Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes

Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund

Band: 40 (1948)

Heft: 8

Artikel: Holland auf neuen Wegen

Autor: Janssen, G.K.

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-353348

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 15.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Jahren und Lehrlinge bis 18 Jahren und ferner Verbote der körperlichen Züchtigung minderjähriger Lehrlinge durch den Lehrherrn und der Verhängung von Geld- und Disziplinarstrafen u. a. m. Ein im Gesetz verankerter besonderer Gesundheits- und Sittlichkeitsschutz Jugendlicher vervollständigt die Bestimmung des Gesetzes. Der im Gesetz ebenfalls enthaltene Vierwochenurlaub für Jugendliche bis zum 18. Lebensjahr wurde schon im Vorjahr durch ein separates Gesetz festgelegt.

Blieb die Gesetzgebung der österreichischen arbeitenden Jugend die Verwirklichung einiger wesentlicher Forderungen, die an das Gesetz gestellt wurden, auch schuldig (z. B. Einbeziehung der Land- und Forstarbeiterjugend, der jugendlichen Hausgehilfinnen-, gesetzliche Verankerung der Jugendvertrauensmänner), so kann trotzdem das neue Jugendschutzgesetz als modern und sozial fortschrittlich angesprochen werden und wird seinesgleichen nur in wenigen Ländern finden. *Fritz Klenner.*

Holland auf neuen Wegen

Nach dem zweiten Weltkrieg, der auch Holland stark in Mitleidenschaft zog, haben sich in diesem Lande bemerkenswerte soziale und wirtschaftliche Veränderungen vollzogen.

Ebenso wie in andern Ländern fällt die Entstehung der holländischen Gewerkschaftsbewegung mit dem Einzug der modernen Industrie in der Mitte des vorigen Jahrhunderts zusammen. Ausbeutung und Rechtlosigkeit, denen der aufsteigende Kapitalismus die Arbeiter auslieferte, veranlassten diese zum Zusammenschluss in Vereinigungen, die sich anfänglich die Gewährung gegenseitiger Hilfe im Fall von Krankheit, Unfall, Ableben und Arbeitslosigkeit zur Aufgabe machten. Später entwickelten sich hieraus die Gewerkschaftsorganisationen, die die mehr unmittelbaren Interessen ihrer Mitglieder wahrnahmen. Zumeist standen diese unter sozialistischer Leitung. In Holland jedoch, das wegen seines Sektiererertums international bekannt ist, entstanden neben der Gewerkschaftsbewegung unter sozialistischer Leitung auch noch eine römisch-katholische, eine christliche (protestantische) und eine neutrale Gewerkschaftsbewegung, um nur die vier Hauptströmungen zu nennen. Hierdurch wurde der Kampf der holländischen Arbeiterschaft begreiflicherweise äusserst erschwert.

Die Entstehungszeit der Gewerkschaftsbewegung war durch einen erbitterten Klassenkampf gekennzeichnet. In jenen Tagen ging es vor allem um die Anerkennung der Gewerkschaften. Es kam zu grossen Streiks, zahlreichen schweren Niederlagen, bei denen

die Arbeiter grosse Opfer bringen mussten. Im ersten Jahrzehnt dieses Jahrhunderts fand der Kampf der Gewerkschaften um ihre Anerkennung seine Krönung durch den Abschluss von Kollektivverträgen. Nachdem dieses Stadium erreicht war, wurde die Grundlage für eine neue Entwicklung der sozialen Verhältnisse gelegt, welche indessen erst nach dem zweiten Weltkrieg ihre Früchte zeitigen sollte.

In der Zeit zwischen den beiden Kriegen war das Bestreben der Gewerkschaften vor allem darauf gerichtet, Einfluss auf die Verwaltung und Durchführung der Sozialversicherung zu erringen. Soweit diese in die Zuständigkeit der Betriebe fällt, geschieht dies unter Leitung, Aufsicht und Verantwortlichkeit der Arbeiter, deren Vertreter in den Ausführungsorganen Sitz und Stimme haben. Soweit die Ausführung der sozialen Versicherung und Gesetzgebung durch die Behörden geschieht, sind Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Organisationen in den entsprechenden Kommissionen vertreten. Das Mitspracherecht der Arbeiter auf sozialem Gebiet kam in der Zeit zwischen den beiden Weltkriegen zustande. Hierdurch haben sich die Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geändert. Anfänglich stand man sich verbittert gegenüber, aber allmählich eroberte sich die Gewerkschaftsbewegung die Gleichberechtigung, zuerst auf dem Gebiete der Lohn- und Arbeitsbedingungen und darnach auf dem Gebiete der sozialen Gesetzgebung und der sozialen Versicherung. Diese fallweise Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Organisationen führte dazu, dass man die gegenseitigen Auffassungen besser kennen lernte.

Im Jahre 1928 kam auf Ersuchen einer der Arbeitgeberzentralen eine noch unbestimmte Abmachung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Organisationen zustande, die den Gedankenaustausch über zahlreiche soziale Angelegenheiten bezweckte, jedoch die direkten Lohn- und Arbeitsbedingungen nicht berührte. Die Umstände waren noch nicht so weit entwickelt, um auch die Behandlung wirtschaftlicher Fragen zu gestatten. Der Ausbruch der grossen Krise in den dreissiger Jahren liess dieses Abkommen wieder einschlafen. Indessen zog der wirtschaftliche Niedergang derart grosse Kreise, dass die Frage der Lohn- und Arbeitsbedingungen nicht mehr ausgeschaltet bleiben konnte, und als im Jahre 1937 die Krise zum Abklingen kam, fand eine neue Fühlungnahme statt, die beim Ausbruch des Krieges im Jahre 1939 konkretere Formen annahm. Wie sich die weitere Entwicklung gestaltet hätte, wenn der Krieg nicht ausgebrochen wäre, kann niemand sagen. Fest steht indessen, dass damals die psychologischen Voraussetzungen geschaffen wurden, um nach dem Waffenstillstand die Fühlungnahme, die vordem lediglich fallweise bestand, zu einem geregelten System zu entwickeln.

Nachdem feststand, dass Holland wirtschaftlich ausgeplündert und sozial entrechtet aus dem zweiten Weltkriege hervorgehen werde, gaben sich sowohl die Arbeitgeber- als auch die Arbeitnehmer-Organisationen, die in einem illegalen Kontakt standen, darüber Rechenschaft, dass dem holländischen Volk mit einem raschen ökonomischen Wiederaufbau, bei dem es vor allem darauf ankam, die Arbeitsruhe in den Betrieben zu sichern und die Gefahr einer drohenden Inflation zu bannen, am besten gedient sei. In diesem Geiste fanden noch während der deutschen Besetzung Unterredungen statt, woraus sich die « Stichting van de Arbeid » (Institut für Arbeit) entwickelte.

Bereits einleitend wurde darauf hingewiesen, dass die holländische Gewerkschaftsbewegung nach Konfessionen aufgesplittert ist. Neben dem sozialistischen Gewerkschaftsbund (NVV), der mit dem früheren neutralen Gewerkschaftsbund fusioniert ist, besteht in unserem Lande gegenwärtig eine römisch-katholische, eine protestantisch-christliche und eine kommunistische Gewerkschaftsbewegung. Die letztere sei hier nur der Vollständigkeit halber erwähnt, da sie bei den neuen Formen der Verhandlungen, die sich nach dem letzten Kriege herausgebildet haben, keine Rolle spielt. Ob sie zugelassen würde, falls sie den Wunsch dazu zu erkennen gäbe, ist zu bezweifeln. Seitens des NVV wurde während der deutschen Besetzung darnach getrachtet, die konfessionelle Gewerkschaftsbewegung mit dem Gewerkschaftsbund zu einer Einheitsorganisation zu verschmelzen, was indessen von den drei Strömungen abgelehnt wurde. Gleichwohl besteht zwischen diesen Organisationen heute eine enge Zusammenarbeit im « Rat der Gewerkschaftszentralen ». Die Berufsverbände jeder einzelnen Gewerkschaftszentrale sind zu Berufsunionen vereinigt, während die örtlichen Sektionen Platzunionen bilden. Die örtlichen Zentralen der drei Richtungen arbeiten ebenfalls zusammen. Die gleiche Aufsplitterung besteht übrigens auch bei den Arbeitgeber-Organisationen, die ebenfalls nach Konfessionen geschieden sind. Das gilt nicht allein von der Arbeitgeber-Organisation in der Industrie, im Grosshandel, im Bank- und Versicherungswesen sowie des Verkehrs, sondern diese Aufspaltung besteht auch im Kleinhandel und im Gewerbe. Desgleichen sind die Bauernorganisationen nach Konfessionen geschieden. Zusammen mit den Landarbeiter-Gewerkschaften bilden sie die « Stichting van de Landbow » (Institut für den Landbau), das aus einer sozialen und einer wirtschaftlichen Abteilung besteht. Im sozialen Sektor haben die Landarbeiter-Organisationen volles Mitspracherecht.

Die Arbeitgeber-Organisationen der Grossindustrie und des Grosshandels bilden zusammen mit denjenigen des Kleinhandels und des Gewerbes und mit der sozialen Sektion der « Stichting van

de Landbow » einen « Verwaltungsrat für Arbeitsangelegenheiten ». Die « Stichting van de Arbeid » besteht aus dem « Rat der Gewerkschaftszentralen » und dem « Verwaltungsrat für Arbeitsangelegenheiten ».

Die « Stichting van de Arbeid » hat einen rein privaten Charakter. Während der Besprechungen zur Zeit der deutschen Besetzung war anfänglich eine durch Gesetz geregelte Form der Zusammenarbeit ins Auge gefasst worden, doch wurde dieser Gedanke aus der Erwägung heraus fallen gelassen, dass die Freiwilligkeit ohne die Mitwirkung der Behörden vorzuziehen sei. Noch während des Krieges wurden die Gründungsakte und die Statuten vorbereitet. Es wurden alle Massnahmen getroffen, damit das Institut sofort nach der Befreiung des Landes, die am 5. Mai 1945 erfolgte, mit einem Aufruf, der ein Sofortprogramm enthielt, an die Oeffentlichkeit treten konnte.

Das Ziel der Einrichtung, die als permanentes Institut gedacht ist, in dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam über die Lösung sozialer Probleme beraten, wird in den Gründungsakten wie folgt umschrieben:

Das Institut hat zum Ziele, auf dem Gebiet der Arbeit

a) solange der Zustand im Betriebsleben nicht stabilisiert ist, die Ordnung aufrechtzuerhalten und, wenn nötig, wiederherzustellen sowie die Wiederherstellung normaler Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu fördern;

b) hernach sofort durch organisatorisches Zusammenwirken von Arbeitgebern und Arbeitnehmern dauernde gute soziale Verhältnisse im holländischen Betriebsleben zu schaffen.

Ueber die Art und Weise, wie das Institut sein Ziel zu erreichen gedenkt, äussern sich die Statuten wie folgt:

Das Institut soll sein Ziel u. a. verwirklichen:

a) durch die Förderung von Massnahmen, die das gesellschaftliche und kulturelle Niveau der holländischen Arbeiter heben;

b) durch Förderung einer dauernden Fühlungsnahme zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern und ihren Organisationen im Interesse des Arbeitsfriedens;

c) durch die Erteilung von Gutachten und Ratschlägen an Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie an Behörden;

d) durch Förderung des Zustandekommens von Regelungen, die für das gesamte Betriebsleben oder für bestimmte Betriebszweige von Belang sind;

e) durch Verbindlicherklärung der vorgenannten und andern Regelungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die organisatorisch dem Institut angeschlossen sind.

Die Verwaltung des Instituts besteht zur Zeit aus elf Personen. Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Vertreter besitzen die gleiche Zahl

von Stimmen. Die Vorsitzenden der grössten Zentralorganisation der Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Verbände wechseln turnusweise im Vorsitz des Instituts ab. Der NVV stellt einen der Vorsitzenden.

Will man die Arbeit des Instituts beurteilen, so muss man die Resultate der sozialen Politik Hollands, auf deren Gestaltung das Institut entscheidend einwirkte, auf dem Hintergrund der chaotischen Zustände betrachten, in denen sich das Land nach seiner Befreiung befand. Ein ausgehungertes Volk, die Produktionsmittel zerstört, weggeführt oder veraltet, das Transportsystem aufgerissen, die Vorräte ausgeraubt, ein Warenmangel wie noch nie und gleichzeitig eine fünfmal höhere Geldzirkulation als vor dem Kriege: dies war die Lage Hollands am Tage seiner Befreiung. Am gleichen Tag trat die « Stichting van de Arbeid » mit einer Proklamation vor das Volk, in der es u. a. hiess:

Während der Besetzungsjahre fanden zwischen den Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerzentralen, die zwar formell aufgehoben waren, aber insgeheim ihre Arbeit fortsetzten, ständig regelmässige Besprechungen statt. Hierbei wurde vollständige Uebereinstimmung über eine gemeinsame Organisation der Arbeit erreicht. Vorgesehen ist ein gemeinsames Vorgehen auf sozialem Gebiet sowohl berufsweise als örtlich wie auch zentral. Das Institut stellt sich ferner den Behörden zur Erfüllung von Aufgaben im allgemeinen Interesse zur Verfügung.

Ausserdem fand in einem fortgeschrittenen Stadium eine eingehende Aussprache über die Behandlung wirtschaftlicher Probleme unter der verantwortlichen Teilnahme der Organisationen der Arbeitnehmer statt.

Nachdem das Mitspracherecht der Arbeiter in der Betriebsverwaltung nicht verlangt wurde, war man einmütig der Meinung, dass es wünschenswert sei, den Gewerkschaften im höchsten ökonomischen Kollegium, das der Regierung zur Seite stehen soll, eine umfangreiche Vertretung zu gewähren. Desgleichen wurde als notwendig anerkannt, dass auf diesem Gebiet auch eine Anzahl unterer Organe öffentlichen Rechtes ins Leben gerufen werden müssen. Es wurde beschlossen, die nähere Ausführung ebenso wie die Frage, wie die weitere Zusammenarbeit auf ökonomischem Gebiet gefördert werden kann, unverweilt durch die Behörden, die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer zu studieren.

Ferner enthielt die Proklamation ein *Sofortprogramm* mit folgenden Punkten:

1. Seitens der Regierung sind im Zusammenwirken mit den Wirtschaftsorganisationen Sofortmassnahmen dahingehend zu treffen, dass

   a) die Arbeiter, die zum Verlassen des Landes gezwungen wurden,

   b) die Kriegsgefangenen,

   c) die vom Feinde als Geiseln Internierten oder aus andern Gründen von der Besetzungsmacht ihrer Freiheit beraubter Personen,

   d) die Unterirdischen

   in ihrer alten Tätigkeit wieder eingestellt werden. Sollte dies aus besondern Gründen nicht sofort möglich sein, so gelangen diese in den Genuss einer Wartegeldregelung, die sofort seitens der Behörden zu schaffen ist. Gleich-

zeitig wird für diejenigen, die vor jener Zeit arbeitslos waren, eine finanzielle Regelung getroffen.

2. Sofortige Rehabilitierung aller Personen, die während der Besetzung durch politischen Terror oder weil sie sich weigerten, verräterische Handlungen zu begehen, entlassen oder gezwungen wurden, den Dienst aufzugeben, bzw. degradiert wurden, und deren Wiederherstellung in die alten Funktionen unter Wahrung der erworbenen Rechte, sowohl im öffentlichen als im privaten Dienst.
3. Aufrechterhaltung des Entlassungsverbotes, es sei denn mit Zustimmung der Behörden nach Fühlungnahme mit den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen.
4. Wiedereinführung der normalen Arbeits- und Ruhezeiten.
5. Kräftige Förderung von Arbeitsgelegenheiten durch Massnahmen für den sofortigen Wiederaufbau der verwüsteten Gebiete, Ausführung von öffentlichen und kulturtechnischen Werken, Bau von guten und geräumigen Arbeiter- und Mittelstandswohnungen sowie von andern Zweckbauten.
6. Erhöhung der Rationen der wichtigsten Nahrungs- und Bekleidungsmittel. Kräftige Bekämpfung des Schwarzhandels.
7. Preisfestsetzung durch die Behörden. Lohnregelung unter öffentlicher Aufsicht. Nachprüfung der Löhne und Preise zwecks Verbesserung des Lebensstandards. Aufrechterhaltung der Schutzmassnahmen zum Wohle der Mieter.
8. Sofortige Verbesserung der Altersunterstützung.
9. Kräftige Förderung der Volksgesundheit, insbesondere durch Bekämpfung der Tuberkulose.
10. Finanzielle Vorkehrungen für die Kriegsinvaliden, worunter auch diejenigen Holländer zu fallen haben, die das Opfer von Bombardierungen sowohl in Holland als im Ausland geworden sind.

Das Institut hat sich auf diese Weise mit einem Schlag eine Position im sozialen Leben Hollands erobert. Die auf der Grundlage der Freiwilligkeit zustande gekommene Zusammenarbeit hat derart Boden gewonnen, dass die Regierung am 5. Juli 1945 das Institut als offizielle Beratungsinstanz anerkannte.

Im Gegensatz zur Zusammenarbeit, wie diese vor 1940 bestand, werden jetzt die Lohn- und Arbeitsbedingungen regelmässig besprochen. In Holland bedürfen alle Kollektivverträge der Genehmigung durch ein von den Behörden geschaffenes Kollegium. Die Behörden wollen auf diese Weise die verschiedenen Lohnregelungen aufeinander abstimmen und das Lohnniveau beeinflussen. Das genannte Kollegium muss jedoch, bevor es einen Beschluss fasst, das Gutachten des Instituts einholen. Das Institut erhält auf diese Weise Gelegenheit, seine Auffassungen über die Entwicklung des Lohnniveaus geltend zu machen.

Ziemlich alle Probleme, die das moderne soziale Leben berühren, gelangen vor den Vorstand des Instituts, der allwöchentlich zusammentritt, sei es, weil die Regierung ihn um ein Gutachten

ersucht oder weil die dem Institut angeschlossenen Zentralen derartige Probleme zur Behandlung vorlegen. Ausserdem gibt es noch andere Körperschaften, die bei dem Institut Gutachten einholen.

Häufig wirkt das Institut auch als Vermittler, wenn zwischen den angeschlossenen Organisationen Reibungen entstehen. Gelingt dem Institut keine Lösung, so bewirkt es doch, dass die Parteien aufs neue miteinander in Verbindung treten. Um den Rat des Institutes mit den notwendigen Informationen zu versehen, wurden mehrere Kommissionen geschaffen, die über den betreffenden Gegenstand Gutachten abgeben, an Hand deren der Vorstand des Instituts dann seine Stellungnahme bestimmt.

Die Vorstandsmitglieder des Instituts erfüllen ihre Funktion als Vertreter ihrer Zentrale. Bevor sie sich in wichtigen Angelegenheiten binden, bringen sie die betreffenden Fragen im eigenen Kreise zur Sprache. Ausserdem gehört das Institut einer Anzahl von Regierungskommissionen an.

Die Tätigkeit des Instituts für Arbeit und damit die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Organisationen beschränkt sich auf das soziale Gebiet. Wenn auch nicht mehr so abweisend wie vor 1940, stehen die holländischen Arbeitgeber doch noch allgemein auf dem Standpunkt, dass den Gewerkschaften auf wirtschaftlichem Gebiet kein Mitspracherecht zustehe.

Demnächst wird ein Gesetzesentwurf über die Regelung der öffentlich-rechtlichen Betriebsorganisation zur Vorlage gelangen. Bei dessen Vorbereitungen hat der Holländische Gewerkschaftsbund für die Gewerkschaften das wirtschaftliche Mitspracherecht verlangt. Es ist nicht bekannt, wie weit dieser Forderung Rechnung getragen werden wird. Der Holländische Gewerkschaftsbund betrachtet es als seine Aufgabe, den holländischen Arbeitern, die das Mitspracherecht auf politischem und sozialem Gebiet bereits besitzen, auch die wirtschaftliche Demokratie zu erringen. In 50 Jahren gewerkschaftlichen Kampfes ist der holländische Arbeiter zu einem geachteten, mit sozialen Rechten und Pflichten ausgestatteten Staatsbürger geworden, der mit Hilfe des allgemeinen Wahlrechtes seinen Einfluss auf die Verwaltung des Landes ausüben kann. Nun muss auch der letzte Schritt getan werden.

Die organisierte Arbeiterschaft ist sich dessen bewusst, dass in dieser schwierigen Nachkriegszeit die Hebung der Produktion der einzige Weg ist, welcher zur Wiederherstellung und weiteren Erhöhung des früheren Lebensstandards führen kann. Sie weiss ebenfalls, dass jedes Experiment, das den Arbeitsprozess stört, die Wiederaufbauperiode verlängert. Die organisierten Arbeiter Hollands haben das Gleitlohnsystem anerkannt, weil sie wissen, dass eine mögliche Inflation die allgemeine Armut der Nachkriegszeit nur vergrössert und ihnen in keinem Falle einen Vorteil bringen wird. Aus all diesen Gründen nimmt die Gewerkschaftsbewegung

im Institut für Arbeit teil an der Zusammenarbeit mit den Arbeitgeber-Organisationen. Auf neuen Wegen schreiten wir vorwärts, unter eigener Fahne und unter Wahrung unserer eigenen Auffassungen.

Wie stehen die Arbeiter zu dieser Zusammenarbeit? Ehrlicherweise muss gesagt werden, dass sie — jedenfalls am Beginn — alles andere als begeistert waren. Vor dem Kriege waren die Erfolge zumeist das Ergebnis von harten Kämpfen. Das bedeutete, dass jede Verbesserung als ein Stück eigener Errungenschaft empfunden wurde. Noch im Jahre 1929 führten die Metallarbeiter einen grossen Streik um drei Tage Ferien durch. Jetzt haben wohl alle holländischen Arbeiter sechs Tage Ferien, wozu noch sechs verstreute Tage kommen mit einem Ferienzuschlag von einem Wochenlohn. Dies wurde dank dem Institut für Arbeit erreicht. Gab im Jahre 1929 die Erringung von drei Tagen Ferien Veranlassung zu grossen Siegeskundgebungen, so wurde jetzt die Erringung doppelt so langer Ferien als etwas Selbstverständliches betrachtet. Bei den Arbeitern rief dieser Erfolg bei weitem nicht die Begeisterung hervor, wie dies nach einer langen Streikbewegung der Fall gewesen wäre. Indessen ist unter den Arbeitern aller Schattierungen gegenwärtig ein gewisser Gesinnungswandel wahrzunehmen, woran die günstige Entwicklung der Lohn- und Preispolitik im Vergleich zu andern Ländern, welche die Entwertung des Geldes gespürt haben, sicher nicht unbeteiligt ist. Das bedeutet jedoch keineswegs, dass in dieser Hinsicht bereits alle Schwierigkeiten überwunden sind. Mit solchen ist vielmehr nach wie vor zu rechnen.

Es war hier nicht beabsichtigt, auf die Gestaltung der Sozialpolitik unter dem Einfluss des Instituts für Arbeit näher einzugehen. Hier kam es nur darauf an, darauf hinzuweisen, dass Holland hinsichtlich der Beziehungen zwischen den Arbeitgebern und Arbeitnehmern neue Wege eingeschlagen hat, die dem Lande hoffentlich in Zukunft eine harmonische Entwicklung sichern werden.

G. K. Janssen, Amsterdam.