

Zeitschrift: Gewerkschaftliche Rundschau : Vierteljahresschrift des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes
Herausgeber: Schweizerischer Gewerkschaftsbund
Band: 70 (1978)
Heft: 10

Artikel: Beschäftigungsverträge in Holland
Autor: Arninkhof, Gerard
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-354916>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. 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. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

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. [Voir Informations légales.](#)

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. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 02.04.2025

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

Beschäftigungsverträge in Holland¹

Gerard Arninkhof

Die diesjährige Verhandlungsrunde in den Niederlanden ist mehr oder weniger beendet. Die holländischen Gewerkschaften haben Grund, mit dem Ergebnis zufrieden zu sein. Fast alle Kollektivverträge enthalten Klauseln über die Beschäftigung. Der Abschluss solcher Abkommen über die Beschäftigung (APOs für die Holländer) ist eines der Hauptziele des Gewerkschaftsbundes FNV. Er hat 1978 zum «APO-Jahr» erklärt. Zum erstenmal haben alle FNV-Mitgliedsbünde eine solche koordinierte Kampagne unternommen. Vor kurzem ist es den Metallarbeitern gelungen, nach vier Monaten erbitterten Widerstandes der Arbeitgeber eine Beschäftigungsklausel durchzudrücken.

Nicht alle in diesem Jahr abgeschlossenen Abkommen sind offiziell APOs genannt worden, aber der FNV ist davon überzeugt, dass das Prinzip jetzt wohl etabliert ist, und dass noch nicht erfüllte Forderungen der Gewerkschaften in den kommenden Jahren realisiert werden können.

Im Lauf der Zeit ist dem FNV immer klarer geworden, dass die Aushandlung von Lohn und Arbeitsbedingungen nur ein Aspekt der Kollektivverhandlungen ist. *Beschäftigung ist mindestens ebenso wichtig* – die Arbeitnehmer sollen sicher sein, dass ihnen Arbeitsplätze zur Verfügung stehen. Ohne diesen Aspekt sind Kollektivverhandlungen unvollständig. Abkommen über Arbeitszeit, Löhne und Ferien bedeuten nicht viel, wenn die Beschäftigungslage sich radikal verändern kann, ohne dass die Gewerkschaften darauf Einfluss nehmen können. Und gerade das ist in den Industrieländern die Norm geworden. Darum wollen die FNV-Gewerkschaften durch die APOs die Beschäftigungslage für die Zukunft planen.

Mit Hilfe dieser Abkommen wollen die Gewerkschaften ihr *Ziel der Vollbeschäftigung* erreichen, aber auch das *Ziel einer sinnvollen Beschäftigung*. Nicht nur die Anzahl, sondern die Qualität der Arbeitsplätze ist für uns von Bedeutung. Der Produktionsprozess muss den Menschen angepasst werden. Die Verschwendung menschlichen Talents dadurch, dass Unzählige durch Arbeitslosigkeit vom Produktionsprozess ausgeschlossen sind, muss ein Ende nehmen. Jeder muss die Möglichkeit haben, seinen vollen Beitrag zur Gesellschaft zu leisten. Auch das ist ein bedeutender Beitrag zur Existenzsicherheit.

Um ein Beschäftigungsabkommen zu erreichen, müssen zwei Situationen miteinander verglichen werden – die *gegenwärtige* Beschäftigungslage in einem Betrieb oder einer Industrie und die *mögliche*

¹ Dieser Beitrag ist der «Freien Gewerkschaftswelt» entnommen, der Monatsschrift des IBFG, Heft Juli/August 1978.

Entwicklung während der nächsten drei bis fünf Jahre. Der Unterschied zwischen den beiden bestimmt die Massnahmen, die in einem solchen Abkommen festgelegt werden sollen.

Für die Zukunft kann man entweder ein Absteigen, ein Gleichbleiben oder ein Absinken der Beschäftigung erwarten. Unter den APOs sollten Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf Grund dieser Erwartungen gemeinsam einen Entwicklungsplan für die Beschäftigung erarbeiten, der sich sowohl mit der Anzahl wie mit der Qualität der Arbeitsplätze befasst. Die Abkommen sollten in drei Abschnitte gegliedert sein :

- Information,
- Massnahmen,
- Verfassungsregelung.

Die Arbeitgeber müssen die Gewerkschaften über alle Entwicklungen informieren, die die Beschäftigungslage beeinflussen könnten. Manche dieser Entwicklungen liegen ausserhalb der Kontrolle der einzelnen Unternehmen – zum Beispiel Gesetzesänderungen oder neue Verbrauchergewohnheiten (die man durch Marktforschung antizipieren kann). Andere Entwicklungen gehen klar auf Unternehmerentscheidungen zurück, zum Beispiel neue Investitionen oder Umorganisation des Betriebes.

Die Lage des Industrie- oder Wirtschaftszweiges muss auch berücksichtigt werden. Ist er gesund, oder kränkelt er und bedarf der Pflege?

Die *Information durch den Arbeitgeber* sollte sich darauf konzentrieren, wie eine Beschäftigungspolitik realisiert werden kann. Darüber hinaus sind «kleinere» Massnahmen am Arbeitsplatz direkt und im jeweiligen sektoralen oder lokalen Arbeitsmarkt wünschenswert.

Für die Beschäftigungspolitik sollten mit den Arbeitgebern klare und unzweideutige Abkommen über folgende *Problemkreise* – um nur einige zu nennen – getroffen werden:

- Die Besetzung von freigewordenen Stellen.
- Besondere Berücksichtigung auf dem Arbeitsmarkt «benachteiligter» Gruppen, wie ältere Arbeitnehmer, Behinderte oder Frauen. Für Behinderte sollte es eine Quote geben.
- Die Zahl der Lehrlingsstellen sollte vertraglich festgelegt werden.
- Firmen sollten sich verpflichten, der amtlichen Arbeitsvermittlung alle freigewordenen Stellen zu melden, sowie ihre Besetzung.
- Ein Verbot, zeitweilige Arbeitskräfte durch private Vermittlung anzuheuern, es sei denn, der Betriebsrat stimme zu.

Auch auf dem Arbeitsmarkt im allgemeinen gibt es Möglichkeiten für Verbesserungen, die von beiden Seiten gemeinsam auf der Grundlage eines APO erreicht werden können. So können zum Bei-

spiel für einen bestimmten Industriezweig Massnahmen für Umschulung, Weiterbildungskurse und Wiederholungskurse getroffen werden. Auf diese Art und Weise könnten wir das Verhältnis zwischen Arbeitsangebot und Nachfrage verbessern.

Die *Verfahrensregelungen*, die in solchen Abkommen festgelegt werden sollen, betreffen zum Beispiel die Art und Weise, in der die Gewerkschaften informiert werden sollen, sowie die ihnen offenstehenden Möglichkeiten, sich zu den vorgeschlagenen Schritten zu äussern und Verbesserungen und Alternativen vorzuschlagen.

Natürlich sollten die APOs von Zeit zu Zeit den Gegebenheiten angepasst werden. Zu diesem Zweck *sollten Unternehmensleitung und Gewerkschaften regelmässig zusammenkommen*. Mindestens zweimal im Jahr sollten Gespräche unter anderem darüber stattfinden, ob die Entwicklung der Abkommen entsprechend verlief und ob die Aussichten für den Betrieb sich verändert haben. Darüber hinaus sollten Massnahmen erörtert werden, um unerwünschte Entwicklungen abzuwehren.

Der *Betriebsrat* ist eine der wichtigsten Einrichtungen, die über die Einhaltung eines solchen Abkommens zu wachen haben. Als Vertretung der Belegschaft muss er Alarm schlagen, wenn das Abkommen verletzt oder die vorgeschlagenen Massnahmen nicht das angestrebte Ergebnis haben. Er kann sowohl Unternehmensleitung wie die Gewerkschaften unterrichten, wenn irgendetwas schiefgeht.

Die meisten der für die Abkommen vorgeschlagenen Massnahmen werden Geld kosten. Deshalb muss die *Finanzierung* festgelegt werden. Prinzipiell sollte die *Firma* zahlen, aber auch die *öffentliche Hand* könnte beitragen. Schon jetzt bezahlt der Staat gewisse Massnahmen, wie zum Beispiel einen Teil des Lohnes für neubeschäftigte junge Arbeitnehmer. Darüber hinaus könnte die öffentliche Hand unter besonderen Umständen Unterstützung gewähren und auch die Ausführung der APO-Abkommen mitfinanzieren, da ja der Staat die allgemeine Verpflichtung hat, für die Beschaffung von Arbeitsplätzen zu sorgen.

Zu guter Letzt ist auch nicht ausgeschlossen, dass die *Arbeitnehmer* einen Beitrag leisten – zum Beispiel für den Übergang von Vier- zu Fünf-Schicht-Arbeit. Ein Teil der Kosten könnte im Kollektivabkommen abgedeckt werden.

Eine andere Möglichkeit wäre, dass die Arbeitnehmer sich bereit erklären, eine Kürzung der Zuschläge für unangenehme Arbeiten hinzunehmen, wenn die Arbeitsbedingungen im Betrieb verbessert werden. Oder sie könnten einen Beitrag zu Erhaltung von Arbeitsplätzen in ihrem Betrieb leisten.

Wie man sieht, gibt es eine Reihe von möglichen Antworten auf die Frage: «Wer zahlt?» Alles hängt von den Umständen ab. Aber in allererster Linie müssen die Arbeiter selbst ihre Meinung sagen.