsverlaging.

Op merkartikelen zitten hoge marges voor de detaillist, die de fabrikanten waarschijnlijk om de volgende redenen willen handhaven:

1. Bij afschaffing van de verticale prijsbinding voor merkartikelen zouden de kleine detaillisten, die relatief hogere kosten hebben dan het grootwinkelbedrijf, meer goedkopere merken gaan voeren, waardoor de fabrikanten hun distributienet en hun marktaandeel zouden zien inkrimpen.
2. Doordat het omzetaandeel van de grootwinkelbedrijven niet groot genoeg is, zijn ze niet in staat de merkartikelen met effect te boycotten; een gedeeltelijke verdringing door eigen merken van de detailhandel vindt de fabrikant minder ernstig dan ondermijning van de positie bij de vele zelfstandige detaillisten.
3. Opheffing van de verticale prijsbinding zou de „sanering” van de detailhandel bespoedigen en de machtscontrole van de grootwinkelbedrijven doen toenemen.
4. Tussen de fabrikant van merkartikelen en de zelfstandige detaillist bestaat ook een relatie van sociale aard, waardoor de fabrikant meer oog heeft voor de problemen in de detailhandel.
5. Bij vaste marges en prijzen is de markt voor de fabrikant doorzichtiger. Daarnaast hecht de fabrikant nog veel waarde aan een vaste prijs voor zijn artikel.

In dit licht gezien zijn veranderingen voorlopig niet te verwachten. Waarschijnlijk gebeurt dit pas als er meer eigen merken van de detailhandel op de markt komen.

Ba VI - 15  
E 133.341

*Doelmatig bedrijfsbeheer, januari 1969*

### **Searching for management talent**

Lalonde, W. T. — Door de grote groei van de bedrijven is de vraag naar gespecialiseerde managers steeds groter geworden. Het aanbod houdt hiermee echter geen gelijke tred. Om toch de juiste mensen te kunnen aantrekken is een goede selectie nodig. Mede onder de invloed van de opkomst van de gedragswetenschappen is er een accentverschuiving van trouw aan de onderneming naar „job satisfaction”. De kandidaat heeft geleerd zich zelf als handelswaar te zien die hij zo goed mogelijk tracht te verkopen.

De neiging veelvuldig van werkkring te veranderen wordt sterker.

Of het bedrijf bij de werving gebruik zal maken van een extern bureau, is afhankelijk van o.a. de kosten, de beschikbaarheid en de geschiktheid van in het bedrijf aanwezige functionarissen, om de sollicitant te testen. De advertentie is de meest gebruikte manier om kandidaten op te roepen. Deze moet goed opgesteld worden: er moeten niet zo veel eisen worden gesteld, dat het vrijwel onmogelijk is dat één persoon daaraan kan voldoen. Van belang is ook in welke bladen en op welke dagen de advertentie geplaatst wordt. Via een interview kan een verdere selectie plaatsvinden. Referenties moeten beslist gecontroleerd worden. Psychologische tests zijn zeer gebruikelijk, maar alleen nuttig indien ze op de juiste manier gehanteerd worden; dit is geen werk voor amateurs.

Vaak ligt de nadruk te veel op het afwijzen van beslissingen: de redenen tot afwijzing krijgen dan meer gewicht dan positieve punten, zodat zelfs de beste kandidaten kunnen worden uitgeschakeld.

Het artikel wordt afgesloten met een aantal nuttige vuistregels.

Ba VI - 16  
E 641.212.31

*Canadian Chartered Accountant, november 1968*

### **Vermögensverwaltung und Beratung bei der Vermögensanlage als Berufsaufgaben für Wirtschaftsprüfer**

Dr. Erhard Hübener — De welvaartstoename veroorzaakt een groeiende be-

hoefte aan advies en hulp bij het beheer van het vermogen. Dit is zowel het geval bij ondernemingen als bij niet zakenmensen.

Voor een optimaal vermogensadvies en beheer zijn naast absolute integriteit van de adviseurs een omvangrijke sociaal-economische, bedrijfseconomische, juridische en fiscale kennis en een jarenlange ervaring van belang.

Naast anderen kan de accountant op grond van zijn vorming en beroepsdiscipline, aan genoemde eisen voldoen. Hij is in staat om de doelstellingen betreffende beheer en advies van de vermogensbezitters te realiseren. Wel is het noodzakelijk om tot een juiste taakomschrijving van de beleggingsdeskundige te komen, daar bij de belangstellenden subjectieve overwegingen vaak een belangrijke rol spelen. De accountant moet er wel aan denken dat naast de persoonlijke belangen ook de sociaal-economische belangen staan, om tot een goed beheer van grote vermogensobjecten te komen, daar deze een belangrijk deel van de sociaal-economische besparingen uitmaken.

Ba VI - 344  
E - 344

*Die Wirtschaftsprüfung, december 1968*

## VII. LEER VAN DE ARBEIDSVORWAARDEN

### Enige octrooirechtelijke aspecten van de ideeënbus

K o m e n, A. — De Octrooiwet 1910 geeft als algemene regel, dat rechten op een uitvinding toekomen aan de uitvinder. In art. 10 wordt een uitzondering gemaakt voor uitvindingen gedaan in dienstbetrekking en liggend op het gebied waarop de werkgever zich beweegt. Het recht hierop komt zonder meer toe aan de werkgever.

Naast deze zgn. dienstuitvindingen onderscheidt men afhankelijke en persoonlijke uitvindingen. Afhankelijke uitvindingen zijn niet gedaan in dienstbetrekking, maar liggen wel op het werkterrein van de werkgever. Persoonlijke uitvindingen zijn eveneens niet gedaan in dienstbetrekking en liggen niet op het werkterrein van de werkgever.

Over beide categorieën zegt de wet niets. In de praktijk gaat men er van uit dat de octrooi-rechten op beide categorieën toekomen aan de werkgever, die er de werknemer een beloning voor toekent.

Een redelijk systeem, dat in overeenstemming is met de moderne buitenlandse opvattingen, is het volgende:

- a) dienstuitvindingen komen altijd, zonder dat daartoe een extra vergoeding vereist is, toe aan de werkgever.
- b) afhankelijke uitvindingen komen toe aan de werknemer, die verplicht is de werkgever een niet uitsluitende licentie te verschaffen.
- c) persoonlijke uitvindingen behoren ten allen tijde aan de werknemer toe te komen.

Ba VII - 1 *Tijdschrift voor Vennootschappen, Verenigingen en Stichtingen, december 1968*  
E 013.132.7

### Versterking der ondernemingsraden

H a a k m a n, A. J. — In 1965 is de S.E.R. om een advies gevraagd betreffende de herziening van de Wet op de ondernemingsraden 1950. Kort geleden werd terzake een rapport uitgebracht. Het doel was herziening van de structuur van de ondernemingsraad (O.R.), waarbij het accent lag op meer openheid, bestuurscontrole en werknemersinvloed. Hierbij stond voorop dat de zelfstandigheid van de ondernemer en het belang van de onderneming niet mochten worden aangetast. Daarom is de ondernemer ook lid én voorzitter van de O.R. De O.R. moest méér worden dan alleen een belangenvertegenwoordiging.

Hoewel de bevoegdheden van de O.R. nagenoeg gelijk zijn gebleven, is de functie van de O.R. uitgebreid tot die van een orgaan van overleg, advies, informatie en communicatie binnen de onderneming. Bij beslissingen van de O.R. moet rekening worden gehouden met de belangen van allen die in de onderneming werkzaam zijn. Ingrijpende wijzigingen hebben zich voorgedaan wat betreft de verplichtingen van het hoofd van de onderneming jegens de O.R. Dit betreft het geven van inzicht in de solvabiliteit, liquiditeit en rentabiliteit van de onderneming.

Wanneer de onderneming niet verplicht is een jaarrekening openbaar te maken dan is men slechts verplicht de balans na winstverdeling over te leggen. Daarnaast komt binnen de O.R. het personeelsbeleid in de ruimste zin van het woord ter discussie. Dit personeelsbeleid moet minimaal één keer per jaar worden besproken, terwijl er minimaal vier keer per jaar moet worden vergaderd. Hoewel is voorgesteld dat de O.R. meer inspraak zal krijgen is op geen enkel punt medebeslissingsrecht toegekend.

Ba VII - 4  
E 642.314.3

*Sociaal Maandblad Arbeid, januari 1969*