

# WAAROM EEN ONDERNEMINGSRAAD?

Zo ongeveer in het midden van de vorige eeuw vatte bij enkele ondernemers de mening post, dat een bedrijf niet alleen een organisatie is, waaruit de ondernemer zijn winst en de arbeider zijn levensonderhoud put. Volgens hen moest het ook zijn een gemeenschap, die pas tot volle bloei kon komen, als een ieder niet alleen een juist begrip had van zijn taak, maar tevens het belang inzag van een juiste uitvoering hiervan voor het geheel. De mogelijkheid was, hoe tot een dergelijk begrip te komen. Men vond dit in het vormen van kernten, commissies bestaande uit werkever en enkele werknemers, die tot taak hadden algemene klachten uit het bedrijf ter kennis van de werkever te brengen en tevens te adviseren op het gebied van personeelsaangelegenheden.

*Binnenkort gaan we weer nieuwe ondernemingsraden kiezen voor onze bedrijven. Op ons verzoek zal de heer A. van der Kade, secretaris van de ondernemingsraad Maanweg in een drietal artikelen het belang van de ondernemingsraad belichten.*

Toen de vakverenigingen groter werden en in betekenis toenamen, ontstonden er op dit gebied wel eens wrijvingen. Immers, verscheidene werkever stichtten kernten, met het doel de vakbeweging buiten de deur te kunnen houden en geheel „baas in eigen huis” te blijven. Langzamerhand kwamen echter in de houding van de vakverenigingen een wijziging. Naarmate deze groeiden zette zij zich meer en meer in om in collectief overleg verbetering te krijgen van de primaire arbeidsvoorwaarden, zoals loon, werktijd en dergelijke. De secundaire arbeidsvoorwaarden, b.v. begin en einde van de werkdag, waren zo aan de bedrijven individueel verbonden, dat hierover met ieder bedrijf persoonlijk contact zou moeten worden opgenomen. De vakverenigingen gingen nu in de fabrieks-

kernten de aangewezen organen zien om deze voorwaarden te regelen en beschouwden deze kernten dus min of meer als een verlengstuk van de vakbeweging. Voor de vakverenigingen was het niet moeilijk invloed in deze kernten te krijgen. Over het algemeen was het zo, dat ongeorganiseerde werknemers zich in zeer geringe mate voor het kernwerk interesseerden en uiteindelijk waren het de georganiseerde werknemers, die in de kernten werden gekozen. Het gevolg was, dat de kernvorming nu door de vakverenigingen werd geïmponeerd, hetgeen natuurlijk op zijn beurt weer wrijvingen teweegbracht met de werkevers. Uiteraard loste de tijd ook hier vele problemen op en in de periode tussen de beide wereldoorlogen werden er in vele grote en kleine bedrijven fabriekskernen opgericht.

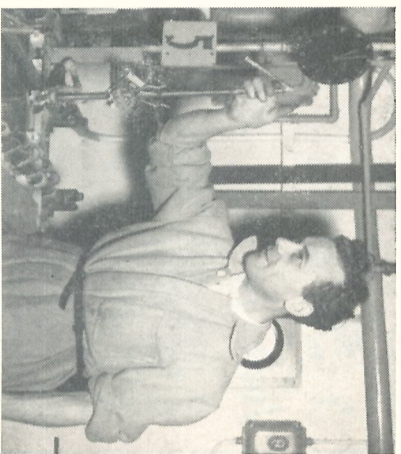
Na de tweede wereldoorlog was men ervan overtuigd, dat de gevolgen hiervan slechts konden worden overwonnen met inspanning van alle beschikbare krachten. Dit betekende dat een ieder, dus van de kleinste arbeider tot de grootste industrieel al zijn krachten hiervoor zou moeten inspannen en medeverantwoordelijk zou zijn voor de grootte van de totale krachtsinspanning welke ontwikkeld zou worden. Om deze inspanning maximaal te maken was weer datzelfde wederzijdse begrip nodig als zo omstreeks 1850 al was onderkend. In dit verband werd dan ook na de oorlog aan de Stichting van de Arbeid, een instelling waarin zowel de werkevers als werknemers waren vertegenwoordigd, door de regering advies gevraagd ten einde evenlueel te komen tot een wettelijke regeling betreffende het instellen van ondernemingsraden. Volgens goed vandelands gebruik benoemde deze Stichting een commissie die deze materie uitgebreid ging bestuderen.

Een volledige opsomming van wie allemaal aan het uiteindelijk advies hebben gewerkt zou hier te ver voeren. Belangrijk is, dat men tot de erkenning kwam, dat de werkever recht heeft zijn stem te laten horen in aangelegenheden die de onderneming betreffen, waarin hij werkzaam is. Hoewel deze rechten reeds vaak opgenomen waren in een collectieve arbeidsovereenkomst of dergelijke accien men deze basis onvoldoende en dacht men het noodzakelijk dat aan de ondernemingsraden een wettelijke grondslag werd gegeven.

Als gevolg van dit advies kwam tot stand de Wet op de ondernemingsraden van 4 mei 1950, waarin gesteld wordt, dat bedrijven met meer dan 25 werknemers verplicht zijn tot het instellen van een ondernemingsraad. Verder regelt deze wet onder andere de bevoegdheden en samenstelling van de ondernemingsraad, punten waarop een en volgende keer nader zullen ingaan.

Voor onze Bonte Avond in mei a.s. hebben wij nog enkele nummers nodig (muziek of wat dan ook).

Wie doet er mee?  
Opgaven graag spoedig aan de heer Koopman, Typemaker, toestel 430.



De heer J. Gahrano vervult in de afdeling Gahrano de functie badloper. Hier controleert hij een van de baden. 20 februari a.s. is hij 12½ jaar bij ons in dienst. Wij feliciteren hem nu, vrijdag is het uw beurt.

## Oplossing puzzel 2

De twee getallen die met elkaar vermenigvuldigd moesten worden zijn: 29067 en 58134; de rest van de vermenigvuldiging schenkt u ons wel. Bijna alle inzenders vonden de goede oplossing.

- De prijswinnaars zijn:
- 1e prijs (f 15,—): M. O. S. Heymans, Proefwerkplaats R.T.C.;
  - 2e prijs (f 10,—): F. W. Pont, Radio-laboratorium;
  - 3e prijs (f 7,50): W. A. Biesot, Georeedschapmakerij;
  - 4e prijs (f 5,—): I. C. Rauws, Constr. Bur. Elektr. Apparaten;
  - 5e prijs (f 5,—): A. v. d. Boogaard, Huisvesting Utrecht;
  - 6e prijs (f 5,—): J. van Kampen, Garage.
- Met de ladderpuzzel behaalden de heren J. Velman, TV-montage, en J. v. d. Wees, Constructiebuureau Huis-houdelijke Apparaten, beiden met 94 punten, de top.
- De prijzen kunnen vanaf maandag 16 februari a.s. afgehaald worden bij mef. Hartsulker, redactie VDH-tje; Utrecht krijgt deze toegesonden.



Al 12½ jaar is de heer H. Duffels in de afdeling Gahrano werkzaam, de laatste 6½ jaar als baas. Donderdag 19 februari is zijn jubileumdag, waarmee wij hem alvast gelukwensen.

# het V.D.H.-tje

Redacteur: C. SCHREVEL  
Nr. 586  
14 februari 1959

## STAND OPHOUDEN...

Wat kiest u: HET ETIKET OF DE INHOUD?

Kent u ook van die mensen, die er steeds op bedacht zijn om hun stand op te houden? Die elke opmerking die ze maken beginnen met de woorden: „met mijn .... jaren dienstverband”. Of die erop staan op hun poststukken al hun voorlatters vermeld te zien, vooral nog vooraf gegaan door hun verworven titels? Of die zich vooral sieren met „mijn beschiedden ijening”?

Ja? Kost het u ook altijd zo'n moeite om dan in de plooi te blijven? Wel, denk dan dat u niet alleen staant! Er zijn er velen, die daar moeite voor moeten doen. Die in zo'n geval de neiging hebben om iets heel ongezeiligs te zeggen of te doen. Hoe komt het toch dat die velen zo'n onaangenaam gevoel over zich krijgen, sterker nog: geprikkeld raken? Waarschijnlijk omdat ze voelen dat hier iets in het spel is, dat niet echt is. Dat bepaalde punten zo nadrukkelijk worden beklemtoond, dat daardoor andere punten niet zullen opvallen.

Neem nu bij voorbeeld die uitdrukking: „met mijn.... jaren dienstverband”. Zouden zoveel jaren dienstverband enige garantie inhouden voor een betere kijk op bepaalde zaken? Natuurlijk, als ergens een bepaalde voor-geschiedenis aan vastzit, kan een aantal jaren ervaring een goede steun zijn om de problemen van vandaag in een beter licht te zien. In een bredere samenhang. Maar ook deze steun is maar beperkt. Want met die zoveel jaren zit men dan ook meer dan de later gekonnenen vastgeroest aan dat verder verleden. En daarmee gevangen in een bepaalde visie of in een bepaalde opvatting. Iets waarmee de later gekomenen minder te kampen hebben. Waardoor zij fris en onbevangen de problemen tegemoet kunnen treden en aanpakken. En dan nog een vraag: Is het verschil

tussen 1 en 3 jaar ervaring even kenmerkend als dat tussen 20 en 22 jaar? Neen toch? Dat ziet men overduidelijk aan leeftijdverschillen. Twee jaar verschil gaat steeds minder wegen!

Neen, met die zoveel jaar dienstverband wordt vastgeklampt aan iets om een verschil te stipuleren, dat op andere wijze niet kan worden waargemaakt. En dan die beschiedden mening? Waarom speciaal erbij gezegd dat hij beschiedden is? Omdat de ander misschien zou denken dat hij onbeschiedden is? Maar waarom dat dan ge-daacht? Omdat de spreker in zich zelf enige onbeschieddenheid voelt misschien? Omdat hij de zaken graag wat fousser zou stellen, maar het niet durft?

Maar voelt de ander dit dan niet aan? Just in en vooral doordat „beschiedden” zeggen? En dan tenslotte al die voorlatters en titels. Is de heer P. Jan- sen iemand anders, iets minder dan de weledelgestrengde heer mr. P. I. J. A. S. Jansen? Zit het bij die meneer zo sterk in dat weledelgestrengde, in dat nr. of in dat I. J. A. S.? Dat doet dan denken aan de fles van de goedkope cognac (f 3,70 per fles), die altijd een groter, mooier etiket heeft, met meer goud dan de fles van f 37,—! Maar de kwaliteit zit niet zo zeer in de etiketten, dan wel in de inhoud.

Een slokje leert wat dat betreft meer — althans voor een fijmproever — dan een half uur bewonderen van het etiket!

Wellicht heeft de aandachtige lezer iets gemeenschappelijks ontdekt in deze voorbeelden, namelijk het vastklampen aan de buitenkant om het binnenste daardoor minder te doen opvallen. En zonder dat men zich dit in de mees-te gevallen realiseert, men voelt het erin zitten. En dit voelen van het on-echte, van het spel, dat men ons on-beert voor te draaien, dat prikkelt. Dat roept in ons de neiging op scherp uit te vallen of iets heel ongezeiligs te zeggen. Maar wat bereiken wij ermee? Niets waarschijnlijk. Hoogstens dat het spel een volgende keer iets minder op-valend wordt gespeeld. Maar met op-merkingen verandert men aan de achtergronden niet zoveel.



**A. van HESSEN +**  
Donderdag 5 februari bereikte ons het pijnlijk verrassende bericht, dat onze medewerker, de heer A. van Hessen, onverwachts is overleden.

Hij was aanvankelijk werkzaam in de afdeling Kospprijs. Daarna fungeerde hij in het Produktiebu-reau, in welke kwaliteit hij enige tijd werkzaam was in onze Kas-tentfabriek.

Hij ging rustig en ijverig zijn gang en verruude veelal in stilte zijn plicht. Hij was geen man, die veelzand was. Maar door per-sonlijke moeilijkheden hing een sluijer van weemoed om zijn leven. En hoe weinig kunnen anderen daarin vaak helpen.

Wij wensen zijn nabestaanden de kracht en troost, die zij in dit onverwachte verlies zullen nodig hebben. Zij mogen zich van ons medeleven verzekerd houden.

Mogelijk zijn deze achtergronden nu wat duidelijker en begrijpt u iets van wat er achter zit, waardoor u zich misschien wat minder ergert en het die mensen wat minder moeilijk maakt. Daarmee is dan veel gewonnen, want ze hebben het al zo moeilijk!

C. van der Kade.

## Nieuwe telefoonnummers

**Juke-box-Montage:**  
heer Poortier 392  
Controlekamer 554

**Radiomontage:**  
heer Buchly 583

**Telco:**  
heer Lenselink 499

**Impregneerderij:**  
tijdelijk bereikbaar 307.

# De Algemene Weduwen- en Wezenverzekering

Nu het er naar uitziet, dat vóór 12 maart a.s., de datum waarop de verkiezingen voor de Tweede Kamer der Staten-Generaal zullen worden gehouden, het wetsontwerp inzake een algemene weduwen- en wezenverzekering in behandeling zal worden genomen, is het wellicht nuttig iets te vertellen over de gang van zaken, die tot dit wetsontwerp hebben geleid, alsmede de bezien welke uitkeringen straks in bepaalde omstandigheden zijn te verwachten.

Voor wij tot de echte behandeling van deze verzekering, kortweg A.W.W. genoemd, overgaan, wil ik u eerst iets vertellen over andere sociale wetten, waarin eveneens voorzieningen zijn getroffen voor weduwen en wezen.

## Voorbereiding.

Reeds bij de totstandkoming van de eerste sociale verzekeringswet, t.w. de ongevallenwet 1901, werd de noodzaak gevoeld daarin een voorziening voor weduwen en wezen op te nemen, wanneer de gevolgen van een bedrijfsongeval daartoe aanleiding gaven. Ook bij de totstandkoming van de invaliditeitswet en andere ongevallenwetten werden regels vastgesteld op grond waarvan bij het overlijden van een verzekerde door weduwen en wezen bepaalde uitkeringen konden worden verkregen.

Deze voorzieningen strekten zich echter alleen uit tot de weduwen en wezen van de verzekerenden volgens deze wetten, maar bovendien waren de uitkeringen in geld genomen de jaren door van zeer beperkte aard, ook al werden na de tweede oorlog door de toenmalige regering toelagen op de vastel uitkeringen verstrekt.

Al met al bleef de noodzakelijkheid van een algemeen weduwen- en wezenverzekering aanwezig, omdat ook de ontvlaking na 1945 wat de pensioenvoorzieningen via bedrijfsstak of onderneming betreft in sterke mate de oudedagsvoorziening op de voorgrond stelde. Terecht overigens.

Toch is men met de AWW reeds geruime tijd doende. Reeds in de periode 1952-1956 werd door de toenmalige minister van Sociale Zaken aan de Sociaal Economische Raad advies gevraagd over de instelling van een dergelijke wet en deze raad bracht in juni 1957 en maart 1958 het gevraagde advies uit. Aan de hand van dit advies is het departement aan het werk gegaan en in juni 1958 werd het ontwerp in de ministerraad behandeld. Op 11 december 1958, nadat de Sociale Verzekeringsraad en de Raad van State daarover hadden geadviseerd, tekende Hare Majesteit de Koningin het ontwerp en zond het naar de Tweede Kamer, alwaar het ontwerp nu ter behandeling ligt.

## Werkingsfeer.

Het is u natuurlijk bekend, dat met werkingsfeer wordt bedoeld aan te geven voor welke personen de wet van toepassing zal worden. Welnu, het is de bedoeling dat ook de AWW de gehele bevolking zal omvatten, zonder dat daarbij enigerei welstandsgrans in aanmerking wordt genomen. In dat opzicht ligt deze wet dus een beetje op de AOW. In een ander opzicht is er echter een verschil, namelijk dat de algemene weduwen- en wezenverzekering niet automatisch eindigt op 65-jarige leeftijd.

Daar de aard van deze verzekering een voorziening beoogt ten behoeve van de nabestaanden van overleden verzekerden, zal het duidelijk zijn, dat

*Binnenkort mag in de Tweede Kamer de behandeling verwacht worden van een belangrijke wet op het sociale vlak, namelijk de Algemene Weduwen- en Wezenverzekering (A.W.W.). De heer C. Oosthoek zal in een twee-mogelijk-druktal artikelen u de belangrijkste punten toelichten.*

dit doel niet zou worden bereikt, als deze verzekering een einde zou nemen bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd. Men denke bij voorbeeld maar aan die gevallen, waarbij boven 65-jarigen met jongere vrouwen huwen of aan de vele gevallen waarin boven 65-jarigen nog kinderen hebben te verzorgen.

Evenals bij de algemene ouderdomswet zal de premiebetaling verplicht worden gesteld voor de gehele bevolking in de leeftijd van 15 tot 65 jaar. Het karakter van de weduwen- en wezenverzekering is ook een bodemvoorziening. De bedragen der uitkeringen hoeven dus in de allererste levensbehoeften te voorzien. Evenals bij de AOW is de achtergrond van de weduwen- en wezenverzekering dat via particuliere verzekeringen en/of uitkeringen krachten bedrijfs- en ondernemingspensioenfondsen de bodemuitkeringen op een redelijk peil moeten worden gebracht.

Op dit punt is het zeer zeker raadzaam nog eens te denken aan de mogelijkheden die ons eigen pensioenfonds biedt. De te verstrekken uitkeringen zullen voorts waardevast zijn, hetgeen betekent, dat de hoogte ervan is gekoppeld aan de loonindex. U kent deze situatie wel, want ook bij de uitkeringen van de algemene ouderdomswet wordt deze gedragslijn gevolgd. Daarvoor zijn de uitkeringen, genoemd in

het wetsontwerp, ook reeds hoger als in het oorspronkelijke advies van de SER was voorgesteld.

Naar schatting zullen pl.n. 125.000 weduwen en vele tienduizenden wezen onder de bepalingen van deze wet vallen. Betreft het nu dat alle uitkeringen gelijkelijk aanspraak op een uitkering zullen hebben? Zeer zeker niet. Men kan min of meer van een individueel karakter bij deze wet spreken. Het recht op uitkering, alsmede de duur van een uitkering worden afhankelijk gesteld van verschillende criteria. Er wordt bij voorbeeld onderscheid gemaakt tussen de weduwen, die dit na de inwerkingtreding van de wet zijn geworden en zij die op dat tijdstip reeds weduwe waren. Voor de laatste genoemde categorie wordt een overgangscategorie voorgesteld, die een aflopend karakter zal hebben.

## BENT U OP TIJD AAN UW WERK?

### Nieuwe regeling met ingang van maandag

Tot dusver werd vanuit een centraal punt gecontroleerd of men op tijd het werk begon of te vroeg de afdeling verliet. Wij behoeven niet onder stoelen of banken te steken, dat deze regeling zeer gebrekkig werkte en mede doordat een grote groep van ons personeel zich niet aan de gestelde regels hield, veel ongenoegen veroorzaakte bij de goedwillenden onder ons.

In een memo van onze directeur, de heer ir P. G. Zaaijer, werd een ander reeds onder de aandacht van alle afdelingschefs gebracht en medegedeeld, dat nieuwe maatregelen op dit punt in voorbereiding waren.

Thans is in overleg met de Ondernemingsraad vastgesteld, dat pogingen moeten worden ondernomen om disciplineer de punten op de i te zetten, waarbij het totale systeem van de aanwezigheidscontrole onder de loep is genomen. Een en ander heeft geleid tot het besluit een progressieve boete-regeling in te voeren, alle bijzondere (gele) verloopjes te laten vervallen

en het gewoonlijk vertrekken vóór beëindiging van de normale werktijd niet meer toe te staan. Deze laatste maatregel zal worden getroffen omdat gebleken is, dat in vele gevallen men om allerlei motieven vóór werktijd vertrok maar dan buiten op collega's ging wachten. Als men het gedrag in trap-penhuisen wil ontlopen kan men met zo goed enige minuten na beëindiging van de werktijd vertrekken. Alleen in zeer bijzondere gevallen, die van onoverkomelijke aard moeten zijn, zullen door afdeling Arbeid, na overleg met de betrokken chef, uitzonderingen worden toegestaan.

In overleg met de Ondernemingsraad zal met ingang van 16 februari 1959 de volgende regeling worden ingevoerd.

1. Voor het maandlooppersoneel worden de kaartenbakken afgeschaft en zal de controle op het tijds aanwezig zijn op de afdeling, respectievelijk het op tijd vertrekken (Vervolg pag. 3 kolom 2)

## 't Is maar hoe je het zegt

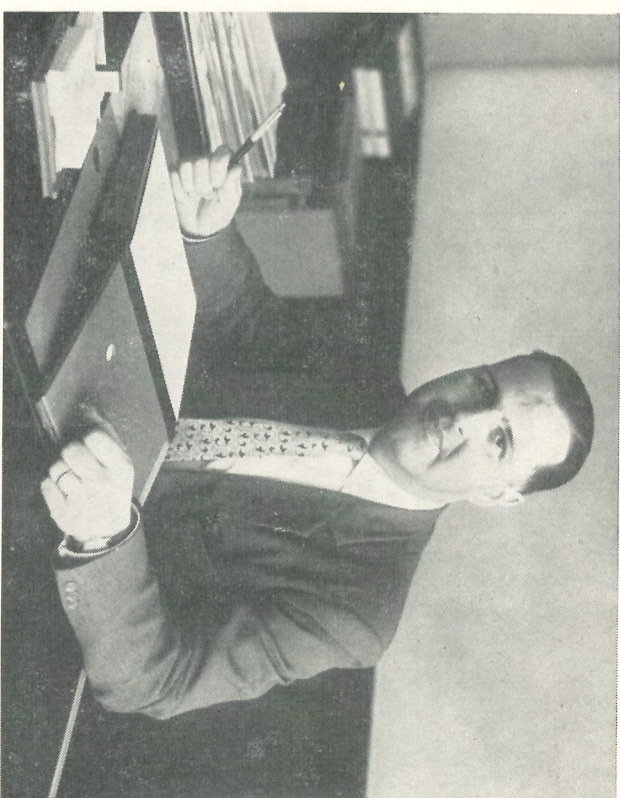
De vorige week zaterdag vierde de Nederlandse Journalistenkring het feit, dat hij driekwart eeuw bestond. Dat is inderdaad een juif waard. Bij zo'n gelegenheid spreekt men als regel wel meer dan alleen goede wensen en woorden van waardering. Er is uiteraard ook gesproken van de taak en de rechten van de pers. Dat is wel telkens weer de moeite waard, ook voor ons, die als VDH-lye in het klein toch ook „pers“ zijn. De taak en de rechten van de pers wilde men zien in het raam van onze democratische samenleving. En men zag als één der grondslagen van de democratie de openbaarheid voor ieder van wat er in volk en staat gebeurt.

In grote lijnen kan je het daarmee natuurlijk eens zijn. Maar we moeten met grote dingen altijd oppassen voor grote woorden.

Er zijn bij voorbeeld van die mensen, die je met gloeiende overtuiging verklaren: „Alles, wat waar is moet je ook mogen zeggen.“ En daarmee veroorzaken ze meestal herhaldelijke ruzies. Wat je meent te moeten zeggen, zal natuurlijk waar moeten zijn; maar of je alles eruit moet flappen wat waar is? Bovendien zouden we nog een hele boom kunnen opzetten over „waarheid“ en wat men daarvoor pleegt te verstaan. In wat je zegt moet je het goede voor hebben met de ander. Dan weet je in de regel wel, wat je moet zeggen en wat je moet verzwijgen.

Maar ook, als je de dingen vertelt is het voor de pers nog een vraag hoe je dat doet. Je kunt onbenullige gebeurtenissen met grote koppen en brede verslagen opblazen tot een schijn van belangrijkheid. En tegelijk kun je waardevolle berichten in een vervelende hoekje frommelen. Waarom? Om te voldoen aan de lust der lezers? Of om aan de klein van een bericht te ontkomen? Ik vraag me vaak af waarom men dan diars tegen de waarde der feiten in handelt.

Men kan met grote letters in de kop zetten: STAALTIJF VAN AMERIKAANS BEDROEG en met een kleinere letter erbij zeggen: Kritiek van Moskou. Ja, je hebt het gezegd, maar je letterverandering suggereert een anti-Amerikaans effect. Waarom? Toch niet omdat onze kranten pro-Moskou zouden zijn. Om de sensatie misschien? Je kunt debatteren over de vraag, of je van de Indonesische tegenstanders van Soekarno moet spreken als „rebellie“ of als „verzetstrijders“. Openbaarheid? 't is maar, hoe je het zegt. Schewer.



## HET EERSTE ZILVER IN 1959

In 1959 jubileren weer vele VDH-ers; de heer A. H. M. J. van der Lans is de eerste in de rij van „25-jarigen“.

Hij trad op 17 februari 1934 in dienst van ons bedrijf op nog zeer jeugdige leeftijd. Niet altijd heeft hij op het Productiebuureau, de afdeling waar hij begon, gewerkt, want op 1 januari 1952 stapte hij over naar de afdeling Salariissen- en Fondsen-administratie, waar hij nu nog werkt.

Het is typerend voor hem, dat hij tot voldoening heeft gewerkt en nog werkt op twee afdelingen die wat soort werk en de noodzakelijke aanpak van zaken zo ontzaggelijk veel verschillen.

De heer Van der Lans heeft als administrateur van diverse fondsen een belangrijke taak om de verschillende besturen tijdig van de juiste gegevens te voorzien. Zo worden door hem geadministreerd: Pensioenfonds, Sparfondsen, onderling ziekenfonds en de Afdelingskas; daarnaast heeft hij nog het beheer over verschillende andere kleinere „potjes“.

Hij is een rustige en ijverige medewerker voor wie geen moeite te veel is. Hij is wat betreft de sociale wetten en dergelijke voor velen een vraagbaak en heeft zich mede door zijn prettige wijze van optreden vele vrienden gemaakt.

Ik hoop, dat de heer Van der Lans nog vele jaren met dezelfde energie en toewijding zijn werk voor ons bedrijf zal kunnen verrichten. Zonder twiifel zal het hem op zijn jubileumdag niet aan belangstelling onthrekken; hierbij alvast mijn „proficiat“, Van der Lans.

### VERVOLG VAN PAG. 2

- plaats vinden door de desbetreffende directe afdelingschef of bij afwezigheid de naast hogere chef. De chefs hebben hierover reeds nadere mededelingen ontvangen.
- De volgende boete-regeling zal worden toegepast bij het te laat komen.
- Voor uur- en weekloners (met bonus)
 

te laat tot 1 periode	f 0,10
te laat van 1—2 perioden	f 0,25
te laat van 2—3 perioden	f 0,75
te laat meer dan 3 perioden	f 1,—
- Voor weekloners (zonder bonus) en mandloners.
 

te laat tot 1 periode	f 0,25
te laat van 1—2 perioden	f 0,50
te laat meer dan 2 perioden	f 1,—

Wanneer men meer dan vier keren te laat komt in een kalenderkwartaal, wordt in dat kwartaal bij elke volgende keer te laat komen f 1,— boete per keer gegeven, ongeacht het aantal minuten. Hiervan wordt dan afzonderlijk mededeling gedaan. Het verschil in boete is vastgesteld, omdat de eerstgenoemde

J. van der Linden.

- categorie van ons personeel bij te laat komen het uurloon deert of een lagere bonusuitkering ontvangt.
- Alle verlofpassjes zijn hiernede vervallen verklaard en zullen alleen in zeer bijzondere gevallen, ter beoordeling van afdeling Arbeid, worden verlengd.
- Personeelsleden, die moeilijk kunnen lopen of zien, mogen niet meer vóór beëindiging van de werktijd het bedrijf verlaten. Desgewenst kan worden verwacht tot de grote stroom personeel het bedrijf heeft verlaten. Bovendien staat de lift tot hun beschikking.

## Van harte gefeliciteerd

**GESLAAGD VOOR:** het diploma Italiaans van het Ned. Talen Instituut; mej. I.M. Dirksen, Boekhouding Utrecht.

het associatiediploma Boekhouden; W.N. Huf, Ponskartendministratie.

het praktijkdiploma Boekhouden; N.v.d. Toorn, Tijdschriftverij.