

**Zeitschrift:** Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse  
**Herausgeber:** Union syndicale suisse  
**Band:** 40 (1948)  
**Heft:** 12

**Artikel:** Les Pays-Bas se sont engagés dans de nouvelles voies  
**Autor:** Janssen, G.-K.  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-384575>

#### **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:** 18.01.2026

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

# Les Pays-Bas se sont engagés dans de nouvelles voies

Par G.-K. Janssen, Amsterdam

Après la seconde guerre mondiale, qui a fortement éprouvé la Hollande également, de remarquables changements d'ordre social et économique se sont opérés dans ce pays.

De même que dans d'autres pays, l'origine du mouvement syndical hollandais remonte à l'époque de la révolution industrielle, vers le milieu du siècle dernier. Livrés à l'exploitation et à l'arbitraire par le capitalisme naissant, les travailleurs formèrent des sociétés de secours mutuels en cas de maladie, d'accident, de décès et de chômage. Ces sociétés se transformèrent par la suite en syndicats qui s'occupèrent alors des intérêts immédiats de leurs membres. La plupart du temps, ces syndicats avaient une direction socialiste. Toutefois, aux Pays-Bas, qui sont connus dans le monde entier pour leur sectarisme, on vit apparaître, outre les syndicats à direction socialiste, des organisations ouvrières catholiques, chrétiennes (protestantes) et neutres, pour ne mentionner que les quatre principales tendances. Inutile de dire que cette dispersion compliqua beaucoup la lutte de la classe ouvrière hollandaise.

La création du mouvement syndical fut marquée par une âpre lutte de classes. A cette époque, il s'agissait avant tout de faire reconnaître les syndicats. On assista alors à de grandes grèves, ainsi qu'à de graves défaites, qui imposèrent de lourds sacrifices aux travailleurs. Pendant les dix premières années de ce siècle, la lutte entreprise par les syndicats pour se faire reconnaître aboutit à la conclusion de contrats collectifs. Ce résultat une fois obtenu, on jeta les bases d'un nouveau développement des conditions sociales, lequel ne devait cependant porter ses fruits qu'après la seconde guerre mondiale.

Entre les deux guerres, les syndicats s'efforcèrent avant tout d'influencer la gestion et l'application des assurances sociales. Lorsque ces assurances relèvent de la compétence des entreprises, la chose se fait sous la direction, la surveillance et la responsabilité du personnel, dont les représentants siègent, avec droit de vote, dans les organes d'exécution. Quand les autorités sont chargées de les appliquer et de légiférer en la matière, les organisations d'employeurs et de salariés sont représentées dans les commissions ad hoc. C'est entre les deux guerres mondiales qu'on conféra aux travailleurs un droit de regard dans le domaine social. Depuis lors, les relations entre employeurs et salariés ont beaucoup changé. Au début, une profonde méfiance régnait; peu à peu, toutefois, le mouvement syndical réussit à obtenir l'égalité des droits, d'abord dans le domaine des salaires et des conditions de travail, puis dans

celui de la législation sociale et des assurances sociales. Grâce à cette collaboration occasionnelle entre organisations patronales et syndicats, on apprit à se mieux connaître.

L'année 1928 fut marquée par la conclusion, à la demande des associations patronales, d'un accord non précisé entre organisations d'employeurs et syndicats, accord qui visait à un échange d'idées sur de nombreuses questions sociales, mais n'abordait pas directement le problème des salaires et des conditions de travail. Les choses n'étaient pas suffisamment avancées pour permettre également l'examen de questions économiques. L'apparition de la grande crise des années trente eut pour conséquence de mettre cet accord en veilleuse. Cependant, le marasme économique s'étendit à de si vastes milieux que le problème des salaires et des conditions de travail ne put plus être négligé. C'est pourquoi les deux parties décidèrent en 1937, la crise s'atténuant, de reprendre contact, ce qui donna des résultats concrets lors de la déclaration de guerre, en 1939. Personne ne peut dire comment les choses auraient évolué si la guerre n'avait pas éclaté. Il est certain, toutefois, que cet événement créa les conditions psychologiques nécessaires à l'établissement, après l'armistice, de relations suivies et non plus occasionnelles, comme c'était le cas auparavant.

Une fois admis que les Pays-Bas sortiraient terriblement appauvris de la seconde guerre mondiale, les organisations patronales et les syndicats, qui restaient en contact dans la clandestinité, se rendirent compte que si l'on voulait arriver à un rapide redressement économique le meilleur service à rendre au peuple hollandais était d'assurer la paix du travail dans les entreprises et de conjurer le danger d'inflation. C'est dans cet esprit qu'eurent lieu, encore sous l'occupation allemande, des pourparlers qui aboutirent à la création de la « Stichting van de Arbeid » (Fondation du travail).

Nous avons déjà relevé, au début de cet article, que le mouvement syndical hollandais souffrait d'une forte dispersion. Outre l'Union syndicale socialiste (N. V. V.), qui a fusionné avec l'ancienne Centrale syndicale neutre, il existe actuellement trois mouvements syndicaux: catholique, protestant et communiste. Nous ne mentionnons ce dernier que pour mémoire, car il ne joue aucun rôle dans les négociations, d'un genre tout nouveau, qui ont été engagées après la cessation des hostilités en Europe. On peut douter qu'il serait admis à y participer, à supposer qu'il en manifestât le désir. Pendant l'occupation allemande, la N. V. V. chercha de réunir en une seule organisation l'Union syndicale et les trois mouvements dissidents; mais ceux-ci s'y refusèrent. Malgré cela, il existe aujourd'hui, entre ces organisations, une étroite collaboration au sein du « Conseil des centrales syndicales ». Les fédérations professionnelles de chaque centrale syndicale forment des

unions professionnelles, cependant que les sections locales sont réunies en cartels. De leur côté, les centrales locales des trois tendances travaillent en commun. La même dispersion existe d'ailleurs pour ce qui a trait aux organisations patronales, qui ont également un caractère confessionnel. Cela ne vaut pas seulement pour les employeurs de l'industrie, du commerce de gros, de la banque, des assurances et de la branche des transports, mais aussi pour le commerce de détail et l'artisanat. Les organisations agricoles ont également un caractère confessionnel. Avec les syndicats d'ouvriers agricoles, elles forment la « Stichting van de Landbow » (Foundation de l'agriculture), qui comprend un département social et un département économique. Dans le domaine social, les organisations d'ouvriers agricoles sont traitées sur un pied d'égalité.

Les organisations ouvrières de la grande industrie et du commerce de gros forment avec celles du commerce de détail et de l'artisanat, ainsi qu'avec le département social de la « Stichting van de Landbow », un « Conseil supérieur du travail ». Quant à la « Stichting van de Arbeid », elle se compose du « Conseil des centrales syndicales » et du « Conseil supérieur du travail ».

La « Stichting van de Arbeid » a un caractère strictement privé. Au cours des négociations qui eurent lieu pendant l'occupation allemande, on avait d'abord envisagé de régler légalement la forme de la collaboration; mais on y renonça, estimant qu'une coopération librement consentie, sans la participation des autorités, était préférable. Pendant la guerre encore, les actes de fondation et les statuts furent préparés. Toutes les mesures furent prises pour que la fondation puisse adresser à l'opinion publique, dès la libération du pays, qui eut lieu le 5 mai 1945, un appel contenant un programme immédiat.

Le but de la fondation, qui a un caractère permanent, est de permettre aux employeurs et aux salariés de rechercher en commun la solution de problèmes sociaux. Dans les actes de fondation, ce but est défini comme il suit:

La fondation a pour but, dans le domaine du travail,

- a) de maintenir l'ordre et, si besoin est, de le rétablir, tant que la situation ne sera pas stabilisée dans les entreprises, ainsi que de travailler au rétablissement de rapports normaux entre employeurs et salariés;
- b) de créer ensuite, grâce à une coopération organique entre employeurs et salariés, de bonnes conditions sociales, de caractère durable, dans les entreprises hollandaises.

Quant aux moyens d'atteindre ce but, les statuts s'expriment en ces termes:

La fondation cherchera à atteindre le but visé:

- a) en soutenant toutes les mesures destinées à éléver le niveau social et intellectuel des travailleurs hollandais;

- b) en établissant, dans l'intérêt de la paix du travail, des relations permanentes entre les employeurs et les salariés, ainsi qu'entre leurs organisations;
- c) en donnant des avis et des conseils aux employeurs et aux salariés, de même qu'aux autorités;
- d) en encourageant la mise sur pied de réglementations intéressant l'ensemble de la vie professionnelle ou certaines branches économiques;
- e) en faisant déclarer d'applicabilité générale, pour les employeurs et les salariés dont les organisations sont affiliées à la fondation, les réglementations précitées, ainsi que d'autres prescriptions.

L'administration de la fondation se compose actuellement de onze personnes. Les représentants des employeurs et ceux des salariés possèdent le même nombre de voix. Les présidents des principales organisations centrales des fédérations d'employeurs et de salariés président à tour de rôle la fondation. La N. V. V. participe aussi à cette rotation.

Pour apprécier le travail fourni par la fondation, il faut considérer les résultats obtenus en matière de politique sociale, sur laquelle la fondation a exercé une influence décisive, et ne pas perdre de vue la situation chaotique dans laquelle le pays se trouvait au moment de sa libération. Une population affamée, des moyens de productions détruits, enlevés ou démodés, un système des transports entièrement désorganisé, une pénurie de marchandises sans précédent et une circulation fiduciaire cinq fois plus grande qu'avant la guerre, voilà quelle était la situation des Pays-Bas le jour de la libération. Le même jour, la « Stichting van de Arbeit » adressait au peuple hollandais une proclamation disant notamment ce qui suit:

Pendant les années d'occupation, des conversations eurent lieu régulièrement entre les représentants des associations centrales d'employeurs et de salariés, lesquelles, bien qu'étant supprimées sur le papier, poursuivaient toutefois leurs travaux dans la clandestinité. Ils décidèrent à l'unanimité d'établir une organisation commune du travail. Il est prévu d'agir conjointement dans le domaine social, aussi bien dans le cadre de la profession que sur les plans local et central. La fondation reste en outre à la disposition des autorités pour accomplir des tâches d'intérêt général.

Par la suite, une discussion approfondie eut lieu au sujet de la manière de traiter les problèmes économiques, avec la participation des organisations de salariés.

Les syndicats n'ayant pas réclamé un droit de regard des travailleurs dans la gestion des entreprises, on estima unanimement qu'il serait désirable de leur accorder une ample participation au sein de l'organisme économique suprême devant être adjoint au gouvernement. De même, on considéra comme nécessaire de créer un certain nombre d'organes économiques subalternes. Il fut décidé d'entreprendre sans délai, avec l'appui des autorités, l'étude de ces questions, ainsi que celle du problème de la collaboration sur le plan économique.

D'autre part, la proclamation contenait un *programme immédiat en dix points* que nous reproduisons ci-dessous:

- 1<sup>o</sup> Avec le concours des organisations économiques, le gouvernement doit prendre immédiatement des mesures en vue de réintégrer dans leur activité antérieure:
  - a) les travailleurs qui ont été contraints de quitter le pays;
  - b) les prisonniers de guerre;
  - c) les personnes que l'ennemi a internées en tant qu'otages, ainsi que celles qui, pour d'autres raisons, ont été privées de leur liberté par la puissance occupante;
  - d) les résistants.

Si cela ne peut pas se faire immédiatement, pour des motifs particuliers, les personnes en question doivent bénéficier tout de suite d'un régime d'allocations à mettre sur pied immédiatement par les autorités. Simultanément, il importe d'établir une réglementation financière en faveur des personnes qui étaient auparavant sans travail.

- 2<sup>o</sup> Réhabilitation immédiate de toutes les personnes qui, sous le régime de terreur politique appliqué pendant l'occupation, ont été congédiées, dégradées ou contraintes de quitter leur emploi parce qu'elles refusaient de commettre des actes de trahison, et réintégration de ces personnes dans leurs anciennes fonctions, avec reconnaissance des droits acquis, aussi bien dans les services publics que dans l'économie privée.
- 3<sup>o</sup> Maintien de l'interdiction de congédier du personnel, à moins que les autorités n'y consentent après avoir pris contact avec les organisations d'employeurs et de salariés.
- 4<sup>o</sup> Rétablissement des horaires de travail et des congés normaux.
- 5<sup>o</sup> Création de nombreuses possibilités de travail grâce à des mesures en vue de la reconstruction immédiate des régions dévastées. Création d'institutions d'intérêt public dans les domaines de la culture et de la technique. Construction de logements sains et spacieux pour les ouvriers et les gens de condition modeste, comme aussi d'autres bâtiments d'utilité publique.
- 6<sup>o</sup> Augmentation des rations des denrées alimentaires et des articles d'habillement de première nécessité. Lutte acharnée contre le marché noir.
- 7<sup>o</sup> Fixation des prix par les autorités. Réglementation des salaires sous surveillance officielle. Revision des salaires et des prix en vue d'améliorer le niveau de vie. Maintien des mesures destinées à protéger les locataires.
- 8<sup>o</sup> Augmentation immédiate des secours aux vieillards.
- 9<sup>o</sup> Développement de l'hygiène publique, en particulier par la lutte contre la tuberculose.
- 10<sup>o</sup> Octroi d'indemnités aux invalides de guerre, ainsi qu'aux ressortissants hollandais qui ont été victimes de bombardements aux Pays-Bas ou à l'étranger.

Ainsi, la fondation s'est acquis d'un seul coup une position en vue dans la vie sociale des Pays-Bas. La collaboration librement consentie fit de tels progrès que le gouvernement décida, le 5 juillet 1945, de reconnaître la fondation comme organe consultatif officiel.

Contrairement à ce qui se passait avant 1940, les salaires et les conditions de travail sont maintenant discutés régulièrement. Aux Pays-Bas, tous les contrats collectifs doivent être soumis à l'approbation d'un collège désigné par les autorités. Celles-ci entendent, de la sorte, harmoniser les différentes réglementations en matière de tarifs et influencer le niveau des salaires. Toutefois, le collège précité est tenu, avant de prendre une décision, de consulter la fondation. Cette dernière a ainsi l'occasion de donner son avis sur l'évolution du niveau des salaires.

Presque tous les problèmes posés par la vie sociale moderne sont examinés par le comité directeur de la fondation, qui se réunit chaque semaine, soit parce que le gouvernement lui demande son avis, soit parce que les centrales affiliées à la fondation ont à traiter des problèmes de ce genre. En outre, d'autres organisations consultent la fondation.

Très souvent, la fondation joue le rôle d'intermédiaire lorsque des différends se produisent entre les organisations affiliées. Si elle ne parvient pas à régler ces différends, son intervention a cependant pour effet de rapprocher les parties adverses. Pour fournir au conseil de la fondation les informations dont il a besoin, on a créé plusieurs commissions qui lui soumettent des rapports sur la base desquels il peut alors se prononcer en toute connaissance de cause.

Les membres du comité directeur de la fondation exercent leur fonction en qualité de représentants de leur centrale. Avant de s'engager sur des questions importantes, ils en réfèrent à leur centrale. La fondation est en outre représentée au sein de nombreuses commissions gouvernementales.

L'activité de la Fondation du travail — et, partant, la collaboration entre les organisations d'employeurs et les syndicats — se limite au domaine social. Bien qu'il ne soit plus aussi intran-sigeant qu'avant 1940, le patronat hollandais estime toujours, de manière générale, que les syndicats ne sauraient avoir leur mot à dire dans les questions économiques.

Un projet de loi réglant, du point de vue du droit public, l'organisation des entreprises a été présenté récemment. Lors de l'élaboration de ce projet, l'Union syndicale hollandaise a demandé que les syndicats puissent se prononcer valablement sur les questions économiques. On ne sait pas encore dans quelle mesure il sera donné suite à cette demande. L'Union syndicale pense qu'il est de son devoir d'obtenir, pour les travailleurs hollandais, un droit de regard dans le domaine économique également. Grâce à la lutte menée par les syndicats au cours des cinquante dernières années, l'ouvrier hollandais est devenu un citoyen respecté qui, à l'aide du suffrage universel, peut exercer son influence sur la gestion des affaires publiques. Un dernier pas reste donc à franchir: celui qui conduira à l'avènement de la démocratie économique.

Les travailleurs organisés se rendent compte que, dans la difficile période d'après-guerre, l'accroissement de la production est le seul moyen de rétablir l'ancien niveau de vie et ensuite de l'élever. Ils savent aussi que chaque expérience troublant le processus de production prolonge la période de reconstruction. Ils ont approuvé le système de l'échelle mobile des salaires parce qu'ils n'ignorent pas qu'une inflation ne ferait qu'aggraver la misère générale et qu'elle ne leur procurerait aucun avantage, bien au contraire. Pour toutes ces raisons, le mouvement syndical collabore, au sein de la Fondation du travail, avec les organisations patronales. Nous avançons sur de nouvelles voies, sous notre propre drapeau et en gardant nos propres conceptions.

Que pensent les travailleurs de cette collaboration? Il faut avouer franchement qu'elle ne les a guère enthousiasmés, du moins au début. Avant la guerre, les succès obtenus l'avaient presque toujours été au prix d'âpres luttes. En 1929 encore, les ouvriers métallurgistes avaient déclenché une grande grève pour obtenir trois jours de congé. Maintenant, tous les ouvriers hollandais ont six jours de congé, auxquels viennent s'ajouter six jours fériés dispersés pendant l'année et une allocation pour vacances représentant une semaine de salaire. Cette sensible amélioration est imputable à la Fondation du travail. Alors qu'en 1929 l'obtention de trois jours de congé avait donné lieu à de grandes manifestations de victoire, l'octroi de vacances deux fois plus longues a été considéré comme une chose allant de soi. Chez les travailleurs, ce succès a été loin de provoquer un enthousiasme aussi grand que s'il avait été acquis à la suite d'une longue grève. Cependant, on commence à enregistrer, parmi les travailleurs de toutes nuances, un certain revirement, auquel le développement favorable, par rapport à d'autres pays, de la politique des salaires et des prix n'est assurément pas étranger. Mais cela ne signifie nullement que toutes les difficultés soient surmontées à cet égard.

Nous nous sommes abstenus, dans cet article, d'examiner de plus près la politique sociale telle qu'elle a été influencée par la Fondation du travail. Nous avons simplement voulu montrer que les Pays-Bas s'étaient engagés, en ce qui concerne les relations entre employeurs et salariés, sur de nouvelles voies qui, espérons-le, conduiront la nation vers la paix sociale et la prospérité économique.