

ARBEIDSVERHOUDINGEN IN WES-EUROPA*

Tot de weinige punten van overeenkomst tussen Zuid-Afrika en Europa behoort de snelle industriële ontwikkeling in beide gebieden. Het is echter niet mijn bedoeling een vergelijkend overzicht te geven van de economische en sociale structuurveranderingen in verschillende werelddelen. Deze korte beschouwing beperkt zich tot de Europese landen, met nu en dan een enkele verwijzing naar de Verenigde Staten.

Indien men voor Europa in het laatst van de 18e eeuw en het begin van

View metadata, citation and similar papers at core.ac.uk

brought to you by  CORE
provided by Koers (E-Journal)

Frank's stoomboot), is voor de ontwikkeling van de laatste 50 jaren de term „tweede industriële revolutie” niet misplaatst. De electrotechniek, die explosiemotor en de chemische industrie veroorzaakten in de wereld van de techniek een algemene omwenteling. En misschien, als wij aan de atoomenergie denken, staan wij aan de vooravond van een derde industriële revolutie.

De techniek heeft lange tijd in het middelpunt van de belangstelling gestaan. Intussen zien wij echter ook een zekere reactie tegen het eenzijdig technisch denken. De studie van de mens doet haar rechten gelden. Overal doet men immers dezelfde ervaring op: wat helpt het of men de modernste machines heeft, de beste boekhouding en de meest perfecte verkoopsorganisatie als de mensen, die men in dienst heeft, niet hun medewerking willen geven?

* Dr. P. J. Bouman, die skrywer van hierdie artikel, is hoogleraar in die Sosiologie aan die Universiteit van Groningen en het onlangs ons land besoek kragtens die Kultuurverdrag tussen Nederland en Suid-Afrika.—(Red.).

In alle landen is men steeds meer gedwongen rekening te houden met de menselijke factoren in de industriële ontwikkeling. De techniek is internationaal. Een modern weefgetouw in Manchester is niet veel anders dan een dergelijke machine in Johannesburg of Chicago. Maar de mensen verschillen van land tot land, niet alleen naar taal of ras, maar ook wat betreft hun houding tegenover het industrieel milieu. De grenzen van de technische ontwikkeling worden mede bepaald door de mens, die men daarin zijn plaats heeft aangewezen. In de vorige eeuw zag men dit minder scherp in dan tegenwoordig.

Wat is er dan veranderd? Waarom wordt er vooral tegenwoordig zoveel gepraat en geschreven over de menselijke factoren in de industrie? Waarom verschijnt in Amerika (het land met praktische zakengeest) het ene boek na het andere over „labour economics” of over „industrial relations”? Wat speelt zich af in West-Europa?

De vraag wordt wat West-Europa betreft pas interessant als men zich voor ogen houdt hoe verschillend de toestanden—de arbeidsverhoudingen meer dan de techniek—in Engeland, Frankrijk, Duitsland, België en Nederland zijn. Het zijn juist die verschillen, die inzicht geven! Zij kunnen ons veel leren omtrent de mens in de industrie, misschien ook iets leren omtrent de toekomstige ontwikkeling van die Zuid-Afrikaanse industrie (al zal ik daar niet speciaal over spreken). In ieder geval zal het duidelijk zijn, dat vergelijkende beschouwingen over arbeidsverhoudingen hun betekenis kunnen hebben.

Arbeidsverhoudingen zijn alle omstandigheden waarin het arbeidsproces zich afspeelt, in het bijzonder alle voorwaarden, die in arbeidsovereenkomsten zijn opgenomen (naast alle gebruiken, die hierbij gelden).

Centraal staat hierbij de verhouding werkgever-werknemer, die verhouding tussen ondernemer en zijn aangestelden, tussen patroon en arbeider. Twee partijen met veel gelijke, maar ook met enkele tegengestelde belangen.

Zoals de techniek telkens veranderde, van de ene fase in de andere kwam, zo veranderden ook de arbeidsverhoudingen in de loop der tijden. In de eerste ontplooiing van de grootindustrie, sedert het laatst van de 18e eeuw, speciaal in Engeland, lagen alle hoop en verwachtingen besloten in het woord „vrijheid”. De zelfstandige ondernemer verlangde volledige vrijheid van handelen. Hij kende slechts één kompas: die winstmogelijkheden, die een vrije markt-economie hem bood. Naar willekeur nam hij arbeiders in dienst en ontsloeg hen wanneer hij meende, dat de omstandigheden daartoe aanleiding gaven. De arbeidsmarkt (het woord is duidelijk genoeg) onderging dezelfde invloed van vraag en aanbod als iedere andere markt.

Het loon was niet anders dan de prijs, die voor beschikbare arbeidskracht werd betaald. Het systeem werkte. De 19e eeuw is geprezen als de grote tijd van het vrijheidsbeginsel. Het economisch liberalisme kon er zich op beroepen de economische vooruitgang te hebben bevorderd. Uit het oogpunt van arbeidsverhoudingen beschouwd, was de arbeidsmarkt echter meestal in het voordeel van de ondernemer. De arbeiders wisten dit; zij hebben nooit reden gehad de 19e eeuw te prijzen. Na afbraak van het oude gildewezen in de West-Europese landen en vóór het tot stand komen van vakverenigingen stonden zij weerloos. Eerst geleidelijk vonden zij de wapens om hun maatschappelijke positie te versterken: de vakbeweging bovenal.

Wil men een periodisering van economische en sociale structuurveranderingen, dan heeft men misschien nog de meeste steun aan de bekende indeling van de socioloog-econoom-historicus Werner Sombart: de tijdperken van het vroege, het moderne en het late kapitalisme.

Het vroege kapitalisme kende een overwegend agrarische structuur met enkele brandpunten van „handels-kapitalisme”. De techniek beruiste nog op het handwerk, met een sterk traditionalistische oriëntering.

Over het moderne kapitalisme, dat het eerst in Engeland ontstond in de tijd van die „industriële revolutie” werden reeds enige opmerkingen gemaakt.

Het late kapitalisme begon met een geleidelijke afbrokkeling van de vrije-markt-economie. Niet in de eerste plaats door het ingrijpen van de staat of door socialistische maatregelen. Het economisch leven veranderde van binnen-uit. De vrije prijsvorming bleek niet meer ten volle te kunnen functioneren. De concurrentie doodde de concurrentie, zoals men bijvoorbeeld kon zien in de Verenigde Staten, het klassieke land van de ondernemers-vrijheid. In de strijd van allen tegen allen behaalden de sterksten de overwinning. Machtige combinaties, trusts, enz., ontstonden. Monopolies legden de prijzen aan banden. Monopolistisch werkten ook de vakverenigingen. Het loon, de prijs voor arbeidskracht, begon een zekere starheid te vertonen. Intussen nam ook de macht van de overheid toe. Vele belangrijke bedrijven, vooral spoorwegen, electriciteitsbedrijven, waterleidingsbedrijven, werden genationaliseerd. Terwijl deze ontwikkeling zich voltrok, brak de Eerste Wereldoorlog uit. De z.g. „oorlogseconomie” maakte tijdelijk geheel en al een einde aan de vrije markt-economie. N 1918 probeerde men weliswaar de oorlogseconomie weer te liquideren maar de economische verwarring, vooral in het geldwezen, dwong de geringen telkens tot nieuw ingrijpen. Bovendien, in een tijd waarin

regeringen de medewerking van de grote massa's nodig hadden, leidden de democratie en de partijpolitiek tot snelle uitbreiding van het apparaat van sociale voorzieningen (sociale wetgeving: verzekeringswetten, beperking van de arbeidsduur, enz.). De sociaal-economische structuurveranderingen, die tijdens de Eerste Wereldoorlog zo duidelijk zichtbaar werden, hebben zich nadien voortgezet. Eveneens, en in versterkte mate zelfs, in en na de Tweede Wereldoorlog.

Men zag een nieuw machtsevenwicht ontstaan. Want macht meer dan het vrije spel der economische krachten beheerst in onze tijd de samenleving. In het sociaal-economische leven is een driehoeksverhouding ontstaan tussen de staat, de georganiseerde werkgevers en die georganiseerde arbeiders. Een driehoeksverhouding, die soms een zeker evenwicht vertoont, soms een machtsverschuiving naar een van de hoekpunten. Van land tot land, speciaal in West-Europa ziet men grote verschillen. Het gunstigst is de toestand, in Nederland bijvoorbeeld, als er een evenwicht is ontstaan door onderling overleg, vooral tussen ondernemers en arbeiders. Het ongunstigst, als er voortdurend strijd wordt gevoerd en de een groep de andere probeert te overheersen. Soms speelt de politiek een grote rol. Politiek kan bijvoorbeeld voor de georganiseerde arbeiders een middel zijn om de regering te dwingen hun eisen in te willigen. Langs de omweg van staatsbestuur en wetgeving kan op die manier de macht van de ondernemers aan banden worden gelegd, onder anderen door een belastingpolitiek, die vrijwel dodelijk kan zijn voor het vrije initiatief van de zakenman. Soms ziet men veel meer rechtstreekse onderhandelingen tussen werkgevers en arbeiders, die konden leiden tot bevredigende regelingen van arbeidsvoorwaarden, vastgelegd in collectieve arbeidsovereenkomsten. Maar geen enkele regeling geeft op den duur bevrediging als men van weerskanten niet werkelijk in een geest van samenwerking handelt. En hieraan ontbreekt in de West-Europese landen nog heel wat.

Het zou niet juist zijn om ondernemers en arbeiders van een tekort aan goede wil te beschuldigen. De verklaring van het gebrek aan samenwerking moet in hoofdzaak aan een reeks historische factoren worden toegeschreven. Het verleden legt soms een drukkende last op het heden. Het onbevredigend karakter van de tegenwoordige arbeidsverhoudingen in Europa geeft daarvan een voorbeeld te zien. De erfenis van de 19e eeuw heeft tegenstellingen in stand gehouden, die niet meer in overeenstemming zijn met de moderne techniek en de beginselen van de moderne industriële organisatie.

De historische aanloop tot mijn korte beschouwing was niet overbodig. In de eeuw van economische vrijheid en van de vrije arbeidsmarkt was, zoals reeds werd opgemerkt, de arbeider de zwakste partij. Hij leerde de ellende van lage lonen en van telkens terugkerende werkloosheid kennen. Armoede en economische onzekerheid prikkelden tot verzet, deden wantrouwen groeien en minderwaardigheidscomplexen ontstaan. De vakorganisatie, vooral de Engelse trade-unions, werd als strijdorganisatie gezien. Geleidelijk verbeterden de omstandigheden voor de arbeiders, het meest voor de geschoolde arbeiders. De bescherming van overheidswege nam toe, de sociale wetgeving werd voortdurend uitgebreid. Maar het wantrouwen bleef; de historische gegroeide strijdhouding bleef—ook toen de moderne industriële ontwikkeling nieuwe vormen van samenwerking noodzakelijk maakte. Zo werd de menselijke factor, de weerspanning van de arbeiders, hun strijdvaardige houding en hun wantrouwen, een rem voor de verdere ont-plooiing der toegepaste techniek.

Van ondernemerszijde werd het gevaar ingezien. Het minst door de kleine ondernemers, de kleine ondernemers-kapitaalbezitters (in midden-standszaken, b.v. aannemers in de bouwbedrijven, winkeliers, boeren, enz.). Het meest door de leiders van grote industriële bedrijven. Opzettelijk spreek ik voor deze grote bedrijven niet meer van ondernemers, maar van bedrijfsleiders. De moderne naamloze vennootschap is het bezit van aandeelhouders. Zij wordt echter geleid door een of meer door de aandeelhouders aangestelde leiders of „managers”, d.w.z. een soort beroepsorganisatoren: specialisten in bedrijfsbeheer, die dikwijls geen kapitaal hebben geïnvesteerd in de onderneming die zij besturen. Hun macht berust op hun deskundigheid, die doorgaans met hoge salarissen wordt beloond. Een Amerikaans schrijver meende zelfs in een boek „The Managerial Revolution” te kunnen bewijzen, dat de wereld tegenwoordig steeds meer door de managers wordt beheerst. Hij onderschat het tegenspel van de staat en van de vakbeweging en van het mogelijke ethisch fundament der samenwerking.

In ieder geval kan men niet over arbeidsverhoudingen spreken en de mogelijkheden van samenwerking in verschillende landen vergelijken zonder aandacht te schenken aan het soort „managers”, waarmee men in ieder speciaal geval te maken heeft. Soms zijn het figuren, die nog in de 19e eeuwse termen denken, nog steeds op de arbeidsmarkt vertrouwen en het arbeidersvraagstuk slechts van de economische kant willen benaderen. Soms, in vele gevallen zelfs, zijn de managers vol goede wil om met de arbeiders tot vruchtbaar overleg te komen. Zij beseffen dan, dat de organisatie waarvoor zij zich verantwoordelijk voelen, slechts aan alle eisen voldoet,

wanneer de menselijke factoren, de arbeidsverhoudingen, volledig tot hun recht komen. Zij zien in, dat naast de economische zienswijze sociaal-psychologisch inzicht nodig is en dat de manager zowel psychologische als paedagogische gaven nodig heeft. Het gaat er immers om de arbeiders tot volwaardige medewerkers op te voeden. Alle opvoedingswerk vereist geduld en optimisme. Het is werk op lange termijn, vooral als men een wantrouwen moet overwinnen, waarin het verleden met kracht meespreekt. Extra moeilijk wordt het overleg als de arbeiders in sterke vakverenigingen zijn georganiseerd, die vanouds strijdorganisaties waren en het in feite nog steeds zijn.

Wil men nu de toestanden in verschillende Europese landen vergelijken, wil men achtergronden zien in tegenstelling met de krantenberichten van alle dag (de berichten over stakingen, enz.), dan moet men land voor land de besproken driehoekssituatie nagaan. Telkens dus ten volle aandacht schenken aan het machtsevenwicht of het verbroken machtsevenwicht tussen de staat, de georganiseerde werkgevers en de georganiseerde arbeiders. Men moet dan op de hoogte zijn van de psychologie van de arbeidersgroepen, van de bekwaamheid en de sociale bewogenheid van de managers, van de invloed der aandeelhouders, van de verbindingen der politieke partijen met de verschillende, dikwijls achter de schermen werkende machten. Eerst dan kan men de arbeidsverhoudingen in verschillende landen vergelijken. Na deze inleidende opmerkingen in het algemeen, kunnen wij nu ingaan op de omstandigheden, die wij in de West-Europese landen (vergeleken met de Verenigde Staten, ens.) aantreffen.

Uitgaande van de besproken driehoeksverhouding tussen de staat, de georganiseerde werkgevers en de georganiseerde arbeiders, zien wij in Engeland een onevenredig grote macht van de vakverenigingen. In het United Kingdom is van een machtsevenwicht geen sprake meer. De vakverenigingen hebben economische en politiek een overheersende positie verworven. Hun vroegtijdige ontwikkeling in de 19e eeuw gaf de Britse trade-unions een voorsprong op soortgelijke vakverenigingen in andere landen. De voorsprong is echter thans geen voordeel meer. Hij heeft geleid tot een monopolistische politiek, die voor het economisch leven gevaren voor verstarring inhoudt. Men begrijpe mij goed. Het is niet mijn bedoeling om critiek uit te oefenen op de Britse trade-unions. Ik wil slechts feiten constateren, die verklaarbaar zijn uit de voor de arbeiders noodzakelijke strijd in de vorige eeuw en uit het wantrouwen jegens de ondernemers, dat daarmee gepaard ging. De Britse arbeiders hebben zoveel onder de wisselvalligheden van de conjunctuur geleden, dat zij hun tegenwoordige macht willen gebruiken om zich

garanties voor de grootst mogelijke sociale zekerheid, „social security”, te verschaffen. Gedeeltelijk door politieke pressie op de staat, gedeeltelijk in rechtstreekse onderhandelingen met de ondernemers.

Met wantrouwen staan zij tegenover technische verbeteringen, tegenover arbeidsbesparende methoden, die de werkgelegenheid zouden kunnen verminderen. Onlangs braken er in de auto-industrie stakingen uit tegen „automation”. Men ziet dat „automation” aanleiding geeft tot ontslag. Dus verzet men zich. De sociale zekerheid wordt gezien als het handhaven van een maximale werkgelegenheid op korte termijn. Of arbeidsbesparende methoden op de lange duur onvermijdelijk zullen zijn, is een vraag die de vakverenigingsleiders liever niet onder de ogen zien. Zij volgen een korte termijn-politiek. „Beter één vogel in de hand dan tien in de lucht”, luidt het Nederlands spreekwoord.

De ondernemers, de managers, daarentegen zijn vooral geïnteresseerd in de „tien vogels in de lucht”. Zij volgen een lange termijn-politiek. De enorme kapitaalinvestering, die het moderne industriële bedrijf kenmerkt, dwingt tot een beleid, dat op een verre toekomst is gericht. Er worden miljoenen uitgegeven voor wetenschappelijke vorsing, voor research, waarvan de vruchten soms eerst tientallen jaren later worden geplukt. De ondernemer weet dat in deze tijd van snelle technische expansie een lange termijn-politiek gevolgd moet worden. De internationale concurrentie op zichzelf dwingt er reeds toe. Bovendien komt de opvoering van de productiviteit op den duur de arbeiders ten goede. Tegenover de nadelen, die sommige groepen van tijdelijke werkloosheid ondervinden (nu opgevangen door werkloosheidsverzekering) staan mogelijkheden van hogere lonen en korte arbeidstijden.

Maar de Britse arbeiders wijst dergelijke overwegingen van de hand. Zo ontstaat een tragisch conflict tussen de korte termijn-politiek van de Engelse trade-unions en de lange termijn-politiek van de ondernemers, die met de internationale concurrentie rekening houden. Van dit conflict dreigt Engeland het slachtoffer te worden. Waar samenwerking en verhoogde krachtsinspanning nodig zouden zijn terwille van de vereiste technisch-economische beweeglijkheid, overheersen doorgaans wantrouwen en machtspolitiek.

Door de kracht van het verleden heeft de Britse arbeider weinig oog voor het probleem van de industriële productiviteit. Hoeveel anders reageert zijn Amerikaanse collega! Het is alsof de miljoenen Europese arbeiders, die naar de Verenigde Staten emigreerden, een stuk van het traditionele wantrouwen in Europa achterlieten. Was het omdat zij in Amerika

een betere ontplooiing vonden voor hun activiteit? Omdat zij daar meer als volwaardige staatsburgers werden beschouwd? Of omdat zij door hun hogere lonen een status bereikten, boven die van hun Europese broeders gelegen? Zeker, wij moeten de arbeidsverhoudingen in de Verenigde Staten niet idealiseren. Er hebben zich ook daar bittere conflicten afgespeeld. Maar in het algemeen heeft de Amerikaanse arbeider toch veel begrip voor de noodzaak de technische productiviteit op te voeren. Het is wel gebeurd, dat een niet-renderend, technisch achterlijk bedrijf van een vakvereniging het aanbod kreeg op kosten van de union een efficiency-engineer te doen komen om het bedrijf te reorganiseren.

Het bedenkelijke voor de Engelse industrie is niet alleen het arbeidersverzet tegen technische verbeteringen, maar een zó vergaande vrees voor vermindering van werkgelegenheid, dat ook het arbeidstempo min of meer kunstmatig binnen zeer beperkte grenzen wordt gehouden.

Wat voor Engeland geldt, kan in alle West-Europese landen—evengoed als in Noord- en Zuid-Europa—worden waargenomen. Maar niet in zo sterke mate. In de meeste landen hebben de vakverenigingen niet zo 'n grote macht als de Britse unions. Soms worden zij door het staatsgezag in toom gehouden, soms slaagden de managers, bijvoorbeeld in Nederland, er in tot nieuwe vormen van samenwerking met de arbeiders te komen.

Ongunstig is de toestand in Frankrijk, omdat daar de vakbeweging van ouds een sterk politiek karakter draagt en vooral na 1945 communistische invloed vertoont. Wij zagen immers reeds hoe in de genoemde driehoeksverhouding de indirecte weg mogelijk is van politieke druk op de regering om de ondernemers aan banden te leggen. Strijd in plaats van overleg. Strijd, die slechts verwarring sticht en die in het geheel niet thuishoort in de verfijnde organisatie van de moderne techniek. De verbreking van het machtsevenwicht ligt in Engeland aan de kant van de unions, in Frankrijk in het misbruik van politieke macht via regeringen, die eveneens een korte termijn-politiek volgen in plaats van de vereiste lange termijn-politiek.

Iets gunstiger dan in Frankrijk ontwikkelden zich de arbeidsverhoudingen in België. Onoverzichtelijk blijft de toestand in Duitsland. Onoverzichtelijk, omdat de tegenwoordige hoogconjunctuur in Duitsland loonsverhogingen toeliet, die vele klachten wegnamen. Het gebeurt wel meer, dat een tijd van economische welvaart bestaande sociale spanningen aan het oog onttrekt. Een normale ontwikkeling van de arbeidsverhoudingen in een sfeer van overleg werd belemmerd door de politieke gebeurtenissen sedert 1933. Toen Hitler aan de macht kwam, aarzelde hij niet om van staatswege het gehele economisch leven aan banden te leggen. De werkgelegen-

heid werd uitgebreid (ten dele door de bewapeningsindustrie), de lonen werden geregeld. In de driehoeksverhouding staatwerkgeversarbeiders verschoof de macht geheel naar de nationaal-socialistische staat. De ondernemers en die arbeiders hadden slechts te gehoorzamen. Het dictaat, het bevel, in plaats van het overleg. Zo werd de mogelijkheid van een democratische ontwikkeling van de arbeidsverhoudingen in Duitsland afgesneden. Eerst na 1945 kregen de werkgeversorganisaties en de vakverenigingen hun vrijheid terug. Zij hadden echter gedeeltelijk de ervating verloren om deze vrijheid te gebruiken.

Nu zijn de Duitsers van nature een ordelijk en ijverig volk. Ieder had voldoende begrip voor de noodzaak van een snelle opbouw, om niet veel tijd verloren te laten gaan. Toch kwamen de vakverenigingen enige jaren geleden met de eis van „medezeggenschap”. De georganiseerde ondernemers deden beloften, maar toonden niet veel haast bij de vervulling daarvan. De vakverenigingen namen een dreigende houding aan en deden een beroep op de regering om door middel van wetgeving tot medezeggenschap te komen. Daarmee verlaat men echter het gebied van de vrije onderhandelingen, die voor de groei van een ware bedrijfsdemocratie onmisbaar zijn. In menig opzicht staan de Duitse ondernemers en de Duitse arbeiders nog op het standpunt, dat zij in de jaren vóór 1930 innamen. Intussen is wel enige vooruitgang bereikt, waarbij opvalt dat ook de Duitse arbeider, evenals de Amerikaanse, doordrongen is van de wenselijkheid de productiviteit van de arbeid op te voeren. Hoe het zal gaan als de conjunctuur eens minder gunstig zou worden, blijft een open vraag.

Interessant is de gang van zaken in Nederland, het land dat na 1945 minder man-tren door stakingen verloor dan enig ander Europees land. Men heeft de Nederlandse arbeidsverhoudingen een voorbeeld voor alle naburige landen genoemd. Deze lof is misschien wat overdreven. In de Nederlandse landbouw en in het industriële kleinbedrijf zijn de arbeidsverhoudingen wel iets beter dan vóór de oorlog, maar ze vertonen toch nog zwakke plekken. Slecht zijn de sociale verhoudingen in het bouwbedrijf, dat technisch, economisch en sociaal ver ten achter is bij de Nederlandse grootindustrie.

Terwijl het buitenland, misleid door reclameplaten van hotels en reisbureau's, dikwijls nog de voorstelling heeft van een landelijk Nederland, vol tulpen, kanalen en windmolens, heeft het land in de laatste 50 jaar een merkwaardige technisch-economische ontwikkeling te zien gegeven. Het weet zich in technisch opzicht (ik noem de scheepsbouw, de machine-in-

dustrie, gloeilampen- en radio toestellen-industrie) te handhaven tussen machtige buurlanden met een langdurige technische ervaring.

In tien jaar tijds kwam het een oorlogsschade van ongeveer 12 milliard gulden (1200 miljoen £) te boven. Dit herstel, dat algemeen de aandacht trok, werd echter niet alleen bereikt door een technische wederopbouw, maar ook door een geest van samenwerking in de industrie, in de grootindustrie vooral. In menig opzicht mag men Nederland een proeftuin op het terrein van arbeidsverhoudingen noemen.

Hoe kan men deze gunstige ontwikkeling verklaren? Meermalen sprak ik over de driehoeksverhouding tussen de staat, de georganiseerde werkgevers en de georganiseerde vakverenigingen. Welnu, in Nederland vertoont deze driehoeksverhouding werkelijk een verheugend evenwicht. Talrijke factoren hebben hiertoe samengewerkt. In de eerste plaats het verstandig beleid van de vakverenigingen, die ten dele door kerkelijke bindingen *een sociale ethiek belijden, die op samenwerking is gericht*. Daarnaast echter is de grootste neutrale vakbond, het N.V.V. (Ned. Verbond van Vakverenigingen) bewust buiten het politieke vaarwater gebleven. De vakbonden zochten hun kracht in directe onderhandelingen met de ondernemers. Weliswaar bleef, evenals in andere landen, nog wel wat van het traditionele arbeiderswantrouwen bestaan, maar dit verminderde in de oorlogsjaren. Arbeiders en ondernemers stonden in de jaren 1940-45 in het verzet tegen de Duitse overheersing schouder aan schouder.

Na 1945 zag men een intensief contact tussen een aantal bijzonder bekwame en sociaal vooruitstrevende ondernemers-managers en niet minder bekwame vakverenigingsleiders. De regering gaf dit contact vaste vorm door de Stichting van de Arbeid in te stellen als vast orgaan voor regelmatige besprekingen. De vakverenigingsleiders hadden de moed om de arbeiders te zeggen, dat er hard moest worden gewerkt zonder voortdurend looneisen te stellen. Velen van hen, tezamen met ondernemers, deden studiereisen naar de Verenigde Staten. Men sprak van „productivity-teams”, een naam die niet misplaatst was omdat de bezoeken vooral waren gericht op het bestuderen van arbeidsverhoudingen, „industrial relations”, in de Verenigde Staten.

De regering zorgde voor een uitbreiding van de sociale wetgeving, vooral van verzekeringswetten, zonder evenwel het particulier initiatief te veel aan banden te leggen. Men had echter bij dit alles de wind in de zeilen door een gunstige conjunctuur. Evenals in Duitsland kan men zich afvragen wat er zou gebeuren als Nederland eens een depressie te verduren kreeg. Hoe men het ook wil bezien, reden tot optimisme bestaat er zeker.

De bereidwilligheid tot overleg valt niet alleen op in de hoogste bestuursorganen, zij is ook te bespeuren in het kern-werk of in de ondernemingsraden in iedere industrie afzonderlijk. Een leerschool voor samenwerking. Het zal echter nog veel tijd kosten eer men de onderneming tot een werkelijke arbeidsgemeenschap heeft gemaakt. Dit geldt voor alle Europese landen. Het zal voor Zuid-Afrika, in dit gebied van vele grote en nieuwe industriële bedrijven, niet anders zijn. Daarbij komt voor Zuid-Afrika het nog vrijwel onoplosbare probleem van de niet-blanke arbeidskrachten, die men wel eens goedkope arbeidskrachten noemt, maar die in het licht van de door mij geschetste ontwikkeling eerder als „duur” moeten worden beschouwd.

Ik wil mij echter van vergelijkingen onthouden en meende met het beknopte overzicht van enkele Europese situaties te mogen volstaan. Voor de socioloog biedt het gehele terrein van de arbeidsverhoudingen een interessant veld van studie. Het is zelfs te verwachten, dat dit onderdeel van de sociologie een bijzonder snelle ontwikkeling tegemoet gaat.

P. J. BOUMAN.
