

Economisch-Statistische Berichten

ALGEMEEN WEEKBLAD VOOR HANDEL, NIJVERHEID, FINANCIËN EN VERKEER

UITGAVE VAN HET NEDERLANDSCH ECONOMISCH INSTITUUT

29^E JAARGANG

WOENSDAG 19 APRIL 1944

No. 1452

COMMISSIE VAN REDACTIE:

*J. F. ten Doesschate; P. Lieftinck (tijdel. afwezig);
J. Tinbergen; H. M. H. A. van der Valk; F. de Vries;
M. F. J. Cool (Redacteur-Secretaris).*

H. W. Lambers — Adjunct-Secretaris.

Abonnementsprijs van het blad, waarin tijdelijk is opgenomen het Economisch-Statistisch Maandbericht, franco p. p. in Nederland f 20,85 per jaar („Prijsvaststelling No. 052. IM 312"). Buitenland en koloniën f 23,— per jaar. Abonnementen kunnen met elk nummer ingaan en slechts worden beëindigd per ultimo van elk kalenderjaar. Losse nummers 50 cent. Donateurs en leden van het Nederlandsch Economisch Instituut ontvangen het blad gratis en genieten een reductie op de verdere publicaties. Adreswijzigingen op te geven aan de administratie.*

*Administratie: Nieuwe Binnenweg 175a, Rotterdam (C.).
Telefoon 38940. Giro 8408.*

*Aangeteekende stukken aan het Bijkantoor Museum-
park, Rotterdam (C.).*

*Advertenties voorpagina f 0,28 per mm. Andere pagina's
f 0,22 per mm. Plaatsing bij abonnement volgens tarief.*

INHOUD:

	Blz.
Van collectieve arbeidsovereenkomst tot loonregeling door <i>Mr. H. H. Maas</i>	208
De invloed van het loon op de rationalisatie door <i>Prof. Dr. J. Tinbergen</i>	212
Onzichtbaar loon door <i>Mr. W. H. Fockema Andreae</i>	213
Loonvorming in het buitenland door <i>Mr. Ir. A. W. Quint</i>	215
Iets over de economische en sociale beteekenis van loonstelsels door <i>Ir. M. G. Ydo</i>	218
Het verschil in het loon van arbeiders in industriële bedrijven en van arbeiders in den landbouw vóór den oorlog door <i>P. M. van Nieuwenhuijzen</i>	221
Maandcijfers	
Gecombineerde maandstaat van de vier Nederlandsche groote banken en van het Nederlandsche bedrijf der Nederlandsche Handel-Maatschappij ..	224
Statistieken	
Bankstaten — Stand van 's Rijks kas	224

GELD- EN KAPITAALMARKT.

Op de geldmarkt is de situatie natuurlijk nog steeds onveranderd bij gebrek aan factoren, die een wijziging teweeg zouden kunnen brengen. Het totale volume van de geldmarkt is nog steeds in stijgende lijn, hetgeen o.a. weer duidelijk blijkt uit de wederom vrij krachtig gestegen crediteurencijfers op de bankmaandstaten per ultimo Maart. De Agent heeft regelmatig papier afgegeven, grootendeels ter vervanging van vervallend papier, maar bovendien ook voor „nieuw geld”.

De obligatiemarkt heeft over het algemeen een prijshoudende stemming te zien gegeven. Vast was de $3\frac{1}{2}\%$ Nederland 1941, die $\frac{3}{8}$ à $\frac{1}{2}\%$ boven de beide andere $3\frac{1}{2}\%$ staatsleeningen wist te monteeren. Deze marge is uitzonderlijk groot en te meer opvallend, omdat nog betrekkelijk kort geleden deze leening eerder een fractie lager noteerde dan de leeningen 1942 en 1943. De oorzaak van die verschuiving in de verhouding is, dat eenigen tijd geleden van speciale zijde de leening 1941 werd gespuid, waardoor toen de koers relatief werd gedrukt. Thans is die aanbodsfactor verdwenen, en daarvoor is in de plaats gekomen aanbod speciaal in $3\frac{1}{2}\%$ Nederland 1942, terwijl ook in 1943 nog steeds wel — al dan niet van speciale zijde — aanbod bestaat. Markttechnisch is derhalve de gewijzigde koersverhouding tusschen de leening 1941 en de beide andere alleszins begrijpelijk, maar toch is de verschuiving ietwat vreemd. Immers, aangezien de leening 1941 een korteren looptijd heeft dan de beide andere, behoort zij bij koersen beneden pari weliswaar hooger te staan dan de beide andere, boven pari echter lager. De recente ontwikkeling is juist andersom geweest. De verklaring zal wel zijn, dat vele beleggers, rekening houdende met mogelijke rentestijging na den oorlog, de leening 1941 prefereeren en daarom daarvoor genoeg nemen met een wat lager rendement.

De belangstelling voor de nieuwe 3% grootboekinschrijving is, in overeenstemming met de verwachting, die wij dienaangaande enkele weken geleden uitspraken, uitermate gering gebleken. Bovendien is de beurskoers, sedert de aankondiging van de beschikbaarstelling, voortdurend langzaam afgebrokkeld en daarmee ook de afgifteprijs, die in den regel $\frac{1}{8}\%$ onder den beurskoers blijft. De rest van de markt was, zooals gezegd, prijshoudend. De omzetten, afgezien van die van de $3\frac{1}{2}\%$ 1942, waren niet bijzonder groot. Meer en meer verkeert men in afwachting van een nieuwe consolidatie-operatie, zoodat de koopers de noodige terughoudendheid betrachten. •

VAN COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST TOT LOONREGELING.

Op grond van art. 18 van de Verordening van den Rijkscommissaris voor het bezette Nederlandsche gebied betreffende de ordening van den arbeid d.d. 13 October 1942 (Vo. 114/1942) is op 1 November 1942 de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 December 1927 buiten werking getreden. De Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten van 25 Mei 1937 deelde uiteraard in dit lot. Hiermede is de geschiedenis van de collectieve arbeidsovereenkomst in Nederland voorloopig afgesloten. Zij strekt zich over ongeveer vijftig jaren uit: de eerste c.a.o. in ons land dateert van 1894 en had betrekking op het bouwbedrijf in Amsterdam. In plaats van dezen rechtsvorm is nu de „regeling van arbeidsvoorwaarden” getreden, die steunt op art. 10 Vo. 114/1942; in den vervolge wordt zij kortweg „loonregeling” genoemd.

De bedoeling van dit opstel is, na te gaan, in hoeverre de loonregeling de voortzetting van de c.a.o. mag worden genoemd en op welke punten zij daarvan principieel of practisch verschilt.

De geschiedenis der c.a.o.

De c.a.o. als rechtsvorm, waarin loonen en arbeidsvoorwaarden voor bepaalde groepen van loonarbeiders worden bepaald, is in haar ontwikkeling gebonden aan het moderne en late kapitalisme. Het bestaan van een vakbeweging is voorwaarde voor haar verbreiding geweest. Eerst door dier toedoen konden de arbeiders tot werkelijk gelijkwaardige partners voor de werkgevers worden¹⁾. Met den groei der vakorganisaties werd ook het verzet tegen de „uitbuiting” mogelijk en werd de bedekte tegenstelling tusschen de werkgevers- en arbeidersbelangen tot openlijken machtsstrijd, waarin beide groepen hun belangen zoo goed mogelijk trachtten te verdedigen. De c.a.o. dankt aan dien machtsstrijd haar ontstaan: zij is de uitdrukking van de machtspositie in den belangenstrijd tusschen ondernemers en arbeiders²⁾. Men heeft de c.a.o. dan ook wel vergeleken met een vredes-, althans een wapenstilstandsverdrag³⁾. Gezien het feit, dat het verdrag steeds van tijdelijken aard is en beide partijen zich hun standpunt voor de periode, welke daarna volgt, voorbehouden, lijkt de wapenstilstand het meest sprekende beeld. Toch is het niet volkomen passend: de partijen bij een c.a.o. hebben niet ten doel, om tijdens de contractperiode hun krachten nu eens goed te verzamelen, om daarna des te hooger eischen te kunnen stellen; zij koesteren, vooral als zij de rust van het c.a.o.-tijdperk eenmaal hebben gemaakt, het verlangen de geregelde toestanden te handhaven. De wil tot continueering voegt zoo aan het karakter van de c.a.o. iets toe: zij is, naast uitdrukking van een op een bepaald oogenblik bestaande machtspositie, ook de belichaming van een stuk ondernemings- of, als het om c.a.o.-en met een meer algemeen karakter gaat, bedrijfsrecht. Naarmate de organisaties van werkgevers en werknemers hechter en meeromvattend worden, neemt de betekenis van de c.a.o. als rechtsinstituut toe en worden de in haar belichaamde loonen en arbeidsvoorwaarden stabiel. De machtsstrijd, hoewel nooit volkomen uitgeschakeld, wordt steeds meer beperkt en in verschillende gevallen — de zgn. beschermde bedrijven — levert de c.a.o. op den duur dan ook een wezen-

lijke bijdrage tot materiele bedrijfsorganisatie⁴⁾ en daarmee tot regelmatige en vreedzame verhoudingen in het aan tegenstellingen van belangen zoo rijke bedrijfsleven. Zoo is in de c.a.o.-en op den duur, onder opperheerschappij van het algemeene recht der wetboeken, nieuw economisch en sociaal recht gegroeid. Vooral voor het arbeidsrecht is dit van groot belang: wie dit volledig wil leeren kennen, moet zich niet tot de wetgeving van overheidswege beperken, maar zich ook met den inhoud van de c.a.o.-en bezig houden. Dit besef is langzamerhand wel tot alle beoefenaren van het arbeidsrecht doorgedrongen⁵⁾.

De inhoud der c.a.o.

Door de goede zorgen van het Centraal Bureau voor de Statistiek is het mogelijk zich althans van eenige bijzonderheden van de ontwikkeling der c.a.o. in Nederland op de hoogte te stellen. Aan de overzichten naar den stand van zaken op 1 Juni 1940 en 1941⁶⁾ ontleen ik de volgende gegevens.

Volgens art. 1 van de Wet 1927 wordt onder collectieve arbeidsovereenkomst verstaan de overeenkomst, aangegaan door één of meer werkgevers of één of meer rechtspersoonlijkheid bezittende verenigingen van werkgevers, en één of meer rechtspersoonlijkheid bezittende verenigingen van arbeiders, waarbij voornamelijk of uitsluitend worden geregeld arbeidsvoorwaarden, bij arbeidsovereenkomsten in acht te nemen. Uit de statistiek blijkt nu, dat het grootste aantal c.a.o.-en wordt gevormd door die, waarbij één of meer werkgevers individueel betrokken zijn. Hun werkingsfeer is echter, vergeleken bij die der c.a.o.-en, gesloten tusschen organisaties aan beide zijden, vrij gering: in 1941 omvatten zij slechts 27 % der betrokken ondernemingen en slechts 23 % der betrokken arbeiders. Ongeveer 70 % der arbeiders was betrokken bij een c.a.o., die meer dan plaatselijke betekenis had. Bezie men dit gegeven nader, dan blijkt, dat het overwegend de industrie-arbeiders zijn, die door landelijke c.a.o.-en gebonden waren. In den landbouw was in 1941 nog geen algemeene landelijke regeling te bekennen; slechts ruim 20 % der landarbeiders viel onder plaatselijke c.a.o.-en; het overwegende deel onder overeenkomsten met een regionale werkingsfeer.

Hoewel volgens de Wet (art. 18) de c.a.o. een looptijd kon hebben van 5 jaren, werd deze meestal op ten hoogste een jaar gesteld (1940: 79 %, 1941: 82 % van de gevallen). Alleen in den landbouw was een termijn van 2 jaren niet ongebruikelijk (ongeveer 30 %). In een aantal gevallen was ook heelemaal geen duur van de overeenkomst vastgesteld; dan gold art. 19, lid 2, volgens hetwelk de c.a.o. werd geacht te zijn aangegaan voor een jaar, met verlenging telkens voor gelijken tijd, behoudens opzegging tenminste een maand voor het einde van het jaar.

Het is in vele c.a.o.-en de gewoonte geweest een clauseule op te nemen, strekkende tot tusschentijdsche herziening van de loonbepalingen, ingeval van stijging der kosten van levensonderhoud. Deze clauseule vertoonde twee vormen: dikwijls werd automatische aanpassing van het loon op grond van de indexcijfers van de kosten van levensonderhoud voorgeschreven; veelal ook werd bepaald, dat bij het bereiken of overschrijden van een bepaald indexcijfer nader overleg over de mate van aanpassing zou worden gepleegd. Dergelijke bepalingen, die pas gebruikelijk zijn geworden na den eersten wereldoorlog en die vooral opdoken, als een wijziging in de economische situatie te verwachten viel, kwamen op 1 Juni

¹⁾ Heinz Potthoff, „Arbeitsrecht”, Leipzig 1931, blz. 90; vgl. over de betekenis van de vakbeweging in de geschiedenis der c.a.o. ook W. F. A. van Haersolte, „De bescherming van de collectieve arbeidsovereenkomst door het recht”, Amsterdam 1931, blz. 6.

²⁾ Paul Scholten, „De betekenis van de collectieve arbeidsovereenkomst als rechtsinstituut”, Haarlem 1939, blz. 13 e.v.

³⁾ L. G. Kortenhorst en M. M. J. van Rooy, „De collectieve arbeidsovereenkomst”, 2e druk, Zwolle 1939, blz. 6; zie ook Scholten t.a.p. en blz. 29/30.

⁴⁾ De term is afkomstig van T. J. Verschuur, „Bedrijfsorganisatie; enkele hoofdlijnen, gezien van Katholiek standpunt” (z. j.).

⁵⁾ Zie J. Valkhoff, „Een eeuw rechtsontwikkeling”, Amsterdam 1938, blz. 119, en de daargenoemde schrijvers, waaraan nog toe te voegen W. F. de Gaay Fortman, „De onderneming in het arbeidsrecht”, Alphen a. d. Rijn 1936, blz. 27.

⁶⁾ Collectieve arbeidsovereenkomsten in Nederland op 1 Juni 1940 (s-Gravenhage 1941) en op 1 Juni 1941 (idem 1942).

1940 voor in 44 % der c.a.o.-en, omvattende 49 % der daarbij betrokken arbeiders.

In zeer vele c.a.o.-en werden, behalve de loonbepalingen en daarmede samenhangende voorschriften inzake den arbeidsduur, voorschriften gegeven omtrent verhooging van het loon bij overwerk, bij nacht- en Zondagsarbeid, vacantie en uitkeering bij ziekte. Deze voorschriften kan men alle beschouwen als betrekking hebbende op arbeidsvoorwaarden. Daarnaast kwamen echter ook bepalingen voor, die tot doel hadden het leerlingwezen te regelen, bepaalde getalsverhoudingen in de bedrijfsbezetting vast te leggen, personeelsvertegenwoordigingen in het leven te roepen, organen te scheppen voor het toezicht op de naleving van de c.a.o. en een voorziening te geven, voor geval geschillen omtrent bepalingen van de c.a.o. zouden rijzen. Wat boven materiele bedrijfsorganisatie werd genoemd, was zoo op verschillende punten verwezenlijkt. De mogelijkheid, die de definitie van c.a.o. in de Wet bood om ook andere zaken dan arbeidsvoorwaarden te regelen, was dus niet overbodig. De praktijk had haar afgedwongen: vóór 1927 liet art. 1637 n B.W. haar niet open, maar partijen waren het er over eens, dat zij noodzakelijk was (c.a.o. in de typografie) en de rechter verzette zich niet.

De rechtswerking der c.a.o.

De rechtswerking van de c.a.o. werd in de Wet omschreven in de artikelen 12, 13 en 14. Artikel 12 formuleerde het beginsel der zgn. „Unabdingbaarheid“: de bepalingen van een c.a.o. vagen strijdige bedingen tusschen door haar gebonden werkgevers en arbeiders weg en treden daarvoor in de plaats. Op geen wijze kan de arbeider afstand doen van de rechten, welke in de c.a.o. voor hem zijn vastgesteld. Artikel 13 was op deze bepaling het logisch complement: als partijen in de individueele arbeidsovereenkomst geen bepalingen opnemen op onderwerpen, in de hun beiden bindende c.a.o. geregeld, dan vulde de c.a.o. deze leemte aan. Tenslotte bepaalde art. 14, dat de door een c.a.o. gebonden werkgever, tenzij de c.a.o. zelf anders bepaalde (wat uitzondering was), verplicht was haar bepalingen ook na te komen tegenover ongeorganiseerde arbeiders.

De naleving van deze verplichtingen werd, volgens de Wet van 1927, niet van overheidswege gecontroleerd. De sancties bij niet-nakoming van de uit de wet of de c.a.o. voortvloeiende verplichtingen waren zuiver civielrechtelijke. De individueele rechthebbende kon alleen rekenen op steun van zijn organisatie, terwijl anderzijds ook de organisatie aansprakelijk gesteld kon worden voor tekortkomingen van haar leden (art. 15 en 9).

Blijkens het bovenstaande speelt de c.a.o. 'zich geheel in de private sfeer van de daarbij individueel of door tusschenkomst van hun organisatie betrokkenen af. Toch zou men zich vergissen, indien men de rechtswerking geheel met de maatstaven van het normale verbintenissenrecht ging meten. Het is in ieder geval zoo, dat de individueele contractsvrijheid wordt beperkt door den in de c.a.o. geformuleerden wil van de collectiviteiten, waartoe de contractanten, zij het oorspronkelijk ook vrijwillig, behooren ⁷⁾. En die beperking gaat, volgens art. 14, zoover, dat de werkgever als regel ook tegenover niet door de c.a.o. gebonden arbeiders verplicht is volgens de c.a.o. te handelen, op gevaar af anders door de partijen bij de c.a.o. te worden aangesproken ⁸⁾. Hieruit blijkt wel duidelijk, dat de c.a.o. reeds van nature de neiging heeft buiten haar eigen grenzen te treden. Het overzicht van

⁷⁾ Zie S. Mok, „Het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten“, Haarlem 1939, blz. 37 e.v.

⁸⁾ De ongeorganiseerde arbeider zelf kon zich bij afwijkende individueele arbeidsovereenkomst niet op de c.a.o., die zijn werkgever verplicht is te volgen, beroepen; art. 14 is slechts in de Wet opgenomen in het belang van het prestige der c.a.o. en haar partijen; vgl. Kortenhorst en Van Rooy, blz. 102.

1940 geeft aan, dat slechts in 84 c.a.o.-en, nog geen 10 % der totaal gebonden arbeiders omvattend, de uitzondering van art. 14 was toegepast. Van den regel: de gebonden werkgevers zijn verplicht de c.a.o. ook na te komen jegens ongeorganiseerde arbeiders, tot de bepaling: ook de niet-formeel gebonden werkgevers moeten verplicht zijn jegens alle arbeiders de c.a.o. te volgen, is n'y a qu'un pas. Deze stap, het principe van het algemeen verbindend zijn, is dan ook reeds in de oudste Nederlandsche literatuur over de c.a.o. bepleit ⁹⁾. Zij sluit aan bij de oude gewoonte om in de c.a.o. bepalingen op te nemen, volgens welke het aan gebonden werkgevers niet geoorloofd is ongeorganiseerde arbeiders in dienst te nemen, en het aan georganiseerde arbeiders verboden wordt bij niet-georganiseerde patroons te gaan werken: het verplichte lidmaatschap. Al is de discussie over de algemeen-verbindendverklaring echter reeds geopend in 1903, het heeft tot 1937 geduurd, eer zij afgesloten werd met de uitvaardiging van een wet. In dien tusschentijd is het zwaartepunt van de beoordeeling nogal eens verlegd. Vóór 1914 werd de algemeen-verbindendverklaring vooral beschouwd als het middel om de c.a.o. uit te breiden tot allen, die krachtens hun sociaal-economische positie tot de invloedssfeer van de c.a.o. behooren, en om haar te beschermen tegen concurrentie van buitenstaanders. Later, vooral na 1918, is men bovendien de algemeen-verbindendverklaring gaan zien als een middel om tot decentralisatie van arbeidswetgeving te komen. De bezwaren tegen het instituut wisselden evenzeer: aanvankelijk waren ze meer juridisch, later vooral meer economisch van aard (gevaar van socialisatietendenzen en van monopolistische uitwerking op loongebied) ¹⁰⁾.

Tenslotte heeft de algemeen gevoelde behoefte aan meer geordende arbeidsverhoudingen, welke het noodzakelijk complement zijn bij geordende prijsverhoudingen, den laatsten stoot gegeven om tot de Wet van 1937 te komen ¹¹⁾. Tegelijk heeft de Regeering toen ook nog vooral het motief: decentralisatie van arbeidswetgeving, op den voorgrond geschoven ¹²⁾.

De Wet op de algemeen-verbindendverklaring van 1937.

De Wet van 1937 maakte het den Minister van Sociale Zaken mogelijk, op verzoek van een bedrijfsraad of, als deze niet bestaat, op verzoek van één der partijen bij de c.a.o., gehoord den Hoogen Raad van Arbeid, bepalingen van c.a.o.-en, die in een bepaald territorium voor een, naar des Ministers oordeel, belangrijke meerderheid van de in een bedrijf werkzame personen gelden, voor dat gebied algemeen-verbindend te verklaren (art. 2, lid 1 en art. 4). Niet alle bepalingen van een c.a.o. kwamen voor algemeen-verbindendverklaring in aanmerking; art. 2, lid 5, zonderde uitbepalingen, die ten doel hebben de beslissing van den rechter omtrent twistgedingen uit te sluiten; dwang uit te oefenen op werkgevers of arbeiders om zich te organiseren; een ongelijke behandeling van georganiseerden en ongeorganiseerden teweeg te brengen; de arbeiders te betrekken in de handhaving van prijzen en conditie-afspraken. Deze uitzonderingen betreffen echter, zooals men ziet, niet alle c.a.o.-bepalingen, die geen arbeidsvoorwaarden regelen: leerlingwezen, getalsverhoudingen, toezichthoudende organen e. d. konden wel algemeen-verbindend worden verklaard. De Wet van 1937 was dus voor de ordening van verschillende interne bedrijfsverhoudingen zeer wel bruikbaar, ook al lagen deze niet direct op sociaal terrein.

De verbindendverklaring kon als regel voor niet langer dan twee jaren geschieden. Het tijdstip, waarop de werking der verbindendverklaring eindigt, kon daarbij niet later worden gesteld dan het vroegste tijdstip, waarop de c.a.o.

⁹⁾ Zie het overzicht bij Mok, hoofdstuk I.

¹⁰⁾ Vgl. Mok, blz. 17/18 en 40.

¹¹⁾ Zie Mok, blz. 26 e.v.; ook blz. 140/1.

¹²⁾ Mok, blz. 40.

zou kunnen eindigen (art. 2, lid 2). In de praktijk heeft de termijn van twee jaren geen betekenis gehad, omdat de c.a.o. als regel niet langer gold dan één jaar.

De rechtsgevolgen van de algemeen-verbindendverklaring zijn dezelfde als die, welke de Wet van 1927 voor de c.a.o. zelf vaststelde: de „Unabdingbaarheid” en de aanvullende werking (art. 3, lid 1 en lid 3). Het verschil zit uiteraard in de ruimere werking: de algemeen-verbindendverklaringen zijn toepasselijk op alle arbeids-overeenkomsten, die naar den aard van den arbeid, waarop zij betrekking hebben, onder de c.a.o. zouden vallen. Het verplichte lidmaatschap is in dit systeem uiteraard overbodig.

Hoewel de algemeen-verbindendverklaring inhoudt, dat arbeidsvoorwaarden van overheidswege worden vastgesteld, laat de Wet van 1937 het toezicht op de naleving van de daaruit voortvloeiende verplichtingen geheel aan de bedrijfsgenoten en belanghebbenden over. Schoorvoetend heeft de Regeering tenslotte in art. 10 de mogelijkheid geopend, dat een overheidsorgaan bij het onderzoek naar de naleving medewerking verleent; voor een strafrechtelijke sanctie was zij echter niet te vinden, omdat de verbindendverklaring, louter (civielrechtelijke gevolgen heeft en wel dezelfde als de c.a.o.; welke men toch ook niet strafrechtelijk wenschte te beschermen. Vroeger was er echter reeds op gewezen, dat op het terrein der c.a.o. van een handhaven der gestelde normen met de middelen van het privaatrecht weinig te verwachten is¹³). Het bezwaar, dat toen ook tegen de strafsancie werd aangevoerd (partijen kunnen bezwaarlijk tot aangifte overgaan, als zij op vriendschappelijke verhoudingen prijs stellen), geldt echter niet tegen de algemeen-verbindendverklaring, waar immers geen partijen zijn. Mok verklaarde zich dan ook als voorstander van een strafbedreiging op niet-nakoming van loonbepalingen¹⁴). De Regeering had echter gelijk met erop te wijzen, dat dit een omvangrijk controle-apparaat zou vergen¹⁵).

De algemeen-verbindendverklaring van bepalingen van c.a.o.-en heeft slechts op beperkte schaal toepassing gevonden. De procedure bleek nogal wat tijd in beslag te nemen. Vóór Mei 1940 heeft de Minister viermaal van zijn bevoegdheden gebruik gemaakt; bij het uitbreken van den oorlog wachtten nog een aantal verzoeken op afdoening. Het heeft echter tot 1941 geduurd, eer het zoover kwam. De bevoegdheden van den Minister, krachtens de Wet van 1937, die waren overgegaan op den Secretaris-Generaal van het Departement van Sociale Zaken, werden door dezen overgedragen op het College van Rijksbemiddelaars¹⁶). Dit behoefde den Hoogen Raad van Arbeid niet meer te hooren, maar wel de betrokken organisaties van werkgevers en werknemers. De tijd, welke voor een beslissing noodig was, bleef niettemin lang. De grootste belemmering op den weg der algemeen-verbindendverklaring werd echter gevormd door den eisch van een belangrijke meerderheid, waarvoor de verbindend te verklaren bepalingen zouden moeten gelden. Ook in bedrijfstakken, waar het c.a.o.-wezen wel was doorgedrongen, kon om deze reden veelal toch niet een regeling voor het geheele bedrijf langs den weg der algemeen-verbindendverklaring worden bereikt. Het College moest er dan zelf toe overgaan loonen en salarissen of andere arbeidsvoorwaarden bindend vast te stellen¹⁷). Toen de noodzaak, om ook in bedrijfstakken, die nog geen c.a.o.-en in eenigszins betekenenden omvang kenden, tot vaststelling van minimumloonen te geraken, aan den dag trad, werd de bindende vaststelling

van het College zelf regel. Het optimisme, als zou de c.a.o. „de olie zijn, die het vermogen bezit om het gecompliceerde maatschappelijke raderwerk geruischloos en zonder storing te doen wentelen”¹⁸), bleek in tijden van nood niet gerechtvaardigd te zijn.

Met de bindende vaststelling van arbeidsvoorwaarden van overheidswege sloot Vo. 217/1940 aan bij de enkele voorbeelden, die vóór 1940 reeds van overheidsingrijpen op het gebied van de loonen te vinden waren: de loonbepaling ingevolge de Huisarbeitswet 1933 (art. 9 en 10) en de verplichte arbitrage in verband met voorwaarden voor landarbeid ingevolge de Crisisorganisatiebeschikking 1939¹⁹). Ook in deze gevallen was het ingrijpen door de Overheid subsidiair gezien; de c.a.o. zou in het algemeen in de behoefte aan regeling der arbeidsvoorwaarden moeten voorzien, zoo was de algemeene gedachte. Bij den huisarbeid kwam men daarmede echter bedrogen uit en ook in andere takken van handel en nijverheid was overheidsop treden de eenige mogelijkheid²⁰).

De rechtsgevolgen van de zgn. bindende regelingen van het College van Rijksbemiddelaars waren overigens dezelfde als die van een algemeen-verbindendverklaring van bepalingen eener bestaande c.a.o.: art. 5 van het zoojuist genoemde Uitvoeringsbesluit.

De „Verordening betreffende ordening van den arbeid” van 1942.

Toen nu op 1 November 1942 Vo. 114/1942 in werking trad, werd de, voorheen althans, in beginsel nog als een noodmaatregel beschouwde regeling van arbeidsvoorwaarden van overheidswege tot de normale wijze van ordening van arbeidsverhoudingen in Nederland. Deze ontwikkeling is zonder twijfel verhaast door de gebeurtenissen op politiek gebied, welke een grondige wijziging in het vakvereenigingswezen tengevolge hebben gehad, waardoor aan het instituut der c.a.o. de sociale grondslagen zijn ontvallen. Eigenlijk was dit reeds op 1 Mei 1942 het geval, toen, krachtens Decreet van den Rijkscommissaris, het Nederlandsche Arbeidsfront zijn werkzaamheden aanving. Feitelijke verdwenen de vroegere organisaties van werkgevers en werknemers toen al van het tooneel, terwijl geen daarvan onafhankelijke bedrijfsorganen beschikbaar waren, die een gedecentraliseerde rechtsvorming, zij het onder supervisie van de Overheid, op zich hadden kunnen nemen. Het Besluit van 29 April 1942 no. 54/1942 betreffende het van kracht blijven van collectieve arbeidsovereenkomsten gaat blijkbaar uit van de veronderstelling, dat de feitelijke opheffing ook een einde maakte aan het juridisch bestaan van alle vroegere vakorganisaties. Dit is echter niet het geval; dientengevolge moet men aannemen, dat tal van c.a.o.-en ook na 1 Mei 1942 als zoodanig zijn blijven voortbestaan. Het Besluit no. 121/1942²¹) is op deze c.a.o.-en niet van toepassing, het zijn dus ook geen loonregelingen in den zin van art. 10 Vo. 114/1942 geworden²²). Vooral met een groot aantal c.a.o.-en, die met een individueelen werkgever waren afgesloten, is dit het geval. De juridische moeilijkheden, welke uit deze situatie voortvloeien, kunnen wij hier verder terzijde laten.

Punten van overeenkomst tusschen c.a.o.-en en bindende regelingen.

Wij hopen met het voorgaande aangetoond te hebben, dat, al gaat de huidige loonregeling uit van andere sociale

¹³) Van Haersolte, blz. 113.

¹⁴) Mok, blz. 183.

¹⁵) Kortenhorst en Van Rooy, blz. 146.

¹⁶) Art. 4 van het Eerste Uitvoeringsbesluit ingevolge de Verordening no. 217/1940 betreffende de totstandkoming van regelingen inzake loonen en salarissen en andere arbeidsvoorwaarden („Ned. Staatscourant” van 2 December 1940, no. 235).

¹⁷) „Krachtens art. 5 Vo. 217/1940; zie daarover W. F. de Gaay Fortman in „E.-S. B.” van 20 Januari 1943 en A. W. Quint in „E.-S. B.” van 27 October 1943.

¹⁸) Aldus Kortenhorst en Van Rooy, blz. 33.

¹⁹) Deze laatste is een herziening van de Crisisorganisatiebeschikking 1934 II (27-6-1934, „Ned. Staatscourant” no. 122); zie over één en ander G. F. Ornstein, „Ned. Juristenblad” 1941, blz. 173 e.v.

²⁰) Zie de opsomming in het artikel van A. W. Quint; vgl. ook F. E. J. van der Valk in „Economie”, October/November 1942.

²¹) Eerste Besluit ter uitvoering van de Verordening no. 114/1942 betreffende de ordening van den arbeid d.d. 31 October 1942.

²²) Blijkbaar gaat het C.B.S. in het overzicht „Bindende regelingen van arbeidsvoorwaarden in Nederland op 1 November 1942” (‘s-Gravenhage 1943) van een andere gedachte uit. Evenzoo ten onrechte Quint t.a.p.

vooronderstellingen, zij toch in menig opzicht uitvloeisel is van de vroegere c.a.o. en algemeen-verbindendverklaring. Thans dienen nog de voornaamste punten van overeenkomst en verschil te worden belicht.

1. De loonregeling kan uitsluitend arbeidsvoorwaarden inhouden, evenals de c.a.o. vóór 1927 verondersteld werd te doen, en zooals de bindende vaststellingen van het College van Rijksbemiddelaars. Volgens de Wet van 1927 waren de mogelijkheden ruimer. De bepalingen, die materiele bedrijfsorganisatie in economisch opzicht beoogen, zal de Gemachtigde voor den Arbeid dus niet in zijn regelingen kunnen opnemen. Men is wellicht geneigd dit als een achteruitgang te beschouwen; het past echter geheel in het systeem van de thans bestaande staatsorganisatie. Deze gaat ervan uit, dat er organen zijn voor de sociale belangen en voor de economische. Voor de laatste zijn de organisaties van het bedrijfsleven aangewezen. Deze mogen zich niet met sociale aangelegenheden bezig houden, de Gemachtigde voor den Arbeid zoomin als het Nederlandsche Arbeidsfront met economische quaesties. Overleg tusschen de verschillende organen is hier de aangegeven weg; zie ook art. 4, lid 2, Vo. 114/1942. Intusschen moet worden opgemerkt, dat deze scheiding nog wel eens moeilijkheden veroorzaakt, omdat de arbeidsverhoudingen, die sociale afhankelijkheid medebrengen, nu eenmaal zoowel een economische als een sociale zijde vertoonen. Organisatorisch lijkt de scheiding vaak kunstmatig.

2. De c.a.o. en de algemeen-verbindendverklaring werken in beginsel voor een bedrijf of een deel daarvan; de loonregeling heeft in beginsel betrekking op „Betriebe”, dat zijn ondernemingen in arbeidsrechtelijken zin²³⁾, ongeacht of daarin één dan wel meer bedrijven worden uitgeoefend. De geheele Verordening no 114/1942 gaat van de ondeelbaarheid der onderneming uit. Bepalingen als vroeger in de c.a.o. voor het grafisch bedrijf en voor de bouwbedrijven voorkwamen, volgens welke enkele arbeiders uit, tot andere bedrijfstakken behorende, ondernemingen, die een grafisch of bouwberoep uitoefenden, tot de arbeiders, voor wie de c.a.o. van toepassing diende te zijn, werden gerekend, zijn thans niet goed meer mogelijk. Niet het beroep mag bij de regeling van arbeidsvoorwaarden overwegen, maar de horigheid tot een onderneming²⁴⁾. Intusschen wordt dit beginsel nog niet in elk opzicht doorgevoerd; dit vloeit uit praktische overwegingen voort²⁵⁾.

3. De rechtsgevolgen van de loonregeling zijn dezelfde als die van de c.a.o. en de algemeen-verbindendverklaring: „Unabdingbaarheid” en aanvullende werking zijn beide, zij het wel zeer summier, vastgelegd door de laatste zinnen van art. 10 Vo. 114/1942: „De bepalingen van de regeling van arbeidsvoorwaarden zijn als minimumvoorwaarden bindend voor de arbeidsverhoudingen, waarop deze betrekking heeft. Hiermede strijdige bepalingen in reglementen van „Betriebe” en afzonderlijke arbeidsovereenkomsten zijn nietig”. Evenals bij de c.a.o. en de algemeen-verbindendverklaring neemt men ook aan, dat een loonregeling wel kan afwijken van het aanvullend en semi-dwingend recht uit het B. W., maar niet van dwingende bepalingen van het gemeene recht²⁶⁾.

4. De wettelijke bepalingen omtrent de loonregeling voorzien niet, zooals de Wetten van 1927 en 1937, in een extra-civielrechtelijke bescherming van den individueelen arbeider; deze is dus voor het verkrijgen van zijn recht weer geheel op zichzelf aangewezen. Het geborgen zijn in

de onderneming moet voor de vroegere organisatiehulp in de plaats treden²⁷⁾. In beginsel is hier een taak voor het N.A.F. weggelegd. Daarnaast kreeg een publieke sanctie nu natuurlijk wel zin: het bezwaar, dat Van Haersolte daartegen inbracht, geldt niet meer. Dat een omvangrijk overheidsapparaat noodig is om de controle te bewerkstelligen, blijkt echter wel zeer in het bijzonder in dezen tijd te gelden!

De loonregeling als instrument voor loonpolitiek.

5. De loonregeling is principieel een instrument voor loonpolitiek van overheidswege; de c.a.o. en de algemeen-verbindendverklaring waren dat niet. Voor de algemeen-verbindendverklaring blijkt dat al uit den eisch van een belangrijke meerderheid (art. 2, lid 1, Wet 1937): Het is voor den Gemachtigde onverschillig, of wat hij vaststelt reeds in ruimen kring geldt. Hij laat zich leiden door wat voor den betreffenden bedrijfstak van overwegende betekenis is²⁸⁾. De Minister daarentegen moest zich laten leiden door wat in de „vrije maatschappij” groeide; hij kon niet eens voorwaarden bij de algemeen-verbindendverklaring stellen, zooals zijn ambtsgenoot van Economische Zaken voor de ondernemersovereenkomsten wel kon. En wat in de vrije ontwikkeling der c.a.o. veelal gebeurde, was, dat, met name t.a.v. de hoogte van het loon, dikwijls aan de wenschen van beide partijen ten halve werd tegemoetgekomen. Deze onsjeswegerij, die economisch-wetenschappelijk geen enkel houvast heeft²⁹⁾, was juridisch in zeker opzicht wel te verdedigen. Levenbach³⁰⁾ heeft betoogd, dat de factoren, die de loonvorming moeten beheerschen, in zeer veel opzichten nog zoo weinig algemeen-erkend zijn vastgesteld, dat, althans in 1937, onder het stelsel van privaat bedrijf en loondienst in het algemeen rechtvaardig is, dat de betrokkenen individueel of collectief hun eigen oordeel vormen. Het resultaat van hun machtsstrijd, die niet objectief beslecht kan worden, diende z.i. als billijk door de gemeenschap te worden aanvaard.

Het is de vraag, of men sindsdien met de vaststelling der verschillende factoren heel veel is gevorderd. Onder de huidige omstandigheden, en in elk stelsel van geléide economie, is de door Levenbach daaraan verbonden conclusie, echter moeilijk meer te aanvaarden. Vo. 114/1942 veronderstelt wel de mogelijkheden van een doelbewuste loonpolitiek, waarin dus aan den wil van de belanghebbenden of hun organen geen overwegende betekenis meer zal worden toegekend.

Men kan zich natuurlijk afvragen, of men hiermede niet van den wal in de sloot komt. De praktijk der c.a.o. heeft immers geleerd, dat, al mocht er langs dien weg ook niet een sluitend systeem van loonen en arbeidsvoorwaarden worden verkregen, zij een zekere loonstabiliteit teweeg bracht. En dat is juist het punt, waartegen sommige schrijvers zich, vooral in verband met de glijdende loonschaal, fel keeren³¹⁾. En ook het feit, dat de loonen krachtens c.a.o. voor een jaar of langer vastlagen, heeft critiek uitgelokt. De loonregeling kent in beginsel minimumloonen en geen beperkten werkingsduur. Zal daarbij het bezwaar dan nog niet grooter worden?

Op deze vraag moet echter een ontkennend antwoord gegeven worden. Loonregeling door de Overheid is maar een onderdeel van planmatige leiding van de volkshuis-

²³⁾ Deze formulering was ook te vinden in art. 2, lid 1, van de Wet tot het algemeen verbindend en onverbindend verklaren van ondernemersovereenkomsten 1935; zie Mok, blz. 61/2.

²⁴⁾ „Die weitverbreitete Ansicht, die Wahrheit müsse sich irgendwo in der Mitte finden lassen, entbehrt jeder Begründung. Warum soll sie gerade in der Mitte zwischen den Auffassungen der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände liegen? So einfach ist der Nationalökonomie die Lösung ihrer Probleme nicht gemacht”. (Walter Eucken, „Die Grundlagen der Nationalökonomie”).

²⁵⁾ M. G. Levenbach in „Rechtsgeleerd Magazijn” 56 (1937), blz. 9 e.v.

²⁶⁾ Bijzonder scherp laatstelijk ir. H. I. Keus, „De ondernemer en zijn sociaal-economische problemen”, 2e druk, Haarlem 1943, hoofdstuk III en IV, blz. 234 e.v.

²⁷⁾ Zie hierover W. F. de Gaay Fortman, „De onderneming in het arbeidsrecht”, hoofdstuk III, i.h.b. blz. 58.

²⁸⁾ Zie voor de vroegere moeilijkheden, die vooral ook verband hielden met den opbouw van de vakbeweging, „Mok blz. 65 e.v.

²⁹⁾ Zie bijv. de Vacantieregeling in het bouwbedrijf van 15 December 1943, „Ned. Staatscourant.” no. 244.

³⁰⁾ Zoo ook A. J. Haakman in „De Naamlooze Vennootschap”, September 1943.

³¹⁾ Zie daarover F. E. J. van der Valk, „Duitsch Arbeidsrecht”, Hilversum 1941, blz. 64 e.v.

houding. Deze zal erop gericht zijn een bepaald raam te scheppen, waarbinnen differentiatie op grotere schaal mogelijk is dan die, waartoe de oude c.a.o. leidde. De verdediging van posities, die, in het kader van het geheel gezien, die verdediging niet waard zijn — een verschijnsel, dat vroeger vooral de verstarring teweeg bracht — zal dan uitgesloten zijn. De minimumvoorwaarden, waarvan de loonregeling de belichaming is, zullen in een systeem van geordende economie minder gemakkelijk tot maximumvoorwaarden kunnen worden; integendeel, zij zullen de basis kunnen vormen van een loonsysteem, waarin het rechtvaardig arbeidsloon beter benaderd zal zijn dan in het loonsysteem van de vrije economie onder de c.a.o. mogelijk was³²⁾.

De vraag, of het staatsorgaan, dat Vo. 114/1942 heeft ingesteld, deze taak in haar geheel zal kunnen volbrengen, moeten wij hier onbesproken laten. Zij voert tot de behandeling van de vraag, op welke wijze decentralisatie van arbeidswetgeving, indien zij al noodzakelijk is, het beste kan worden bereikt³³⁾. Hoe men deze ook wil beantwoorden, men zal wel moeten erkennen, dat de gang der ontwikkeling van c.a.o. tot loonregeling de strijd over het primaat van autonoom of heteronoom arbeidsrecht heeft ter zijde gesteld³⁴⁾. De vraag is alleen nog maar, welke orgaanvorm de beste is. Dat de Overheid in de naaste toekomst haar invloed op de regeling van loonen en arbeidsvoorwaarden weer zou afstaan, lijkt onwaarschijnlijk.

Mr. HERMAN H. MAAS.

³²⁾ Zie A. J. Haakman, „Loonpolitiek” in „De Naamlooze Vennootschap”, 1942, blz. 231 e.v., alsmede Sitzler in „Soziale Praxis” 1941, blz. 3 e.v. Zie over problemen van planmatige loonpolitiek voorts in het bijzonder P. Kuin in „Socialisme en Democratie”, 1939, blz. 770 e.v.

³³⁾ Vgl. Haakman in zijn artikel, in voorgaande noot vermeld.

³⁴⁾ Zie F. J. H. M. van der Ven in „Mensch en Maatschappij” 1943, blz. 314/5.

DE INVLOED VAN HET LOON OP DE RATIONALISATIE.

Een belangrijk punt voor de beoordeling van elke vorm van loonpolitiek is steeds de vraag, welke repercussies op de werkgelegenheid zij oproept. Bespreken wij dit aan de hand van een verhoging der lonen; over verlaging valt in veel opzichten, m.m. hetzelfde te zeggen. Terwijl de bedoeling van loonsverhoging toch veelal is verbetering van de levensomstandigheden der arbeiders, is het mogelijk, dat hier de — minder duidelijk voor ieder zichtbare — terugwerking op de werkgelegenheid roet in het eten gooit. De achteruitgang van de werkgelegenheid, die het gevolg kan zijn van de loonsverhoging, zal de levensomstandigheden ongunstig beïnvloeden. En wie de gevolgen zijner daden geheel wil overzien, moet daarmee dus ook rekening houden.

De tegenstanders van loonsverhoging hebben begrijpelijkerwijze steeds gaarne op deze zijde van het loonvraagstuk de nadruk gelegd; waarbij soms de nadruk te zwaar werd. Daartegenover moet gezegd worden, dat in arbeiderskringen ook wel eens een te gering besef van de ernst dezer repercussies bestond. Eén en ander heeft in de jaren twintig en dertig reeds geleid tot uitgebreide discussies, die, ofschoon misschien soms onverkwikkelijk, toch het bekende voordeel gehad hebben, de waarheid nader te brengen. Een bijzonder geslaagde neerslag der discussies was het boekje van Jacob Marschak, „Die Lohndiskussion”, in 1930 te Tübingen uitgegeven; in dit boekje wordt op zeer heldere wijze het totaal der werkingen van een loonsverhoging of loonsverlaging geschilderd. Inmiddels is dit werkje nog geheel kwalitatief. De verschillende weerslagen van de loonsverhoging worden er niet naar hun grootte met elkaar vergeleken. Men was daartoe in 1930 nog niet gekomen. De ontwikkeling van de statistische analyse heeft sedertdien ook bijdragen geleverd tot de kennis der cijfers, die voor een uiteindelijke beslechting van dit soort geschillen onontbeerlijk zijn.

Gevolgen op korte termijn.

De invloeden, die van een loonsverhoging op de werkgelegenheid uitgaan, zijn in twee groepen te verdelen. Er zijn in de eerste plaats een aantal invloeden, die op betrekkelijk korte termijn werken, bijv. binnen enige maanden. Dit zijn de verhoogde koopkracht, van de werkende arbeiders en de verhoogde productiekosten, die optreden, wanneer de methode van produceren niet wordt gewijzigd. Deze laatste zullen tot prijsverhogingen leiden, waardoor zowel de binnenlandse als de buitenlandse afzet wordt belemmerd. De binnenlandse afzet wordt echter tegelijkertijd gestimuleerd door de verhoogde koopkracht der werkende arbeiders; hij zal worden verkleind in zoverre als er meer werklozen komen. Er zijn nog enkele andere invloeden op korte termijn, n.l. de invloed van de stijgende prijzen op de kooplust. Stijgende prijzen stimuleren deze kooplust tijdelijk, hetgeen een werking ten goede is, die echter na enige tijd zal ophouden te bestaan. Ook bestaat deze werking niet altijd.

Naast de genoemde vrij snel werkende invloeden zijn er, die zich eerst na veel langere tijd doen gevoelen. Dat zijn de invloeden op de wijze van produceren. Als de loonvoet als blijvend hoger wordt beschouwd, geraken verschillende arbeidsbesparende methoden, die bij het voordien geldende loonpeil niet rendabel in toepassing te brengen waren (bij overigens gelijkblijvende omstandigheden), binnen de grens van aanwendbaarheid met voordeel. Bij het oprichten van nieuwe bedrijven en bij de vernieuwing van voldoende afgeschreven machines zal men zich machines aanschaffen, die minder arbeid vergen: het proces der rationalisatie wordt gestimuleerd. Daarbij kan het gaan om eigenlijke mechanisatie — vervanging van arbeid door machines, in 't algemeen door kapitaal — of om rationalisatie in de engere zin, d.w.z. betere organisatie van de arbeid. Dit proces gaat langzaam; het gedeelte der machines, dat elk jaar vervangen wordt, is misschien 10 %, waardoor eerst na tien jaar deze invloed ten volle is uitgewerkt. Misschien echter iets eerder, als de loonsverhoging de aanschaffing van nieuwe machines aanlokkelijker heeft gemaakt.

Het is dan ook niet onmogelijk, dat de gevolgen van de snelle loonstijging na de vorige oorlog zich ten dele nog jaren later hebben doen gevoelen in een verhoogde rationalisatie.

Omtrent de grootte der invloeden op korte termijn is men reeds betrekkelijk goed geïnformeerd. Men heeft hier de kennis nodig van de loonquote, van de elasticiteit van de vraag in binnen- en buitenland, van de „propensity to consume” en dergelijke meer, waarover allengs nogal wat cijfers ter beschikking staan. De conclusie, waartoe deze cijfers leiden, is, dat de invloeden op korte termijn van loonsverhoging veel minder ongunstig zijn voor de werkgelegenheid dan men veelal gedacht heeft. De verhoogde koopkracht is een gunstige factor en zelfs de verminderde afzet in het buitenland is, ofschoon natuurlijk ongunstig, toch niet zo groot als men vaak gemeend heeft. De elasticiteit van de vraag naar arbeid op korte termijn blijkt met grote waarschijnlijkheid te liggen onder de eenheid. Hierdoor stijgt bij loonsverhoging althans de totale geldloonsom.

Gevolgen op lange termijn: stimulering der rationalisatie.

Veel minder eenvoudig is het echter om zich een beeld te vormen van de genoemde invloeden op lange termijn. Door de ten dele grote vertraging, waarmee zij werken, is het verband tussen oorzaak en gevolg niet gemakkelijk vast te stellen. Statistische methoden, die voor de bestudering van de effecten op korte termijn bruikbaar zijn, falen hier. Andere methoden dienen te worden aangewend.

Binnen de muren van de afzonderlijke onderneming is uiteraard reeds meermalen en vrij nauwkeurig vastgesteld, welke invloed van een loonsverhoging op de vraag naar arbeid uitgaat. Instructieve voorbeelden zijn de in de technisch-economische pers wel genoemde ge-

vallen van de vervanging van arbeid door machines bij de weverij. De verhouding tussen aantal arbeiders en aantal weefgetouwen kan binnen zeer wijde grenzen worden gewijzigd en de keuze van de verhouding is afhankelijk van de hoogte van lonen en prijzen. Zelfs kan hier op korte termijn een vrij belangrijke verandering in deze verhouding en dus ook in de werkgelegenheid worden aangebracht.

De cijfers voor de afzonderlijke bedrijfstakken, hoe belangwekkend ook, zijn echter, zolang niet een groot aantal takken onderzocht is, van weinig waarde voor een algemeen oordeel. Naast bedrijven, waarin de vervanging zeer gemakkelijk geschiedt, staan andere, waarin de verhouding tussen arbeid en kapitaal vrijwel onveranderbaar is.

In het „Onderzoek naar de blijvende werkloosheid en haar bestrijding” door de Commissie-Van der Waerden uit de Hoge Raad van Arbeid is één der weinige onderzoeken geciteerd, die omtrent de invloed van het loon op de rationalisatie een, zij het gering, quantitatief licht werpen. Het is het rapport van den Zweedsen hoogleraar G. Åkerman, opgesteld voor de Staatscommissie voor de Werkloosheid¹⁾.

Een werkelijk quantitatief onderzoek is dit nog geenszins. Prof. Åkerman onderzocht een twintigtal gevallen van opvallende rationalisatie in Zweden, als volgt over verschillende bedrijfstakken verdeeld:

Machinefabrieken	4	Suikerfabriek	1
Walselij	1	Chemische industrie ..	2
Zagerijen	2	Flessenfabriek	1
Houtopslagplaats	1	Meubelfabriek	1
Sulfietfabriek	1	Broodfabriek	1
Sulfaatfabriek	1	Brouwerij	1
Steenkoolmijn	1	Tabaksnijverheid	1
Porseleinfabriek	1		

In de meerderheid der gevallen van rationalisatie, die hier onderzocht werden, stelde de auteur vast, dat loonsverhoging als de oorzaak of als één der oorzaken werd opgegeven. Telt men deze laatste gevallen half mede, dan nog was in ongeveer tweederde der gevallen loonsverhoging oorzaak. Dit doet reeds de mogelijkheid zien van een belangrijke quantitatieve invloed op de werkgelegenheid.

Het onderzoek van Douglas.

Een andere, meer indirecte aanwijzing van de mogelijke belangrijkheid van de invloed op langere termijn der loonsveranderingen op de werkgelegenheid, wordt gevormd door de onderzoeken van den Amerikaanschen econoom Paul H. Douglas. Deze meent te kunnen vaststellen, dat de elasticiteit van de vraag naar arbeid 3 à 4 bedraagt, d.w.z. dat een loonsverhoging van 1 % een verlaging van de werkgelegenheid met 3 à 4 % zou meebrengen, wanneer alle andere factoren onveranderd bleven²⁾. De aannemelijkheid van deze uitkomst kan ook op de volgende wijze worden gedemonstreerd. Wanneer men met elkaar vergelijkt landen met een verschillend reëel loonpeil, dan bemerkt men, dat in landen met een hoog loonpeil de „kapitaalintensiteit” van de productie relatief nog zeer veel hoger is. Dit wijst er op, dat de ondernemers het bijeen hoog loonpeil rendabel vinden om per arbeider zeer veel meer kapitaal te gebruiken dan bij een laag loonpeil. (Dat dan niettemin in een land met een hoog loonpeil ongeveer alle arbeiders (in de jaren vóór 1929 althans) werk konden vinden, lag aan de grote kapitaalrijkdom van dat land.)

Het gaat hier om een reële loonsverhoging. Daar men globaal kan zeggen, dat een geldloonverhoging van 1 % overeenkomt met een reële loonsverhoging van $\frac{1}{2}$ %, zou de

¹⁾ Gustav Åkerman, „Om den industriella rationaliseringarna och dess verkningar, särskilt beträffande arbetarsvetsättningar”. (Over de industriële rationalisatie en haar uitwerkingen, in het bijzonder op de werkgelegenheid), Stockholm 1931 (Statensoffentliga utredningar 1931 : 42).

²⁾ P. H. Douglas, „The Theory of Wages”, New-York 1934.

elasticiteit van de vraag naar arbeid t.o.v. geldloonveranderingen $1\frac{1}{2}$ à 2 bedragen. Er komt bij, dat Douglas onder arbeid verstaat alle arbeid, ook die van den ondernemer; zouden wij dié uitsluitend, dan wordt zijn cijfer voor de elasticiteit ongeveer 2 en dat voor de elasticiteit t. o. v. geldloonveranderingen dus ongeveer 1. Zet men dit cijfer naast de hierboven vermelde, dan blijkt dus de mogelijkheid, dat op lange termijn de geldloonsom bij loonsverhoging niet stijgt; deze minder gunstige mogelijkheid zou het gevolg zijn van de in de hierboven bedoelde gevallen verwaarloosde invloed der rationalisatie.

Men begrijpe dit cijfer en deze formulering echter ook weer niet verkeerd. Het geldt, wanneer geen andere factoren zich hebben veranderd. In de realiteit heeft zich, over lange perioden gezien, de geldloonsom natuurlijk zeer sterk gewijzigd. Dit is vooral een gevolg van de groei van het productie-apparaat, van de kapitaalvorming dus, en daarnaast van andere, ook monetaire, factoren. Wij spraken hierboven bijna steeds over de gevolgen van loonsverhoging en merkten reeds op, dat voor loonsverlaging veelal analoge overwegingen gelden. T.a.v. juist de rationalisatie is er echter een punt, waarop de symmetrie soms niet opgaat. Wanneer als gevolg van loonsverhoging sterker dan normaal gerationaliseerd wordt, zal, bij een daarop volgende loonsverlaging deze rationalisatie niet aanstonds worden ongedaan gemaakt. Ook daarvan geeft Åkerman belangwekkende voorbeelden.

Veel zeggen deze cijfers ons nog niet. Er is bovendien op de onderzoeken van Douglas nog wel het één en ander af te dingen. Zij zijn echter de enige aanwijzing, waarover wij tot nu toe beschikken, en zij doen zien, dat althans enige bedachtzaamheid nodig is. Nader onderzoek is natuurlijk zeer gewenst. Dat is in elk geval de conclusie voor den wetenschapsman.

De praktische conclusie uit ons betoog is, dat men bij het uitstippelen van de loonpolitiek aan de invloeden op langere termijn niet zal moeten voorbijgaan. Dit kan betekenen — doch, hierbij begehven wij ons buiten het terrein van ons artikel —, dat aan andere middelen ter verhoging van de levensstandaard der arbeiders mogelijk de voorkeur dient te worden gegeven. Hierbij denken wij in de eerste plaats aan handhaving van de volle bezetting van het productie-apparaat en daarnaast aan de mogelijkheden, die belastingpolitiek en overheidsvoorzieningen in natura bieden.

J. TINBERGEN.

ONZICHTBAAR LOON.

Loonpolitiek heeft in bijzondere mate betrekking op het geldloon, dat aan den werknemer als tegenprestatie voor den door hem verrichten arbeid wordt toegekend. Dat ligt voor de hand, omdat het geldloon een grijpbare en meetbare grootheid vormt, naar welke op deugdelijke wijze kan worden berekend, of de werknemer een behoorlijke vergoeding verkrijgt voor de arbeidskracht en de bekwaamheid, door hem geleverd bij de totstandkoming van een product of bij het verrichten van diensten.

De economische theorie kan inzicht verschaffen omtrent de hoogte van dit geldloon: zijn begrenzingen naar beneden, ook zijn grenzen naar boven. Er gelden wetten van vraag en aanbod, er zijn een aantal lijnen te trekken, waarlangs de loonontwikkeling zich beweegt en behoort te bewegen.

Het geldloon vormt evenwel slechts een gedeelte van de belooning, welke de werknemer ontvangt. Een belangrijk stuk voorzekeer, doch daarnaast is meer, dat in het oog gehouden behoort te worden, zoo men een bepaalde loonpolitiek wenscht te volgen.

De 20ste eeuw laat te dien aanzien reële verschuivingen zien en het einde dézer ontwikkeling is nog in geen deele bereikt. Juist thans, nu temidden van de abnormaliteiten van den toestand van oorlog gezocht wordt naar een soliede basis voor de inrichting der samenleving straks,

schiet het gewicht dezer ontwikkeling scherp naar voren. Het sociale element der veiligheid, welke den werkenden mensch geboden moet worden, in verband met de eventualiteiten des levens, waartegen hij zich — alleen gelaten — niet vermag te verdedigen, vormt allerwege een hoofdonderwerp van denken en van streven.

De gemeenschap zal straks dus haar eischen op dit gebied stellen en deze eischen in maatregelen van algemeene strekking vastleggen. Zij zal den individuen zekerheid pogen te verschaffen tegen de kwade gevolgen van ziekte, van dood, van ongeval, van ouderdom, van werkloosheid, van te sterken druk — geestelijk en lichamelijk — door den dagelijkschen arbeid, van slechte behuizing, onvoldoende voeding, en zoo meer.

Ons zijn deze verlangens niet nieuw; op het gebied der inrichting van instituten, welke den werknemer beschermen tegen de meest in het oog loopende risico's van leven en werken, heeft ons land het zijne gedaan. Het apparaat der sociale verzekering stond en staat klaar om, in geval voorzienbare of onvoorzienbare lasten voor het individu ontstaan, mede te helpen, deze te boven te komen. De ontwikkeling der opvattingen dienaangaande heeft ons een stelsel gebracht, dat uitgaat van een beperkte eigen verantwoordelijkheid van den werknemer voor bepaalde voorzienbare lasten, doch dat daarnaast den werkgever belast met uitgaven, welke de sociale veiligheid van zijn personeel op bepaalde gebieden helpen verzekeren.

Of de sociale politiek zich ook hier te lande verder langs de oude wegen zal ontplooiën, staat te bezien. Naast de eigen verantwoordelijkheid van den werknemer, de plichten van den werkgever, zal wellicht ook de gemeenschap een bepaald gedeelte der te bieden veiligheden rechtstreeks voor haar rekening hebben te nemen. Niettemin mag wel op goede gronden worden aangenomen, dat de verbreding van het terrein der sociale zorg voor werknemers, zowel als voor werkgevers, directe materiele consequenties zal hebben.

Het voldoen aan gerechtvaardigde sociale behoeften verhoogt de algemeene kosten. Dat de werkgever daarvan een gedeelte zal hebben te dragen, ligt voor de hand: er ontstaan niet in geld uitgedrukte beloningen, welke door de resultaten van de onderneming goedgeemaakt zullen moeten worden. Uitgaande van de noodzakelijkheid, dat een minimumverzorging der werknemers — een minimum, dat hooger ligt dan dat van vóór dezen oorlog — zal moeten worden verzekerd, behooren een aantal consequenties van deze politiek te worden voorzien.

Men zal er goed aan doen, zich niet voortijdig blind te staren op de verwachting, dat de tusschen de diverse landen bestaande verschillen, ten aanzien van de financiële, economische en sociale voorwaarden, waarop deelgenomen wordt aan de productie en aan den ruil van goederen en diensten, spoedig geheel zullen kunnen worden opgeheven. Al mag worden uitgezien naar de mogelijkheid, dat door internationale afspraken beter dan voorheen de voor de gezonde bedrijvigheid zoo noodzakelijke stabiliteit zal kunnen worden bevorderd, er blijven tastbare verschillen bestaan, welke ten voordeele, doch evenzeer ten nadeele van de economische activiteit zullen kunnen strekken. Een voorzichtig politiek beleid zal rekening moeten houden met verschillen van nadeelig karakter en het zal het land dus in staat moeten houden om deze nadeelige onderscheiden door eigen kracht op te heffen. Letten wij daarbij op de bijzondere positie, waarin ons land verkeert door zijn geografische gesteldheid, zijn economische mogelijkheden en de begaafdheid van zijn inwoners, welke ons steeds zal verplichten om de mogelijkheden van mededinging met en in het buitenland wijd open te houden, dan zal de hier gestelde eisch nog duidelijker spreken.

Deze overwegingen voeren tot de vraag, of hier gevolgtrekkingen in beginsel zijn te maken voor de te volgen loonpolitiek, met name wat betreft den factor „on-

zichtbaar loon". Wij beantwoorden deze vraag bevestigend. Zonder iets terug te nemen van het hierboven aangevoerde uitgangspunt, wenschen wij te bepleiten, dat het vastleggen van verplichtingen van den werkgever, betreffende beloningen van den werknemer, welke niet in het geldloon zijn opgenomen, met groote behoedzaamheid zal moeten geschieden. Dit geldt allereerst voor de verplichtingen, welke krachtens de wet (evenzoo internationale rechtsvoorschriften) worden opgelegd. Zoodanige voorschriften hebben naar hun aard een slechts geringe soepelheid. Zij kunnen dat veelal niet hebben, doch men wil meestal ook niet, dat deze gemakkelijk zijn te wijzigen. In enkele gevallen is dat vanzelfsprekend een goed ding. Dat de Staat den ondernemer verplicht, het risico te dragen voor de gevolgen van ongevallen, den werknemer overkomen in de uitoefening van het bedrijf, ligt voor de hand. Wanneer overheidsvoorschriften vaststellen, dat de werkgever een bepaald gedeelte van het risico van ziekte en van dood, of een deel van de zorg voor den ouden dag voor den werknemer heeft te dragen, speelt de vraag een rol, welk gedeelte dat zal moeten zijn. Meent de Staat regelen te moeten stellen, omtrent de noodzaak van betaalde vacantedagen voor elken werknemer, dan past groote voorzichtigheid bij de bepaling van het aantal dezer vacantedagen. Wenscht het land garantiën van geldelijken aard te scheppen tegen de gevolgen van gedwongen werkloosheid, dan is het zeer bepaald de vraag, of en zoo ja, welk aandeel in een verzekering van dit risico den werkgever kan worden opgedragen.

Starre bindingen moeten derhalve in het algemeen ongewenscht worden geacht. Want deze lasten zullen te weinig buigzaam blijken, wanneer de bedrijvigheid op eigen kracht bepaalde — tijdelijke — aanpassingen zal hebben te realiseeren, om aan den gang te kunnen blijven.

In het jaarverslag 1942/1943 van de Bank voor rekening van internationale betalingen (B.I.B.) wordt er terecht de nadruk op gelegd, dat in kleine landen de graad van afhankelijkheid van den buitenlandschen handel relatief grooter is dan in groote landen en dat de kleine landen dus zullen moeten blijven beschikken over een grooter aanpassingsvermogen. Het verslag wijst er dan op, dat gedurende de oorlogsjaren werkgevers en werknemers, alsook hun organisaties, hebben geleerd om nauw samen te werken in het algemeen belang, en dat deze ontwikkeling zal moeten worden doorgezet om na den oorlog de noodige beweeglijkheid te behouden in het bestel van het bedrijfsleven, omdat slechts op die wijze een stevigen grondslag verkregen zal kunnen worden voor een juiste politiek van sociale zekerheid. Deze opmerkingen wijzen ons den weg, welke wij ook bij de bepaling der loonpolitiek zouden willen voorstaan. Naast een noodzakelijk minimum aan regeling van staatswege, worde ruime plaats gelaten aan regelingen door werkgevers en werknemers gemeenschappelijk, waarbij, voor elken tak van bedrijf afzonderlijk, ten volle rekening gehouden kan worden met de soepelheid, welke aan een belangrijk deel der regelingen, bepalende de hoogte van het onzichtbare loon, eigen zal moeten zijn.

Op den grondslag der bovenstaande meer algemeene overwegingen, betreffende de bijdragen van den werkgever aan of ten behoeve van den werknemer, welke onder de rubriek „onzichtbaar loon" zijn te rangschikken, mogen nog eenige opmerkingen worden gemaakt.

Ons gevestigd stelsel van regelingen van sociale verzekering, welke van de werkgevers verschillende bijdragen vergen, die als onzichtbare loonposten zijn te beschouwen, zal als grondslag ongetwijfeld worden aangehouden. Niettemin rijst de vraag, of, zooals boven reeds is aangeduid, het systeem geheel onveranderd kan blijven. Indien belangrijke Staten na dezen oorlog aan de ondernemers in hun landen voor dit doel lagere lasten zouden opleggen, dan te onzent gelden, doet zich de vraag voor, of wij

niet geleidelijk tot aanpassing aan dat niveau zouden dienen over te gaan. Deze mogelijkheid dient ten minste te worden gesteld. Met het verminderen van den last voor de bedrijven zou een verschuiving naar den Staat gepaard hebben te gaan. Bovendien zal per bedrijfstak mogen worden nagegaan, of den werknemer niet een behoorlijke sociale zekerheid geboden zal kunnen worden langs anderen, minder kostbaren, weg dan in de Rijksfondsen wordt verkregen. Bij de geldende verzekeringen doet zich deze mogelijkheid wellicht niet voor, doch wij denken aan een regeling van de verzorging voor den ouden dag, waartoe verschillende systemen denkbaar zijn, en waarvoor o.i. de bedrijfstakken een zekere vrijheid moeten behouden om de voor hen meest geschikte regeling te verkrijgen.

Een minimum aantal betaalde vacantedagen zal de werkgever elken arbeider willen garandeeren. Per bedrijfstak zal echter — eventueel van jaar tot jaar — dienen te worden bepaald door werkgevers en werknemers tezamen, of boven het wettelijk minimum méér vrije dagen kunnen worden toegestaan.

De besteding van den vrijen tijd vraagt thans in vele landen bijdragen van den werkgever en zal, bij een meer algemeene erkenning van het nut dezer zorg, ongetwijfeld ook hier te lande de medewerking van den werkgever vergen. Voorzover echter de uitkomsten van het bedrijf uitgaven voor dit doel niet toelaten, zal o.i., indien zulks door werkgevers en werknemers gezamenlijk is vastgesteld, overheidshulp aangewezen zijn.

Dat voor de jeugdige werknemers een bijzondere mate van zorg wordt betracht, ligt in de lijn van de ontwikkeling. Het bevorderen van het sparen bijv. verdient de medewerking der ondernemingen. Aangezien het opvoedkundig karakter van deze en dergelijke maatregelen sterk op den voorgrond staat, zal deze factor van onzichtbaar loon gemakkelijk kunnen worden aanvaard. Het scheppen van bijzondere ontwikkelingsmogelijkheden voor den jongen werknemer zal, voorzover dit uitgaat boven de normale zorg, welke de Staat behoort te betrachten voor een redelijken graad van ontwikkeling der burgers, voorwerp behooren te zijn van de gezamenlijke werkzaamheid van werkgevers en werknemers. Staatsgarantie zal noodig zijn, indien en voorzover de ondernemingen de bijzondere kosten van dezen tak van zorg, wat haar aandeel betreft, (tijdelijk) niet kunnen dragen.

De omstandigheden na den oorlog zullen met zich kunnen brengen, dat de werkgevers hun werknemers te hulp moeten komen op het gebied van woning en voeding. Dat de overheidstaak in dezen primair is, spreekt vanzelf, doch voor een spoedig herstel van behoorlijke werk- en dus ook concurrentievoorwaarden, is een aanvullende behartiging dezer belangen door den ondernemer wellicht gewenscht. Nauwe samenwerking van de georganiseerde werkgevers en werknemers zal daartoe noodzakelijk zijn, terwijl toezicht van overheidswege niet zal kunnen worden gemist.

Dat de werkgevers zullen bijdragen voor het treffen van redelijke voorzieningen tegen de geldelijke gevolgen van de werkloosheid hunner werknemers, hetzij in den vorm van het betalen van een verzekeringspremie, of anderszins, zal voorshands moeten worden aangenomen. Het komt ons voor, dat ook deze factor van het onzichtbare loon zoo soepel mogelijk, eventueel per bedrijfstak onderscheiden, zal behooren te worden gehanteerd en dat dus daarin speelruimte is gelegen om de lasten van de bedrijven, zoo de werkmogelijkheden van deze dit vorderen, te verminderen.

Samenvattend kan worden gezegd, dat bij de vaststelling eener loonpolitiek voor ons land gestreefd behoort te worden naar een zoodanig karakter van het onzichtbaar loongedeelte, dat wijzigingen — althans van een gedeelte daarvan — te allen tijde mogelijk zullen moeten zijn en dat dus daarin ten deele de soepelheid gevonden zal moeten kunnen worden, welke aan onze bedrijvigheid, dus ook

aan de belooning der werknemers, eigen moet zijn, willen wij in staat zijn om zoo goed mogelijk in de markt te blijven. Door regelmatig en openhartig overleg van werkgevers en werknemers, welke beide verantwoordelijkheid voor den gang van het geheel gevoelen, zal veel kunnen worden bereikt in deze richting, mits daarnaast de Staat en de gemeenschap bereid blijven om hulp te bieden, indien het bedrijfsleven tijdelijk niet in staat is om in voldoende mate te zorgen voor de sociale veiligheid der werknemers, welke dezen verzekerd moet blijven.

Mr. W. H. FOCKEMA ANDRAE.

LOONVORMING IN HET BUITENLAND¹⁾.

Het is in verband met de oorlogsomstandigheden geen gemakkelijke taak, een overzicht te geven van de situatie ten aanzien der loonvorming in andere landen. Te veel gegevens ontbreken daarvoor.

In het volgende zal dan ook slechts getracht worden een indruk te geven van enkele hoofdpunten, welke uit de ter beschikking staande literatuur naar voren treden. Daarbij dient men twee onderwerpen wel te onderscheiden, nl. enerzijds de procedure der loonvaststelling, zooals die zich in verschillende Staten heeft ontwikkeld en anderzijds de loonpolitiek, welke onder toezicht, resp. onder leiding der overheidsorganen is gevolgd.

Daarbij kan de algemeene opmerking vooraf gaan, dat uiteraard in de oorlogvoerende Staten het ingrijpen der overheid in den loonsector dieper is geweest dan in de neutrale Staten, en verder, dat in het onderstaande aan de verhoudingen in Duitschland minder aandacht is gewijd, omdat over dit land reeds tal van publicaties zijn verschenen²⁾.

Wijze van loonvaststelling.

Ziet men dus af van Duitschland, dan kan geconstateerd worden, dat bij het uitbreken van den oorlog in vele Staten de loonen geregeld werden in collectieve arbeidsovereenkomsten, die wettelijk waren erkend, terwijl daarnaast in de meeste gevallen de mogelijkheid van algemeen-verbindend verklaring was geopend. Een uitzondering hierop vormde met name Engeland, in welken Staat weliswaar de collectieve arbeidsovereenkomsten voorkwamen, doch iedere sanctie ontbeerden, zoodat zij als „gentleman's agreements” dienden te worden beschouwd.

In de Vereenigde Staten is het instituut der C.A.O. eerst vrij laat tot ontwikkeling gekomen, vooral na de totstandkoming van de „National Labor Relations Act” van Juli 1935.

De werkgever werd door die wet verplicht om te onderhandelen over een C.A.O. met de organisatie, die bij een stemming onder de arbeiders door de meerderheid van hen was aangewezen. De C.A.O. kon een onderneming, een groep van ondernemingen, alsmede een geheel een bedrijfstak omvatten. Over den omvang van de werkingssfeer der C.A.O. besliste in elk afzonderlijk geval een staatsorgaan, de „National Labor Relations Board”. Aangezien deze federale wet slechts die ondernemingen kon binden, welke tusschenstaatschen handel dreven, hadden eenige Staten nog een eigen analoge wettelijke regeling, voor de bedrijfstakken, die slechts voor de locale markt werkten. Een serie collectieve contracten in verschillende belangrijke bedrijfstakken (o.a. scheepsbouw, bouwbedrijf, vliegtuigindustrie, Fordfabrieken, anthracietmijnen) was het resultaat dezer wetgeving. Het

¹⁾ Voorzover niet van andere bronnen is melding gemaakt, zijn de gegevens voor dit overzicht in hoofdzaak ontleend aan de „Revue Internationale du Travail”, de „Nieuwe internationale revue van den arbeid” en het „maandschrift van het C.B.S.” In het bijzonder zij vermeld de studie van I. Bessling: „Rapports collectifs de travail et détermination des conditions d'emploi en temps de guerre”, (Rev. Int. du Travail, November 1942, blz. 589).

²⁾ Men zie o.a. „De Treuhänder der Arbeit”, „E.-S.B.” 1942, blz. 472 en 490 en de daar geciteerde literatuur.

aantal leden der Amerikaansche vakbeweging steeg in de dertiger jaren zeer aanmerkelijk (van 3 miljoen in 1933 tot 8½ miljoen in 1939).

Intusschen kwam er een principieele wijziging door de wet van 14 Juli 1938. Door deze wet werd n.l. vaststelling mogelijk gemaakt van minimum-loonen en maximum-werk-tijden. Tot genoemden datum bestonden wel minimum-loonwetten der afzonderlijke Staten, doch deze hadden overwegend slechts betrekking op vrouwen en jeugdigen (afgezien van de Nira, die, zooals bekend, door het opperste gerechtshof ongrondwettig werd verklaard). Thans konden ook voor volwassen mannen minimum-loonen worden bepaald. Om een beeld te geven van de toepassing dezer wet zij vermeld, dat voor de periode October 1938—October 1939 het minimum-loon voor volwassen mannelijke arbeiders werd gesteld op \$ 0,25 p. u., welk bedrag gedurende de daaropvolgende 6 jaar tot \$ 0,30 zou stijgen, terwijl het daarna \$ 0,40 zou bedragen. De werkweek werd voor dezelfde tijdvakken gelimiteerd op resp. 44, 42 en 40 uur.

Afgezien van deze minimum-loonwetgeving onthield men zich van staatsingrijpen; zoo ontrak de mogelijkheid van algemeen verbindend verklaren der C.A.O., evenals die van verplichte arbitrage. De bemiddelingsorganen namen een lijdelijk standpunt in; zoo kwam het zonder verzoek der partijen in den regel zelfs niet tot aanbevelingen⁴⁾. Slechts in enkele afzonderlijke Staten, o.a. Colorado, kende men een stakings- en uitsluitingsverbod; zoolang de officieele onderzoekingscommissie nog niet met haar arbeid gereed was. In den Staat Kansas werd in 1920 een verplicht arbitragehof ingesteld, hetwelk reeds in 1923 wader van het tooneel verdween.

Zien wij thans, welke ingrijpende wijzigingen de oorlog op dit gebied meebracht. In Engeland bracht de ordonantie van 18 Juli 1940 twee belangrijke wijzigingen: 1e. het voorschrift, dat arbeidsvoorwaarden niet ongunstiger mochten zijn dan die, welke voor den betreffenden bedrijfstak waren neergelegd in collectieve contracten van representatieve organisaties, in arbitrale beslissingen e. d. Dit kwam dus neer op een soort algemeen-verbindend-verklaring. 2e. Daarnaast kwam tot stand een nationaal arbitragehof, bestaande uit 5 leden, waarvan 3 door de Regeering werden benoemd en 2 voor ieder geval telkens werden aangewezen uit aanbevelingslijsten van werkgevers, resp. werknemerszijde. Daarbij werd bepaald, dat stakingen en uitsluitingen verboden waren, voordat daarvan aan den Minister van Arbeid was kennis gegeven en deze het geschil niet binnen 3 weken aan het arbitragehof of een andere instantie ter beslissing had voorgelegd. Deze regeling, welke in overeenstemming met de wederzijdsche organisaties is tot stand gekomen, beteekent dus een in belangrijke mate afstand doen van staking en uitsluiting. Het aantal tengevolge van stakingen en uitsluitingen verloren arbeidsdagen is dan ook vergeleken bij vóór den oorlog belangrijk afgenomen (over 1943 bedroeg het 1,8 miljoen, vergeleken bij een gemiddelde van ruim 11 miljoen vóór den oorlog).

In de Vereenigde Staten bracht de oorlog eveneens invoering van het systeem der verplichte arbitrage met zich. In 1941 kwam tot stand de „National Defense Mediation Board”, speciaal voor de oorlogsindustrie. Hoewel dit nog geen stakingsverbod beteekende, lag er toch wel een belemmering in opgesloten, doordat stakingen tijdens het onderzoek van den Board verboden waren; bij overtreding dezer bepaling kon de Staat het betreffende bedrijf overnemen. Overigens bleef de taak van dit orgaan beperkt tot verzoening en bemiddeling; het kon aanbevelingen opstellen, eventueel met terugwerkende kracht.

De verplichte arbitrage — zij het zonder sanctie — kwam

⁴⁾ Vgl. de ervaringen bij de toepassing der arbeidsgeschillen-wet 1923.

eerst tot stand na het intreden van den oorlogstoestand. Op 12 Januari 1942 werd n.l. in overleg met de werkgevers- en werknemersorganisaties de „National War Labor Board” ingesteld, bestaande uit 12 leden, n.l. 4 vertegenwoordigers, resp. van Regeering, van werkgevers- en van werknemerszijde. Zijn taak was het beslechten van arbeids-geschillen. Opvallend is, dat niet zonder meer tot arbitrage wordt overgegaan. De opzet der regeling is n.l., dat eerst nog getracht zal worden het geschil in der minne te beëindigen, resp. partijen te bewegen vrijwillige arbitrage te aanvaarden. Daartoe zijn een 24-tal buitengewone leden aan den Board toegevoegd. Eerst na mislukking der verzoeningspogingen treedt de N.W.L.B. op om een beslissing te geven⁴⁾. (De „Mediation Board” kwam tevens te vervallen.)

Zooals reeds vermeld is er geen sanctie gesteld op niet naleven der arbitrale beslissingen, doch de president kan in een dergelijk geval op grond van zijn buitengewone bevoegdheden het bedrijf laten bezetten.

Ondanks dit arbitrage-instituut komen in de Vereenigde Staten nog regelmatig stakingen voor, al is het aantal wegens arbeidsconflicten verloren arbeidsdagen vergeleken bij vóór den oorlog belangrijk gedaald. (In 1942 ± 5 miljoen vergeleken bij gemiddeld 13½ miljoen vóór den oorlog).

In October 1942 werden in het kader der oprichting van het Bureau voor Economische Stabilisatie de bevoegdheden van den N.W.L.B. belangrijk verruimd. Hij werd nu het uitvoerend orgaan voor den loonstop in dien zin, dat iedere wijziging van loon- en salarisnormen vergeleken bij den toestand van 15 September 1942 (voor verlagingen werd als maatstaf genomen de hoogste belooning in de periode 1 Januari tot 15 September 1942) zijn goedkeuring behoeft.

Ook in andere Staten vinden wij een versterking der bestaande verzoenings- en arbitrageprocedures. Dit geldt bijv. voor Canada, waar niet alleen de „Industrial Disputes Investigation Act” werd uitgebreid tot de geheele oorlogsindustrie, hetgeen beteekent, dat arbeidsconflicten niet mogen uitbreken zonder dat een bemiddelingsraad in het conflict is gekend, doch sedert September 1941 aan de staking ook vooraf moet gaan een vrije stemming (onder controle van het Ministerie van Arbeid) over het voorstel van den bemiddelingsraad. Verder is in Nieuw-Zeeland een verbod van stakingen en uitsluitingen ingevoerd, terwijl in Australië de bevoegdheden van het arbitragehof zoodanig verruimd zijn, dat het practisch loonen en arbeidsvoorwaarden voor het geheele land kan vaststellen. Tenslotte zijn in enkele onderdeelen van Britsch-Indië, te weten de provincie Bombay en de staat Mysore, verplichte arbitrageregelingen afgekondigd.

In Scandinavië zijn ook verschillende wijzigingen in de procedure op te merken⁵⁾. In Denemarken is, ingevolge de wet van 13 September 1940, een arbeids- en verzoeningsraad ingesteld. Deze laatste geeft beslissingen niet alleen op verzoek van beide partijen, doch ook op verzoek van één partij, in het laatste geval slechts indien eerst een speciale commissie geconstateerd heeft, dat er een basis voor een uitspraak aanwezig is.

In Noorwegen kwam 23 Mei 1940 een loonverordening tot stand, welke veel gelijkenis vertoont met de voor Nederland afgekondigde verordening 217/1940. Ook hier dus de mogelijkheid van algemeen-verbindend verklaring van C.A.O.-en naast het opleggen van bindende regelingen; een verbod van loonsverhoging behoudens vergunning werd op 31 Juli 1940 ingevoerd.

⁴⁾ Men vergelijkte de opdracht aan het voormalige college van rijksbemiddelaars, om eerst te trachten de partijen tot afsluiting van een C.A.O. te brengen, alvorens zelf een bindende regeling vast te stellen (Art. 5 verordening 217/1940 juncto het eerste uitvoeringsbesluit).

⁵⁾ Vgl. voor de situatie vóór den oorlog: „Sociale verhoudingen in Scandinavië”, „E.-S.B.” 1938, blz. 6.

De Fransche „Charte du travail” van 4 October 1941 verbiedt staking en uitsluitingen en voorziet de vaststelling van minimumloon voor ongeschoolden (wisselend met de kosten van levensonderhoud) met toeslagen voor vakbekwaamheid e.d.

In de niet-oorlogvoerende Staten viel — behoudens Denemarken — in de procedure weinig verandering te constateeren. Slechts zij vermeld, dat 21 Mei 1941 ook in Zwitserland de mogelijkheid van algemeen-verbindend-verklaring van C.A.O.-en werd geopend.

Loonpolitiek.

Indien men de loonpolitiek in de verschillende Staten in vogelvlucht overziet, dan blijkt duidelijk, althans in de oorlogvoerende Staten, een gemeenschappelijke tendens naar voren te treden, welke wij ook hier te lande kennen, nl. handhaving van het loonpeil, behoudens correctie der laagste loonen en wegnemen van verdere onbillijkheden. Men ziet dus een streven naar stabilisatie, hetwelk echter geen kristallisatie beteekent⁶⁾. In vrijwel al deze Staten, behalve Engeland, kent men een loonstop.

In Duitschland werd reeds sinds 1933 gestreefd naar loonstabilisatie. Desondanks zou van 1933 tot 1939 het gemiddeld uurinkomen met 15 % gestegen zijn, o.a. in verband met de schaarschte aan arbeidskrachten en de invoering van prestatietoelagen. Door de langere werkweek is het gemiddeld weekinkomen nog belangrijker sterker gestegen, nl. met 29 %. Sinds de afkondiging van den loonstop kort na het uitbreken van den oorlog, is het loonpeil practisch gestabiliseerd. Voor de periode Juni 1939—December 1941 vinden wij stijgingen vermeld van het gemiddeld uurinkomen met 2,2 %, van het gemiddeld weekinkomen met 3,3 %.

Intusschen zijn in oorlogstijd belangrijke loonordenende maatregelen totstandgekomen. Herinnerd zij aan de invoering van het „Leistungslohn” in het bouwbedrijf, alsmede de hergroepering der functies in 8 loonklassen voor de metaalindustrie (invoering van een „Lohngruppenkatalog”).

In de door Duitschland bezette Staten was één der criteria der loonpolitiek oriëntering aan het Deutsche loonpeil. Over de consequenties hiervan voor Noorwegen zij medegedeeld, dat hier het loonpeil betrekkelijk hoog was. Vandaar, dat onder de werking der reeds genoemde verordening van 23 Mei 1940 de loonen en accoortarieven in het bouwbedrijf verlaagd zijn, evenals verschillende duurtetoelagen⁷⁾. Vanzelfsprekend werd ook de glijdende loonschaal, welke begin 1940 tusschen de centrale werkgevers- en werknemersorganisaties was overeengekomen, buiten werking gesteld⁸⁾. Daarentegen werden de relatief lage loonen in landbouw, boschbouw en visscherij verhoogd, hetgeen, wat den landbouw betreft, overeenkomt met de Nederlandsche ontwikkeling in 1940 en 1941. Als resultaat van deze loonpolitiek waren in December 1940 de reële loonen, vergeleken met 9 April 1940, gedaald met 20 %, welke daling in Februari 1941 geschat werd op 30 %, waardoor aanpassing aan het Deutsche loonpeil werd bereikt.

Noch in Engeland, noch in de Vereenigde Staten, zijn bepaalde richtlijnen voor de loonpolitiek vastgesteld. Vooral in Engeland is de loonpolitiek zeer elastisch geweest. Zoo is in de periode October 1938 tot Januari 1942 het gemiddelde weekinkomen met 46 % gestegen (omgerekend op een normale werkweek met 22 %), de kosten van levensonderhoud met 30 %. In de verschillende bedrijfstakken loopt de verhooging zeer uiteen, nk van 23 % in de openbare nutsbedrijven tot 56 % bij de constructiewerkplaatsen en scheepswerven. Toch schijnen

de verhoogingen binnen de perken gebleven te zijn, in verband met maatregelen tot beheersching van het prijspeil en hooge belastingen. Ook het nationaal arbitragehof heeft in deze richting gewerkt.

In de Vereenigde Staten is eerst vanaf 1942 een doelbewuste loonpolitiek gevoerd. In een boodschap van den President aan het Congres d.d. 27 April 1942 werd de stabilisatie van loonen en salarissen in uitzicht gesteld, in verband met het stabiliseeren der kosten van levensonderhoud. Daarvoor had de N.W.L.B. zich in zijn uitspraken vooral gehouden aan het garandeeren van een minimum levensstandaard en het aanpassen aan de gestegen kosten van levensonderhoud (zie bijv. de beslissing inzake de „International Harvester” d.d. 15 April 1942).

Als gevolg der presidentieele boodschap heeft de N.W.L.B. zijn politiek inzake subnormale loonen nader geformuleerd en daarbij verschillende criteria genoemd, zooals het lager zijn dan het loon in gelijksoortige ondernemingen, het niet mogelijk maken van een redelijk bestaan, e. d.; opvallend is, dat daarbij ook genoemd wordt een te groot verschil tusschen tijdloon en stukloon.

Ten aanzien van de correctie van ongelijkheden wordt gewezen op de wenschelijkheid van gelijkheid in belooning voor vergelijkbare functies in een bepaalde plaats of streek en verder op de gelijkstelling van de mannen- en vrouwenloonen voor hetzelfde werk.

Tenslotte wordt in de bekende uitspraak inzake de „Little Steel” d.d. 16 Juli 1942 de handhaving der koopkracht nader uitgewerkt. Hierin kwam tot uiting, dat loonsverhoogingen overeenkomend met de stijging van kosten voor levensonderhoud kunnen worden toegestaan, doch daar bovenuit slechts bij ongelijkheden (zie boven) of bij loonen beneden de normale, één en ander conform de presidentieele boodschap. De positie van den N.W.L.B. werd versterkt, doordat de prijscommissaris slechts bereid was de door den N.W.L.B. vastgestelde loonsverhoogingen voor calculatie in de prijzen in aanmerking te laten komen.

Hierboven werd reeds vermeld, dat in October 1942, in verband met de invoering van loon- en prijsstop, de bevoegdheden van den N.W.L.B. belangrijk werden verruimd. Verhooging der loonen boven het peil van 15 September 1942 werd in het algemeen slechts toegestaan tot het opheffen van onbillijkheden, alsmede ter correctie van te lage loonen.

In Canada en Australië zien wij een loonpolitiek gevoerd, welke enerzijds stabilisatie beoogt, doch anderzijds aanpassing aan de stijging der kosten van levensonderhoud openlaat. In Canada kent men daarbij voor de laagste loonen procentueele verhoogingen evenredig met laatstgenoemde stijging, terwijl voor de hoogere loonen gefixeerde toeslagen voor ieder punt, dat het indexcijfer stijgt, werden vastgesteld.

In Australië past men het systeem toe van oorlogstoelagen, terwijl hier tevens kindertoelagen vanaf het tweede kind zijn ingevoerd.

Hoe krachtig de loonstijging in Oost-Europa is geweest, blijkt bijv. hieruit, dat in Roemenië begin 1942 aan de arbitragecommissies werd mogelijk gemaakt de minimumloon te verhoogen met 30 % boven het peil van 1 April 1941. En ook deze verhooging is door verdere achterhaald.

In Finland werden per 1 Oct. 1943 de loonen gemiddeld 40 % verhoogd, vergeleken bij het peil bij het uitbreken van den oorlog. In België en Hongarije, in eerstgenoemden Staat uitgaande van den commissaris voor de prijzen en loonen, werden in 1941 algemeene loonsverhoogingen van 8 % vastgesteld.

Tenslotte volgen eenige mededeelingen over de loonpolitiek in niet-oorlogvoerende Staten, te weten Denemarken, Zwitserland en Zweden. In Denemarken bevatte één in 1939 afgesloten overeenkomst tusschen de centrale werkgevers- en werknemersorganisaties de zgn. glijdende

⁶⁾ Bessling t.a.p. blz. 633.

⁷⁾ Vgl. Bech: „Tarifrecht und Lohnpolitik in Norwegen”, „Reichsarbeitsblatt” 15 Oct. 1941, blz. V 512.

⁸⁾ Vgl. Art. 2 verordening 217/1940.

loonschaal. In 1940 heeft de Staat de toepassing daarvan belet. In plaats hiervan trad een stelsel van duurtetoelagen, vastgelegd door den reeds vermelden arbeids- en verzoeningsraad. Deze duurtetoelagen zijn geleidelijk verhoogd, laatstelijk bij arbitrale beslissing d.d. 26 Februari 1943.

In Zweden is men aan het stelsel der glijdende loonschaal blijven vasthouden. Daarvoor werden overeenkomsten afgesloten tusschen de centrale werkgevers- en werknemersorganisaties over een clausule, waarvan de opneming in de C.A.O.-en werd aanbevolen. Een overeenkomst van October 1939 voor zag een looncompensatie van 75% der stijging van de indexcijfers, Januari 1941 verlaagd tot 50%. December 1942 werd de regeling weder gewijzigd; men kwam thans tot een compensatie van 59%.

Het resultaat van deze loonpolitiek is, dat einde 1943 totale loonstijgingen waren ingetreden van 30% voor arbeiders, 28% voor beampten, terwijl de reële loonen gedaald waren met resp. 8 en 9%. Het inwerkingtreden van een prijsstap in September 1942 heeft de indexcijfers vrijwel gestabiliseerd. De loonstijging over 1943 bedroeg dan ook nog slechts 2%⁹⁾.

De aandacht zij er op gevestigd, dat een stelsel van uniforme verhoogingen, als toegepast in Denemarken en Zweden, uiteraard bezwaren medebrengt, omdat hierdoor de laagste categorieën wellicht niet voldoende geholpen worden; al staat hiertegenover, dat de uniforme toeslagen in Denemarken vanzelfsprekend voor de laagste loonen de meeste betekenis hebben.

In Zwitserland werd October 1941 de „Eidgenössische Lohnbegutachtungskommission“ ingesteld om richtlijnen aan te geven voor de aanpassing der loonen aan de gestegen kosten van levensonderhoud. Aan het belangrijke rapport, der commissie d.d. October 1943 is in dit tijdschrift reeds aandacht gewijd¹⁰⁾. De richtlijnen geven o.a. een schaal voor de aanpassingspercentages, toe te passen, voor de verschillende looncategorieën. Voor de laagste klassen is een compensatie van 91% voorgesteld.

De loonstijging in dit land bedroeg voor 180.000 arbeiders verdeeld over 2.000 bedrijven einde 1941 vergeleken bij Augustus 1939 16%; eind Juni 1943: 31%. In het jaar 1943 is de stijging niet van betekenis meer geweest. (Vgl. de ontwikkeling in Zweden!) Uit een loon- en salaris-enquête, gehouden in November 1942, bleek, dat de verhooging van het gemiddeld uurinkomen van de mannelijke- en vrouwelijke arbeiders sedert Juni 1939 varieerde van 18 tot 33%, voor geoeftenden meer dan voor geschoolden en voor deze laatsten wederom meer dan voor de beampten. Het hoogste cijfer vindt men in de horloge-industrie, het laagste in het hotelbedrijf.

Opgemerkt zij, dat de in Zwitserland wel gedane suggestie, om te komen tot een „Bundeslohnamt“, dat loonen vaststelt, op verzet stuit, zoowel van Regeering en werkgevers als van de meeste werknemersorganisaties.

Conclusie.

Het valt niet gemakkelijk in de bonte verscheidenheid, die wij de revue lieten passeeren, algemeene lijnen te ontdekken. De loonpolitiek beweegt zich tusschen stabilisatie — behoudens uitzonderingen — en vèrgaande aanpassing aan de gestegen kosten voor levensonderhoud.

Van bevrozing der loonen is dus nergens sprake. Dat tusschen oorlogvoerende- en niet-oorlogvoerende Staten een groot onderling verschil van loonpolitiek bestaat, spreekt vanzelf. Doch ook in eerstgenoemde categorie vallen talrijke gradaties op te merken. Uiteraard valt een tendens te bespeuren om de oorlogsproductie ook via de loonen te stimuleeren. Overigens heeft de oorlogsloon-

politiek een duidelijk nivelleerende tendens, al valt hier en daar de verheugende neiging te constateeren om daar tegenin te gaan door de marges tusschen de loonen der geschoolde en die der ongeschoolde arbeiders te vergrooten (bijv. in Australië).

In ieder geval zal de eigenlijke loonordenende arbeid in hoofdzaak moeten wachten tot na het intreden van den vredestoestand.

Mr. Ir. A. W. QUINT.

IETS OVER DE ECONOMISCHE EN SOCIALE BETEKENIS VAN LOONSTELSELS.

De beloning van den arbeider is wel één van de moeilijkste onderwerpen, waarvoor de wetenschappelijke bedrijfsorganisatie zich gesteld ziet. Er zijn zoveel belanghebbenden en het vraagstuk heeft zoveel aspecten, dat slechts langzaam, doortelkens verbeteringen aan te brengen in de bestaande wijze van beloning, nieuwe vormen gevonden kunnen worden, die steeds beter gaan voldoen aan de eisen, welke de tijd stelt.

Theoretische beschouwingen en praktische ervaring zullen elkaar daarbij steeds moeten aanvullen. Toen het vraagstuk bij de laatste eeuwwisseling actueel werd, is er veel getheoretiseerd over de mate, waarin de beloning afhankelijk gesteld moest worden van de prestatie. De praktische zijde hiervan, hoe men de prestatie rechtvaardig kan meten, bleef echter verwaarloosd.

Nu de beloning van de arbeid opnieuw in het middelpunt van de belangstelling is gekomen en wel speciaal ten aanzien van de vraag, hoe hoog het basis-uurloon moet zijn van den arbeider, die het meest geschikt is voor een bepaalde werkzaamheid, loopt men wederom de kans bij theoretische beschouwingen te blijven en niet het oordeel te vragen van de belanghebbenden, in casu de arbeiders.

Immers, een eerste vereischte van een goed loonsysteem is, dat het door de belanghebbenden rechtvaardig wordt gevonden. Bij de sociale betekenis van loonstelsels denkt men veelal alleen aan de verhoging van de materiële welstand, terwijl de ethische waarden, zoals de rechtvaardigheid, het vertrouwen van de arbeiders in de bedrijfsleiding en de onderlinge verhoudingen in de werkplaats, over het hoofd gezien worden. Deze laatste factoren toch bepalen mede de maatschappelijke welstand, waarnaar wij moeten streven. Het is daarom goed, dit vraagstuk van alle zijden te belichten. In dit artikel willen wij dit vraagstuk alleen van de werkplaats uit bekijken. Hierbij willen wij de ontwikkeling der loonstelsels in het kort schetsen, waarbij duidelijk naar voren komt, dat loonstelsels zonder goede maatstaven om de prestatie van de arbeiders te meten, zowel sociaal als economisch bezien niet aan het doel beantwoorden.

Voor het eind van de vorige eeuw waren twee loonsystemen in gebruik, welke nu nog een grote bekendheid genieten en wel:

a. het *dagloon* of vaste loon, waarbij de arbeider betaald werd naar de tijd, dat hij in de fabriek aanwezig was. Een systeem, dat zijn ontstaan vindt in de meer patriarchale verhoudingen van vroeger;

b. het *stukwerk*, waarbij de arbeider betaald werd naar de hoeveelheid producten, welke hij gemaakt had. Dit systeem was vooral van toepassing bij de huisindustrie en komt voort uit een meer commerciële verhouding tussen ondernemer en arbeider.

Het dagloon kon vroeger zeer goed voldoen in de kleinere bedrijven, waar een persoonlijke verhouding bestond tusschen den ondernemer of diens plaatsvervanger en het personeel. Men moet hierbij bedenken, dat er in ons land vóór 1850 slechts een 20-tal bedrijven waren met meer dan 100 man personeel.

Toen in de laatste helft van de vorige eeuw de bedrijven

⁹⁾ Vgl. „Ein Jahr Preisstopp in Schweden“, „Deutsche Volkswirtschaft“, 1943, No. 33.

¹⁰⁾ H. W. Lambers: „Bestaansminimum en loonbijslagen in Zwitserland“, E.-S. B. 1944, blz. 35.

Vgl. ook „Lohngestaltung in der Schweiz“, Deutsche Volkswirtschaft 1943, No. 34-35.

zich steeds uitbreidden en de mechanisatie snel toenam, bleken er aan het dagloon grote nadelen voor de opkomende bedrijven verbonden te zijn. Het dagloon bood de arbeiders gemakkelijk de gelegenheid om de lijn te trekken. Hun belang was hun gemak te houden, zich niet te veel in te spannen, slechts zoveel, dat zij niet niet ontslagen werden. Door de meer onpersoonlijke verhoudingen, welke door de groei van de bedrijven ontstonden, werd de prikkel tot werken gering en deze beperkte zich tot het plichtsgevoel van den arbeider, tot diens eerezucht om promotie te maken of tot de angst voor ontslag. De arbeider had geen enkel direct belang bij het resultaat van zijn werk en hij kon zich dan ook moeilijk interesseren bij het doel van de onderneming, dat gelegen was in het maken van winst voor den ondernemer.

Het bedrijf daarentegen moest trachten de productiekosten, zo laag mogelijk te houden, hetgeen voor een belangrijk gedeelte afhankelijk was van de ijver, waarmede de arbeiders werkten. Men kan dan ook wel zeggen, dat er in deze tijd een belangentegenstelling heerste tussen het bedrijf en het personeel, die zich al direct uitte in de verhouding tussen den baas en den arbeider. De baas, die langs zuiver disciplinaire weg de mensen aan het werk moest houden, vervulde hierbij veelal de functie van „koeliedrijver”. De nadelige gevolgen hiervan zijn vaak nu nog in de werkplaats merkbaar.

Vele ondernemers voelden deze bezwaren aan en zij zagen wel in, dat zij een beroep moesten doen op het eigenbelang van den arbeider om hem voor het doel van den ondernemer te laten meewerken. Het bedrijfsleven begon toen reeds andere eisen aan den arbeider te stellen dan voorheen. De mechanisatie heeft de fysieke arbeid sterk doen verminderen. Daartegenover stelt het werk aan een machine grotere eisen aan het tempo van den arbeider en aan diens opmerkzaamheid, concentratie en initiatief om, indien nodig, snel te kunnen ingrijpen. Dit zijn alle eigenschappen, welke nauw verband houden met de interesse van den arbeider voor zijn werk. De ondernemers zochten daarom naar een oplossing om deze interesse op te wekken en trachtten dit te bereiken door hun arbeiders finantieel te interesseren bij hun prestaties, waartoe zij het stukwerk in hun bedrijf invoerden.

Bij het stukwerk werd de prijs, welke de arbeider voor elk product kreeg, op commerciële grondslag bepaald, door uit te gaan van de prijs, welke de opdrachtgeverkoopman ervoor kon maken en deze prijs te verminderen met diens verkoopkosten en winst. Deze prijs werd dus door den ondernemer bepaald, zonder dat deze zich voldoende rekenschap gaf van de offers, welke de arbeider zich voor het werk moest getroosten. Dit systeem kon wel voldoen bij de huisindustrie, echter niet bij het fabrieks-werk.

Bij de huisindustrie immers, had de arbeider in meerdere of, mindere mate de arbeidsomstandigheden zelf in zijn hand en verzorgde hij zelf het eenvoudige gereedschap, dat hij voor zijn werk nodig had. In vele gevallen kon hij goedkoop produceren, omdat het gehele gezin hem bij zijn werk hielp. Maar wanneer de arbeider in de fabriek werkte, moest hij zijn werk veelal doen aan machines, waar hij vijandig tegenover stond. Hij was nu bij zijn werk in hoge mate afhankelijk van het bedrijf, dat de arbeidsomstandigheden, waaronder hij moest werken, verzorgde. Het bedrijf had dan dus invloed op de productie, waardoor het door hem als niet rechtvaardig werd gevoeld, dat de arbeider het volle risico hiervan moest dragen.

Frederick Winslow Taylor (1856—1915), de grondlegger van de wetenschappelijke bedrijfsorganisatie, heeft de beloning van den arbeider op een nieuwe basis gebracht. Uit eigen ervaring kende hij de grote nadelen, welke aan het dagloon verbonden waren en hij zag zeer goed in, dat de moderne bedrijven met hun steeds toenemende

vaste lasten voor een groot gedeelte afhankelijk waren van den arbeider. Wanneer de arbeider maar kans zag om uit de machine te halen wat er in zat, kon het bedrijf hem wel meer betalen.

Door een grondige studie van het werk, dat de arbeider moest uitvoeren, was Taylor tot het inzicht gekomen, dat de arbeider niet uit zichzelf de meest doelmatige manier van werken toepaste en dat het bedrijf door de verzorging van de arbeidsomstandigheden grote invloed op de prestatie uitoefende. De bedrijfsleiding kon het dus niet alleen aan de arbeiders overlaten om het productie-apparaat zo doelmatig mogelijk te gebruiken. Zij moest zich hiertoe veel intensiever met het productieproces bemoeien dan in die tijd gebruikelijk was.

Om tot een hogere prestatie te komen moest, volgens Taylor, elke arbeider een scherp omschreven taak krijgen ter grootte van ongeveer één dag met een uitvoerige instructie, hoe het werk uitgevoerd moest worden. Het bedrijf moest zorgen, dat de arbeidsomstandigheden zo gunstig mogelijk waren, terwijl de arbeider finantieel geïnteresseerd moest worden bij zijn prestatie.

Door deze taakstelling werd het bedrijf echter voor de grote moeilijkheid geplaatst om van te voren aan te geven, wat de arbeider in één dag onder normale omstandigheden kan presteren. Wanneer men namelijk de beloning op de één of andere wijze afhankelijk wil stellen van de prestatie, heeft men in eerste instantie maatstaven nodig om deze prestatie te beoordelen of liever nog exact te meten. Men heeft dus goede tarieven nodig als basis voor het loonsysteem.

Taylor maakte hiervoor gebruik van zijn arbeidsstudies, waarmee hij reeds in 1881 begonnen was. Door een nauwkeurige analyse van het werk en door middel van tijdmetingen was de benodigde werktijd (het tarief) met voldoende mate van nauwkeurigheid vast te stellen. Hiermede werd de beloning van den arbeider op een meer technische leest geschied. Men ging den arbeider dus betalen naar de arbeid, welke hij gepresteerd had en niet naar de waarde, welke het resultaat van zijn werk, gemeten aan de verkoopprijs, voor het bedrijf had. Langzamerhand drong ook het besef door, dat den arbeider een minimum uurinkomen moest worden gegarandeerd. Door deze twee factoren werd bereikt, dat de arbeider niet meer het gehele risico van de arbeid op zich behoefde te nemen. Het stukwerk werd vervangen door stukloon. De grote verdienste van Taylor, in verband met loonstelsels, is wel, dat hij door zijn analyse van het werk scherp kon aangeven in welke mate het bedrijf de productie beïnvloedde en in welke mate de arbeider hiervoor aansprakelijk gesteld kon worden. Door deze afbakening van de verantwoordelijkheden werd de beloning rechtvaardiger.

De voordelen van de nieuwe vorm van stukloon, gebaseerd op juiste tarieven, waren opvallend. Het bleek, dat de arbeiders plotseling tot veel grotere prestaties in staat waren. In de praktijk is dan ook gebleken, dat men bij de overgang van tijdloon op stukloon kan rekenen, dat de prestatie met gemiddeld 20 tot 40 % toeneemt.

Een interessant onderzoek hieromtrent is gehouden door S. Wyatt¹⁾. Hij liet in een levensmiddelenbedrijf 10 meisjes eenvoudig pakwerk doen, eerst, gedurende 9 weken in vastloon, daarna 15 weken met een premie en tenslotte 12 weken op stukloon. Als resultaat vond hij, dat bij de overgang van vastloon in premie de prestatie met gemiddeld 46 % toenam. Bij de daarop volgende overgang van premie in stukloon nam de prestatie nog eens met 30 % toe, zodat een totale productiestijging van ongeveer 90 % verkregen was. (De invloed van de routine kon bij deze proef buiten beschouwing gelaten worden).

Bij een tweede proef, waarbij een pakmachine gevoed

¹⁾ S. Wyatt: „Incentives in repetitive work, a practical experiment in a factory”; Industrial Health Research Board Report No. 69; Londen 1934.

moest worden, werd bij overgang van vastloon naar stukloon een productieverhoging van 36 % verkregen.

Bovengenoemde cijfers, welke betrekking hebben op zeer eenvoudig massawerk, gedaan door jonge meisjes, gelden wel niet voor alle gevallen, doch geven ons toch een inzicht in de economische voordelen, welke de invoering van een goed stukloon biedt. Wanneer het tempo niet overmatig wordt opgevoerd, hetgeen gelijk staat met roofofbouw, vindt meestal niet alleen een productieverhoging plaats, doch neemt door de grotere concentratie ook de kwaliteit van het werk toe. Het werk krijgt daardoor ook een meer positieve waarde voor den arbeider.

Vele bedrijven werden door de successen, welke elders met de invoering van het stukloon verkregen waren, aangespoord om dit voorbeeld te volgen. Doch zij besteedden niet alle de nodige zorg aan het nauwkeurig vaststellen van de tijd, welke voor het werk nodig is. Van arbeidsstudies was geen sprake. Men beheerste hiervan de techniek niet en gunde zich ook geen tijd voor dit omvangrijke werk. De benodigde tijd kon immers ook door een goed vakman, in casu den baas, geschat worden. In plaats van de zorgvuldig aan de hand van arbeidsstudies berekende tarieven, ging men dus nu uit van zeer globale schattingen, welke veelal door den baas, tussen zijn andere drukke werkzaamheden door, verricht moesten worden.

De nauwkeurigheid van de methode van het schatten wordt aardig geïllustreerd door een proef, welke in Zürich door A. Güttinger²⁾ genomen is bij een cursus voor calculator, waaraan 45 vaklieden deelnamen. Hierbij werd aan deze vaklieden gevraagd om de tijd van een zeer eenvoudig werk te schatten, welke tevoren nauwkeurig berekend was. Uit deze proef bleek, dat ongeveer de helft van het aantal deelnemers de tijd meer dan 10 % te hoog schatte, waarbij de hoogste twee resp. 7,4 en 8,7 maal de berekende tijd schatten. Slechts een vijfde van het aantal deelnemers schatte met de vereiste nauwkeurigheid van $\pm 10\%$, terwijl een derde meer dan 10 % te laag schatte. Door andere proeven is eveneens bewezen, dat het schatten van bewerkingstijden voor de tariefbepaling te onnauwkeurig is³⁾.

In de practijk deed men natuurlijk weldra de ervaring op, dat het niet zo eenvoudig is om de tijd nauwkeurig te schatten. Men was er dan ook dikwijls naast, hetgeen als gevolg had, dat er „goede” en „slechte” tarieven ontstonden. Op de „goede” tarieven kon zeer veel oververdiend worden, op de „slechte” tarieven kwam men te kort. Dit gaf schele ogen, waardoor de onderlinge verhoudingen in de werkplaats benadeeld werden.

Wanneer een arbeider erg veel overhield, dan was dat voor den baas het bewijs, dat zijn tarief niet goed was. Hij ging dan het tarief verlagen om de verdiensten van den arbeider binnen redelijke grenzen te brengen. Aanvankelijk was dit voor den arbeider een aansporing om het werk nu nog sneller te doen om toch nog veel te kunnen verdienen. Doch wanneer hij nu weer een hoog percentage oververdiensten behaalde en de baas het tarief opnieuw ging verlagen, daalde zijn animo om hard te werken. Door het snijden of knippen van de tarieven werd het standpunt van den arbeider: „een goed leven is ook een daalder waard”. Hij werkte dus slechts zo hard, dat zijn oververdiens te voor den baas geen aanleiding was om het tarief nog verder te verlagen. Alleen wanneer het tarief te krap gesteld was, dan werkte hij nog wat langzamer, om vooral maar veel te kort te komen. De bedrijfsleiding was dan eerder overtuigd, van de onjuistheid van het tarief en betaalde het tekort bij. Men werkte dus niet zo hard mogelijk, doch werkte naar een bepaald percentage oververdiens te toe.

Deze houding werd algemeen en de arbeiders bleken

solidair in het bepalen van het werktempo, waar de baas machteloos tegenover stond. Wanneer een nieuwe arbeider per ongeluk eens te veel oververdiens te, werd hij direct door zijn maats op de vingers getikt. Dat op deze wijze niet de maximale prestatie geleverd werd, wordt wel bezwezen door de vele gevallen, waarbij wel een loonsverhoging gegeven werd, doch de stukgeldten onveranderd bleven en de arbeiders dan toch hun „geijkte” oververdiens te behaalden. De gehele loonsverhoging werd dus door de arbeiders zelf verdiens te, doordat zij meer presteerden. De voordeelen, welke aanvankelijk met de loonstelsels verkregen waren, werden, door gebrek aan goede maatstaven om de prestaties rechtvaardig te meten, weer teniet gedaan. Men had wel een hogere prestatie bereikt, vergeleken bij vroeger, doch van verdere vooruitgang was geen sprake meer, terwijl hiertoe toch nog alle mogelijkheden bestonden. Het inkomen van den arbeider kreeg weer een vast karakter, waardoor de prikkel tot werken verzwakte.

Dat de arbeiders in de huidige tijd het bovengenoemde standpunt nog innemen, is gebleken uit een onderzoek, dat schrijver dezes eind 1942 en begin 1943 in verschillende bedrijven in ons land gehouden heeft. Bij dit onderzoek werd juist de mening van den arbeider over allerlei kwesties, betreffende de interne organisatie van de bedrijven, gevraagd.

Eén van de vragen, welke gesteld waren, was, of zij een beloning naar prestatie rechtvaardig vonden of niet. Uit de antwoorden op deze vraag bleek, dat meer dan drie kwart van het aantal deelnemers in het algemeen aan een beloning naar prestatie de voorkeur gaven. Als reden werd hierbij veelal opgegeven, dat de luie arbeiders dan ook minder zouden verdienen. Het hindert de goede arbeiders, wanneer een lijntrekker toch met een goed loon naar huis gaat.

Wanneer wij nu echter nagaan, hoe het prestatieloon door de arbeiders in de practijk gewaardeerd wordt, dan blijkt dit in flagrante tegenspraak te zijn met het bovenstaande. Immers, van de mannen wenste niet minder dan 69 % een vast uurloon. Bij de vrouwen was dit percentage iets minder, namelijk 51 %.

De vraag doet zich nu voor, hoe het komt, dat de arbeiders theoretisch een prestatieloon rechtvaardig vinden, doch in de practijk liever een vastloon hebben. Dit werd duidelijk, wanneer men bij de interviews nader inging op de mening van de arbeiders over de tarieven. Hierbij werden twee belangrijke feiten geconstateerd, namelijk:

a. Slechts een derde van de deelnemers was van mening, dat de tarieven, waaronder zij werken, juist gesteld waren.

b. Niet minder dan 80 % van de arbeiders was van mening, dat ook nu nog bij hoge oververdiens ten de tarieven verlaagd worden.

Hieruit blijkt wel, dat de arbeiders, door de slechte ervaringen, van vroeger, nog onvoldoende vertrouwen in de tarieven hebben en, hoewel velen een tariefsverlaging bij hoge oververdiens ten niet persoonlijk hebben meegeemaakt, zit de angst hiervoor toch zo diep, dat zij zich door een hogere verdiens te niet meer laten verleiden tot hogere prestaties.

Zowel economisch als sociaal bekeken is dit teleurstellend. Hierdoor wordt ongetwijfeld een verdere verlaging van de productiekosten en de daarmee gepaard gaande verhoging van de materiële welstand van de arbeidende klasse tegengewerkt. Doch hieruit blijkt tevens, dat in het algemeen het vertrouwen van den arbeider in de bedrijfsleiding geschokt is. De arbeiders vinden hun wijze van beloning niet rechtvaardig en dit is de oorzaak van vele grieven en teleurstellingen, welke het plezier in het werk verminderen, de band tussen het bedrijf en het personeel verslappen en de sociale verhoudingen in het bedrijf schaden. Een beloning naar prestatie is echter economisch ten volle verantwoord en wordt door de arbeiders ook rechtvaardig gevonden.

¹⁾ Industrielle Organisation 1935, No. 1.

²⁾ Walter Scheuer: „Beitrag zur Frage der Schätzung von Arbeitsvorgabezeiten bei Leistungslohn”. Dissertation Darmstadt 1937.

Bij de invoering van het prestatieloon doen zich de volgende drie vragen voor:

a. in welke mate moet de beloning afhankelijk gesteld worden van de prestatie?

b. welke maatstaven heeft men om de prestaties exact te kunnen meten?

c. wat moet het basisuurloon van den arbeider zijn?

Over de eerste vraag is meer eenheid van opvatting verkregen. Daar, waar met voldoende mate van nauwkeurigheid het tarief vast te stellen is, past men bij voorkeur het zuivere stukloon toe. Wanneer echter het werk door vele onvoorziene omstandigheden beïnvloed wordt, zoals bijvoorbeeld bij reparatiewerk, kan men het tarief van tevoren niet met voldoende mate van nauwkeurigheid stellen, en wordt in ons land graag het Rowanstelsel gebruikt⁴⁾.

Wat de tweede vraag betreft, de techniek van de arbeidsstudies is inmiddels zover gevorderd, dat voor bijna elk werk goede maatstaven op te stellen zijn om de prestaties te meten. Dit houdt echter nog niet in, dat alle bedrijven al over deze goede maatstaven beschikken. Men ziet nog vaak over het hoofd, dat een prestatieloon alleen dan goed kan werken, wanneer het bedrijf de nodige zorg besteedt om rechtvaardige tarieven te stellen. Dan is het onrechtvaardig knippen van de tarieven niet meer nodig.

De laatste vraag echter, hoe hoog het basisuurloon van den arbeider moet zijn, is nog niet opgelost. Door de steeds verdergaande specialisatie in de bedrijven, heeft dit vraagstuk aan betekenis gewonnen. Bij het bovengenoemde onderzoek is gebleken, dat de arbeider het loon ziet als een sociale waarderingsmaatstaf. Van de personen, die niet, of slechts matig tevreden waren met hun loon, gaf de grootste categorie als motief hiervan op, dat zij te weinig verdienden „in vergelijking met anderen in het bedrijf”. Dit motief werd zelfs meer genoemd dan: „het leven is zo duur geworden”. Hieruit blijkt, dat het bij den arbeider vooral gaat om de onderlinge verhouding in de beloning, meer dan om de absolute loonshoogte. Het feit, dat een ander voor hetzelfde werk een cent meer verdient, is voor den arbeider een grotere ergernis en werkt ontmoedigender dan een algemene loonsverlaging. Het gaat dus meer om een cent verschil dan om een dubbeltje verhoging.

Helaas kunnen wij hier niet verder op dit interessante probleem ingaan. Wij willen slechts volstaan met erop te wijzen, dat vooral ook hierin de mening van de belanghebbenden, in casu de arbeiders, gekend moet worden. Welke verhouding er moet bestaan tussen het uurloon van een geschoolde draaier en een geschoolde bankwerker, wordt niet alleen door technische en economische factoren bepaald, doch hangt in hoge mate af van het prestige, dat de arbeider aan de beroepen verbindt.

Ir. M. G. YDO.

⁴⁾ Voor de techniek van de loonstelsels wordt verwezen naar Ir. J. D. Wackwitz, „Loonstelsels in theorie en praktijk”. Uitgave Handels Wetenschappelijke Bibliotheek, Leiden.

HET VERSCHIL IN HET LOON VAN ARBEIDERS IN INDUSTRIELE BEDRIJVEN EN VAN ARBEIDERS IN DEN LANDBOUW Vóór DEN OORLOG.

Inleiding.

Het is, een bekend verschijnsel, dat de geldloonen van arbeiders, werkzaam in den landbouw, vóór den oorlog lager waren dan die van arbeiders, werkzaam in andere takken van het bedrijfsleven. Onder de oorlogsomstandigheden is deze situatie aanzienlijk gewijzigd ten gunste van de eersten. Het ligt niet in de bedoeling in dit artikel na te gaan, in welke mate in de oorlogsjaren een verschuiving heeft plaats gehad, welke de oorzaken daarvan

zijn, en in hoeverre de gewijzigde toestand zich na den oorlog zal handhaven. Voor een dergelijk onderzoek ontbreken bovendien voldoende recente gegevens.

Het is redelijkerwijze te verwachten, dat na den oorlog over de verhouding tusschen het loon van genoemde groepen verschillende instanties hun standpunt zullen willen bepalen. Hierbij zal voornamelijk de situatie, welke in normale jaren bestond, als uitgangspunt dienen. Het lijkt ons daarom gewenscht om juist aan de verhouding dezer loonen in de vooroorlogsche jaren een beschouwing te wijden. Wij hebben hierbij in de eerste plaats het verschil in geldloon bepaald. Daar echter de kosten van levensonderhoud in de stad hooger zijn dan die op het platteland is vervolgens nagegaan, of er ook een verschil in reëel loon bestond. Toen bleek, dat dit het geval was, is tenslotte getracht de oorzaken hiervan op te sporen.¹⁾

Bij het tegenover elkaar stellen van de geldloonen deed zich allereerst de vraag voor, welke categorieën arbeiders vergeleken moesten worden, aangezien bij de landarbeiders²⁾ en — voornamelijk — bij de industriearbeiders³⁾ een groote verscheidenheid in arbeidsprestatie, afhankelijk van de categorieën van arbeiders, bestaat. Een objectieve vergelijkingsmaatstaf in dien zin, dat deze vastgesteld zou kunnen worden zonder dat daarbij de subjectieve waardeering van den aard der verschillende arbeidsprestaties een rol speelt, is theoretisch gezien niet te vinden.

Practisch gezien achten wij het echter wel mogelijk om de oplossing van dit vraagstuk te benaderen. Daartoe moet dan eerst een maatstaf van vergelijking worden gekozen, die — hoewel aanvechtbaar — logisch is.

Wij meenen deze gevonden te hebben in de zwaarte van de opleiding voor het beroep, welke uiteraard afhankelijk is van de verscheidenheid en den aard der te verrichten werkzaamheden.

Gaan wij na welke werkzaamheden een volwaardige vaste arbeider op de bedrijven van de zeelei⁴⁾ moet verrichten, dan kunnen wij o.a. noemen:

a. voor den vasten arbeider, die belast is met het paardenwerk, ploegen, w.o. het stellen van een ploeg, het rijden met grondbewerkingswerktuigen, zoals eg, cultivator, wiedzmachine, het zaaien en stellen van de zaai- of pootmachine, het rijden met de maaimachine;

b. voor den vasten arbeider, die niet belast is met paardenwerk: aardappelen poten, met de hand wieden, granen, zaden en peulvruchten maaien, vlas plukken, aardappelen en bieten rooien, helpen bij het dorschen, het plaatsen van een mijt voor hooi of stroo.

Deze opsomming lijkt ons noodig om een indruk te geven over den aard der werkzaamheden. De opleiding voor deze werkzaamheden heeft niet plaats op een vakschool, maar wordt verkregen door oefening van eenige jaren. Een oefening van korten duur kan dit niet zijn door de groote verscheidenheid van werkzaamheden, die bovendien grootendeels slechts in een gedeelte van het jaar worden verricht.

Wanneer wij nu den gekozen maatstaf aanleggen, kan men zeggen, dat de landarbeider niet vergeleken kan worden met den industrieelen arbeider, die men tot de ongeschoolden rekent. Met de geschoolden evenmin, daar men mag veronderstellen, dat de opleiding op een vakschool op een hogere trap staat dan die, welke door oefening wordt verkregen.

Zoo blijft dan de vergelijking met de industrieele arbeider

¹⁾ Dit laatste gedeelte van het artikel moet wegens ruimtegebrek in een volgend nummer der „E.-S. B.” worden opgenomen. (Red.).

²⁾ Hieronder wordt verderop verstaan de arbeider, werkzaam in den landbouw; de arbeiders in den kwantitatief veel minder belangrijke tuinbouw; de boomkwekerij en de sierteelt zijn buiten beschouwing gebleven.

³⁾ Hieronder wordt verderop verstaan de arbeider in die industriele bedrijven, waarvan regelmatig de loonen worden gepubliceerd in het „Maandschrift van het C.B.S.” onder „Verdiende loonen van meerderjarige arbeiders in industriele bedrijven in een aantal gemeenten”.

⁴⁾ Om hierna te noemen redenen zijn wij uitgegaan van den vasten arbeider op de overwegend akkerbouwbedrijven, gelegen in de zeekegebieden.

ders, die tot de geoefenden worden gerekend, over. Deze vergelijking lijkt ons goed verdedigbaar, met dien verstande, dat, door de groote verscheidenheid in de werkzaamheden, de landarbeider een langere opleiding heeft, waardoor zijn arbeidsprestatie waarschijnlijk hooger aangeslagen moet worden. Dit blijkt ó.i. ook wel uit onderstaande opsomming van enkele beroepen, die tot de geoefenden worden gerekend, nl. betonwerker, heier, opperman, houtzager, houtschaver, balkensorteerder, routinebankwerker, boorder, centrifugist, condenseur, poedermaker en melkcontroleur in het zuivelbedrijf. De verscheidenheid in werkzaamheden van elk dezer beroepen is veel geringer, de opleiding daardoor gemakkelijker dan die van den vasten landarbeider. Met deze opsomming moge ó.i. blijken, dat de arbeidsprestatie van de eerste groep hooger is te achten ⁵⁾.

Om praktische redenen zijn wij voor het vaststellen van het landarbeidersloon uitgegaan van den volwassen mannelijke arbeider, werkzaam in den landbouw, daar het jaarinkomen der in lossere dienstverband, werkende arbeiders, i. v. m. de seizoenschommelingen, moeilijk is vast te stellen. Opgemerkt zij, dat dit jaarinkomen hooger is te achten dan van de categorieën met een lossere dienstverband.

In de arbeidsprestatie van den landarbeider is, behalve naar het dienstverband, ook nog een onderscheid te maken naar het bedrijfstype. Teneinde van een zoo homogeen mogelijke categorie te kunnen uitgaan, hebben wij ons beperkt tot de zeekelegebieden met overwegend akkerbouw. Uit het oogpunt van landarbeidersloon zijn dit tevens de belangrijkste gebieden, daar op de zandbedrijven en op de weidebedrijven in doorsnee zeer weinig betaalde arbeid voorkomt. De arbeid op de bedrijven in de gekozen gebieden staat, qua opleiding, hooger dan in de laatstgenoemde gebieden door het hooge landbouw-technische peil, waarop deze bedrijven in het algemeen staan; het loon is dientengevolge in de eerste gebieden hooger.

Wat de groep geoefende industriële arbeiders betreft, is uitgegaan van het gemiddelde loon:

- a. in de kleine industriesteden, welke een plattelandskarakter dragen en bovendien niet in de omgeving van een groote stad liggen;
- b. in de drie groote steden.

Het loon van de eerste groep beteekent een minimaal, dat van de tweede een maximaal verschil met het landarbeidersloon.

Het jaar, waarvan is uitgegaan, was voor het landarbeidersloon het laatste jaar vóór den oorlog, nl. het contractjaar Mei 1939/40, voor de industriële arbeiders echter het tweede halfjaar van 1938, daar van de cijfers van 1939, volgens de mededeeling in het betreffende Maandschrift van het Centraal Bureau voor de Statistiek, niet met zekerheid is aan te nemen, dat ze, gezien de bijzondere omstandigheden, die tijdens het verzamelen daarvan inmiddels waren opgetreden, een juist beeld van deze periode gaven.

Eenvoudigheidshalve hebben wij ons op de cijfers van slechts één jaar gebaseerd. Het is onze indruk, dat de uit deze cijfers berekende divergentie representatief is voor de laatste vóóroorlogsjaren en, wellicht in iets mindere mate, ook voor de periode van het begin der twintiger jaren af.

Het verschil in geldloon.

Het loon van de arbeiders in industriële bedrijven.

Uit het Maandschrift van het C.B.S. (aflevering 10, 11 en 12, 1939) hebben wij het gemiddelde *uurinkomen* over het tweede halfjaar van 1938 van meerderjarige mannelijke arbeiders in industriële bedrijven van de drie groote steden en van de kleine industriesteden met een plattelandskarakter berekend.

⁵⁾ Bij vergelijking der arbeidsprestaties zal verderop worden bedoeld een vergelijking aan de hand van den hierboven genoemden maatstaf.

karakter berekend. Daar eveneens het aantal gewerkte uren per week was vermeld, hebben wij daaruit berekend, hoe groot het jaarinkomen zou zijn, indien 52 weken werd gewerkt. De resultaten zijn hiëronder vermeld.

Het berekende jaarinkomen is iets te hoog, daar het gemiddelde uurinkomen is beïnvloed door de — hogere — loonen van de beroepen, die, tengevolge van seizoenwerkloosheid, normaliter niet het geheele jaar werkzaam zijn ⁶⁾. Voor het berekenen van het *landarbeidersloon* hebben wij ons gebaseerd op het *jaarinkomen* van de volwassen mannelijke vaste arbeiders in de gebieden met overwegend akkerbouw. Het gemiddelde is berekend uit de basisgegevens van een niet gepubliceerd rapport, samengesteld door het Landbouw-Economisch Instituut, en heeft betrekking op de collectieve contracten of arbitrale uitspraken van ± 30 districten over het contractjaar 1939/40. In het jaarinkomen zijn de emolumenten tegen den prijs af-boerderij opgenomen; de verdiensten uit overwerk zijn buiten beschouwing gelaten, hetgeen in de cijfers der industriële loonen niet het geval is. Het aantal gewerkte uren bedroeg gemiddeld 2.840. Hierbij is geen rekening gehouden met ziekte. Rekent men hiervoor een halven dag per maand, dan wordt het aantal gewerkte uren afgerond 2.780.

Hieronder volgt een overzicht der berekende geldloonen.

	Uur-inkomen (in centen)	Aantal gewerkte uren per week	Week-inkomen	Jaar-inkomen
Industriële arbeiders in:				
a. een aantal kleine steden met plattelandskarakter	43,5	47,0	f 20,40	f 1.060,—
b. de drie groote steden	57,0	46,7	„ 26,60	„ 1.385,—
Landarbeiders	26,5	53,5	„ 14,10	„ 735,—

Het verschil in reëel loon.

Het vergelijken der geldloonen heeft echter alleen zin, indien de kosten van levensonderhoud op het platteland gelijk zouden zijn aan die in de stad. Dit is niet het geval. In onderstaande berekening is getracht het verschil zoo goed mogelijk te benaderen.

Het *verschil in kosten van levensonderhoud* is berekend aan de hand van de cijfers uit het budgetonderzoek, verricht door het C.B.S. in 1935/36 en gepubliceerd in „Huishoudrekeningen van 598 gezinnen”, waarin het budget van 40 landarbeidersgezinnen is opgenomen.

Het betreft hier de vraag, hoeveel per jaar in de groote steden *meer* moet worden uitgegeven voor een goederen- en dienstenpakket, dat past bij een geldinkomen, dat, in deze steden, reëel gelijk is aan het door ons berekende landarbeidersinkomen.

De verschillen in procentuele samenstelling van het budget van landarbeidersgezinnen enerzijds en gezinnen van stedelijke arbeiders anderzijds, geven hierover wel een aanwijzing, maar geen kwantitatief resultaat, daar ook het verschil in levenswijze op de onderlinge verhouding van de posten van het budget van invloed is. Gaat men de posten van het budget na, dan blijken *voeding* en *huishuur* de belangrijke posten te zijn, die voor den landarbeider voordeelijker zijn. Zij maken ± 50 %, resp. ± 10 % van het totaal budget uit en zijn dan ook uitvoeriger bekeken.

De voeding.

Het betreft hier de vraag, hoeveel in de stad *meer* zou moeten worden uitgegeven voor een voedingsmiddelen-

⁶⁾ Hier kan men tegenover stellen, dat het jaarinkomen van de vaste landarbeiders hooger is dan van de overige — qua arbeidsprestatie lager staande — categorieën landarbeiders, maar dan geldt het argument, dat de arbeidsprestatie van deze groep landarbeiders hooger is te achten dan die van de geoefende industriële arbeiders, in minder sterke mate.

pakket, behoorend bij een inkomen, dat reëel gelijk is aan het landarbeidersinkomen. Dit verschil vloeit eenzijdig voort uit hogere prijzen in de stad, wordt anderzijds echter gereduceerd, omdat de hoeveelheid voedingsmiddelen voor niet-agrarischen handarbeid geringer is, i. v. m. de geringere zwaarte van het werk. De verschillen in de kosten van de voeding zouden alleen rechtstreeks uit de budgetgegevens zijn af te lezen, indien het gemiddelde budget van beide groepen arbeiders ontleend was aan gelijke reële inkomens. Dit is hier niet het geval. De moeilijkheid was om de grootte van het voedingsmiddelenpakket te vinden, dat past bij het inkomen; dat reëel gelijk is aan dat van het gemiddelde gezinsinkomen van den landarbeider. Welk gemiddeld gezinsinkomen behoort bij een jaarinkomen van het gezinshoofd van f 735, kon niet nauwkeurig worden berekend. Wij gelooven geen grove fout te maken door te veronderstellen, dat dit ongeveer overeenstemt met het gemiddelde inkomen van f 998 der 40 landarbeidersgezinnen. Wij zijn dan ook van dat gemiddelde budget uitgegaan en hebben hiervan berekend, hoeveel de meerdere uitgaven bij besteding in de stad zouden bedragen. Dit is als volgt geschied.

Van onderstaande producten is verondersteld, dat de landarbeider ze tegen telersprijs af-boerderij verkrijgt. Door vermenigvuldiging met de verhouding⁷⁾ van de kleinhandelsprijzen in de groote steden t. o. v. den prijs af-boerderij is berekend, hoe groot de uitgaven in de stad voor eenzelfde pakket zouden zijn. Het betreft uitsluitend producten, die als emolument worden genoten of door den landarbeider zelf worden geteeld. Hierbij doet zich de vraag voor, of de waarde van deze producten niet in zijn geheel als een voordeel voor den landarbeider is te rekenen. Voor de emolumenten geldt dit niet, daar de waarde hiervan onder het totaal loon is begrepen. Voor de zelfgeteelde producten geldt dit evenmin, daar ze door den landarbeider in zijn vrijen tijd en met behulp van zijn gezinsleden worden verkregen. Het lijkt ons dus logisch slechts het verschil tusschen kleinhandelsprijs en prijs af-boerderij als voordeel voor den landarbeider te beschouwen.

	Bedrag uit het gemiddeld budget van 40 landarbeiders	Verhouding kleinhandelsprijzen t.o.v. prijs af-boerderij	Uitgaven in de stad
Aardappelen	f 28,67	1,70	f 48,74
Groenten	20,70	1,70	35,19
Vruchten	10,25	1,40	14,35
Dierlijke vetten en oliën	44,20	1,60	70,72
Vleesch en vleeschwaren	66,78	1,60	106,85
Melk	48,65	1,85	90,—
Eieren	12,13	1,30	15,77
Totaal	f 231,38		f 381,62

Het verschil bedraagt f 150. Van enkele belangrijke artikelen, zooals brood, is nog nagegaan, in hoeverre de kleinhandelsprijs in groote en kleine steden of dorpen verschilt. Daar dit verschil zeer gering of nihil was, is het verwaarloosd. Voor de berekening van het bedrag, dat afgetrokken moet worden, omdat voor den arbeid in de industrie een iets geringere hoeveelheid voedingsmiddelen noodig is, beschikten wij niet over voldoende nauwkeurige cijfers. Daar anderzijds over de hogere uitgaven, die in de stad voor kleding en voor ontspanning moeten worden gedaan, te weinig bekend was, hebben wij deze laatste bedragen tegen elkaar laten wegvallen.

Bovenstaande cijfers zijn afgestemd op de groote steden. De arbeiders in de kleine steden, met plattelandskarakter,

⁷⁾ De verhouding dezer prijzen is berekend uit de vastgestelde prijzen der laatste jaren, daar over de vóóroorlogse jaren weinig betrouwbare cijfers hierover bekend zijn. Bij de berekening van dit verschil is verondersteld, dat de posten vleesch en dierlijke vetten uitsluitend op varkensvleesch en -vet betrekking hebben.

genieten ten deele de voordeelen van den landarbeider, zoodat voor deze groep een reductie op bovenstaande cijfers moet worden toegepast. Daar voor hen niet alleen de kosten van voeding lager zijn, maar ook de noodzakelijkheid van ontspanning en daarmee samenhangende uitgaven kleiner zijn dan in de groote steden, meenen wij, dat een reductie van f 50 (van f 150 tot f 100), aan den lagen kant is. Voldoende gegevens voor een nauwkeurige berekening ontbreken.

Huishuur.

De huishuur in het gemiddelde budget van 116 gezinnen van stedelijke arbeiders, met een inkomen beneden f 1.400, was, blijkens genoemde publicatie van het C.B.S., f 190 tegenover gemiddeld f 105 in de 40 landarbeidersgezinnen, dit is f 85, hooger. De vraag is, of dit verschil betrekking heeft op gelijke woonruimten. Wanneer men bedenkt, dat de gemiddelde woonbruiksrekening der stedelijke arbeiders f 1.160 bedroeg tegenover die der landarbeiders f 998, kan men aannemen, dat het verschil in woonruimte klein zal zijn. De gemiddelde huur van f 190 heeft zoowel betrekking op groote als op kleine steden. Zonder ook hier aanspraak op groote nauwkeurigheid te willen maken, willen wij de huishuur in de kleine steden f 50 en in de drie groote steden f 100 hooger stellen dan die van de landarbeiderswoning.

Loopen wij nog even enkele belangrijke posten in het budget na, dan kan men zeggen, dat de prijs van kleding en schoeisel van den plattelandster weinig of niet lager is, daar hij thans veelal confectiekleding en fabrieksschoenwerk koopt, welke massa-artikelen in de groote steden vaak eerder goedkoper zijn dan op het land. Voor woning-inrichting en huisraad geldt hetzelfde. Het feit, dat deze post in het budget der landarbeidersgezinnen lager uitvalt, is o.i. dan ook een gevolg van den lageren levensstandaard. Voor beide posten is geen verschil gerekend. Evenmin voor waterleiding, electriciteit en gas. Ook deze post is in de landarbeidersbudgetten lager, hetgeen echter te verklaren is uit het feit, dat het platteland nog slechts ten deele dit comfort kent. De overige posten leggen weinig gewicht in de schaal. Behalve voor ontspanning, die wij hiervoor reeds noemden, zijn geen redenen voor een verschil in kosten aan te wijzen.

Volgens bovenstaande globale berekeningen is een geldinkomen van den landarbeider van f 735 reëel gelijk te stellen met een geldinkomen van f 735 + f 150 = f 885 in de kleine industriesteden en met f 735 + f 250 = f 985 in de drie groote steden. Reëel inkomen is hier dan opgevat in de beteekenis van de grootte van het goederen- en dienstenpakket, dat met het geldinkomen verkregen kan worden.

Stelt men bovenstaande cijfers tegenover de berekende jaarinkomens der industrieel arbeiders, dan wordt het verschil in werktijd, nl. gemiddeld 53,5 tegenover 47 gewerkte uren per week, verwaarloosd. Men stelt dan een werkdag van 8 uur in de industrie globaal gelijk met 9 uur in den landbouw. Het is de vraag, of dit juist is. Een objectieve maatstaf is ook hier niet te geven. Eenzijdig is de landarbeid fysiek veel zwaarder dan in doorsnee de stedelijke beroepen. Anderzijds werkt echter o.i. de optredende vermoeidheid — tengevolge van de minder eerveerende omgeving, tezamen met het langzamer tempo — gunstiger op den arbeidsonlust dan bij het werk van den industriearbeider het geval is. Om deze reden is een uur landarbeid o.i. iets lager te stellen. Het verwaarlozen van het verschil in werktijd zal dus geen groote fout beteekenen.

Wij kunnen nu de volgende vergelijking van het reëel jaarinkomen opstellen (zie staatje blz. 224).

De conclusie luidt dus, dat het jaarinkomen van de uitgekozen groep industrieel arbeiders in de kleine steden globaal 20 %, in de drie groote steden globaal 40 % hooger ligt dan het jaarinkomen, dat reëel gelijk is te stellen met het jaar-

	Kleine industriesteden	De drie grote steden
1. Jaarinkomen van de uitgekozen groep industriearbeiders	f 1.060,—	f 1.385,—
2. Jaarinkomen, dat reëel gelijk is te stellen met een landarbeidersinkomen van f 735,—	885,—	985,—
3. Verbouwing van 1 tot 2	1,20	1,41

inkomen van de groep landarbeiders, waarvan het loon met dat der eersten is vergeleken. Het laatste jaarinkomen zou — bij een gemiddeld aantal gewerkte uren van 47 per week — verkregen worden bij een uurinkomen van 36 cent in de kleine steden en van 40,5 cent in de drie grote steden; de werkelijke uurinkomens der industrieel arbeiders liggen 7 cent hooger in de kleine en 16,5 cent hooger in de grote steden.

In het vervolg van dit artikel zullen wij de oorzaken van de boven berekende verschillen trachten op te sporen.

P. M. VAN NIEUWENHUIJZEN.

MAANDCIJFERS

GECOMBINEERDE MAANDSTAAT VAN DE VIER NEDERLANDSCHE GROOTE BANKEN EN VAN HET NEDERLANDSCHE BEDRIJF DER NEDERLANDSCHE HANDEL-MAATSCHAPPIJ.

	Nederl. Banken		Nederl. Banken en Ned. Handel-Mij.	
	29 Febr. 1944	31 Mrt. 1944	29 Febr. 1944	31 Mrt. 1944
Activa:				
Kas, kassiers en daggeldleeningen	293	359	352	412
Ned. schatkistpapier	1031	1051	1222	1254
	1324	1410	1574	1666
Ander overheidspapier	25	23	30	29
Wissels	1	2	7	8
Bankiers in binnen- en buitenland	67	65	90	87
Prolong. en voorsch. op effecten ..	30	27	41	38
	123	117	168	162
Debiteuren	133	131	170	168
Effecten en syndicaten	13	12	20	18
Deelnemingen (incl. voorschotten)	11	11	23	23
	157	154	213	209
Gebouwen	13	13	17	17
Diverse reken. (incl. overl. posten)	1	1	1	1
Belegde bestemmingsreserven	1	1	1	1
Effecten leendepôt	13	13	13	13
	1632	1709	1987	2069
Passiva:				
Crediteuren	1217	1291	1486	1565
Wissels	—	—	—	—
Deposito's op termijn	129	130	157	160
Kassiers en genom. daggeldleeningen	—	—	—	—
Diverse rekeningen	29	31	35	35
Bestemmingsreserven	1	1	1	1
Effecten leendepôt	13	13	13	13
	1389	1466	1692	1774
Aandeelenkapitaal	170	170	210	210
Reserve	73	73	85	85
	1632	1709	1987	2069

STATISTIEKEN

DUITSCHER RIJKSBANK.
(in mill. RM.)

Data	Goud en deviezen	Renten bank-scheine	Andere wissels, chèques en schatkistpapier	Beleeningen
6 April 1944	77	593	40.379	46
15 Mrt 1944	77	600	39.185	27
29 Febr. 1944	77	578	39.269	26
15 „ 1944	77	586	38.595	29
23 Aug. 1939	77.	27	8.140	22

Data	Effecten	Andere Activa	Circulatie	Rekg.-Crt.	Andere Passiva
6 April '44	6.15	1.651	33.792	7.237	680
15 Mrt '44	—	1.263	33.236	6.361	577
15 Febr. '44	0,6	1.748	33.508	6.636	546
15 „ '44	0,6	1.587	32.742	6.347	445
23 Aug. '39	982	6.380	8.709	1.195	64

GEZAMENLIJKE STATEN VAN DE NATIONALE BANK VAN BELGIË EN VAN DE EMISSIEBANK TE BRUSSEL.
(in mill. Francs)

Data	Goudspecie, deviezen en Reichskreditkassen	Crediet a. h. particuliere bedrijfsleven	Crediet aan Staat en openbare lichamen	Overheidsfondsen	Circulatie	Postcheque-ambt	Rekening-Courant
30 Mrt. '44	82.006	508	18.668	1.749	88.609	7.576	5.922
23 „ '44	81.555	545	18.287	1.622	88.164	7.610	5.404
9 „ '44	80.858	623	17.681	1.588	87.785	7.352	4.780
2 „ '44	80.193	760	18.015	1.569	87.307	7.544	4.850
24 Febr. '44	80.078	763	17.350	1.585	86.669	7.280	5.000
8 Mei '40	23.609	5.394	595	1.480	29.806	—	990

DE NEDERLANDSCHE BANK.

(Voornaamste posten in duizenden guldens)

Data	Munt, muntmateriaal en deviezen ¹⁾	Binnenl. wissels, openmarkt papier, beleeningen, voorschotten a/h. Rijk en diverse rekeningen ¹⁾	Totaal activa	Totaal opsch. schulden
18 April '44	4.791.360	151.455	5.014.100	4.839.174
11 „ '44	4.744.015	154.519	4.970.015	4.798.034
3 „ '44	4.723.393	171.224	4.966.246	4.795.728
27 Mrt. '44	4.714.250	153.015	4.936.235	4.767.098
20 „ '44	4.668.875	160.606	4.899.334	4.730.675
13 „ '44	4.560.381	169.731	4.800.746	4.636.262
6 „ '44	4.514.063	171.626	4.757.264	4.593.907
6 Mei '40	1.173.319	248.256	1.474.306	1.424.016

Data	Bankbiljetten in omloop	Saldi in R/C	Bankhassingen in diverse rekeningen	Saldo Rijk R/C (D/C)	Schatkist-papier rechtstr. ondergebracht
18 April '44	3.999.642	839.509	106.055	C. 137.897	—
11 „ '44	4.007.026	791.003	103.090	C. 128.690	—
3 „ '44	3.994.760	800.938	101.613	C. 131.477	—
27 Mrt. '44	3.937.284	829.803	100.198	C. 124.544	—
20 „ '44	3.900.477	830.454	99.441	C. 127.074	—
13 „ '44	3.863.576	772.481	95.707	C. 95.263	—
6 „ '44	3.842.824	751.070	94.389	C. 117.324	—
6 Mei '40	1.158.613	255.174	10.230	C. 22.962	—

¹⁾ Ingevolge de verordening 58/1943 (d.d. 26 Juni) zijn de posten „Correspondenten in het buitenland” en „Buitenlandsche betaalmiddelen (excl. pasmunt)”, voorheen begrepen in de „Diverse rekeningen”, vanaf 5 Juli opgenomen onder de buitenlandse portefeuille, in onzen staat samengevat als „deviezen”.

STAND VAN 'S RIJKS KAS.

Vorderingen	22 Maart 1944 in guldens	31 Maart 1944 in guldens
Saldo van 's Rijks Schatkist	—	83.605.225,86
Saldo b. d. Bank voor Ned. Gemeenten	716.703,61	579.243,79
Voorschotten op ultimo Febr. 1944 aan de gemeenten verstrekt op aan haar uit te keeren hoofdsom der pers. bel. aand. in de hoofdsom der grondbel. en der gem. fondsbel., alsmede o.p. op die belastingen en op de vermogensbelasting	33.444.577,08	33.444.577,08
Voorschotten aan Ned.-Indië ¹⁾ Idem voor Suriname ¹⁾ Idem voor Curaçao ¹⁾	334.309.965,88 8.764.445,08 111.986,53	341.776.896,07 8.980.662,03 119.021,58
Kasvord. wegens credietverstreking a. h. buitenland Daggeldleeningen tegen onderpand	16.012.028,—	16.012.029,—
Saldo der postrek. van Rijkscomptabelen	220.693.202,90	207.666.344,87
Vordering op het Alg. Burg. Pensioenfonds ¹⁾	—	—
Vordering op andere Staatsbedr. en instellingen ¹⁾	165.701.624,63	164.147.182,29
Verplichtingen		
Voorschot door De Ned. Bank ingevolge art. 16 van haar octrooi verstrekt	10.308.612,30	—
Voorschot door De Ned. Bank in reg.-crt. verstrekt	—	—
Schuld aan de Bank voor Ned. Gemeenten	—	—
Schatkistbiljetten in omloop. Schatkistpromessen in omloop Daggeldleeningen	6.666.000,— 3.181.100.000,— ¹⁾	6.666.000,— 3.323.800.000,— ¹⁾
Zilverbons in omloop	221.460.755,50	222.569.938,—
Schuld op ultimo Februari '44 aan de gem. wegens aan haar uit te keeren hoofds. d. pers. bel., aand. i. d. hoofds. d. grondb. e. d. gem. fondsbel. alsmede o.p. op die bel. en op de vermogensbelasting	—	—
Schuld aan het Alg. Burg. Pensioenfonds ¹⁾	3.336.468,10	505.300,52
Id. aan het Staatsbedr. der P. T. en T. ¹⁾	605.216.366,21	563.160.830,41
Id. aan andere Staatsbedrijven ¹⁾	894.561,64	894.561,64
Id. aan div. instellingen ¹⁾	501.281.856,48	504.134.611,32

¹⁾ In reg.-crt. met 's Rijks Schatkist. ²⁾ Rechtstreeks ondergebracht bij De Nederlandsche Bank nihil.