

DE ONTWIKKELING VAN DE SOCIALE VOORZIENINGEN IN DE ZUIVELINDUSTRIE



Inleiding.

Er is in de 40 jaar van het bestaan der V.V.Z.M. op de vele gebieden, welke door het arbeidsterrein der jubilaresse bestreken worden, zeer veel gewijzigd. Dit is niet in de laatste plaats het geval met de sociale voorzieningen. En hoe kan dit ook anders; de afgelopen 40 jaar gaven twee wereldoorlogen en een diep ingrijpende, crisis te zien, gebeurtenissen, die van grote invloed zijn geweest op de ontwikkeling der sociale verhoudingen. Oorlogen en met name die van de moderne tijd hebben telkens weer de stoot gegeven tot ingrijpende veranderingen in het prijs- en loonpeil. De wereldcrisis, die in 1930 inzette, had dermate ernstige gevolgen op het gebied van de werkgelegenheid en de loonhoogte, dat zich sedertdien in de sociale wetgeving een streven heeft geopenbaard, door wettelijke regelingen de gevolgen van een nieuwe crisis, die ondanks alle leiding, die men aan het economische leven tracht te geven, toch eens weer komen zal, zo drage-lijk mogelijk te maken.

Vergelijking tussen 1908 en 1948.

Hoeveel er veranderd is, blijkt wel als men de toestand in 1908 vergelijkt met die in 1948. Wij doen dan voor 1908 een greep uit de Zuiveldcourant van die dagen en lezen in het nummer van 24 September 1908, dat door een Zuivelfabriek te Langweer wordt gevraagd

een botermaker, weekloon f 12.50;
een kaasmaker, weekloon f 13.-,
een centrifugist f 11.-,
een kuiper f 9.-
een assistent-beheerder f 12.-.

In de advertentie wordt vermeld, en dit werpt direct een gunstig licht op de vooruitstrevendheid van de zuivelindustrie: „Met pensioenregeling". De arbeidsduur was toen nog zeer lang en niet wettelijk geregeld en behalve de Ongevallenwet bestond toen nog geen der huidige sociale wetten.

En nu de toestand in 1948: Een zeer uitvoerige C.A.O., omvattende niet minder dan 54 artikelen, met bijlagen en toelichting een lijvig boekdeel vormend, geldend voor de gehele bedrijfstak; een C.A.O. met 7 functiegroepen, gebaseerd op de wetenschappelijke methode van werkclassificatie, voorts een pensioenregeling, een zeer gunstige regeling bij ziekte en ongeval, uitgebreide regeling inzake de oplossing van geschillen, enz. En verder tal van wetten, niet alleen op het gebied der sociale verzekering, doch ook op andere gebieden van het arbeidsrecht.

Hoe de toestand van 1908 zich heeft ontwikkeld tot die van 1948 zullen wij hieronder in korte trekken weergeven.

De ontwikkeling van het sociaal overleg in de zuivelindustrie.

a. De periode 1914-1939; gestadige ontwikkeling.

Sedert de vorige wereldoorlog heeft het sociaal overleg zich in de particuliere zuivelindustrie gestadig ontwikkeld; deze ontwikkeling vertoont overeenstemming met die in andere industrietakken in Nederland. Er vond min of meer regelmatig overleg plaats

tussen de directies der verschillende ondernemingen en de organisaties van arbeiders, waarin het personeel der ondernemingen was georganiseerd. In de oude zuivelprovincies, en voorts voornamelijk op het platteland, waren dit de landarbeidersbonden, terwijl in het Westen des lands de fabrieksarbeidersbonden en bij de melkinrichtingen' de transportarbeidersbonden het personeel georganiseerd hadden.

Bij een aantal melkinrichtingen en grote zuivelondernemingen heeft dit overleg geleid tot het afsluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten. Uiteraard was de inhoud daarvan, ook al werd daarnaar door de werknemersorganisaties gestreefd, voor geen twee ondernemingen gelijk, zodat van uniformiteit in het geheel geen sprake was.

Bij de coöperatieve ondernemingen liep het overleg met de arbeidersbonden via de looncommissies der diverse zuivelbonden. De resultaten van dit overleg werden vastgelegd in de jaarlijks verschijnende z.g. loonadviezen. De bij de bonden aangesloten ondernemingen waren - omdat het slechts een advies betrof - geheel vrij dit al of niet op te volgen. Ook hier dus geen uniformiteit in de lonen en arbeidsvoorwaarden.

Zoals wij hierboven zagen, kwam de loonvorming in de zuivelindustrie niet centraal tot stand, zoals in meer dan één bedrijfstak reeds wel geschiedde, doch vond deze individueel, of in het gunstigste geval provinciaal - en dan nog niet over de gehele linie - plaats. Dit was grotendeels het gevolg van het feit, dat er op sociaal gebied geen centraal orgaan in de zuivelindustrie bestond.

b. De periode 1940-1945. De Kerncommissie wordt opgericht.

De ontwikkeling op sociaal terrein in de tweede wereldoorlog dwong tot centralisatie van de loonvorming. In 1940 werd door de bezettende macht een verordening uitgevaardigd, welke bepaalde, dat wijzigingen in lonen en arbeidsvoorwaarden de goedkeuring behoeften van het College van Rijksbemiddelaars. Dit had o.m. tot gevolg, dat de loonadviezen van de zuivelbonden, alvorens ze werden uitgevaardigd, en door de aangesloten fabrieken konden worden opgevolgd, de goedkeuring moesten hebben van het College van Rijksbemiddelaars.

In den beginne heeft dit college zich daarbij niet gerealiseerd, dat het goedkeuren van loonadviezen voor een bepaald gewest, consequenties moest hebben t.a.v. de lonen van de in hetzelfde gewest gelegen particuliere fabrieken; hierdoor ontstonden moeilijkheden, die uiteindelijk oorzaak zijn geweest van het oprichten der Kerncommissie voor de Zuivelindustrie. In Augustus 1941 werd n.l. in de Staatscourant bekend gemaakt, dat het College van Rijksbemiddelaars een salaris- en loonregeling voor de zuivelindustrie in de Zuidelijke provincies had ontworpen en dat het voornemens was deze regeling binnenkort vast te stellen; belanghebbenden werden in de gelegenheid gesteld bezwaren en wensen naar voren te brengen.

Door de V.V.Z.M. zijn toen vele bezwaren tegen de voorgestelde regeling geuit, waarop de Algemeene Werkgevers Vereeniging, welke voor de V.V.Z.M. optrad, een uitnodiging ontving op 5 November 1941 een bespreking bij te wonen te Arnhem, onder leiding van de Rijksbemiddelaar, de heer Bloemers. Tijdens deze bespreking heeft de heer Mr Ir B. W. Baveman, de toenmalige secretaris van de A.W.V., bezwaar gemaakt tegen de tot dan toe gevolgde methode en erop gewezen, dat het niet juist was de regelingen kant en klaar te maken, zonder voorafgaand overleg met vertegenwoordigers van de particuliere industrie. De heer Haveman heeft toen aan de heer Bloemers de vraag gesteld, of het niet mogelijk zou zijn een procedure te vinden, waarbij de loonregelingen in de zuivelindustrie op organisatorisch juiste wijze tot stand kwamen. Hij stelde voor

een commissie in het leven te roepen, te vormen uit vertegenwoordigers van de V.V.Z.M. en de F.N.Z., welke commissie de loonregelingen zou voorbereiden en voorstellen ter zake zou kunnen doen aan het College van Rijksbemiddelaars.

De bespreking te Arnhem werd gevolgd door een bijeenkomst op 12 November 1941 te Tilburg, waarin getracht werd overeenstemming te bereiken inzake een concept-loonregeling voor het Zuiden. Op 15 November vond een bespreking plaats te Zwolle over een conceptarbeidsovereenkomst voor het personeel aan de coöperatieve zuivelfabrieken in Friesland.

Nadat op 10 November in Den Haag een bespreking had plaats gevonden omtrent de vorming, de werkwijze en samenstelling van een Kerncommissie, vond de eerste officiële bijeenkomst van deze commissie plaats op Donderdag 20 November 1941 te Utrecht onder voorzitterschap van de heer Mr F. H. A. de Graaff. Als leden der Kerncommissie werden aangewezen door de V.V.Z.M. de heren K. W. L. Bezemer, G. J. Blink, Ir A. Cats, Ir A. C. Couvée, Mr B. W. Haveman, G. B. H. Niestadt en P. Stienstra, terwijl door de F.N.Z. werden aangewezen de heren J. A. Geluk, Ir R. C. Jonkman, H. K. Koster en Ir P. Stallinga. Telkens wanneer provinciale loonregelingen tot stand moesten komen, werd de commissie uitgebreid met uit de betreffende provincie aangewezen vertegenwoordigers.

De taak van de Kerncommissie zou zijn, zo werd in eerste instantie overeengekomen, het opstellen van landelijke regelingen voor de condensfabrieken en de melkinrichtingen, terwijl daarnaast districtsgewijs regelingen zouden worden ontworpen voor de boter- en kaasfabrieken.

Aangezien zich de loonregelingen in het verleden in de verschillende districten op verschillende wijzen hadden ontwikkeld, was het geen gemakkelijke taak een voor het gehele land passende regeling op te stellen. Hierin is de Kerncommissie na veel confereren tenslotte toch geslaagd, zodat begin 1942 een ontwerp-regeling bij het C.v.R. kon worden ingediend. Deze regeling is bij Beschikking van het C.v.R. d.d. 28 Augustus 1942 in Staatscourant No. 167 bindend vastgesteld. Zij bestond uit een mantelregeling, geldend voor het gehele land en afzonderlijke regelingen per district; voor het melkinrichtingbedrijf werd een geheel afzonderlijke regeling opgesteld. De melkproductiefabrieken werden, *daar deze bedrijven praktisch stil lagen*, ondergebracht bij de gewestelijke zuivelregelingen.

c. De periode 1945-heden; de verdere uitbouw van het overleg.

In de laatste oorlogsjaren heeft de Kerncommissie praktisch niet meer vergaderd, doch betrekkelijk kort na de bevrijding werden de werkzaamheden opnieuw ter hand genomen.

Op organisatorisch gebied, o.a. in het overleg tussen werkgevers- en werknemersorganisaties, was sinds de bevrijding van ons land ook een wijziging ingetreden. Het belangrijkste feit was het in het leven roepen van de Stichting van de Arbeid, bestaande uit de drie centrale werkgevers- en werknemersorganisaties. Aan de zijde van de werkgevers trad o.a. op het nieuw opgericht Centraal Sociaal Werkgevers Verbond. De Algemeene Werkgevers Vereeniging, de A.W.V., waarbij de V.V.Z.M. voorheen was aangesloten, kreeg hierdoor meer het karakter van een werkgeversvakvereniging, die als zodanig bij de centrale organisatie, het Centraal Sociaal Werkgevers Verbond

(C.S.W.V.), was aangesloten. Het werd daarom juister geacht - en dit geschiedde in overleg met de A.W.V. - dat de organisaties in de zuivelindustrie als zelfstandige werkgeversvakvereniging, aansluiting zochten bij het Centraal Sociaal Werkgevers Verbond. Aldus geschiedde en sinds midden 1945 is het Secretariaat van de Kerncommissie ondergebracht bij het Centraal Sociaal Werkgevers Verbond.

Het is hier niet de plaats het vele werk te vermelden, dat in de daarop volgende jaren door de Kerncommissie en de Werkcommissie, die met de regeling der dagelijkse werkzaamheden was belast, is verricht. Wij willen volstaan met er op te wijzen, dat na lange onderhandelingen de werkgeversorganisaties er tenslotte in hebben toegestemd een C.A.O. af te sluiten. Er moesten daarna nog tal van moeilijkheden overwonnen worden vooraleer Rijksbemiddelaars hun goedkeuring aan deze C.A.O. konden hechten, doch tenslotte is in de loop van Augustus 1948 ook deze laatste hindernis genomen. Deze zeer uitvoerige C.A.O. -bevat een welhaast complete regeling van lonen en arbeidsvoorwaarden, terwijl zij tevens voorziet in regionale bemiddelingscommissies en een contactcommissie voor het regelen van allerhande zaken en het oplossen van geschillen. Tevens bevat deze C.A.O. een pensioenregeling, ter uitvoering waarvan een pensioencommissie is ingesteld. Met deze C.A.O. en de daarbij ingestelde paritaire commissies is een mijlpaal bereikt in het overleg inzake de lonen en arbeidsvoorwaarden in de zuivelindustrie.

De ontwikkeling van de lonen.

a. De periode 1908-1939.

Het loon van de doorsnee-zuivelarbeider bedroeg in 1908 f 10.- per week. Wanneer men dit bedrag zou willen vergelijken met het huidige loon, moet worden opgemerkt, dat een vergelijking zonder meer geenszins opgaat. Immers, het komt er niet in de eerste plaats op aan, hoe hoog het nominale loonbedrag is, dus het bedrag in geld, doch uitsluitend van belang is, hoe groot het reële inkomen is, m.a.w. de behoeftenbevrediging, welke een arbeider met een bepaald nominaal loon kan verkrijgen. Alles hangt daarbij dus af van de hoogte van de kosten van levensonderhoud.

Meer inzicht in de betekenis van het loon op verschillende tijdstippen krijgt men, wanneer men nagaat, hoe de kosten van levensonderhoud zich in de loop• der jaren hebben ontwikkeld.

Deze ontwikkeling was als volgt:

1911-1913 (basisjaren)	100
1914-1919 (cijfers niet bekend)	
1920-1929 (gemiddeld)	180,8
1920	= 220,6 was hoogste
1927	= 167,6) was laagste
1929	167,9)
1930	160,9
1931	151,0
1932	140,8
1933	139,3
1934	140,1
1935	136,2
1936	131,9
1937	137,3
1938	138,6
1939	139,8

Teneinde een vergelijking mogelijk te maken met enkele looncijfers uit de zuivelindustrie, zij medegedeeld, dat volgens het advies der looncommissie van de Friesche Coöperatieve Bond de minimumlonen voor de kleistreek zouden moeten zijn:

Nemen wij aan, dat de indexcijfers van de kosten van levensonderhoud in de periode 1908 t/m 1911 niet of niet noemenswaard gestegen zijn, dan zou bij een loon van f 10.- in 1908 en een indexcijfer van 100, het met de gestegen kosten van levensonderhoud corresponderend loon in de bovenvermelde jaren hebben moeten bedragen:

1929	f16,79
1930	f16,09
1931	f15,10
1932	f14,08
1933	f13,93
1934	f14,01
1935	f13,62
1936	f13,19

Een vergelijking met de hierboven vermelde minimumlonen volgens het loonadvies van de Friesche Coöperatieve Bond leert, dat de stijging van het reële loon vrij aanzienlijk groter is geweest dan de stijging der kosten van levensonderhoud. Wij willen er echter nadrukkelijk op wijzen, dat deze conclusie een zeer globale is.

b. De periode 1940-heden.

Gedurende en vooral na de laatste wereldoorlog zijn de lonen zeer belangrijk gestegen. In de periode 1940 tot 1942 was de stijging niet noemenswaard. Op 14 September 1942 kwam de eerste loonregeling tot stand en beschikten wij voor het eerst over vergelijkende cijfers, die voor het gehele land gelden. Nemen wij als vergelijkingsbasis het loon van geoefende arbeiders in de 3de gemeenteklasse, waarin verreweg de meeste zuivelbedrijven zijn gelegen, dan zien wij sedert 1942 het volgende loonsverloop:

14 September 1942	f24,
1 Mei 1945	f30,
29 October 1945	f33,
6 Mei 1946	f36,50

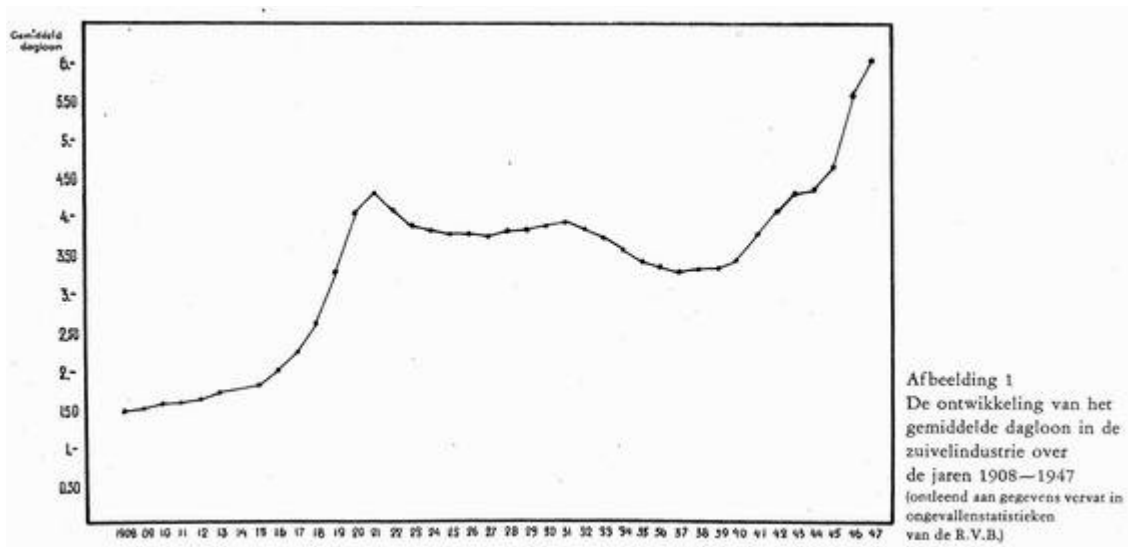
De toename van het loon van geoefende arbeiders in de 3de gemeenteklasse bedraagt dus sedert September 1942 f 12,50, of ruim 50%. In de zuidelijke provincies, waar omstreeks 1940 de lonen over het algemeen uitzonderlijk laag waren, bedraagt de toename veel meer en was in verschillende gevallen bijkans 100%.

Ter vergelijking zij medegedeeld, dat het gemiddelde uurloon van 24 bedrijfstakken, sedert de periode Juni 1938/Juni 1939 per 30 Juni 1948 waren gestegen tot 174,7; voor de landbouw bedroeg dit getal zelfs 258,6.

1929/30	f25,50
1930/31	f25,50
1931/32	f24,50
1932/33	f21,
1933/34	f21,
1934/35	f21,
1935/36	f20,

c. *Het gemiddelde dagloon in de zuivelindustrie.*

De jaarlijkse ongevallenstatistieken van de Rijksverzekeringsbank bevatten interessante cijfers omtrent het gemiddelde dagloon in de verschillende industrietakken. Dit gemiddelde dagloon stelt voor het gemiddeld loon van alle in een bepaalde industrie werkzame personen, dus arbeiders, administratief personeel, hoger technisch personeel enz. Men berekent dit loon door het individuele loon van alle werknemers' - waarbij men zekere maxima en minima aanhoudt- bij elkaar te tellen en te delen door het product van het aantal werknemers en het aantal gewerkte dagen. De ontwikkeling van het gemiddelde dagloon in de zuivelindustrie vindt men vermeld in afb. 1. Daar genoemde ongevallenstatistieken slechts de cijfers geven t.m. 1941, hebben wij de gemiddelde daglonen over de jaren 1942 e.v, zo goed mogelijk geschat. Blijkens dit overzicht zijn er sedert 1908 verschillende perioden te onderscheiden en wel als volgt:



1. Men ziet allereerst een langzaam oplopen van het dagloon in de periode 1908 tot 1914, n.l. van f 1,50 tot f 1,75.
2. Daarna een snelle stijging in de jaren 1914 tot 1921 en wel van f 1,75 tot f 4,25 per dag.
3. Vanaf het topjaar 1921 (f 4,25 per dag) een daling tot f 3,75 in 1927 en daarna een stijging tot f 3,90 in 1931.
4. Dan drukt de wereldcrisis ook haar stempel op de zuivellonen en daalt het gemiddelde dagloon van f 3,90 in 1931 tot f 3,25 in 1937, waarna een langzame stijging inzet tot f 3,40 als gemiddelde over 1940.
5. In de tweede wereldoorlog aanvankelijk een langzame stijging tot f 4,30 in 1944 en daarna een scherpe stijging tot -!- f 6,- in 1947.

De ontwikkeling van de sociale wetgeving.

Jaar	Bevolking	Ongevallenwet	Zee-ongevallenwet	Invalideitswet	Ouderdomswet	Land- en Tuinbouw Ongevallenwet	Ziekewet	Kinderbijslagwet	Ziekenfondsbesluit	TOTAAL	
	×/1.000.000	Uitkering ×/1.000.000	Uitkering ×/1.000.000	Uitkering ×/1.000.000	Uitkering ×/1.000.000	Uitkering ×/1.000.000	Uitkering ×/1.000.000	Uitkering ×/1.000.000	Uitkering ×/1.000.000	Uitkering ×/1.000.000	Gem. uitkerings- bedrag per hoofd van de bevolking in guldens
1908	5.8	3.0								3.0	0.52
1910	5.9	3.3								3.3	0.56
1915	6.4	5.4	0.2							5.5	0.86
1920	6.9	9.1	1.1	0.8	47.7					61.8	8.92
1925	7.4	12.7	1.6	12.6	44.7	0.9				71.4	9.62
1930	8.0	18.3	0.5	22.4	36.4	1.5	17.0			96.0	12.07
1935	8.5	9.5	0.3	32.1	29.1	1.4	12.2			84.4	9.96
1940	8.9	17.5	—	40.0	21.7	1.9	17.9			99.1	11.16
1941	±9.0	±22.6	—	±47.7	±20.8	±1.9	±28.2	±12.8	±6.2	±136.5	±15.16
1942	±9.0	±26.5	—	±63.1	±20.0	±2.3	±43.1	±12.9	43.3	±211.0	±23.20

*N.B. Bovenstaande cijfers zijn ontleend aan „De economische betekenis der Sociale Verzekering”
door Dr Mr L. P. van der Does*

a. De sociale verzekering.

In chronologische volgorde vermeld, zijn in de afgelopen 40 jaar de volgende sociale verzekeringswetten tot stand gekomen:

1919 De Invaliditeitswet en de Ouderdomswet.

1921 De Industriële Ongevallenwet.

1922 De Land- en Tuinbouwongevallenwet, beide uitvloeisel van de Ongevallenwet 1901.

1929 De Ziekewet (in werking getreden 1 Maart 1930).

1939 De Kinderbijslagwet (in werking getreden 1 Januari 1941).

1941 Het Ziekenfondsenbesluit.

1947 De Noodwet Ouderdomsvoorziening.

Er gaan steeds meer stemmen op de gehele sociale verzekering te herzien en te komen tot unificatie in de uitvoering. Een gemengde commissie, bestaande uit vertegenwoordigers van het Ministerie van Sociale Zaken en de Stichting van den Arbeid heeft hierover onlangs een rapport uitgebracht. Van welke enorme betekenis de sociale verzekeringswetten zijn en hoezeer die betekenis in de loop der jaren is toegenomen, blijkt uit afb. 2. In 1908 werd in totaal uitgekeerd 3 miljoen gulden of gemiddeld 52 cent per hoofd der bevolking. In 1942 waren deze bedragen gestegen tot resp. 211 miljoen gulden per jaar en f 23,20 gemiddeld per hoofd der bevolking. Deze bedragen zijn door verhoging van de kinderbijslag en verlenging van de uitkeringsduur bij ziekte, sedertdien nog weer vrij aanzienlijk gestegen.

2. De overige sociale wetten.

Als belangrijkste wetten en wetswijzigingen, tot stand gekomen sedert 1908 noemen wij:

1909 In het Burgerlijk Wetboek worden bepalingen opgenomen inzake de overeenkomst tot het verrichten van arbeid. Deze bepalingen zijn grotendeels van dwingend recht; partijen mogen daarvan dus niet afwijken. 1911 Herziening Arbeidswet (Talma).

Bij deze herziening werden nog geen grenzen gesteld aan de arbeidsduur van volwassen mannen.

1919 Arbeidswet Aalberse.

Ingevoerd werden de 8-urige arbeidsdag en de werkweek van 45 uur. 1922 De arbeidsduur wordt gebracht op 8 ½ uur per dag en 48 uur per week. 1927 Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst.

1945 Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen.

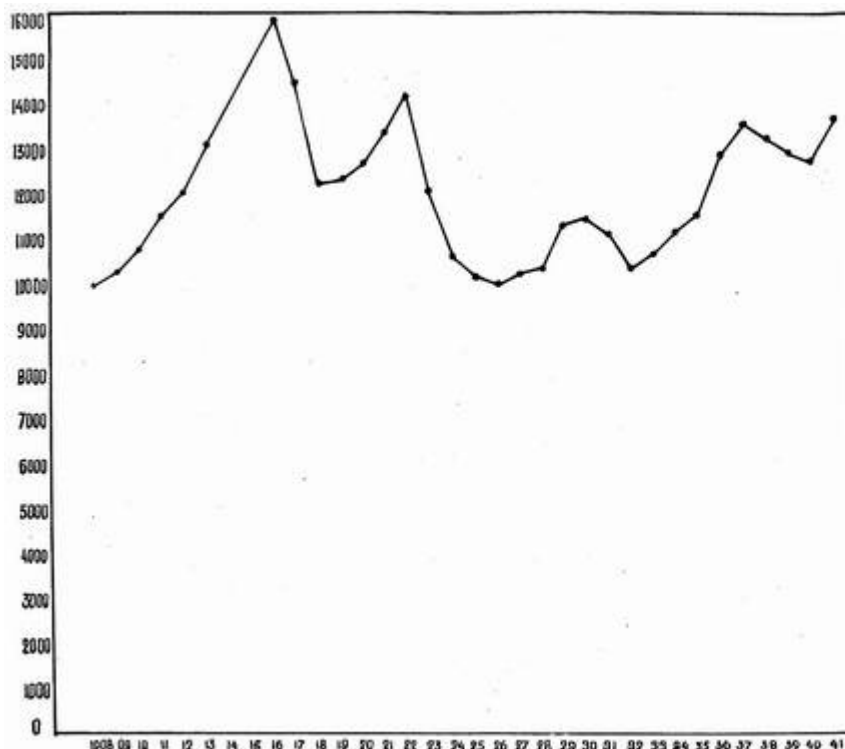
In de laatste maanden zijn enkele belangrijke wetsontwerpen aanhangig gemaakt bij de Tweede Kamer der Staten-Generaal, n.l.

Het wetsontwerp inzake verplichte deelname Bedrijfspensioenfondsen. Idem op de Publiekrechtelijke Bedrijfsorganisatie.

Idem op de Ondernemingsraden.

Idem inzake het Ontslagrecht.

Stuk voor stuk zijn deze wetten van grote sociale betekenis; met recht kan gezegd worden, dat op dit terrein alles in volle beweging is.



Afbeelding 2
Aantal type-werklieden in de zuivelindustrie over de periode 1908—1941 (ontleend aan gegevens vervat in de ongevallenstatistieken der R.V.B.)

De personeelsbezetting in de zuivelindustrie.

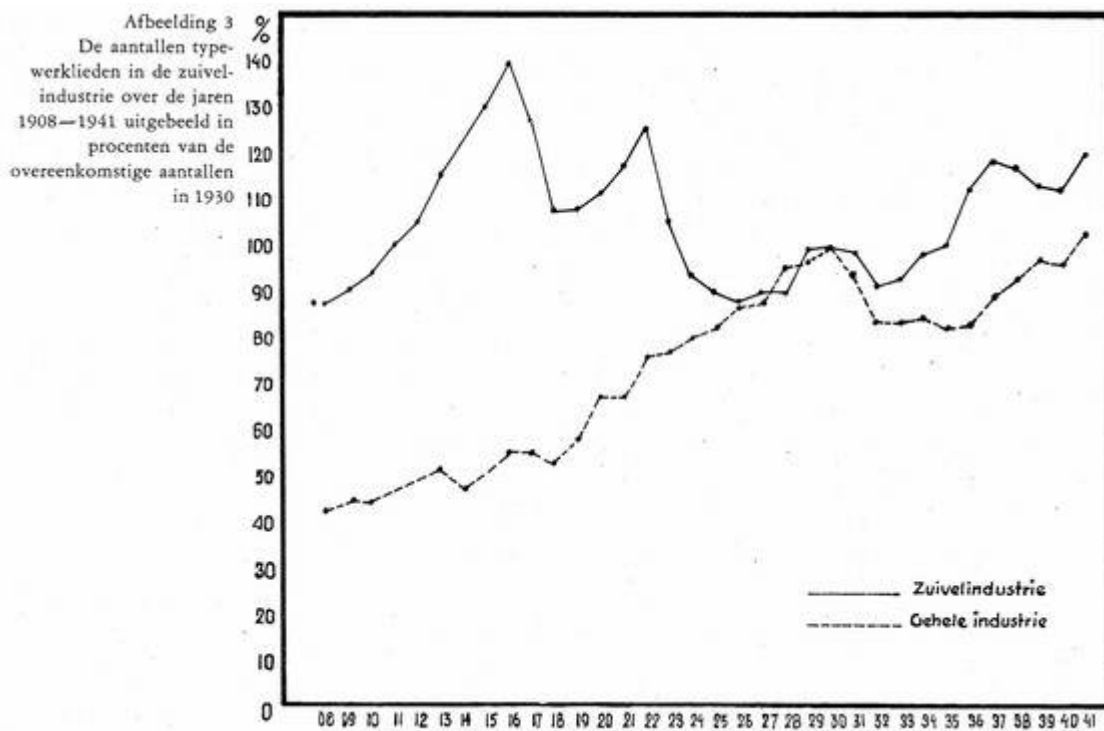
De ongevallenstatistieken der Rijksverzekeringsbank, waaraan wij de cijfers omtrent het gemiddelde dagloon ontleenden, geven ook aardige cijfers omtrent het aantal type-

werklieden, dat in de loop der jaren in de zuivelindustrie werkzaam was. Onder een type-arbeider verstaat men dan de som van 300 arbeidsdagen; men bedoelt dus geen arbeiders van vlees en bloed, doch heeft op het oog een maatstaf om de personeelsbezetting uit te drukken.

Het aantal type-werklieden levert een zuivere maatstaf voor de hoeveelheid aan de bedrijfsuitoefening besteed menselijk arbeidsvermogen.

Voor de goede orde zij er op gewezen, dat de cijfers betreffende het aantal type-arbeiders niet anders geven dan het totaal aantal arbeidsdagen over een bepaald jaar; zij geven dus niet het aantal arbeiders aan, dat in de loop van het betreffende jaar in de zuivelindustrie werkzaam was. Uit het verloop van het aantal type-arbeiders in een bedrijfstak kan men bepaalde conclusies trekken omtrent de bedrijvigheid, waarbij men echter ook rekening moet houden met een aantal factoren, zoals:

- a. de toenemende mechanisatie.
- b. verhoging van de arbeidsproductiviteit.
- c. de invloed van de conjunctuur.
- d. de rationalisatie.



Uit afb. 2 zien wij het verloop van het aantal type-werklieden over de jaren 1908 t.m. 1941. In 1908 bedroeg dit aantal ongeveer 10.000, welk aantal geleidelijk opliep en in 1916 een record-hoogte bereikte van bijna 16.000 om daarna tot 1918 snel te dalen tot ruim 12.000. Van 1918 tot 1922 zien wij een stijging tot boven 14.000, waarna tot 1926 een regelmatige daling plaats vindt tot 10.000. Na een stijgende beweging tot 1930 vindt er wederom een daling' plaats, waarschijnlijk als gevolg van de wereldcrisis. Vanaf 1932 zet het herstel in, dat zich voortzet tot 1937, welk jaar een totaal te zien geeft van 13.500. Hierna een daling tot 12.600 in 1940 en wederom een stijging.

In tegenstelling tot de meeste andere bedrijfstakken, die mede als gevolg van de met de sterke bevolkingstoename gepaard gaande industrialisatie in Nederland een zich steeds voortzettende stijging van het aantal type-werklieden te zien geven, blijkt, dat de zuivel-industrie geen noemenswaardige uitbreiding heeft ondergaan. (Zie afb. 3). Dit is o.i. een logisch gevolg van het feit, dat de voor veeteelt geschikte grond aan bepaalde grenzen gebonden is en dus niet voor willekeurige uitbreiding vatbaar is. Grote uitbreiding van de zuivelindustrie is dus zonder meer niet mogelijk.

Uit het voorgaande hebben wij kunnen zien, hoe groot in een tijdsverloop van 40 jaar de vooruitgang is geweest op sociaal gebied en welke diep ingrijpende wijzigingen er in voorbereiding zijn. En wij vragen ons dan af, of de mens, te wiens behoefte al dit schoons tot stand is gebracht, zich zoveel gelukkiger gevoelt dan in 1908.

Wij laten het antwoord op deze vraag gaarne aan de lezer over.

G. B. H. Niestadt