

INTERNATIONALE GEWERKSCHAFTSRUNDSCHAU

Lohnpolitik in Holland

I.

Die günstige Entwicklung der Wirtschaftslage und das Anziehen der Lebensmittelpreise veranlaßten den Allgemeinen Niederländischen Gewerkschaftsbund (NW) im Mai dieses Jahres, die Notwendigkeit einer allgemeinen Lohnrunde zur Diskussion zu stellen. Da im Frühjahr die Zusammenarbeit mit den konfessionellen Gewerkschaftszentralen noch nicht abgebrochen war, wurde dieser Vorschlag über den „Rat der Gewerkschaftszentralen“ an die „Stiftung der Arbeit“ geleitet, wo alsbald Besprechungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern aufgenommen wurden. Die Verhandlungen fanden von Anfang an in einer günstigen Atmosphäre statt. Gleichzeitig wurden in der „Stiftung der Arbeit“ Vorschläge über die künftige Lohnpolitik ausgearbeitet. Dabei wurde dem Sozialwirtschaftsrat eine maßgebliche Rolle zugewiesen. Man einigte sich schnell, den Sozialwirtschaftsrat (SER) zu ersuchen, innerhalb kurzer Frist ein Gutachten darüber abzugeben, ob die gegenwärtige Wirtschaftslage unter Berücksichtigung der zu erwartenden Entwicklung eine Lohnerhöhung rechtfertige. Am 27. August trat der SER zusammen, um auf Grund eines Entwurfs, der in der Lohnkommission aufgestellt worden war, über den endgültigen Text der entsprechenden Note zu

beraten. Auf Antrag des NW fanden die Verhandlungen zum erstenmal öffentlich statt. Die Note ist nicht nur unter den gegenwärtigen Umständen interessant und wichtig. Sie enthält auch einige grundsätzliche Erklärungen, die für die zukünftige Entwicklung der Lohnpolitik bedeutsam sein dürften.

II.

Bei seinen allgemeinen Erwägungen geht der SER davon aus, daß in der heutigen Situation die Entwicklung der Lebenshaltungskosten nicht mehr als entscheidende Grundlage für die Beurteilung des Lohnniveaus angesehen werden kann. Das war richtig, solange außerordentliche Umstände es notwendig machten, die Löhne zu beschränken. In Zeiten eines schnell steigenden Sozialprodukts müssen andere Maßstäbe angelegt werden, weil ja sonst nie eine Steigerung der Reallöhne und damit der Kaufkraft erreicht werden könnte. Bei einer konjunkturellen Entwicklung, die rückläufige Bewegungen zur Ausnahme machen dürfte, muß dafür gesorgt werden, daß die verschiedenen Einkommensgruppen gleichmäßig an der Zunahme des Sozialprodukts beteiligt werden. Ausdrücklich wird erklärt, daß hierbei die Frage offenbleibt, ob nicht auf lange Sicht eine Verschiebung der Einkommensverteilung zugunsten der Lohnempfänger als erwünscht oder möglich angesehen werden muß. Ausgehend von diesen Überlegungen erscheint es als billig, daß auch die Arbeitnehmer einen genügend großen Anteil am gestiegenen Sozialprodukt erhalten.

III.

Zahlreiche statistische Unterlagen, die in der Note wiedergegeben werden, unterstreichen die Tatsache, daß nach einer gewissen Stagnation — von 1950 bis 1952 — seit 1953 ein starker wirtschaftlicher Aufschwung zu verzeichnen ist. 1953 stieg die Gesamtproduktion gegenüber 1952 um 11 vH, wobei das Baugewerbe mit 21 vH an der Spitze stand. Diese Entwicklung dauert noch an; so lag z. B. die industrielle Produktion im ersten Halbjahr 1954 erneut 10 vH über der Vergleichsperiode des Jahres 1953. Die Bevölkerungszahl stieg 1953 um 94 000, für 1954 wird dieselbe Zunahme erwartet. Trotzdem ist die Nachfrage nach Personal viel größer als das Angebot, so daß in verschiedenen Industriezweigen von Übervollbeschäftigung gesprochen werden kann und starke Spannungen hinsichtlich der Löhne unvermeidbar sind.

Obwohl unter diesen Umständen zahlreiche ungeschulte und einige tausend infolge körperlicher Gebrechen nicht vollarbeitsfähige Personen eingestellt wurden, entwickelt sich die Produktion je Arbeitnehmer weiter günstig. Das erste Vierteljahr 1954 weist gegenüber dem gleichen Zeitraum 1953 eine Zunahme von etwa 4 vH auf. Zum großen Teil ist dies auf Produktivitätssteigerungen zurückzuführen, obwohl natürlich auch eine längere Beschäftigungsdauer infolge Abnahme der Kurzarbeit eine Rolle spielt. Trotz der Lohnerhöhung vom 1. Januar 1954, die im Schnitt etwa 8 vH betrug, entwickelt sich die Ausfuhr weiter günstig. Nimmt man den Stand von 1948 mit 100 an, dann ergab das Jahr 1953 eine Steigerung auf 292 (1952: 256); im Mai 1954 wurde ein Stand von 317 erreicht gegenüber 241 im Mai 1953.

IV.

Da alle diese Symptome zusammen mit den günstigen Jahresabschlüssen der meisten Unternehmen bestätigen, daß das Sozialprodukt regelmäßig zunimmt, kam es darauf an, festzustellen, welche Folgen eine erneute allgemeine Lohnerhöhung wahrscheinlich nach sich ziehen würde. Hierbei dienten vor allem die Daten den Zentralen Planbüros (CPB) als Richtschnur.

Hinsichtlich der Auswirkung auf den Arbeitsmarkt wird angenommen, daß ihr Einfluß sowohl auf kurze wie auch auf etwas längere Sicht von geringer Bedeutung sein dürfte, da eine Lohnerhöhung nach zwei Seiten wirkt. Durch die Erhöhung der Kaufkraft steigt der Inlandsbedarf. Diese günstige Auswirkung wird wahrscheinlich nur wenig durch eine geringere Nachfrage von seiten der Unternehmer abgeschwächt werden. Demgegenüber wird der Export hier und da auf Schwierigkeiten stoßen, vor allem dann, wenn die Lohnerhöhungen in

großem Ausmaß auf die Preise abgewälzt werden. (Soweit Lohnerhöhungen auch in konkurrierenden Ländern stattfinden, fällt dieser Faktor weg.) Dies gilt jedoch nur, soweit der mengenmäßige Umfang der Ausfuhr in Betracht gezogen wird. Da für den mengenmäßig geringen Export höhere Preise erzielt werden, kann angenommen werden, daß der Gesamterlös ungefähr gleichbleibt. Andererseits sinkt unter diesen Umständen die Einfuhr von Rohstoffen und Halbfabrikaten für Exportartikel. Erwartet wird, daß dieser Rückgang der Einfuhr ausgeglichen wird durch höhere Importe für den Verbrauch im Inland, so daß per Saldo die Zahlungsbilanz nicht beeinflusst wird. Die umgekehrten Folgen dürften eintreten, wenn der Export nach Umfang und Erlös gleichbleibt, also bei gleichen Preisen. Auch dann steigt die Einfuhr infolge des höheren Inlandsbedarfs. Das CPB erwartet in diesem Falle eine Verschlechterung der Zahlungsbilanz um 20 Mill. hfl. per 1 vH Lohnerhöhung, was bei einer Geld- und Devisenreserve von mehr als 4,5 Md. hfl. unerheblich wäre.

V.

Da keine ungünstigen Folgen für die Vollbeschäftigung und die Zahlungsbilanz zu erwarten sind, kann angenommen werden, daß das wichtigste Ergebnis der Lohnerhöhung in der Verschiebung eines Teils der Einkommen von der Gruppe der Selbständigen nach der der Arbeitnehmer bestehen würde. Wenn dieser Rückgang des Unternehmereinkommens in erträglichen Grenzen bleibt, besteht auch kaum Gefahr für die Investitionen. Die Tatsache, daß das industrielle Investitionsprogramm erfüllt wird, während ein Überschuß an Sparguthaben zu verzeichnen ist, bestätigt diese Auffassung.

Sollten allerdings infolge weitgehender Abwälzung der Lohnerhöhung erhebliche Preissteigerungen stattfinden, dann würde die Hebung der realen Kaufkraft hinter den Erwartungen zurückbleiben. Wenn darüber hinaus die Selbständigen versuchen sollten, ihre Einkommen den erhöhten Preisen anzupassen, dann könnte die gesamte reale Lohnerhöhung zu nichte gemacht werden. Darum ist es außerordentlich wichtig, lohnpolitische Maßnahmen nur dann vorzunehmen, wenn die Entwicklung des Sozialprodukts die notwendige Steigerung aufweist.

VI.

Ausgehend vom Stand des Sozialprodukts im Jahre 1949 kann die Grenze bei 3 bis 4 vH gezogen werden. Nimmt man 1951 als Basis, dann kommt man zu niedrigeren Sätzen. Nach Ansicht der Gewerkschaften muß hierzu noch der Arbeitgeberanteil an der 1952 eingeführten Arbeitslosenversicherung von mindestens 1 vH hinzugerechnet werden. Hierfür wurde zwar

eine Lohnerhöhung zugestanden, diese konnte aber nicht für Konsumausgaben verwendet werden. Weiterhin wünschen die Gewerkschaften bereits jetzt solche Löhne, daß wenigstens ein Teil der eventuellen Preiserhöhungen aufgefangen werden kann. Über diese Höhe wird zur Zeit verhandelt ebenso wie über die Frage, ob die Regierung die Erhöhung für alle Wirtschaftszweige — also auch für die Landwirtschaft und den Handel — bindend anordnen oder ob sie den Parteien in den einzelnen Zweigen lediglich gestatten soll, die neuen Löhne auf dem Verhandlungswege innerhalb der zugestanden Spanne festzusetzen.

Übereinstimmung bestand darüber, daß baldmöglichst eine weitere Anpassung der Altbaumieten bei vollständigem Lohnausgleich stattfinden sollte. Der NW machte hierbei erneut den ausdrücklichen Vorbehalt, daß dem eine Hauszinssteuer gegenüberstehen müßte.

VII.

Keine Gruppe des SER trieb engstirnige Interessenpolitik. Die Arbeitgeber zeigten sich für wirtschafts- und sozialpolitische Ideen zugänglich, die noch vor nicht zu langer Zeit — und heute noch in manchen Ländern — als Ketzereien abgewiesen wurden.

Die Gewerkschaften hoffen, daß der Verlauf dieser ersten Lohnrunde nach dem Kriege, bei der es um eine *allgemeine* Erhöhung der Kaufkraft geht, dazu beitragen wird, daß die wertvollen Errungenschaften der Lohnpolitik, die Holland sicher durch die Zeiten der Knappheit und der Spannungen geführt haben, in ihren wesentlichen Zügen erhalten bleiben und künftig zu einer gerechten Verteilung des stetig steigenden Sozialprodukts beitragen werden.

Dr. Heinz Umrath (Amsterdam)

Das gewerkschaftliche Bildungswesen in den Niederlanden

Für die wachsenden Aufgaben des demokratischen Staatsbürgers reicht das oft vor Jahren auf einer allgemeinen Schule bezogene Wissen längst nicht mehr aus. Der Erwachsene muß sich heute damit abfinden, daß es erforderlich ist, neben der Berufsarbeit weiter Kurse und Lehrgänge zu besuchen, wenn er sich über aktuelle Fragen auf dem laufenden halten will. Aus dieser Erkenntnis heraus haben unsere nordwestlichen Nachbarn, die Niederländer, die richtigen Schlüsse gezogen und ein weitverzweigtes System von Erwachsenenbildungsstätten aufgebaut, das besonders seit Kriegsende einen beachtlichen Aufschwung genommen hat. Beim Gang durch größere und kleinere Städte fallen einem Hinweise auf die Abenduniversitäten ins Auge, die aus der Initiative der Gemeinden in Zusammenarbeit mit den

Arbeitnehmerorganisationen entstanden sind. Diese Schulen sind etwa mit unseren Volkshochschulen zu vergleichen; sie unterrichten ohne festen Lehrgang und ohne endgültiges Lehrziel Sprachen, Kunst, Sozialwissenschaften, kaufmännische Fächer usw.

Im Gegensatz zu heute, wo der Jugendliche in den Niederlanden bis zu seinem 16. Lebensjahr der Schulpflicht unterliegt und vorher keine Arbeitsstelle — es sei denn, eine Lehre — annehmen darf, haben viele ältere Arbeiter nur eine sehr notdürftige Schulbildung mitbekommen. Das ist der Grund, weswegen alle Gewerkschaften für ihre Mitglieder Elementarkurse in Niederländisch, Rechnen und Bürgerkunde durchführen, die sich auch regen Zusporns erfreuen.

Beachtung muß in den Niederlanden aber vor allem das ausgedehnte System der Ausbildung gewerkschaftlicher Funktionäre finden, das der ständigen Heran- und Weiterbildung neben- und hauptamtlicher Gewerkschaftsvertreter dient. Kurse in den untersten Einheiten der Fachverbände werden auf höherer Stufe weitergeführt bis hinauf zu der „Zentralen Gewerkschaftsschule“, die von den Vorständen aller niederländischen Gewerkschaften unterhalten wird.

Dazu muß man wissen, daß in den Niederlanden drei Gewerkschaftsrichtungen bestehen. Neben der freien Organisation „Nederlands Verbond van Vakverenigingen“ (NW) gibt es noch eine katholische (KAB) und eine unabhängige christliche Gewerkschaft (CNV). Bis vor kurzem bestand zwischen ihnen, besonders auch im Bildungswesen, eine vertrauensvolle Zusammenarbeit, die sehr positive Ergebnisse aufweisen konnte. Jede Gewerkschaftsgruppe setzt sich, wie bei uns, aus den fachlich gegliederten Gewerkschaften und Industriegewerkschaften zusammen, in denen sich Männer und Frauen, Arbeiter und Angestellte zusammenschließen. Eine besondere Angestelltengewerkschaft gibt es nicht.

Die Gliederung des Bildungswesens ist, wie schon erwähnt, von unten nach oben gestaffelt. Jede einzelne Fachgewerkschaft führt für ihre Mitglieder und Funktionäre Fortbildungskurse durch, die in den Anforderungen, im Stoff und in der Organisation unterschiedlich sind. Ober hundert örtliche Schulen vermitteln den Teilnehmern in Abendkursen Niederländisch, Geschichte, Buchhaltung und kaufmännisches Rechnen, Wirtschaftskunde usw. In fünfwöchigen Kursen (Studienwochen) sprechen sich örtliche nebenamtliche Funktionäre über die Kulturpolitik der Gewerkschaften, Wirtschafts- und politische Probleme, Arbeitsrecht usw. aus und werden in Propaganda und freier Rede geschult. Studienkonferenzen, die von Zeit zu Zeit einberufen werden, geben den Fachvertretern Gelegenheit, über speziell sie interessie-

rende Fragen Meinungen und Erfahrungen auszutauschen: Arbeitsrecht, Kulturpolitik, Sozialpsychologie und Pädagogik. Darüber hinaus wird in jedem Jahr eine Studienwoche für Rechtsberater abgehalten, in denen die aktuellen Fragen dieses Zweiges erörtert werden. Studienwochen der weiblichen Funktionäre über Frauenfragen, periodische Konferenzen verschiedener Fachfunktionäre, wie Schatzmeister, Schriftleiter usw., schließen den Kreis.

Die systematische Vermittlung des Fachwissens eines Gewerkschaftsvertreters geschieht in den Gewerkschaften im Rahmen zweijähriger Kurse. In jedem Jahr finden dabei zwei Studienwochen in einem Heim statt, während in der übrigen Zeit an schriftlichen Kursen teilgenommen wird. Diese Ausbildung gilt als Vorbereitung für die „Zentrale Gewerkschaftsschule“, aber es nehmen auch viele Kollegen teil, die nicht Funktionäre werden wollen und denen es nur auf den Wissenserwerb ankommt.

Die Gewerkschaften treten an die besten Absolventen der zweijährigen Kurse mit dem Vorschlag heran, sich um Teilnahme an der „Zentralen Gewerkschaftsschule“ zu bewerben. Auf diese Weise wird die Schule, die 1949 eingerichtet wurde und von allen drei Gewerkschaften betreut wird, je Jahrgang mit etwa 80 Kollegen aus allen drei Richtungen besetzt. Waren die vorbereitenden Kurse der zweijährigen Schule der allgemeinen gewerkschaftlichen Aufgabe gewidmet (Kulturfragen, Arbeitsrecht, Wirtschafts- und Gewerkschaftsfragen), so findet in der „Zentralen Gewerkschaftsschule“ eine systematische Ausbildung in den einschlägigen Fächern statt. Es wird gelehrt: Sozialökonomie, Buchhaltung, öffentliches und privates Recht, Arbeitsrecht, Geschichte und Niederländisch. Die Kurse werden in der Form abgehalten, daß jedes Jahr mit einem einmonatigen Lehrgang im Studienheim beginnt, der über 9 Monate im Fernunterricht fortgesetzt wird. Zwei Monate sind Ferien. Die Hausaufgaben werden an die Zentrale in Amsterdam eingesandt, wo sie von ausgewählten Lehrkräften, darunter Universitätsprofessoren, geprüft werden. Es versteht sich von selbst, daß mit jedem Jahr einige Teilnehmer ausfallen, da sie kein Interesse mehr haben oder aber sich den Anforderungen nicht gewachsen fühlen. Wer nach dem vierten Jahr die Prüfung besteht, darf das Bewußtsein haben, eine gründliche Ausbildung genossen zu haben. Er erhält ein Zertifikat, das ihm die Fähigkeit zur Ausfüllung einer Funktion erteilt, *nicht* die Funktion selbst. Aus den Reihen der Absolventen der „Zentralen Gewerkschaftsschule“ werden die Nachwuchskräfte für frei werdende Stellen ausgesucht, für die die Übernahme einer Funktion selbstverständlich eine Frage des freien Entschlusses ist.

Gewerkschaftliche Bildungslehrgänge, die eine Unterbrechung der Berufsarbeit für eine kürzere oder längere Zeit notwendig machen, setzen eine entsprechende Übereinkunft zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaft voraus, die in der Regel aber leicht zu treffen ist. Der Lohnausfall wird von der Organisation getragen.

Die Produktivitätsfrage steht, wie in anderen Ländern, auch in den Niederlanden mit im Vordergrund des Interesses der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände. Bei Rationalisierungsaktionen kann man eine gute Zusammenarbeit zwischen beiden Seiten feststellen. Um einen Nachwuchs an geeigneten Fachleuten auf der Arbeitnehmerseite sicherzustellen, hat die Dachorganisation der drei niederländischen Gewerkschaften einjährige Kurse eingerichtet, die Leistungsexperten heranbilden. In einem straff durchgeführten Lehrgang, der an fünf Tagen jeder Woche von morgens 9 bis nachmittags 5 Uhr läuft, wird den Teilnehmern in breiter Auswahl alles Wissenswerte vermittelt. Der Unterricht ist in einen allgemeinen und einen technischen Teil gegliedert. Im ersteren wird die Frage der Gewerkschaften, ihre Geschichte, Sozialwissenschaft und -gesetzgebung, Wettbewerb und Monopole, Lohn und Preis usw. gelehrt. Im technischen Teil bezieht sich der Unterricht auf Arbeitsanalyse, Industrieorganisation, Personalpolitik, Arbeitsvorbereitung, Fragen der Normung usw. Es bedarf keiner näheren Erklärung, warum die Ausbildung solcher Produktivitätsexperten durch die Gewerkschaften — und in ihrem Sinne — einen wesentlichen Faktor in der Vertretung der Arbeiterinteressen darstellt.

Als bemerkenswert kann schließlich auch die Familienpolitik der Gewerkschaften in den Niederlanden angesehen werden. Die wirtschaftlich-politische Situation des Landes bringt es mit sich, daß die Berufstätigkeit der Frau dort bei weitem nicht die Rolle spielt wie etwa bei uns. Die Frau darf arbeiten, aber die Löhne sind so gehalten, daß es ihrer Mitarbeit nicht unbedingt bedarf. Die Gewerkschaftsverbände sind nun bestrebt, Kontakt auch zu den nichtwerktätigen Ehefrauen ihrer Kollegen aufzunehmen, damit — wie man mir sagte — die Frauen auch wissen, wo die Mitgliedsbeiträge ihrer Männer bleiben. Zu diesem Zwecke werden Frauenversammlungen und Veranstaltungen unterhaltender Art arrangiert, an denen die ganze Familie teilnimmt. Auf diese Weise wird die persönliche Verbindung zwischen den Familien und Kollegen gefördert und der Gemeinschaftsbildung der Weg geebnet. Eine unterhaltende und belehrende Zeitschrift, „De Stem van de Arbeid“, wird monatlich den Familien kostenlos ins Haus geschickt.

Wolf Donner