



Universiteit
Leiden
The Netherlands

Het grote bestuurshervormingswerk: de emancipatiestrijd van Indonesische werknemers in het westerse bedrijfsleven en de indianisatie van Nederlands-Indië in het interbellum

Schmitz, B.F.T.

Citation

Schmitz, B. F. T. (2023, September 21). *Het grote bestuurshervormingswerk: de emancipatiestrijd van Indonesische werknemers in het westerse bedrijfsleven en de indianisatie van Nederlands-Indië in het interbellum*. Uitgeverij Verloren, Hilversum.
Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/3641905>

Version: Publisher's Version

License: [Licence agreement concerning inclusion of doctoral thesis in the Institutional Repository of the University of Leiden](#)

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/3641905>

Note: To cite this publication please use the final published version (if applicable).

1 Een overgang die vele jaren zal eisen¹

De brugfunctie van westers opgeleide Indonesiërs in het personeelsbeleid van de KPM en de Zustermaatschappijen (1915-1939)

In 1928 dienen de Indonesische ambtenaren van de Semarang Joana Stoomtrammaatschappij een verzoekschrift in bij hoofdvertegenwoordiger G. Diephuis. Om een grote gunst gaat het volgens hen niet, maar wel één waarbij ‘een achterstelling van de Inlandse ambtenaren ... een min of meer ontevreden stemming’ teweeg kan brengen.

In alle opzichten hebben Inlandse ambtenaren tegenwoordig dezelfde verplichtingen te vervullen als hun Europese collega’s. Beide groepen wenschen ook gaarne in de keuze te worden gelaten om hun verlof in Indië dan wel in het buitenland door te brengen. Voorts is een Europees verlof voor beide categorieën in den regel te beschouwen als een gelegenheid om meer van den wereld te weten, of wel om kennis te nemen van de toestanden en de gebruiken in het land zelf, waarvan de cultuur hier in Indië zoo’n belangrijke invloed heeft op de samenleving.

Hogere kosten, voegen de ambtenaren met culturele fijngevoeligheid toe, zal deze regeling de Zustermaatschappijen niet gaan opleveren. Immers, ‘mocht verondersteld worden dat de Inlandse ambtenaren geen behoefte hebben aan bedoelde verloven dan zal vanzelf de regel praktisch alleen voor Europeanen gelden.’²

Volgens de personeelsstaten van de Zustermaatschappijen droeg in 1928 iets meer dan één vijfde van de Europese ambtenaren een Indonesische naam. Het ging in dit bedrijf om een kleine gunst voor een relatief grote groep. Onder welke omstandigheden waren de verhoudingen binnen de Zustermaatschappijen zo veranderd dat Indonesische ambtenaren eisen konden stellen, die datzelfde jaar werden ingewilligd? Wat zegt een vergelijking met de geschiedenis van hun Indonesische collega’s bij de Koninklijke Paketvaart Maatschappij (KPM) over de mate van representativiteit van deze ‘rassenverhoudingen’ voor andere delen van het bedrijfsleven?

Om een aantal redenen zijn de Zustermaatschappijen en de KPM geschikte kandidaten voor een studie naar indianisatie binnen het bedrijfsleven. Bedrij-

¹ G. Diephuis, in: NI-HaNa, Nederlands-Indische Spoorwegmaatschappij en Tramwegmaatschappij NV: Gemeenschappelijk Archief, 2.20.14.01, inv.nr. 56, dossier 704 IIIb. Zie voor het verloop van de aantallen ambtenaren bij het bedrijf tabel 1.1 op pagina 314.

² NL-HaNA, Ned.-Ind. Spoorwegmij. en Tramwegmij., 2.20.14.01, inv.nr. 01.

ven in de transportsector werkten met een grote verscheidenheid aan functies en in beide bedrijven waren in het middenkader significante aantallen Indonesiërs werkzaam. De volatiele arbeidsmarkt in het interbellum zorgde ervoor dat voortdurend nieuw personeel nodig was voor het vervullen van deze functies. Beide bedrijven hielden een uitgebreid archief bij over het door hen gevoerde personeelsbeleid dat de oorlog in Nederland overleefde. Naast de Zustermaatschappijen op Java, dat wat betreft personeelsbeleid als relatief vooruitstrevend bekend stond, staat de KPM voor een Neerlandocentrisch bedrijf dat zich, ook na de onafhankelijkheid, weinig coöperatief opstelde ten aanzien van Indonesië en de Indonesiërs.³

Het gebruik van bedrijfsarchieven voor het bestuderen van de geschiedenis van de indianisatie is niet zonder beperking. Indonesiërs binnen het bedrijf werkten binnen het gareel van de bedrijfsbepalingen. Koloniale bedrijfsarchieven waren het geheugen van het bedrijf en de lijnen waarlangs nieuwe beleidsbeslissingen werden geïkt. De eigentijdse redenen waarom materiaal wel of niet bewaard werd, betekent dat over de beweegredenen van de Nederlandse directies in dit hoofdstuk veel te lezen valt, terwijl die van de Indonesische ambtenaren maar in een enkel verzoekschrift onder woorden zijn gebracht. Dat maakt het des te opmerkelijker dat deze verzoekschriften er kwamen. Kennelijk ontwikkelden bij beide bedrijven de ideeën over 'landaard', geschiktheid en benoembaarheid zich niet in een vacuüm. Niet alleen de economie maar ook de betrokken Indonesiërs gaven vorm aan de veranderingen in de bedrijfscultuur en daarmee aan de opkomst van een functionele elite.

Indeling van dit hoofdstuk

In het eerste gedeelte van dit hoofdstuk introduceer ik de negentiende-eeuwse gezags- en de organisatiestructuur van de beide bedrijven, omdat deze de context vormen waarin de beslissingen over het personeelsbeleid werden gemaakt. Hierbij komen ook de ideeën aan bod die binnen beide bedrijven leefden over de eigen maatschappelijke rol in Indië en de manier waarop deze bedrijven de interne scholing van hun personeel vormgaven.

In het tweede gedeelte gaat het over de invloed van de ethische politiek op het personeelsbeleid. Beide directies moesten begin twintigste eeuw reageren op de gevolgen van de ethische politiek voor het tot dan toe vanzelfsprekende onderscheid tussen de hogere Europese werknemers en de lagere werknemers met andere 'landaarden'. Deze ontwikkeling kwam niet alleen van het gouvernement, maar allerwege groeiden in Indië de verwachtingen van wat een bedrijf aan werk-

³ Lindblad, *Bridges*, 113, 182.

nemers en publiek moest leveren. Zowel de KPM als de Zustermaatschappijen werden gedwongen om in de jaren rond de Eerste Wereldoorlog een antwoord te formuleren op de mogelijke unificatie van het arbeidsrecht, omdat daarmee rol van het ‘rassencriterium’ in de bedrijfsreglementen onder druk kwam te staan. Beide bedrijven moesten de reglementen en voorzieningen die zij hun personeel boden ingrijpend moderniseren. In hoeverre leidde deze druk op het rassencriterium ook daadwerkelijk tot meer ruimte voor hun Indonesische werknemers?

In het derde gedeelte komen de snelle veranderingen in het personeelsbeleid in de jaren twintig aan bod, dat sterk beïnvloed werd door de korte hausse en de hevige economische malaise vlak na de oorlog en daarna weer door de economische overvloed in de jaren twintig. In deze jaren werden beide bedrijven geconfronteerd met plots omzetverlies en een onverwacht surplus aan personeel en kort daarop het omgekeerde toen de roaring twenties gingen brullen. In beide situaties werden de bedrijven gedwongen de waarde van de ‘nieuwe’ Indonesische werknemers in hun middenkader te wegen. In tijden van personeelstekorten gingen scholings- en geschiktheidseisen voor deze groepen op de schop en stegen de relatieve aantallen Indonesiërs in middenkaderfuncties van KPM en Zustermaatschappijen. Zagen de beide directies deze ontwikkeling als economische noodzaak of als noodzakelijke maatschappelijke ontwikkeling? In hoeverre maakte het uit wat de Nederlandse directies dachten voor de daadwerkelijke carrièreperspectieven van de Indonesiërs in het middenkader van de beide bedrijven?

Het vierde gedeelte draait om de magere jaren dertig, waarin draconische bezuinigen op personeel niet uitbleven. De Zustermaatschappijen werden door de crisis tot aan de rand van de afgrond gebracht maar ook het veel grotere scheepvaartbedrijf maakte zware averij. Met het voortbestaan van het bedrijf op het spel werden alle uitgaven aan personeel structureel tegen het licht gehouden. Welke rol speelden raciale vooroordelen bij het antwoord van beide koloniale bedrijven op de vraag op welke gronden welke groepen personeel werden gekort of gespaard? In hoeverre kwam er tenslotte, toen de crisis eenmaal over het dieptepunt heen was, een ‘normalisering’ tot stand van het bezoldigingsbeleid aan de vooravond van de Tweede Wereldoorlog? En niet onbelangrijk, welke vorm nam dat nieuwe normaal eigenlijk aan?

1.1 De basis van het bedrijf en het personeelsbeleid van De Zustermaatschappijen en de KPM

In 1888 werd de Koninklijke Paketvaart Maatschappij opgericht en tussen 1881 en 1893 ontstonden op Java de Zustermaatschappijen. Het was de tijd van het samengaan van kapitalistische bedrijfsvoering en koloniaal beleid waarmee opeenvolgende regeringen Indië ontsloten voor het westerse bedrijfsleven. Het traditionele cultuurstelsel werd intussen geleidelijk afgebouwd. Deze ontwikke-

lingen zorgden voor een golf van verandering in de arbeidsverhoudingen in de Nederlands-Indische samenleving, waarin grote delen van de agrarische bevolking, vaak op hardhandige wijze, geconfronteerd werden met de combinatie van westerse bedrijfsvoering en vrijwel afwezige overheidsbescherming van het gouvernement.

Vanaf begin jaren negentig kreeg de transportsector in de kolonie de wind mee. De gunstige uitkomsten van de belangrijkste exportbedrijven vooral in de suiker zorgden voor een lange periode van economische groei waarbij de Indonesische bevolking lokaal meer kon uitgeven. Naast het goederenvervoer werd in Nederlands-Indië ook het personenvervoer een factor van betekenis. Indonesiërs bleken de nieuwe vervoersmiddelen weldegelijk te gebruiken als ze een vervoersbewijs tenminste konden betalen.⁴ De economische toestand van de inheemse bevolking werd van belang voor de winstprognose van het bedrijf.⁵

Met de groeiende waarde van het persoonsvervoer, groeide ook de waarde van personeel dat met deze passagiers om kon gaan. In een krappe arbeidsmarkt investeerden beide bedrijven in betere arbeidsomstandigheden en scholing van het middenkader om aan de toenemende kwaliteitseisen van publiek en gouvernement te kunnen voldoen. Dat wilde overigens niet zeggen dat in de kolonie de waarde van personeel gelijk gewaardeerd werd. De arbeidsverhoudingen in de transportsector weerspiegelden de grote sociale afstand tussen wat de 'Europese en de Inlandse bevolkingsgroepen' genoemd werd. Een Europese klerk eerste klasse verdiende ruim drie keer zoveel als zijn Indonesische collega. Bovendien waren ook de Europese verlofregels, huishuurtoelagen en pensioenvoorwaarden veel gunstiger gesteld.⁶

Met deze reglementair geregelde ongelijkheid volgden zowel KPM als Zustermaatschappijen de wettelijke indeling in drie bevolkingsgroepen in Indië. Dat wil zeggen dat het voltallige Indonesische personeel in een hiërarchische lijn onder het Europese stond. Begin twintigste eeuw kwam dit 'rassen criterium' door de komst van de ethische politiek onder druk kwam te staan.

1.1.1 De basis van het bedrijf en het personeelsbeleid van de Zustermaatschappijen, 1881-1913

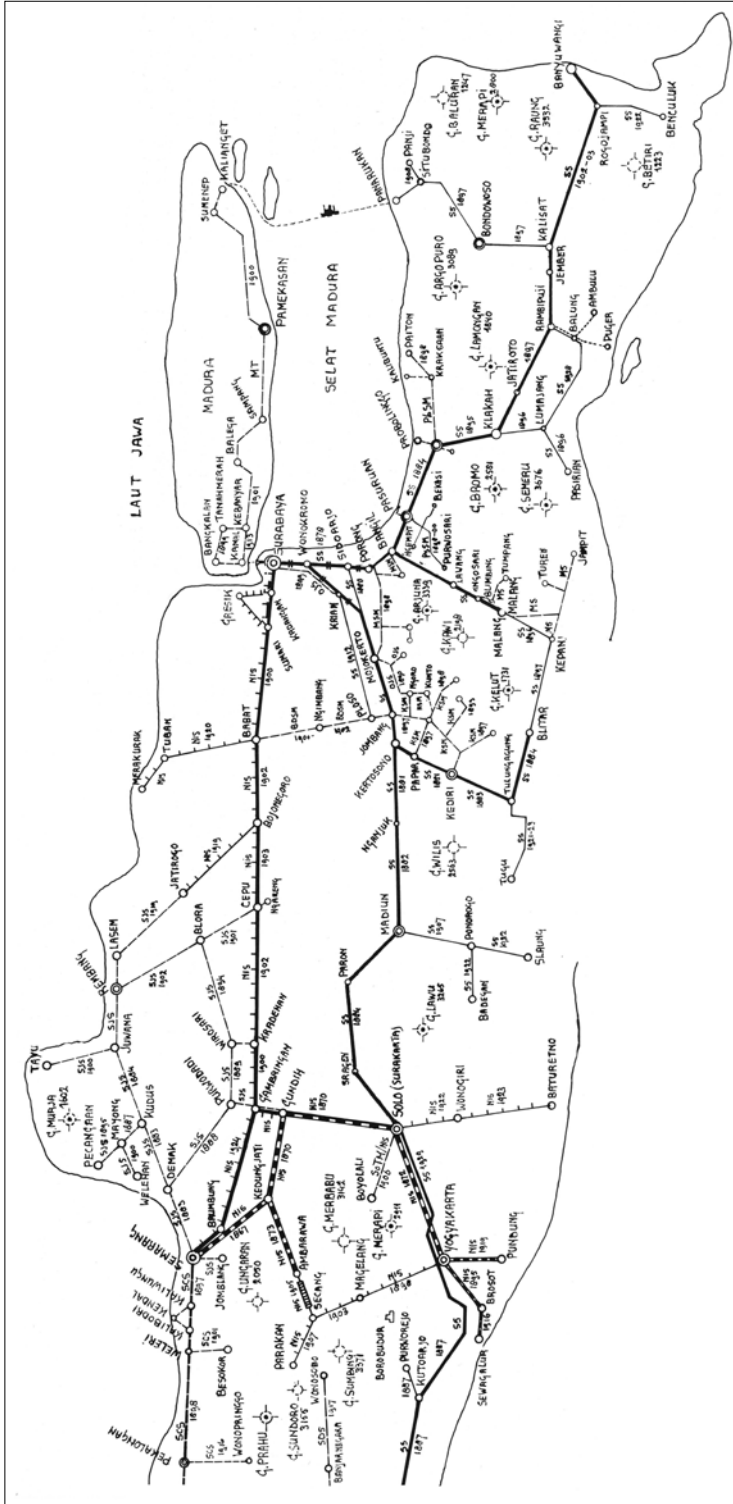
De activiteiten van de Zustermaatschappijen concentreerden zich op Oost- en Midden-Java, waar zij voor 1918 het grootste particuliere spoorwegbedrijf in Indië vormden, gezamenlijk goed voor ongeveer 14% van het spoorwegnet.⁷ De SCS

⁴ NI-HaNa, Plaatsingslijsten jaarverslagen Zuster-Spoorwegmaatschappijen, 2.20.16-19.

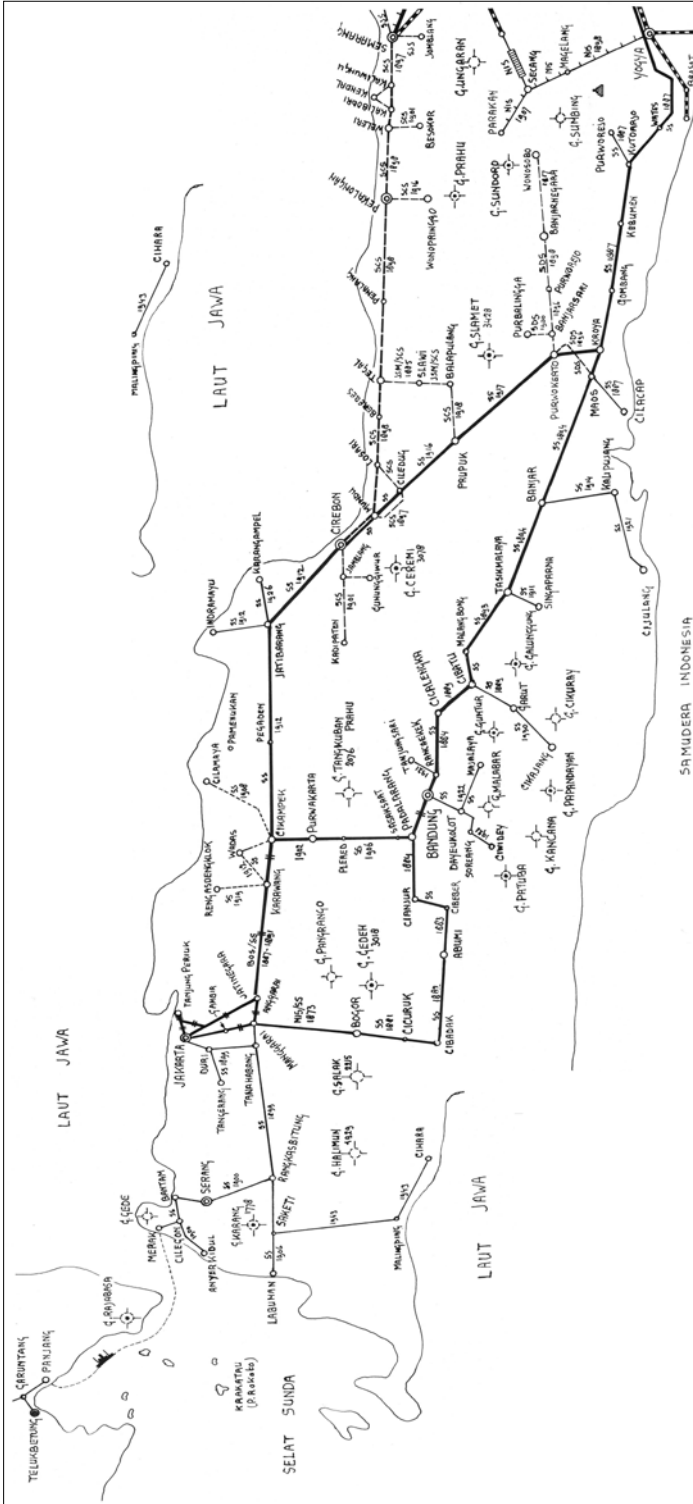
⁵ NI-HaNa, Inventaris van de archieven van de Koninklijke Paketvaart Maatschappij en de Koninklijke Java China Paketvaart Lijnen (KPM/KJCPL): Jaarverslagen en Balansen, 1891-1972, 2.20.59., inv.nr. 136, jaarverslag 1928 1-9.

⁶ NL-HaNA, Ned.-Ind. Spoorwegmij. en Tramwegmij., 2.20.14.01, inv.nr. 148, dossier 720I.

⁷ *Encyclopedie van Nederlands-Indië, tweede deel* (Den Haag 1918) 84.



Spoor- en tramlijnen op West-Java, uit: J. J. Oegema, *De stoomtractie op Java en Sumatra* (Deventer 1982) 19.



Spoor- en tramlijnen op Oost- en Midden-Java, uit: J.J. Oegema, *De stoomtractie op Java en Sumatra* (Deventer 1982) 20.

en de SJS van de Zustermaatschappijen stonden jarenlang in de top vijftientig grootste en rijkste bedrijven van Nederlands-Indië.⁸ Aan de ligging van de lijnen was duidelijk te zien dat zij zich aanvankelijk vooral richtten op het vervoer van suiker, maar ook op de producten van andere ‘cultuurmaatschappijen’ op Java. In de loop van de twintigste eeuw groeide ook het belang van het personenvervoer tot ruwweg eenderde van de totale omzet. Uit de jaarverslagen van alle vier de bedrijven spreekt dan ook een grote mate van besef van de maatschappelijke afhankelijkheid van de ‘economische situatie’ van de gewone Javaanse bevolking waartegen de ‘billijkheid’ van de eigen tarieven en lonen werden afgezet.⁹

De Zustermaatschappijen kenden een hiërarchische structuur, waarbinnen de bevoegdheden duidelijk verdeeld waren. Vanuit Semarang coördineerden de hoofdvertegenwoordiger (HV) en zijn hoofdbureau als ‘primus inter pares’ de chefs van exploitatie (CE’s) van de vier bedrijven: de Semarang-Joana Stoomtrammaatschappij (SJS 1881), de Semarang-Cheribon Stoomtrammaatschappij (SCS 1886/93), de SerajoeDal Stoomtrammaatschappij (SDS 1893) en de Oost Java Stoomtrammaatschappij (OJS 1889). Onder elke CE stonden vier afdelingen, met elk een eigen chef (CA). Hoewel van bedrijf tot bedrijf omvang en precieze taakomschrijving van de afdelingen verschilden, werden hier administratie, infrastructuur, rollend materieel ofwel de tractie en dienst- en lijnzaken geregeld. Voor algemene zaken bestond een technische dienst (TD) en het eerder genoemd hoofdbureau te Semarang. De CA’s van de afdelingen infrastructuur en tractie vertrouwden in de rapporten aan hun CE volledig op een corps ‘adviseurs’ van gespecialiseerde ingenieurs voor bijvoorbeeld telegraaf en telefoon en bouwkundige werken. Aan de afdeling administratie was een secretaris verbonden en de vierde afdeling kende een inspectiedienst van drie á vier man. Tezamen vormden deze hooggeschoolde hoofdamttenaren het topkader van het bedrijf in Indië.¹⁰

Boven het topkader van het bedrijf in Indië stond de directie van de Zustermaatschappijen te Den Haag: alle belangrijke beslissingen moesten aan hen worden voorgelegd en in het Haagse archief is de wisselwerking tussen HV en directie terug te vinden. Uit deze correspondentie blijkt dat de directie in praktijk zelden ingreep op het dagelijkse beleid van de HV te Semarang. Zoals de invloedrijke directeur J.Th. Gerlings stelde: ‘volledig verantwoordelijk is alleen de HV en bij elke maatschappij de CE. Deze volledige verantwoordelijkheid bestaat echter alleen in naam, daar één persoon niet van alles verstand kan hebben.’¹¹ Om die reden werd van de HV verwacht dat hij bij elk besluit kon aantonen met de rele-

⁸ Martin Bossenbroek, *Holland op zijn breedst. Indië en Zuid-Afrika in de Nederlandse cultuur omstreeks 1900* (Amsterdam 1996) 88-89.

⁹ NI-HaNa, Jaarverslagen Zustermaatschappijen 2.20.16-19.

¹⁰ Ibidem, Gemeenschappelijk archief, inv.nr. 203-206 + 234 (personeelsstaten).

¹¹ Ibidem, Jaarverslagen Zustermaatschappijen, inv.nr. 197-201 (brievenboeken en persoonlijke correspondentie).

vante functionarissen te hebben overlegd, net als de HV van de CA's verwachtte dat zij hun oordeel zouden baseren op hun corps gespecialiseerde adviseurs.

Na intensieve correspondentie volgde de Haagse directie meestal het oordeel van Semarang. Ook in de enkele gevallen dat er onenigheid ontstond, probeerde Den Haag zoveel mogelijk de ervaringen van de 'mannen ter plaatse' mee te nemen in de uiteindelijke beslissing. In zaken waarin een reglementswijziging op het spel stond, draaide het zowel om de utiliteit van de maatregel voor het bedrijf als de billijkheid van de maatregel vergeleken met de voorzieningen die voor vergelijkbare groepen al in de omtrent personeel bestonden. Alleen in zaken van potentieel grote juridische of financiële consequentie, vertrouwde men in Den Haag op het eigen bedrijfsinzicht. Hiervoor had de directie de beschikking over gespecialiseerde adviseurs die elke wijziging op arbeidsrechtelijk gebied aan een nauwgezette juridische analyse onderwierpen.¹²

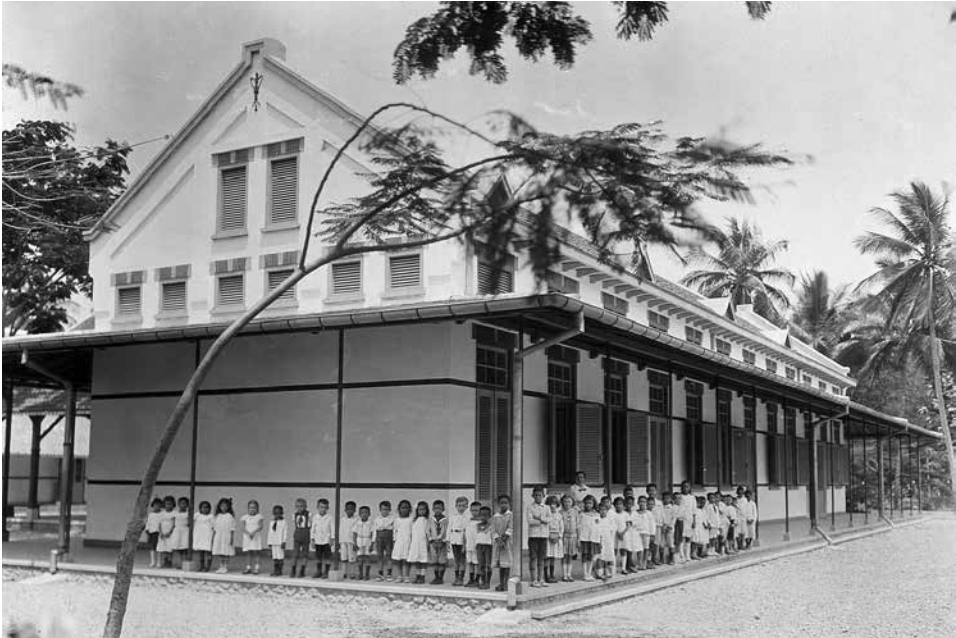
De mannen ter plaatse gaven leiding aan het middenkader van het bedrijf, het personeel van de afdelingen, waarvoor een westerse opleiding noodzakelijk was. Dit personeel kende een grote verscheidenheid aan functies zoals commies, klerk, conducteur en opzichter, die elk onderverdeeld waren in verschillende klassen waarbinnen anciënniteit de plaats op de ranglijst bepaalde. In de grote Vierde afdeling van de lijndiensten bestond vervolgens een lokale hiërarchie tussen de verschillende stations, gebaseerd op grootte en ligging. De stations-commies was in de kleinere stations vaak de hoogste autoriteit aanwezig.

Verder onderscheid werd gemaakt tussen tijdelijk en vast personeel, dat bij alle rangen speelde en aanzienlijke gevolgen had voor de rechten waarop de werknemer aanspraak kon maken. Tenslotte bestond er in de Zustermaatschappijen het raciale onderscheid tussen wat toentertijd de 'Europese en de Inlandse ambtenaren' werd genoemd. Tot 1913 vormde dit als vanzelfsprekend de grens tussen het midden- en hogere kader en het lagere personeel. Het bedrijf hield van al zijn werknemers personeelskaarten bij die bij de categorie Europese ambtenaren uitgroeiden tot op alfabet gerangschikte, afzonderlijke dossiers waarvan een kopie in Den Haag bewaard werd. Zaken van strafbare nalatigheid, onenigheid met superieuren, collega's of publiek, gevallen van ziekte of verlof wegens familieomstandigheden stonden hier naast behaalde examenresultaten, behaalde jubilea en uitzonderlijke verdiensten. Opmerkelijk genoeg vond het bedrijf het niet nodig om in de vertrouwelijke dossiers de vakbondsactiviteiten van het personeel bij te houden, tenzij deze rechtstreeks gevolg hadden gehad voor de dienstuitvoering.¹³

Met het complexer worden van het verkeer in de kolonie, was het bedrijf vanaf 1902 begonnen met een interne 'examenregeling' voor functies als stationschef en treincontroleur, die al snel uitgebreid werd naar alle andere functies van

¹² Ibidem, inv.nr. 70, 'volmachten HV'.

¹³ Ibidem, Personeelsdossiers Zuster-Spoorwegmaatschappijen, 2.20.15.



Europeesche lager school met de leerlingen van de eerste en de tweede klasse, 22-2 1919, NL-HaNA, Stoomtrammij. Java/Foto's en kaarten, 4.SWMI, inv.nr. 98.

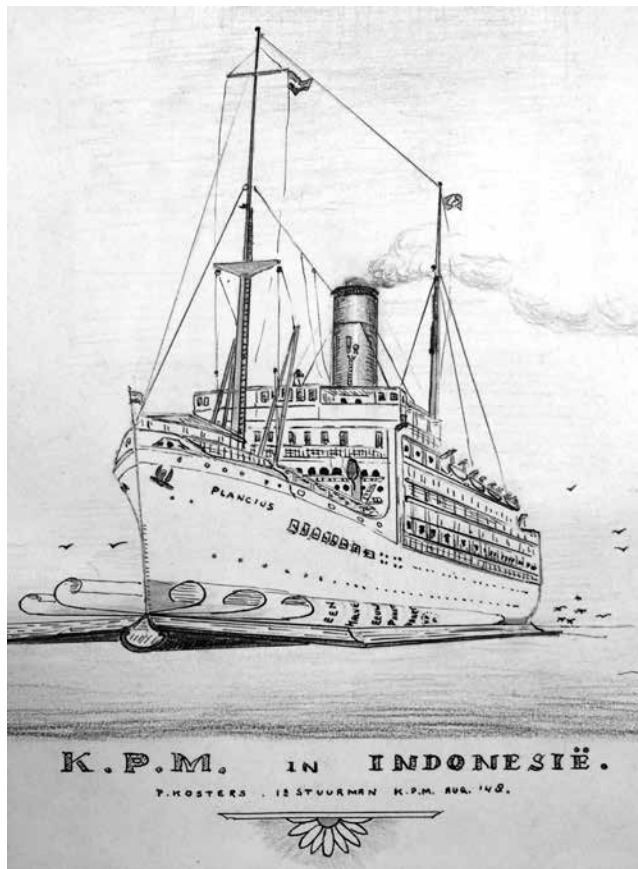
de stationsdienst. Vanaf 1908 werd deze regeling uitgebreid met een examenregeling in het Maleis voor de hogere rangen van de Indonesische beampten. Uit de correspondentie over deze examens blijkt dat de hoofdamptenaren nauw betrokken waren bij wat de kandidaten aan eisen werd voorgelegd. Na elke lichte examens namen de hoofdamptenaren de resultaten van de kandidaten door om te zien of dan wel de examenstof, dan wel de voorbereiding van de kandidaten aangescherpt diende te worden.

Het aanbod van scholing door het bedrijf voor de eigen werknemers bleek in een aantrekkelijke markt geen overbodige luxe. Zowel de chefs van de verschillende afdelingen als de directie in Den Haag waren doordrongen van het belang van goed opgeleid personeel, liefst gebonden aan het bedrijf. Naast de examenregelingen voor de verschillende rangen, stond bij het bedrijf tussen 1912 en 1932 het voltallige personeel van drie scholen op de loonlijst: een Europees Lagere School (ELS) van ongeveer 150 leerlingen, een Hollands-Indische School (HIS) van ongeveer 250 en een MULO van ongeveer 60 leerlingen. Spoorwegambtenaren konden hun kinderen tegen verminderd lesgeeld op deze scholen plaatsen en directieleden kwamen geregeld de vordering van 'hun' onderwijs inspecteren.¹⁴

¹⁴ Ibidem, Inventaris van het archief van de Semarang-Cheribon Stoomtrammaatschappij, 2.20.17, inv.nr. 43 en 44.

1.1.2 De basis van het bedrijf en het personeelsbeleid van de KPM, 1888-1915

De Koninklijke Paketvaartmaatschappij werd in 1888 opgericht om met een 27-tal lijnen het goederen-, passagiers- en postvervoer in de hele archipel te onderhouden, in ruil voor een serie concessies op scheepvaartgebied van de Indische regering, die mettertijd zouden uitgroeien tot een machtige en vrijwel onomstreden positie in het interinsulaire verkeer.¹⁵ De KPM zag zichzelf als een 'zuiver Nederlandse maatschappij' en als zodanig een 'vaardig bestuursmiddel voor Nederlands taak en streven in Indië.'¹⁶ Dit beeld werd door het bedrijf met trots uitgedragen en wordt door velen in Nederland en Indië herhaald.¹⁷



KPM in Indonesië, augustus 1948, van: P. Kusters, NL-HaNA, Koninklijke Paketvaart Maatschappij, 2.20.58.01, inv.nr. 416. In dit werk van deze 1e stuurman der KPM, geeft Kusters een geïllustreerde kijk op de manier waarop 'de grote vrachtvervoerders van Indonesië' het werkterrein ziet.

¹⁵ J.A. de Kok, *De scheepvaartbescherming in Nederland en in Nederlands-Indië* (Leiden 1931) 156.

¹⁶ M.C. Koning, 'Een Woord Vooraf', *Een halve eeuw pakketvaart* (Amsterdam 1941) 9-11, aldaar 10. M.C. Koning was de toenmalige voorzitter van de raad van bestuur van de KPM.

¹⁷ 'De K.P.M. is ontstaan in en door het eilandenrijk; omgekeerd is het Indië van heden onbestaanbaar zonder de K.P.M.' L.H.C. Horsting, *Pawiro* (Den Haag 1926) 127: 'Want nergens is zoo'n groote

Het gouvernementsvervoer had een speciale betekenis voor het bedrijf, dat desgevraagd insprong op militaire noodsituaties door scheepsruimte vrij te maken voor de troepenbewegingen van het Koninklijke Nederlands-Indische Leger. In 1915 werd het Groot Archipel-contract na lange onderhandelingen met de Indische regering voor de duur van tien jaar verlengd. Hierin stonden de voorwaarden voor het Post- en personenvervoer door de KPM omschreven. De KPM werd verplicht voor een dertigtal plaatsen de verbinding te onderhouden voor het Gouvernement tegen een afgesproken prijs. Op de vrije lijnen in het gebied daarbuiten mocht het bedrijf naar eigen inzicht handelen.¹⁸

‘De pakketvaart geeft loyale steun aan het gouvernement en het gouvernement geeft krachtige steun aan de pakketvaart’. Dit was het uitgangspunt van de KPM in Indië dat nadrukkelijk verwerkt stond in alle instructies aan het hogere personeel. Dat het ‘belang van publieke dienst en gouvernement’ hand in hand ging met de ‘welvaart van de maatschappij’,¹⁹ blijkt uit het feit dat de KPM jarenlang in de top staat van rijkste bedrijven van Indië.²⁰

Net als de Zustermaatschappijen richtte de KPM zich in belangrijke mate op het transport van bulkgoederen. In de jaarverslagen werden de oogsten van de inheemse landbouwproducten nauwlettend in de gaten gehouden. Ook de ontwikkeling van de koopkracht van ‘den Inlander’ werd gevolgd om de vervoerstarieven daarop af te stemmen.²¹ De Amsterdamse directie zette de algemene koers uit voor het bedrijf, gecontroleerd door de Raad van Bestuur. Ondanks de nauwe associatie met het gouvernement was het bedrijf in hoge mate gesteld op de eigen onafhankelijkheid. Toen in 1905 een regeringscommissaris aan de directie van het bedrijf toegevoegd werd om te zien of de belangen ‘van den Lande’ door de KPM werden nageleefd, stonden deze ‘toezichthouders’ al snel bekend als pleitbezorger voor de Paketvaart-zaak. De KPM kreeg in praktijk een grote mate van vrijheid om de eigen zaken te regelen en maakte daar met graagte gebruik van.²²

Archipel te vinden als Ned.-Indië, die zoo voortreffelijk samengebonden is door één organisatie. ...Ik heb, in Indië, de KPM een van de belangrijkste en merkwaardigste uitingen van den Nederlandschen ondernemingsgeest gevonden. Een van die, waarop wij 't meest trotsch mogen zijn.’ C.K. Elout, *Indisch Dagboek* (Santpoort 1926) 165: ‘Zij [de KPN] heeft, om kort te gaan, het belang van Nederlandsch-Indië terecht ingezien als het hare en daardoor hare positie bijkans onaantastbaar weten te maken. Van overheidswege is steeds begrip getoond voor de essentiële beteekenis die de Paketvaart als nationale onderneming heeft voor de samenbinding van Nederlandsch-Indië tot een economische en staatsrechterlijke eenheid.’ J.C. Westermann, ‘De overwinning op den afstand’, ‘te water’, in: W.H. Van Helsdingen (red.), *Daar wèrd wat groots verricht* (Amsterdam 1941) 247.

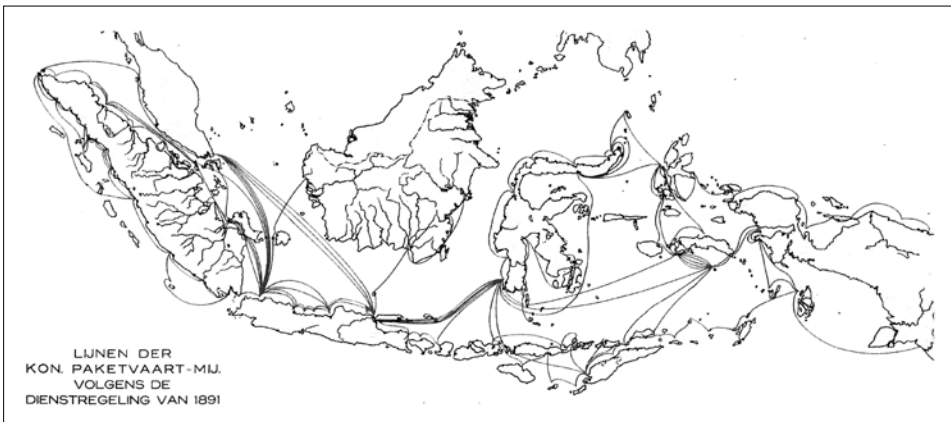
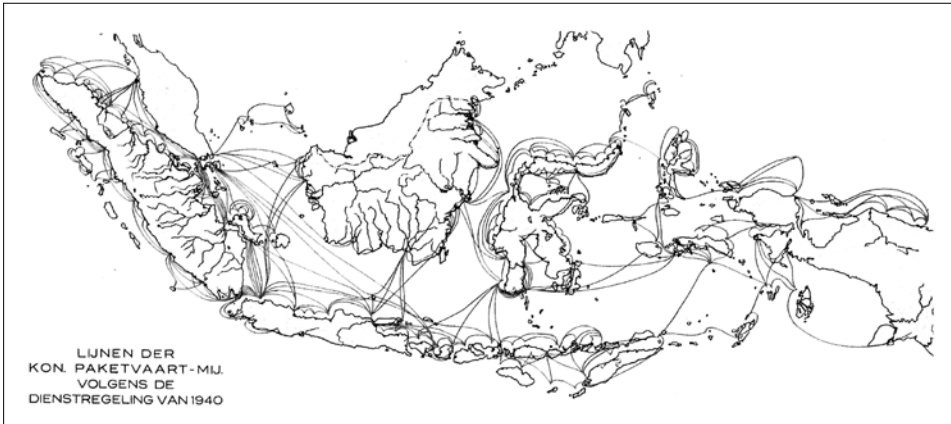
¹⁸ M.G. de Boer, ‘De geschiedenis’, *Een halve eeuw pakketvaart* 15-213, aldaar 159-164.

¹⁹ Campo, *Koninklijke Paketvaart Maatschappij, stoomvaart en staatsvorming in de Indonesische archipel, 1888-1914* (Hilversum 1992) 97.

²⁰ Bossenbroek, *Holland op zijn breedst*, 102.

²¹ NL-HaNA, KPM/ KJCPL /Balansen en Verslagen, 2.20.59, inv.nr. 136, jaarverslag 1928, 1-9.

²² S.U. Sabaroedin, ‘Archiefbeschrijving bij plaatsingslijst 2.10.46.01, archief van de regeringscommissaris bij de KPM’. Luitenant-kolonel b.d. E.B. Kielstra (1905-1920), vice-admiraal b.d W. Th. de



Lijnen der KPM in 1940, uit: *Een halve eeuw pakketvaart*, bijlage 6.

In Indië was de KPM voor het dagelijks reilen en zeilen in handen van de hoofd-agent te Batavia, ter zijde gestaan door een drie tot vijf man tellende directie. Gezamenlijk leidden zij een bedrijf dat van afdeling tot afdeling sterker verschilde dan de Zustermaatschappijen van elkaar. Qua personeelsbeleid maakte de KPM het grootste onderscheid tussen het Walpersoneel en het Nautisch Varend Personeel. Het Walpersoneel was onderverdeeld in verschillende afdelingen zoals vrachtzaken, passage dienst, nautische dienst, technische dienst, civiele dienst, boekhouding en algemene zaken. Aan het hoofd van deze afdelingen stonden weer de afdelingschefs: gespecialiseerde ingenieurs, administrateurs en bijvoorbeeld sous-chefs, die hun adviezen aan de Indische directie te Batavia uitbrachten.²³

Booy (1920-1929) en vice-admiraal A.F. Gooszen (1930-1952) in: NI-HaNa, Ministerie van Koloniën, Regeringscommissarissen, 2.10.46.01.

²³ Campo, *KPM*, 54-55, 99.

Het Nautisch Varend Personeel bestond – zoals de naam al doet vermoeden – uit de bemanningen van de schepen van de KPM, waarbij een nadrukkelijk onderscheid werd gemaakt tussen de officieren, die de ‘Hollandse uitstraling’ van het bedrijf moesten waarborgen en de ‘inheemse’ bemanningen. Naast Wal- en Nautisch Varend Personeel had het bedrijf, verspreid over de archipel en daarbuiten, agentschappen voor de lokale belangenbehartiging. De Indische directie stond op papier op gelijke hoogte met die in Amsterdam, maar omdat beide directies onder de Raad van Bestuur vielen, was de bedrijfsvoering toch vergelijkbaar met die van de Zustermaatschappijen. De ‘feitelijke exploitatie van het bedrijf’ wordt vanuit Batavia geleid, terwijl ‘de raad van bestuur in het groot de gestie der maatschappij controleert aan de hand van rapporten en adviezen die hen uit Batavia toegezonden worden’.²⁴

1.2 De ethische politiek en de druk op het ‘rassencriterium’ in het personeelsbeleid van De Zustermaatschappijen en de KPM

Met hun strikte scheiding van Indonesische en Europese werknemers liepen KPM en Zustermaatschappijen begin twintigste eeuw in de pas bij de algemeen gangbare regelgeving op dit gebied in de kolonie. In artikel 109 van het regeringsreglement voor Nederlands-Indië werden ‘Europeanen en met hen gelijkgestelden’ onderscheiden van ‘Inlanders en met hen gelijkgestelden’ en van de categorie ‘Vreemde Oosterlingen’ waar voornamelijk Chinezen en Arabieren mee werden bedoeld. Volgens de wetgever bestonden bij de drie categorieën dermate grote verschillen in de ideeën van recht en onrecht dat de verschillende ‘land-aarden’ verschillende rechtsbehoeften kenden, die ook verschillende strafrechtelijke en familierechtelijke uitwerking nodig had.²⁵

De basis van deze driedeling lag in het rassencriterium ofwel het idee dat de ‘volksaard’ als gegeven werd gezien voor de koloniale verhoudingen. In de regeringsreglementen en wetboeken voor Nederlands-Indië waren beide begrippen niet of alleen schetsmatig aanwezig, zodat de juridische groeps grenzen in praktijk lang niet altijd samenvielen met bevolkingsgroep, afkomst en huidskleur. Naarmate de koloniale maatschappij verder moderniseerde, ontstonden meer en meer gevallen die als het ware tussen de groepen inhingen. Via huwelijk, echting van kinderen uit een buitenechtelijke relatie of bij besluit van de gouverneur-generaal kon een individu wat rechten, lasten en verplichtingen betreft worden gelijkgesteld aan de Europeanen. Dergelijke besluiten werden dan gepubliceerd in het *Staatsblad* en de begunstigen werden staatsblad-Europeanen genoemd.²⁶

²⁴ J.C. Westermann, ‘Het bedrijf’, *Een halve eeuw pakketvaart*, 217-429, aldaar 428.

²⁵ Fasseur, *De weg naar het paradijs*, 145.

²⁶ Ibidem, 146.

Omdat de vraag naar exportproducten tussen 1890 en 1917 vrijwel voortdurend toenam, groeide daarmee de waarde van betrouwbaar en goed opgeleid personeel.²⁷ Toen minister A.W.F. Idenburg met plannen kwam om op termijn een geünificeerd strafwetboek voor Nederlands-Indië in te voeren, voelden bedrijven zich gedwongen om de eigen personeelsbepalingen tegen het licht te houden. In 1905 volgde een eerste wijziging van artikel 109, waarin het onderscheid naar landaard in de kolonie vastgelegd was. Voortaan gold dat ‘geen Inlander die aan de wettelijke eisen voor enig rechtelijk ambt voldeed, daarvan op grond van zijn landaard mocht worden uitgesloten’. Verdere kleine wets- en beleidswijzigingen van het gouvernement volgden tot in 1913 bij overheidsdiensten ‘het beginsel werd aanvaard dat gelijke arbeid gelijk zou worden beloond.’²⁸ Zustermaatschappijen en de KPM reageerden verschillend op deze ethische druk op het rassencriterium in hun personeelsbepalingen.

1.2.1 De ethische politiek en de druk op het ‘rassencriterium’ in het personeelsbeleid van De Zustermaatschappijen, 1903-1918

De directie van de Zustermaatschappijen was vastbesloten zich niet te laten verrassen door het tempo waarmee de ontwikkelingen zich op gebied van mogelijke juridische unificatie van de ‘landaarden’ opvolgden. Meteen in 1905 begon Den Haag zich te bezinnen op een redactionele vormgeving van de statuten, waarbij de verschillen tussen de landaarden tot een minimum moesten worden teruggebracht. In 1906 werd in de bepalingen Betrekkingen Personeel (BP) de categorie ‘Inlandsche ambachtslieden en koelies’ vervangen door ‘Inlandsche beambten en werklieden’, waarbij de beambten nu ook formeel in vaste dienst konden worden opgenomen ‘wanneer, naar het oordeel van den Chef der exploitatie, de aard van hun werkkring en de dienstuitvoering van de beambte zelve daartoe aanleiding gaven.’ Voor het eerst werden de personeelsbepalingen vertaald in het Maleis en uitgedeeld aan alle vaste werknemers ongeacht ‘landoord’.²⁹

Verdere verbeteringen in de positie van het Indonesische personeel volgden. In 1908 werd hen vervangend binnenlands verlof toegestaan, in 1910 een gratificatie na 25 jaar dienst en zo verder. Naar aanleiding van de slepende discussie rondom de inhoud van het roemruchte artikel 109 van het Indische regeringsreglement waarin, als hoeksteen en struikelblok, de bepalingen van het rassenscheid in Nederlands-Indië waren vastgelegd, leek in 1912 unificatie van het arbeidsrecht nabij.³⁰ In datzelfde jaar verschijnen plots ‘alarmeerende berichten

²⁷ Howard Dick e.a., *The Emergence of a National Economy. An Economic History of Indonesia 1800-2000* (Leiden 2002) 124.

²⁸ Fasseur, *De weg naar het paradijs*, 156.

²⁹ NI-HaNa, Gemeenschappelijk archief Zustermaatschappijen, inv.nr. 84, ‘BP 1906’.

³⁰ Fasseur, *De Weg naar het paradijs*, 154-156.



Groepsfoto hoger personeel [van de Zustermaatschappijen], tussen 1911 en 1916, fotograaf Charles, NL-HaNA, Stoomtrammij. Java/Foto's en kaarten, 4.SWMI, inv.nr. 2. Van links zittend naar rechts: Ing. Müller, J.W. Sillevius, Ing. James, K.G. Knoops, G.P.J. Caspersz, Ing. M. Wins, L.Th. van Berckel. Staand links: Mr. Brooshooft, G.W.A.W. Luttjens, staand rechts: R.P. van Alphen, W. Oltmans.

in de Indische dagbladen' over de opkomst van een inheemse politieke beweging de Sarekat Islam (SI) en samenzweringen tegen Europeanen op Java. Moesten de ambtenaren van de Zustermaatschappijen zich wapenen tegen hun eigen personeel wilde de directie in het verre Den Haag weten?³¹

De hoofdambtenaren reageerden geruststellend. Wat het gebied van de Oost Java Stoomtrammaatschappij (OJS) betrof was de invloed van de SI beperkt gebleven tot een 'weleens wat vrijmoediger houding' ten opzichte van superieuren. Namens de Semarang-Cheribon Stoomtrammaatschappij (SCS) meldt R.P. van Alphen een 'grootter solidariteitsgevoel' onder de Javanen in zijn regio, 'wat echter geen reden tot ongerustheid behoeft te geven'. Volgens J.D. Ruys is bij de SerajoeDal Stoomtrammaatschappij (SDS) alleen sprake van een 'strenger vervullen van de godsdienst' maar heeft de dienst daar vooral baat bij want 'het aantal overtredingen neemt zichtbaar af'. Alleen in het gebied van de Semarang-Joana Stoomtrammaatschappij (SJS) is arbeidsonrust langs de lijnen. Volgens W.

³¹ NL-HaNA, Gemeenschappelijk archief Zustermaatschappijen, inv.nr. 72, dossier 745II.

Oltmans is dit echter een gevolg van de ‘verhoogde economische ontwikkeling, ook zonder dat een nauwer aansluiten aan den Islam als oorzaak behoeft te worden aangenomen.’³² De positieve berichtgeving over de opkomst van de Sarekat Islam versterkt in Den Haag het idee dat men met de hervormingen op de goede weg is. Om het gouvernement in de toekomst geen grond voor dwang te geven, moet het bedrijf in de Bepalingen Personeel ‘het maken van onderscheid tussen Europees en Inlandsch personeel zoveel mogelijk [...] beperken.’³³

In december 1913 schrijft directeur Gerlings aan Hoofdvertegenwoordiger G.P.J. Caspersz te Semarang:

[de] eenvoudige onderscheiding tussen ambtenaren en beambten naar den landaard zal, uit der aard der zaak niet bestendig kunnen worden, wanneer zich in noemenswaardige getale Inlanders voor den dienst aanbieden, die door hunne opleiding voldoen aan de voor den ambtenarenbetrekking gestelde eischen.

Uiteindelijk meent Gerlings in een vlaag van ethisch enthousiasme, zal ‘voor de onderscheiding tussen ambtenaren en beambten geen andere maatstaf gelden dan een bewijs van bekwaamheid’. Hieronder rekent Gerlings een voldoende schoolopleiding en dus de beheersing van de Nederlandse taal. Op deze manier moet ook het interne examenstelsel van de Zustermaatschappijen worden vormgegeven. ‘Deze exameneisch, die ernstig zal zijn op te vatten, zal op gelijke voet aan Europeanen en Inlanders gesteld moeten worden’.³⁴

De praktijk blijkt weerbarstig. Als Raden Mohammed Joesoef later die maand door de hoofdvertegenwoordiger benoemd wordt op een ambtenaarsfunctie, reageert Gerlings vanuit Den Haag met de cryptische woorden ‘een Inlander, die een ambtenaarsbetrekking bekleedt, is geen Europese beambte. Evenmin kan hij tot de Inlandse beambten worden gerekend, als zijnde ambtenaar. Zijne positie vereischt uit dien hoofde nadere regeling’.³⁵ Daar is ook Hoofdvertegenwoordiger Caspersz in Semarang achter gekomen. In januari 1914 schrijft hij ongerust vanuit Semarang over het ‘onmisbare onderscheid’ tussen Europeanen en Indonesiërs ‘waar het regelingen geldt, die samenhangen met het familieleven en met de wettelijke regeling van den burgerlijke staat der beambte’. Hoe moet het ‘grote verschil in de Europese en Inlandse opvatting van het huwelijk’ aangepakt worden bij de nieuwe categorie waarvan Mohammed Joesoef de voorhoede is?³⁶

Februari 1914 antwoordt Gerlings geruststellend ‘er zijn verschillen tussen de leefomstandigheden van Europeanen en Inlanders, die niet zijn los te maken van het onderscheid in ras en godsdienst.’ Volgens Den Haag hoeft het rassencrite-

³² Ibidem, inv.nr. 74, dossier 744I.

³³ Ibidem, inv.nr. 85, dossier 782III.

³⁴ Ibidem, inv.nr. 93, dossier 920I.

³⁵ Ibidem, 14-3-1914.

³⁶ Ibidem, inv.nr. 90 dossier 110I en inv.nr. 85, dossier 782V.



Directeur ir. J.Th. Gerlings, NL-HaNA, Ned.-Ind. Spoorwegmij. en Tramwegmij., 2.20.14.01, inv.nr. 94.

rium niet meteen op de helling voor alle regelingen waarop een Europese ambtenaar recht heeft. De zaak Joesoef moet wel ‘met groote omzichtigheid’ benaderd worden, al is het maar omdat het toekennen van een huishuurtoelage allicht ‘de afgunst van de ongehuwde ambtenaar’ kan opwekken. Afgunst van ‘echt’ Europese ambtenaren dus. Het lijkt Gerlings verstandig om dergelijke zaken in de toekomst op grond van ‘utiliteit en billijkheid’ te wegen. ‘Voor het tegenwoordige kan worden aangenomen dat eene Javaan, die de bezoldiging van een ambtenaar geniet, ruime inkomsten geniet en daarom een huishuurtoelage kan ontberen.’³⁷

Opgeluchte reacties van de Chefs van exploitatie van de SCS en de SJC volgen later die maand. Gezien het nijpend gebrek aan goede behuizing stelt Oltmans van de SJS voor om aan Indonesische werknemers alleen grond beschikbaar te stellen, waarop ze dan zelf naar eigen gewoonte kunnen bouwen. Huishuurtoelagen voor gehuwden lijken hem onuitvoerbaar ‘gelet op de gemakkelijke manier waarmede de Inlander zich huwt of zich laat scheiden.’ Weinig consequent voegt hij hieraan toe dat ‘de meeste gehuwde Inlandse beambten’ bovendien al een huis bezitten. In maart 1914 wordt eensgezind besloten dat het verzoek tot huishuurtoelage van de enkele Indonesische ambtenaren voorlopig niet inwilligbaar is omdat de regeling oorspronkelijk voor gehuwde Europeanen is bedoeld die ‘met betrekking tot de huishuur in ongunstiger omstandigheden verkeren dan ongehuwden. Voor de Inlandse beambten kan dit in het algemeen niet gezegd worden.’³⁸ Daar kunnen Joesoef en de zijnen het voorlopig mee doen.

De nieuwe Staat van Betrekkingen van 1915 kende alleen nog hoofdambtenaren, ambtenaren en beambten. Het ‘rassen criterium’ was daarmee officieel verdwenen uit de reglementen, maar de praktijk bleek bij huishuur-, verlofs-, huwelijks- en vooral pensioenvoorwaarden anders. Met de utiliteit- en billijkheidsredenering in gedachte, bekeken de hoofdambtenaren van geval tot geval of de regels van het bedrijf daadwerkelijk moesten worden aangepast. Wat in de eerste jaren van de nieuwe staat van betrekkingen zeker niet meewerkte voor een snelle gelijke behandeling van de Indonesische ambtenaren, was de positie van de talrijke Indo-Europeanen op de laagste sporten van de hiërarchische ladder. Deze ambtenaren waren destijds op grond van hun Europees zijn en hun kennis van het Nederlands aangenomen. Weinigen hadden meer dan een lagere school-

³⁷ Ibidem, inv.nr. 90, dossier 910I.

³⁸ Ibidem.



Dienstwoningen Kendal, 1 november 1927, NL-HaNA, Stoomtrammij. Java/Foto's en kaarten, 4.SWMI, inv.nr. 97.

opleiding genoten. Velen waren in de rangen opgeklimmen of hadden een loopbaan achter de rug als onderofficier bij het KNIL. Bij de Zustermaatschappijen waren zij terecht gekomen in vergelijkbare functies als magazijnmeester of peronopzichter.³⁹

Qua functie hadden deze werknemers in de nieuwe indeling van 1915 bij de beampten ingedeeld moeten worden, waardoor de Indonesische ambtenaren meteen boven deze 'Europeanen' geplaatst zouden staan. Dat gaat den Haag vooralsnog te ver. Een dergelijke situatie kan 'eene voor den dienst schadelijke wrijving tussen het Indo-Europese en het Inlandse personeel' veroorzaken. De directie besluit tot in acht nemen van 'een overgangssituatie [...] totdat het aantal voor ambtenaar geschikte Inlanders genoegzaam zal zijn gegroeid om een aanmerkelijk deel der Indo-Europese werkrachten te kunnen ontbereren.'⁴⁰

Deze overgangssituatie werd niet alleen door de hoofdamptenaren gebruikt om de juridische subtiliteiten van de verschillende regelingen op één lijn te krijgen. Tussen 1915 en 1918 hadden Mohammed Joesoef en de inmiddels 24 an-

³⁹ Ibidem, inv.nr. 93, dossier 920f.

⁴⁰ Ibidem, inv.nr. 90, dossier 910f.

dere Indonesische ambtenaren zich bij de burgerlijke stand ingeschreven, zodat eenvoudig kon worden vastgesteld dat zij niet noemenswaardig afweken van de Europese gehuwden binnen het bedrijf. Niet alleen raakte het ongewone van een Indonesische ambtenaar er af en bleek het aantal en de wisselingen van levenspartner in de dagelijkse praktijk mee te vallen, maar ook werden de Indonesische ambtenaren zich bewust van hun waarde voor het bedrijf.

In 1918 richtten zij zich nogmaals tot de hoofdvertegenwoordiger met het collectieve verzoek de roemruchte huishuurtoelage ook op hen van toepassing te verklaren. Niet, stellen zij geraffineerd, dat zij 'als Inlanders' al geheel gelijk zijn aan Europese ambtenaren. Het verschil in levensstandaard 'der volbloed Europeanen en der beter gesitueerde Indo-Europeanen' enerzijds en hun eigen omstandigheden anderzijds geven zij volmondig toe. Wel trekken zij een vergelijking met 'de lagere Indo-Europese ambtenaren die evenals wij in de kampong wonen, daar dezelfde huur betalen, kortom onder geheel dezelfde omstandigheden leven als wij'. Hiertegen heeft de bedrijfsleiding weinig in te brengen en zonder verdere discussie wordt het verzoek billijkheidshalve ingewilligd.⁴¹

1.2.2 *De ethische politiek en de druk op het personeelsbeleid van de KPM, 1903-1921*

In 1911 kwamen administrateur J.H. Hummel te Amsterdam en zijn hoofdagent J.H. Hummel in Batavia tot de conclusie dat het bedrijf te sterk gegroeid was om in Indië met alleen een hoofdagent toe te kunnen. Naast structurele loonsverhogingen, maakten Lambach en Hummel ook werk van de 'sociale voorzorg' van de KPM. Het toenemende belang van het Indonesische personeel en de hogere eisen die aan de dienstverlening werden gesteld waren niet onopgemerkt gebleven. In een rap tempo investeerde het bedrijf in betere arbeidsvoorwaarden voor het personeel, zoals in verbeterde ziekenverpleging en logeergebouwen en vooral in een structurele pensioenregeling. De pensioenregeling werd in 1908 voor zowel het Europees Varend- als het Walpersoneel van kracht en werd in 1911 uitgebreid met een onderstandsregeling voor de 'Inlandsche opvarenden'. In de jaren daarop werd de pensioenregeling uitgebreid naar 'Chineesch en Inlandsch kantoorpersoneel, proviand- en ladingsklerken' en verdere wijzigingen en toevoegingen volgden.⁴²

Opvallender dan wat er wél voor het Indonesische personeel van de KPM geregeld werd, is wat er niet gebeurde. In haar personeelsbeleid hield het bedrijf vast aan de wettelijke indeling in de drie bevolkingsgroepen zolang die op juri-

⁴¹ Luttikhuis, *Negotiating modernity*, 303.

⁴² J. Groenewald, 'Spaar en pensioenfondsen der Nederlandse Paketvaartmaatschappij' (Amsterdam 1942) facsimile in: NI-HaNa, Koninklijke Paketvaart Maatschappij (KPM), Ongecodeerd Archief, 2.20.58.01, inv.nr. 272.

disch gebied in Nederlands-Indië zou gelden.⁴³ De enige concessie die met de gelijkstellingsdiscussie van de ethische periode in verband gebracht kan worden, is een kleine toevoeging bij de definitie van het Europese personeel. Vanaf 1912 zouden deze bepalingen gelden voor Europeanen en aan hen gelijkgestelden.⁴⁴

Bij de 'bureaumannen' van het Walpersoneel betekende deze ontwikkelingen dat Chinees, Indonesisch en Europees personeel steeds vaker in dezelfde functie naast elkaar kwamen te werken. Bij het Nautisch Varend Personeel daarentegen bleef het voltallige 'hogere' Indonesische personeel in een heldere hiërarchische lijn onder het Europese staan als ondersteuningsdiensten voor het Nautisch Varend Personeel. De instelling van het corps lading- en proviandklerken in 1901 bijvoorbeeld werd door de Indische directie aan Amsterdam uitgelegd als zijnde 'ter ontlasting der luikwerkzaamheden [...] echter onder verantwoording der Stuurlieden', de Europese wel te verstaan. Ook de komst van het korps Indonesische machinedrijvers na de oorlog diende nadrukkelijk 'om de machinisten een weinig te ontlasten van hun werk.'⁴⁵

In juli 1913 maakte de Indische directie in zijn brieven aan Amsterdam gewag van de institutionalisering en uitbereiding van het corps van lading- en proviandklerken. 'Aanvankelijk alleen bestemd om den 1en Stuurman bij zijn administratie behulpzaam te zijn, zagen de ladingklerken zich langzamerhand aan het luik geplaatst, waar zij de werkzaamheden der Stuurlieden vervullen.' Volgens de Indische directie waren zij met de sterke groei van de vloot 'langzamerhand een onmisbare schakel van het vlootpersoneel' geworden en vandaar het voorstel tot loonsverhoging en een uitbreiding van het corps tot zo'n 175 man sterk. Behalve waardering van het bedrijf voor de gegroeide onmisbaarheid, zat er aan de toegenomen belangstelling voor de ladingsklerken ook een financiële component. Toen in 1917 de uitzending van stuurlieden uit Nederland door de Eerste Wereldoorlog zowel moeizaam als belangrijk duurder geworden was, werd door Batavia 'voor ladingklerken de gelegenheid opengesteld zich aan boord te bekwaamen voor een diploma Stuurman Locaalvaart', later gevolgd door een cursus aan boord van het vaartuig 'De Arend' te Batavia. Het 'Inlandse Kleine Vaart' (IKV) scholingstraject zou worden afgesloten met een kort schriftelijk examen, waarmee het nieuwe Indonesische personeel de tekorten aan Europese stuurlieden zou kunnen opvangen. Behalve deze utilitaire overweging was de maatregel ui-

43 Fasseur, *De weg naar het paradijs*, 139.

44 De Boer, 'De geschiedenis', 122, 143. Zie voor Indonesische namen in de personeelsstaten van de KPM tabel 1.2 op pagina 315.

45 Th.L. (?) Cornelius, 'De KPM en haar personeel', 152. Facsimile in: NL-HaNA, KPM, 2.20.58.01, inv.nr. 339. Dit inv.nr. staat omschreven als 'anoniem rapport, houdende een geschiedenis van het personeelsbeleid, 3 juli 1945'. In potlood staat de naam van de auteur vermeld in dit facsimile en Th.L. was de enige Cornelius die bij de KPM werkzaam was in deze periode. Zie tabel 1.3 voor de aantallen uitgezonden Europese ambtenaren bij de KPM.

teraard ook bedoeld ‘om voor onze goede Ladingklerken een betere toekomst mogelijk te maken’.⁴⁶

Die goede ladingsklerken waren niet onder de indruk. In vier jaar tijds meldde zich 37 kandidaten, waarvan er één werd afgekeurd en zes later zelf om terugplaatsing naar het corps ladingsklerken verzochten. Ook de Amsterdamse directie liet merken ‘nogal sceptisch’ te staan ten aanzien van de toegevoegde waarde van de IKV’ers ‘Aannemende dat u over 5 of 6 jaar een corps van 98 I.K.V.-stuurlieden hebt kunnen opleiden’, schrijft de directeur in Nederland, ‘dan vraag ik mij af waar het materiaal voor de hogere rangen vandaan moet komen’.⁴⁷ Als in 1921 het Europese stuurliedentekort verholpen lijkt te zijn, wordt de IKV-cursus meteen gestaakt. Bij hervatting van de cursus het jaar daarop, blijkt het animo onder de ladingsklerken nog verder gedaald. ‘Het merendeel van de aspiranten moet op allerlei manieren worden overgehaald om naar de cursus te gaan en een groot deel van de stuurlieden locaalvaart werd op verzoek tot ladingsklerk teruggesteld’. Is het de ‘geringe schoolkennis’ van de kandidaten, zoals KPM-ambtenaar Th.L. Cornelius in een terugblik schrijft?.⁴⁸ Wat is er mis met het enthousiasme van de Indonesische stuurlieden in spé?

In de woelige jaren rond de Eerste Wereldoorlog lag het Europees Nautisch Varend Personeel regelmatig op ramkoers met Batavia over noodzakelijke verbeteringen in loon, werkdruk en carrièreperspectief. Toen de economie na 1920 weer aantrok, werd het conflict weliswaar voorlopig bijgelegd met een algemene loonsverhoging voor alle betrokkenen, maar nog in 1919 hadden de bonden op dramatische manier blijk gegeven van hun wantrouwen jegens de eigen directie, toen bedreigd werd alle bondsleden massaal ontslag te laten nemen als aan de looneisen niet tegemoet werd gekomen.⁴⁹

Voor de vermindering van de werkdruk van de Europese stuurlieden had de Directie de komst van de IKV’ers in gedachte. Naast de cursus aan boord van ‘De Arend’ en het korte schriftelijk examen, bestond hun opleiding voor het grootste deel uit werkervaring, op te doen onder toezicht van de Europese stuurlieden tijdens de vaart. Die zaten daar niet op te wachten. In plaats van vermindering van de werkdruk zagen zij de IKV’ers als concurrenten voor de schaarse plaatsen aan boord, die ze ook nog eens zelf geacht werden op te leiden.

Geen wonder dat in een memo over de gebrekkige opleiding van het ‘Inlandse personeel’ als eerste oorzaak ‘onvoldoende voorlichting door de stuurlieden’ genoemd wordt. Ook te lage salariering en het grote verloop onder de Indonesische bemanning komen ter sprake, maar voor de Indische directie staat vast ‘dat het verloop op sommige schepen veeleer aan een minder goede behande-

⁴⁶ Ibidem, 153.

⁴⁷ Ibidem, 156.

⁴⁸ Ibidem, 154.

⁴⁹ NL-HaNA, KPM/KJCPL, 2.20.35, inv.nr. 445.

ling van het personeel door diegenen, die boven hen waren gesteld [te wijten is], want het blijft een feit dan den Inlander meer let op een humane behandeling dan op een hoge gage'.⁵⁰

In het archief ontbreekt daarop het commentaar van de betrokken 'Inlanders', tenzij de oprichting van de vakvereniging van lading en proviandklerken in 1921 zo beschouwd kan worden. Tekenend voor de 'Europese' focus van het archief is, dat de statuten van deze bond bij de brief aan de Amsterdamse directie, 'curiositeitshalve' werden toegevoegd.⁵¹ Ook een rechtstreekse reactie van de stuurlieden ten aanzien van de nieuwe groep klerken-in-opleiding ontbreekt. Toch is op z'n minst aannemelijk dat het hogere Indonesische personeel als aspirant-stuurman 'Inlandse Kleine Vaart' (IKV) geen prettige werksfeer tegemoet kon zien. Vandaar dat de meeste Indonesiërs bij de KPM de veiligheid van de vertrouwde werkring 'tussen het lagere scheepspersoneel en de officieren' verkozen boven een nieuw avontuur vol onzekerheden.⁵²

1.3 Het rassenonderscheid in het personeelsbeleid van de Zustermaatschappijen en de KPM in de roaring twenties

In de jaren twintig werd het personeelsbeleid van beide bedrijven op duurzaamheid getest. Zowel de nieuwe regering als de nieuwe gouverneur-generaal D. Fock lieten blijken dat de tijd van ingrijpende ethische hervormingen wat hen betreft voorbij was. De roemruchte driedeling tussen de landaarden kwam niet werkelijk meer ter discussie, maar voor de politieke druk van voor de oorlog kwam na de oorlog een sociaaleconomische in de plaats.

Zowel de stokkende aanvoer van Nederlandse 'bibit'⁵³ naar Indië, als de economische onzekerheid van de oorlogsjaren in het algemeen hadden voor ongekende druk gezorgd op beschikbaarheid van westers opgeleid personeel in Indië, vooral voor het lagere middenkader. Bedrijven waren gedwongen zich verder te oriënteren op de Indische arbeidsmarkt. Tegelijkertijd was de tijd van gestage economische groei voorbij. Op een korte maar extreme hausse in 1919 volgde een diep dal in de vraag naar exportproducten in 1920 zodat de bedrijven kort na elkaar met extreme personeelstekorten en vervolgens met een surplus te kampen kregen.

Toen de economie zich vanaf 1923 begon te herstellen, konden bedrijven met eigen scholing gebruik maken van het aanbod van relatief goedkope Indonesiërs met gedeeltelijk westerse schooldiploma's. In beide bedrijven kwam dit gegeven

⁵⁰ Ibidem, inv.nr. 503, 1.

⁵¹ NL-HaNA, KPM, 2.20.58.01, inv.nr. 357 (vertrouwelijke brieven Indische directie aan Amsterdam), 1921.

⁵² Westermann, 'Het bedrijf', 423.

⁵³ Nieuw uitgezonden Europese arbeidskrachten. 'Bibit' betekent letterlijk nieuwe groene aanplant van rijst in de sawah.

op eigen wijze tot uiting. Vergelijkbaar was dat de bedrijfsraison de mate van investering in het eigen onderwijsaanbod dicteerde. De utiliteit van de bedrijfsmaatregelen voor de invulling van het personeelsbeleid bleef ten alle tijden leidend boven het idee, dat de getroffen maatregelen ook billijk moesten zijn.

1.3.1 Het rassenonderscheid in het personeelsbeleid van de Zustermaatschappijen in de roaring twenties, 1918-1928

In 1918 staat voor de directie te Den Haag het voortbestaan van het examen tot opzichter eerste klasse ter discussie. Indische kandidaten blijken steeds een ‘gebrekige ontwikkeling’ te hebben. Zal dit bezwaar vraagt Den Haag zich af niet ‘steeds blijven gelden voor de in Indië aangenomenen?’ Om een bezuiniging voor te zijn reageert hoofdvertegenwoordiger R.P. van Alphen met een lange nota over de onmisbaarheid van de Indische opleidingen van het bedrijf. De resultaten van de eerdere investeringen hebben volgens de hoofdvertegenwoordiger nog geen serieuze kans gekregen. Mede door subsidie van de Zustermaatschappijen, betoogt hij, is ‘de u bekende voormalige ambachtsschool te Semarang uitgegroeid tot een volwaardige Technische School waarvan er maar vier in Indië bestaan’. De eerste drie kandidaten van deze opleiding zijn reeds bij het bedrijf aangenomen. Het stopzetten van de examens voor de ongediplomeerde opzichters zal ‘hun lust tot studie en zelfonderricht ongetwijfeld belangrijk verminderen en dit zou zijn te betreuren.’⁵⁴

Het tegenvoorstel van de hoofdvertegenwoordiger komt neer op extra investeringen. Kandidaten moeten worden aangemoedigd de examens goed voorbereid in te gaan ‘door meerdere faciliteiten bij het afleggen te verleenen’. Dit komt neer op het gespreid kunnen doen van examens, met vrijstelling van de voorafgaande keer voldoende afgesloten onderdelen. Vervolgens stelt hij voor de examens aantrekkelijker te maken door een beperkte gratificatie per gehaald examen in te stellen, hetgeen door de directie schoorvoetend wordt overgenomen.⁵⁵

Een belangrijke achterliggende reden voor de bedroevende examenresultaten werd door Van Alphen verzwegen. In de dure oorlogsjaren was het aantal ambtenaren snel teruggelopen van 745 in 1915 tot 571 in 1918.⁵⁶ Dat de overgebleven ambtenaren het druk hadden laat zich raden. Geen wonder dat de rendementen van de examens ‘bedroevend’ laag waren en het animo om te studeren gering. Te veel kandidaten vertrouwden, volgens het verslag van de examencommissie onder leiding van Chef Afdeling (CA) Diephuis, vooral op hun dagelijkse ervaring en schoten te kort bij de theoretische kennis.⁵⁷

⁵⁴ NL-HaNA, Gemeenschappelijk archief Zustermaatschappijen, inv.nr. 67, dossier 730II.

⁵⁵ Ibidem.

⁵⁶ Zie tabel 1.1: NL-HaNA, Ned.-Ind. Spoorwegmij. en Tramwegmij., 2.20.14.01, inv.nr. 203-206 + 234 (ambtenaren-jaarstaten).

⁵⁷ NL-HaNA, Gemeenschappelijk archief Zustermaatschappijen, inv.nr. 67, dossier 730II.

De toestemming van de directie betekende desalniettemin een verdere investering in het examenstelsel waar vooral Indische, en daarmee ook de Indonesische ambtenaren van profiteerden. Na 1919 wordt het onderscheid tussen 'Inlandse' en 'Europese' examens voor ambtenaarsfuncties in de correspondentie niet meer gebruikt omdat de nieuwe Staat van Betrekkingen het verschil niet meer vermeldt. Deze ontwikkeling gaat gelijk op met de waardering van het belang van de 'ontwikkelde Inlanders' voor het bedrijf.⁵⁸

Verschillende malen wijzen CA's en HV de directie op het belang van de Javaanse taalkennis voor ambtenaren, vooral in de stationsdienst, waar opdrachten vaak in 'een uiterst knullig taaltje' gegeven worden, waardoor 'een technisch zeer kundig opzichter door onkunde van de Javaansche taal in staat is om zichzelf en zijn personeel geheel overstuur te maken; dat hier zo van weerszijden geen goede appreciatie verkregen wordt, is duidelijk'. Deze toegenomen zorg om de wederzijdse 'appreciatie' binnen het bedrijf, heeft veel te maken met de gelijktijdige opkomst van de Indonesische vakbond aan het spoor waarmee de Zustermaatschappijen begin jaren twintig geconfronteerd worden.⁵⁹

Onder Semaoen en Henk Sneevliet waren de activiteiten van de Vereniging voor Spoor- en Tramweg Personeel (VSTP) in een stroomversnelling geraakt. De voorheen Europese bond ging zich actief richten op de werving van Indonesische leden. Het ledenaantal liep al snel in de duizenden. Met een serie verzoekschriften, ondersteund met zorgvuldige rapportages over de arbeidsomstandigheden van de 'gewone spoor- en trammannen', wist de VSTP opmerkelijke successen te behalen zoals een duurtetoeslag, die de Zustermaatschappijen in juli 1917 zouden gaan toekennen aan zowel beambten als ambtenaren. In de jaren na dit succes sloeg het bestuur van de VSTP een radicaal communistische koers in die de arbeidsverhoudingen aan het spoor verder onder druk zetten.⁶⁰

De radicalere koers van de VSTP zorgde begin jaren twintig nog niet meteen voor confrontatie met de bedrijfsleiding. Tussen 1920 en 1923 diende Si Tetap, het Maleis-talige vakbondsblad, voor de bedrijfsleiding eerder als controlemiddel voor de praktijk van de eigen bedrijfsvoering in Indië. Berichten over onrechtmatig gedrag van ambtenaren van de Zustermaatschappijen werden op het bureau te Semarang uit de kranten geknipt en aan de hoofdvertegenwoordiger voorgelegd, die ze weer met verzoek om opheldering doorspeelde aan de betrokken Chef Afdeling (CA). Verslagen van afgehandelde incidenten werden vervolgens naar Den Haag opgestuurd, waar ze bewaard werden in het archief.⁶¹

Tot twee keer toe werden wilde stakingen bij de SCS met behulp van VSTP-vertegenwoordigers beëindigd, zodat de hoop groeide dat met de VSTP op prak-

⁵⁸ Ibidem, inv.nr. 94, dossier 936.

⁵⁹ NI-HaNa, Gemeenschappelijk archief Zustermaatschappijen, inv.nr. 94, dossier 936.

⁶⁰ Ingleson, *In Search*, 81-82.

⁶¹ NI-HaNa, Gemeenschappelijk archief Zustermaatschappijen, inv.nr. 71, dossier 743III.

tische wijze zaken te doen viel. Ondanks het revolutionaire karakter van de bond, schrijft de CA van de SCS in 1920, blijken 'de heeren ... daar toen te voeren een verzoenende actie.'⁶² Wat de activiteiten van de VSTP pijnlijk duidelijk maken, is de grote afstand tussen de gewone Indonesische 'beambten' en de nog grotendeels Europese ambtenaren van de Zustermaatschappijen. Het probleem, stelt Gerlings in 1921, is dat 'de onmisbare tusschenschakel van ontwikkelde ambtenaren nog ontbreekt. Eerst in later tijd, wanneer door onderwijs een aanmerkelijk deel der Inlandse bevolking op een hooger peil zal zijn gebracht, is in deze verhouding verbetering te verwachten.'⁶³

Ondanks zijn visionaire overpeinzingen over het lange termijnbelang van het Indische onderwijs, zou diezelfde Gerlings een jaar later een nieuwe poging doen om een deel van de dienstexamens, waaronder het gewraakte examen tot opzichter eerste klasse, af te schaffen wegens nog steeds 'poovere resultaten'. In de jaren na de oorlog was Nederlands-Indië in een korte maar hevige crisis verzeild geraakt, die de Zustermaatschappijen in 1920 dwongen het ambtenarenbestand in te krimpen. Weliswaar was het bedrijf een jaar later alweer gegroeid, maar Den Haag bleef op zoek naar manieren om op personeelskosten te bezuinigen.⁶⁴

Met inmiddels hoofdvertegenwoordiger G. Diephuis leidt dit gegeven tot een opmerkelijke herhaling van zetten, waarbij Diephuis de redenering volgt van zijn voorganger Van Alphen drie jaar eerder. Van de voorgenomen bezuiniging op de examens schrijft Diephuis dat 'de tijd daarvoor nog niet is gekomen'. De examens voor opzichter eerste klasse moeten volgens hem worden gezien als een 'noodmaatregel, gehandhaafd, omdat de omstandigheden het nog niet toelaten het corps te recruteren uit jongelui wiens opleiding daartoe een waarborg is, dat zij de gewenste kennis bezitten'. Behalve een blijvende 'prikkel tot studeren' voor jongelui met een opleiding, dienen de examens volgens Diephuis een ander belangrijk doel. Dat van een gunst voor opzichters tweede klasse die 'door omstandigheden niet in staat zijn geweest een Technische School te bezoeken, om hen op die wijze in de gelegenheid te stellen, een hogere rang te bereiken dan anders voor hen zou zijn weggelegd'. Voor de tweede keer laat Gerlings zich door zijn hoofdvertegenwoordiger overhalen en een gratificatie-systeem blijft aan de kwaliteit van de behaalde examens verbonden. Diephuis weet zijn superieur zelfs over te halen om ervaren ambtenaren van de maatschappij avondcursussen te laten geven die de kandidaten beter kunnen voorbereiden op het theoretische gedeelte van het examen.⁶⁵

Hoezeer Diephuis het met zijn investeringen in de examens voor de lagere ambtenaren bij het rechte eind heeft, blijkt na de grote spoorwegstaking van 1923. De hardhandige onderdrukking van de stakers door zowel gouvernement

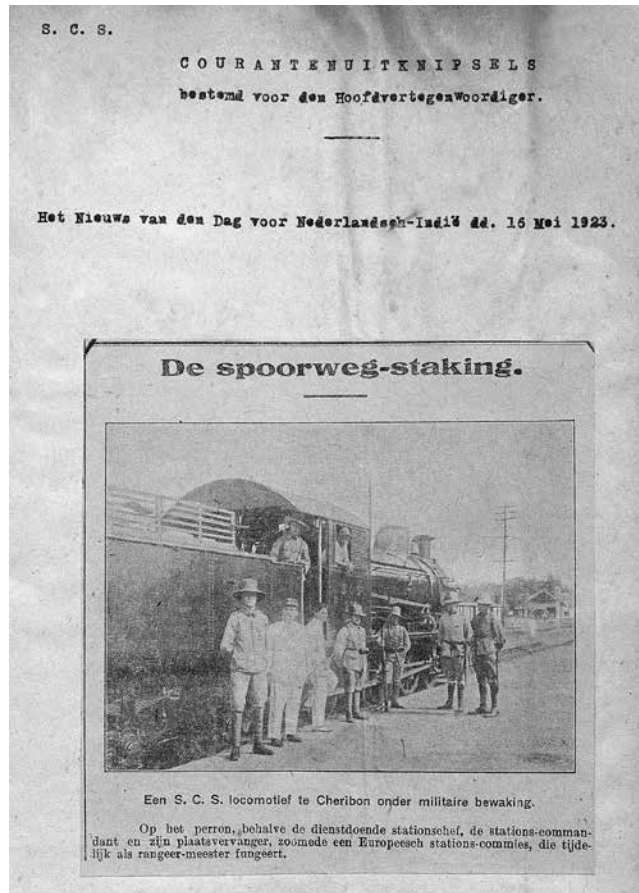
⁶² Ibidem, inv.nr. 72, dossier 745II.

⁶³ Ibidem, dossier 745IV.

⁶⁴ Ibidem, inv.nr. 203-206, jaarstaten.

⁶⁵ Ibidem, inv.nr. 66, dossier 729III.

De spoorwegstaking, krantenknipsels over personeel, NI-HaNa, Gemeenschappelijk archief Zustermaatschappijen, inv.nr. 192.



als de directies van de verschillende spoorwegbedrijven, heeft bij zowel SJS als SCS tot een ontslaggolf geleid waarmee de ombudsmanfunctie van de vakbond verdwenen is. Hoewel het management tevreden vaststelt in één klap af te zijn van een aantal overtollige werknemers, groeit de zorg om het aantal geschoolde Indonesische beambten dat is ontslagen.⁶⁶

Onder deze omstandigheden is het subsidiëren van cursussen voor het halen van de dienstexamens een billijke uitgave met duidelijk nut voor het bedrijf en het aantal cursisten neemt een grote vlucht. In hetzelfde jaar als de grote spoorwegstaking van 1923 melden zich maar liefst 66 Indonesische ambtenaren voor de dienstexamens van de vierde afdeling Dienst- en lijnzaken waarvan er 46 sla-gen. Voor de lagere ambtenaarsranggen van stationsklerk derde klasse en conducteur eerste klasse zijn alle 59 kandidaten van Indonesische komaf. Voor de

⁶⁶ Ingleson, *In search*, 255.

hogere rangen van stationscommies en stationsklerk eerste klasse hebben 7 van de 23 kandidaten een Indonesische naam waarvan er 5 slagen. Een uitzonderlijke kandidaat als M. Awal weet zich op deze manier binnen drie jaar van stationsklerk derde klasse op te werken tot stationscommies. Daarna wordt hij cursusleider voor andere dienstexamenkandidaten.⁶⁷ Gedurende de jaren twintig blijven de examens een belangrijke aanjager van ambtenaar-carrières binnen het bedrijf, vooral in de stationsdienst. In 1924 zijn de examens verder geformaliseerd middels roze en groene 'leerlingen kaarten' waarop zowel vooropleiding als 'resultaten van de opleiding' van de ambtenaren en beambten worden bijgehouden. Of zoals Diephuis het tevreden stelt: 'juist de beginopleiding legt den grondslag voor een goed ambtenaar of beambte'.⁶⁸

Elk jaar worden door de examencommissie en de hoofdambtenaren de examenresultaten geanalyseerd en besproken. Verbeteringen worden van jaar tot jaar voorgesteld op een manier die sterk doet denken aan de gang van zaken op een middelbare school.

Tijdens het schriftelijk examen voor conducteur 1e klasse deed zich in het vak spoorwegaardrijks-kunde een incident voor. Kandidaat Saleh van Semarang West werd op heeterdaad betrap op het plegen van bedrog; hij maakte bij het beantwoorden der vragen ... op slincksche wijze gebruik van een v. Dorp's reisgids voorzien van bladwijzers, welke hij opengeslagen naast zich op de grond had liggen ...⁶⁹

Landaard komt in deze besprekingen nauwelijks voor. Een kandidaat als Widakdo die een examenonderdeel heeft gemist vanwege malaria, krijgt zonder meer een herkansing om alsnog te slagen.⁷⁰

Vanwege het belang dat de hoofdambtenaren aan hun eigen examenregeling hechtten, werden de examens gaandeweg zwaarder. Hierdoor daalden de slagingspercentages weliswaar, maar tegelijk steeg de waarde van het diploma. Kandidaten die de examens met goed gevolg hadden doorlopen, werden meestal snel benoemd in de nieuwe functie. In 1928 deden 83 examenkandidaten bij de SJS en de SCS een poging om hoger op te komen, waarvan 63 met een Indonesische naam. Van de 35 geslaagden waren 23 Indonesiërs en daarvan 2 van de 7 geslaagden voor de hogere rangen. Hoewel deze gegevens alleen voor de vierde afdeling gelden en die van de tweede afdeling ontbreken is de trend duidelijk. Juist Indonesische ambtenaren maakten volop gebruik van de examenregelingen om hogerop te komen en deden dat overwegend met succes.⁷¹

⁶⁷ NI-HaNa, Gemeenschappelijk archief Zustermaatschappijen, inv.nr. 66, dossier 729III.

⁶⁸ Ibidem, dossier 729IV.

⁶⁹ Ibidem, inv.nr. 67, dossier 729VI.

⁷⁰ Ibidem, dossier 730 III.

⁷¹ Ibidem, inv.nr. 66 en 67.

Op de golven van de gunstige conjunctuur dreigen tegen het einde van de jaren twintig opnieuw personeelstekorten te ontstaan, net als tijdens de hausse kort na de oorlog. Toentertijd waren in allerijl jonge uitgezonden Nederlanders geplaatst ‘zonder hen eerst wegwijs te hebben gemaakt, wat allerlei ongewenste gevolgen heeft gehad’. Dat diende ditmaal voorkomen te worden. In 1928 schrijft hoofdvertegenwoordiger Diephuis een beleidsnota van vijftien kantjes aan Den Haag over de ‘voorziening aan onze behoefte voor hoger subaltern personeel, vooral bij de stationsdienst’, waarin hij het begintraject van nieuwe ambtenaren binnen het bedrijf analyseert. Wat was er van het theoretische gelijkstellingsbeleid uit 1913 in praktijk terecht gekomen? Kan de ‘Indische bibit’ inmiddels de plaats van uitgezonden Europese ambtenaren overnemen?⁷²

Aanleiding voor de nota van Diephuis is een verzoek van de Chef Exploitatie van de SCS, waarin de hoofdvertegenwoordiger duidelijkheid wordt gevraagd over de functies waarvoor nog in Europa geworven mag worden. ‘De levensstandaard van Europeanen in Indië’ verklaart Diephuis, ‘is hooger dan die van Inlanders. Mitsdien is ook het loonpeil hooger. Voor Mijen als de onze is het daarom raadzaam om geen posten door Europeanen te doen vervullen, die even goed door Inlanders kunnen worden vervuld.’⁷³ Ambtenarenfuncties van de zustermaatschappijen als klerk, stationsklerk, commies of opzichter, elk onderverdeeld in twee tot vier verschillende klassen, vallen inmiddels in die categorie. Voor deze lagere ‘overgangsrangen’ zijn Europese kandidaten vrijwel onvindbaar.

Vanwege het gelijkstellingsbeleid van 1913, schrijft Diephuis, zijn de ambtenaar-salarissen van de laagste rang weliswaar niet verlaagd, maar in de loop van de jaren steeds minder verhoogd.

Hierdoor zijn in deze overgangsrangen salarissen ontstaan, die, – en zulks geldt nog eens bepaaldelijk van de aanvangssalarissen – wel den Inlander aantrekken met het lagere levenspeil, doch niet meer den Europeaan en onder dezen vooral niet den Europeaan van betere standing. Hier ligt een van de verklaringen voor het feit, dat de personen, die zich thans voor de beginrangen van onzen stationsdienst aanmelden, van betere hoedanigheden zijn, wanneer zij zijn van Inlandschen huize, dan wanneer zij zijn van Europesche afkomst. Tevens ligt hier eene verklaring voor het feit, dat zich zoo weinig bruikbare Europeanen voor de beginrangen van dien dienst aanmelden.⁷⁴

Voor de ‘bureauman’ van de administratie zorgt deze ontwikkeling voor weinig problemen. Bij de administratie en achter de schermen is een bureauman werkzaam in een veel minder lineaire gezagsstructuur: nieuwe klerken kunnen naast elkaar werken aan verschillende projecten waarbij de Chef gemakkelijk kan vermijden dat een ‘Inlander’ direct boven een Europese ambtenaar geplaatst wordt.

⁷² NI-HaNa, Gemeenschappelijk archief Zustermaatschappijen, inv.nr. 56, dossier 704 IIIb.

⁷³ Ibidem.

⁷⁴ Ibidem.

‘Dit maakt dat de geheele moeilijkheid van het doen samenwerken van Europeanen en Inlanders ..., bij het bureaupersoneel nagenoeg niet bestaat.’⁷⁵

Deze ruimte geldt niet voor ‘de stationsman’. De interactie met het publiek is volgens Diephuis vele malen groter op het station waar allerlei groepen van verschillende landaard uit de koloniale maatschappij elkaar tegen komen.⁷⁶ In een dergelijke omgeving hebben stationsklerken, commiezen en conducteurs een publieke taak waar geen vooropleiding voor bestaat. Bovendien raakt hier de aanstelling van Indonesiërs op hogere ambtenaarsposten wèl onmiddellijk aan de staande gezagsstructuur van de kolonie. Of, zoals Diephuis het stelt:

In een land waar eeuwenlang de verhouding deze was, dat de Europeaan was de ‘heer’ en den Inlander de ‘dienaar’, kan men niet verwachten dat in weinige jaren eene omgekeerde verhouding gemakkelijk wordt geaccepteerd door Europeesche jongelui van betere standing en zekere zelfbewustheid.

Een hoger instapniveau voor een Europese aspirant stationsman ziet de hoofdvertegenwoordiger dan ook als billijk en bovendien bruikbaar voor het succes van het bedrijf.⁷⁷

De overgangsproblemen zijn volgens Diephuis ook aan de Indonesische ambtenaren zelf te wijten.

Ik moet om dit duidelijk te maken weer even stilstaan bij de wijziging in de verhouding Europeaan/Inlander, die bij onze Mijen door het gewijzigde bezoldigingsstelsel is ontstaan. Niét alleen voor den Europeaan zijn die verhoudingen nieuw, maar ze zijn het evenzeer voor den Inlander, zoolang de Inlandsche Ambtenaren, die voor de vraag worden gesteld om gezag uit te oefenen, nog weinig in aantal zijn, zullen deze menschen er tegenop zien en zal het hun moeite kosten om hun gezag geldend te maken tegenover ambtenaren van Europeeschen huize. Dit zal pas minder worden, wanneer het aantal Inlandsche ambtenaren in de rangen klerk en commies toeneemt, zoo dat zij zich als groep sterker gaan voelen, en wanneer tussen en onder die groep is komen te werken een groep van Europeesche (Indo-europeesche) stationscommiezen en klerken, (die vermoedelijk kleiner in getalsterkte zal zijn dan die van thans), die in de gewijzigde verhoudingen is opgegroeid. Dit is intusschen een overgang, die vele jaren zal eischen, en voordat we zoover zijn acht ik het ongewenscht om anders dan in uitzonderingsgevallen, en dan alleen bij zeer op den voorgrond tredende figuren, Inlandsche ambtenaren in den rangen van stationshoofdcommies en hoger op te nemen.⁷⁸

⁷⁵ Ibidem.

⁷⁶ Verschillende latere historici schreven eveneens over de grote dynamiek op het station in de kolonie. Zie bijvoorbeeld Rudolf Mrázek, *Engineers of Happy Land. Technology and Nationalism in a Colony* (Princeton 2002) 11 en Johnny A. Khusyairi en Freek Colombijn, ‘The Modernization of the Indonesian City, 1920-1960’, in: Freek Colombijn en Joost Cotè (red.), *Cars, Conduits, and Kampongs* (Leiden 2015) 251.

⁷⁷ Nl-HaNa, Gemeenschappelijk archief Zustermaatschappijen, inv.nr. 56, dossier 704 IIb.

⁷⁸ Ibidem.

Voor Diephuis gaat de vrijheid van de Hoofdambtenaar om bij benoeming zijn indruk van de vage kwalificatie 'gezag geldend kunnen maken' boven behaalde kwalificaties en examenresultaten.

Ik zou den raad willen geven oa aan diploma's geen grooter gewicht toe te kennen, dan dat van middel om te schatten rang en tractement, waarop men iemand in dienst neemt, hetgeen men overigens mede afhankelijk kan maken van den indruk, die men van iemands algemeen persoonlijk eenschappen krijgt. Laten we toch vooral bij ons handhaven de vrijheid te dezen opzichte, die particuliere bedrijven onderscheidt van den Gouvernementsdienst, met zijn stroef 'BBL' en zijne 'Diploma-regeling', in hun vreeselijkste vorm.⁷⁹



Ir. G. Diephuis, *De Locomotief*, 18-9-1930.

Volgens de hoofdvertegenwoordiger van de Zustermaatschappijen was de overgangperiode die begonnen was met de komst van Mohammed Joesoef in volle gang.

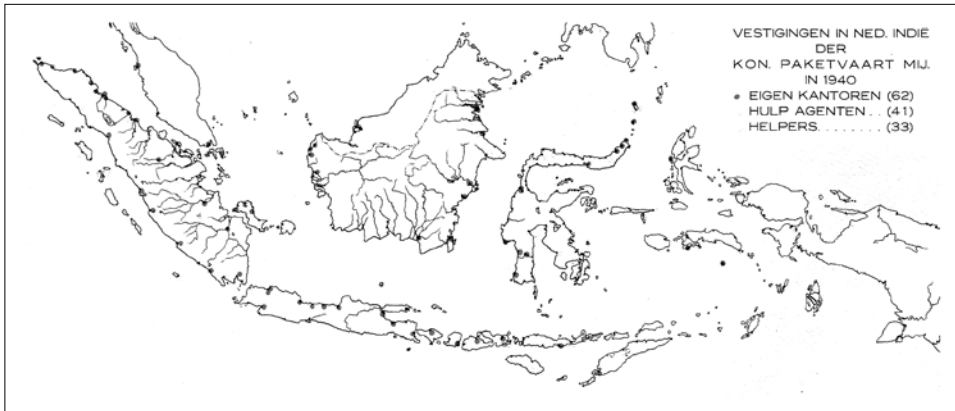
1.3.2 Het rassenonderscheid in het personeelsbeleid bij het Nautisch Varend Personeel en het Walpersoneel van de KPM, 1921-1928

In de laatste jaren van de Eerste Wereldoorlog kreeg de KPM bij het Nautisch Varend Personeel van haar bedrijf te maken met ernstige onderbezetting, die in de kortdurende hausse van 1919 uitgroeide tot een heuse crisis. Voor het opvangen van een plots tekort aan officieren waren in Indië niet bij benadering genoeg gekwalificeerden te vinden. In een creatieve noodgreep had de Indische directie een 'vijftigtal Oostenrijksche zeeofficieren, die door den oorlog broedeloos waren geworden' in dienst genomen. Als de Amsterdamse directie informeert hoe de maatregel is bevallen, telegraferen Europese bonden en de Indische directie eensgezindheid: 'Wij prefereren Hollanders ongeacht welke opleiding'.⁸⁰

De eensgezindheid van bonden en directie in zake de Oostenrijkers, verhuult de structurele onenigheid die zij hebben over de manier waarop het nijpende personeelsprobleem moet worden opgelost. In principe hield de directie voor haar Nautisch Varend Personeel vast aan het ideaal van een officierskorps waarin Nederlanders het visitekaartje van het koloniale bedrijf vormden. In praktijk is de opleiding van Europees Varend Personeel een kostbare zaak geworden. Voor een meer betaalbare versterking van het Nautisch Varend Personeel liggen voor

⁷⁹ Ibidem.

⁸⁰ Cornelius, 'De KPM en haar personeel', 23.



Vestigingen der KPM, uit: *Een halve eeuw pakketvaart*, bijlage 7.

de directie te Batavia twee wegen open. Men kan enerzijds inzetten op meer ondersteunend hoger Indonesisch personeel en anderzijds op het vergroten van het aantal 'Europese' kandidaten van de Indische markt, door te investeren in de nodige onderwijsmogelijkheden in Indië. Beide liggen gevoelig, want de twee militante Europese vakbonden voor respectievelijk werktuigbouwkundigen en stuurlieden en gezagsvoerders prefereren Hollanders en liefst goed betaalde. In schril contrast tot de raciale gevoeligheden bij het Nautisch Varend Personeel hebben de bureau mannen van het Walpersoneel nauwelijks Europese bondsvertegenwoordiging en dientengevolge ook weinig te vertellen. Aan de wal kan de directie haar gang gaan.

Het Nautisch Varend Personeel en de Indische arbeidsmarkt

Zowel het corps van gezagsvoerders en stuurlieden als dat van de machinisten/werktuigbouwkundigen, samen bekend als het Nautisch Varend Personeel (NVP), waren verdeeld in vier klassen van elk ongeveer de honderd man sterk, al naar gelang de behoeften van het bedrijf. De opleiding voor de eerste tot en met de derde klasse was gevestigd in Nederland en ook Indische kandidaten werden geacht die te volgen. Alleen voor vierde klasse functies, assistent stuurman of machinist waren opleidingen in Indië.⁸¹

Anciënniteitslijsten en alle andere zaken die bij promotie een rol speelden werden door de twee kleine maar invloedrijke Europese bonden in de gaten gehouden. Zowel *Nautica*, het periodiek van de bond van gezaghebbers en stuurlieden, als *De Indische Voortstuw*, het blad voor machinisten en werktuigbouwkundigen, bespraken kritisch en ter zake kundig alle zaken betreffende het

⁸¹ De Boer, 'De geschiedenis', 174.

Nautisch Varend Personeel. Regelmatig maakten zij de directie erop attent alleen volwaardig opgeleide collega's te accepteren. De actiebereidheid van de beide bonden was groot.⁸²

De Indische directie van de KPM had weinig ruimte voor manoeuvre. In de jaren van de Eerste Wereldoorlog was gebleken dat het opleidingstraject voor officieren zowel duur als kwetsbaar was. Ondanks de nadrukkelijke voorkeur voor Hollanders die bonden en directie hadden uitgesproken na het Oostenrijkse fiasco, moest een deel van deze Hollanders wel in Indië gevonden worden. Vandaar dat de KPM er vanaf de eeuwwisseling te Semarang een Zeevaart-Technische School op na hield. Niet alleen konden kandidaten uit Indië hier worden opgeleid, ook konden Stuurliu en later ook machinisten na 'voldoenden vaartijd volbracht te hebben', studieverlof krijgen voor een examen voor de volgende rang in Nederland. Tijdens de Eerste Wereldoorlog werden een logeergebouw en zelfs een internaat voor de ongehuwden aan de zeevaartschool toegevoegd.⁸³

Voor zowel de KPM als de kandidaten stond veel op het spel. Bij geslaagd examen volgde een gratificatie, maar de officier die de cursus moest hernemen, deed dit alleen 'buiten bezwaar der maatschappij': op eigen kosten dus en die waren aanzienlijk. Voor wie drie keer achtereen gezakt was, dreigde ontslag wegens gebleken ongeschiktheid. De anciënniteitslijsten en de beschikbare vacatures bepaalden vervolgens wie voor promotie in aanmerking kwamen, meer nog dan de jaarlijkse beoordelingsstaten, waarop de Indische directie ijver, geschiktheid en gedrag van hun employees bijhield.⁸⁴

De tijdelijke aanname van de Oostenrijkers in 1919 had de onmiddellijke tekorten bij de stuurliu verholpen, maar het structurele tekort aan gekwalificeerd personeel bleef. Eind 1922 schrijft de Indische directie aan Amsterdam:

Mocht een tekort ontstaan, dan zouden wij gaarne de hier studerende Indische jongelui in de gelegenheid stellen bij ons geplaatst te worden. Daar de Paketvaart de enige Mij. is waar zij de meeste kans van slagen hebben, achten wij het om verschillende redenen onze plicht om hun die kans niet te ontnemen. – Afgezien van eveneens het belangrijke feit, dat wij de uitzendkosten en uitrusting besparen, zijn hier nog de andere belangrijke factoren als het reeds gewend zijn aan het klimaat – met gevolg weinig ziekte, bekendheid met de taal en omgang met Inlanders. – Daarbij komt nog dat wij, gezien de steeds gunstige rapporten, meer dan tevreden zijn over de Indische jongelui die in onzen dienst zijn. Zoo noodig ontslag van dezulken gaat hier gemakkelijker.⁸⁵

⁸² Jaargangen van zowel *Nautica* als de *Indische Voortstuur* zijn te raadplegen in de Universiteitsbibliotheek van Leiden.

⁸³ Westermann, 'Het bedrijf', 420.

⁸⁴ NL-HaNA, KPM, 2.20.58.01, inv.nr. 12, 13, 14, 16 t/m 22 (Brieven over personeelsaangelegenheden, vanaf 1927 PZ-brieven genoemd).

⁸⁵ Cornelius, 'De KPM en haar personeel', 24.

Op deze wankelende basis, want de ‘meeste kans van slagen’ van de Indische groep werd door de directie kennelijk niet hoog geacht, begon Batavia in de loop van de jaren twintig een iets ‘Indischer’ personeelsbeleid te voeren. De sporen hiervan zijn in het archief maar mondjesmaat te vinden. Misschien uit voorzichtigheid vanwege de gebleken gevoeligheid van het onderwerp, maar in de briefwisseling tussen de beide directies omtrent personeelszaken is na 1922 geen bewuste koerswijziging te vinden. Wel is de groei van het aantal Indonesische namen in de beoordelingsstaten van de machinisten/werktuigbouwkundigen te volgen.⁸⁶ Vanaf begin jaren twintig groeit hierin het aantal kandidaten met onmiskenbaar Indonesische namen, waarschijnlijk uit de categorie ‘gelijkgesteld aan Europeanen’ tot een twintigtal in 1929, dus ongeveer 5% van het totale aantal officieren. Dat daarnaast veel meer Indo-Europese ‘jongelui’ bij de KPM dienst namen is aannemelijk, maar moeilijk te bewijzen omdat dit in de personeelsadministratie niet werd bijgehouden.⁸⁷

Uit het archief springen officieren met Indonesische namen er niet in negatieve zin uit bij de beoordelingsstaten, waar zij in dezelfde bewoordingen worden besproken als alle anderen. (zeer geschikt, geschikt, vrij geschikt, tamelijk geschikt).⁸⁸ Het lijkt erop dat enkele tientallen Indonesiërs via de achterdeur van een juridische gelijkstelling doordrong tot het bolwerk van het vaardig bestuursmiddel voor Nederlands taak en streven in Indië.⁸⁹ Welke vorm hun nationalisme uiteindelijk aannam lijkt me een lastige maar interessante vraag voor verder onderzoek.

‘Hooger Inlands personeel aan boord der schepen.’⁹⁰

Voor bezuinigingen op het Nautisch Varend Personeel was de Indische directie al voor de oorlog voorzichtig begonnen met de opleiding Inlandse ‘Inlandse Kleine Vaart’ (IKV’er). Als er dan geen geschikte kandidaten voor een volledige loopbaan in het NVP te vinden waren, konden de IKV’ers de werkdruk van de bestaande officieren misschien verlagen was de redenering. Aan de opleiding zat een eis van twee jaar extra dekdienst verbonden waarbij de IKV’er onder toezicht oog van de het Nautisch Varend Personeel praktijkervaring kon opdoen. Al snel bleek de directie buiten de waard gerekend te hebben. De mannen van het

⁸⁶ Zie tabel 1.2, pagina 315: veel sterker dan bij de Zustermaatschappijen zijn de Indonesische namen hierbij ook werkelijk Indonesisch en niet in hoofdzaak Javaans. Veel Chinese en Molukse namen vallen op.

⁸⁷ Het Centrum voor Familie Geschiedenis CBG heeft een verzameling ‘Oost-Indische’ bronnen, waarbinnen naar achternamen te zoeken is. Verschillende namen op de loonlijst van de KPM zijn daarin inderdaad terug te vinden. Bijvoorbeeld: <http://cbgverzamelingen.nl/zoeken?search=frederikz&collection=Oost-Indische+bronnen>.

⁸⁸ NL-HaNA, KPM, 2.20.58.01, inv.nr. 334, 335, 336.

⁸⁹ Koning, ‘Een Woord Vooraf’, 10. M.C. Koning was de toenmalige voorzitter van de raad van bestuur van de KPM.

⁹⁰ Ibidem, Hooger Inlands personeel, 152.

NVP zagen de IKV'ers niet als een verlichting aan het laadluik, maar als afleiding van waar het volgens hen om draaide: het verbeteren van het bestaande corps. Zodoende ontwikkelde het corps IKV'ers zich uiterst moeizaam. In contrast tot de ongeveer 240 lading- en 150 proviandklerken die waren ingebed in de traditionele hiërarchie aan boord van de schepen, bleef het aantal IKV'ers steken op een man of dertig.⁹¹ Klachten over de 'minder goede behandeling' van deze Indonesische personeelsgroep kwamen ter tafel in 1920, '25, '26 en '28.⁹²

Bij de lading-klerken waarop de IKV-opleiding zich in eerste instantie richtte begon het animo voor de opleiding pas te stijgen toen in 1929 van de eis van twee jaar extra dekdienst onder toezicht van het Europese NVP-personeel werd afgezien. Vlak voordat deze lichte IKV'ers in 1931 gekwalificeerd raakten, werd de positie van de IKV door de KPM opgeschort. 'Het teveel aan 4^e stuurlieden, de inmiddels ingevorderde gageverlaging en tenslotte de mentaliteit van den Inlander zijn de oorzaak van deze opschorting', schrijft de directeur personeelszaken met selectieve verontwaardiging. 'Het ligt in den aard van den van nature gewilligen en meegaanden Inlander dat hij ongezeglijk en arrogant wordt zodra hij "gediplomeerd" is, én dat hij zich dan eerst recht Nationalist gaat voelen.'⁹³

Begin 1921 probeert de directie te Batavia 'ook ten opzichte van de machinekamer' een poging te wagen om Indonesiërs als 'gediplomeerde machinedrijvers te plaatsten in stede van asst. mach.' In haar nieuwsbericht hierover legt de directie uit dat zij deze machinedrijvers hadden toegestaan om onder toezicht van de hoofdmachinist wacht te lopen. 'Wij zijn tot deze maatregel over gegaan om de machinisten een weinig te ontlasten van hun werk.'⁹⁴ Ondanks de goede bedoelingen slaat ook dit experiment niet aan. Pas eind 1927 probeert de Indische directie het nogmaals met een formelere opleiding tot machinedrijver voor 'jongelieden met mindere opleiding dan die der technische scholen alhier' in 'de KPM-werkplaatsen te Tandjong Priok'. Nog geen twee jaar later wordt de opleiding weer stilgelegd in de crisis.⁹⁵

Hoewel de arbeidsmarkt de Indische directie in de richting van de aanwezige Indonesiërs dwong, was de stellige overtuiging dat 'den Inlander' eigenlijk niet uit het hout gesneden was dat het bedrijf voor zijn officieren in gedachten had; een zichzelf vervullende voorspelling van jewelste. Hoewel de lading- en proviandklerken veel minder betaald kregen dan de beoogde IKV'ers pasten zij wel in de traditionele hiërarchie en de Indonesische Stuurlieden niet. Er bleek plaats te zijn voor maar één soort nationalisme aan boord van de KPM in de archipel.

⁹¹ Westermann, 'Het bedrijf', 423.

⁹² NL-HaNA, KPM/KJCPL, 2.20.35, inv.nr. 503, 1.

⁹³ Cornelius, 'De KPM en haar personeel', 156.

⁹⁴ Ibidem, 154.

⁹⁵ NL-HaNA, KPM, 2.20.58.01, inv.nr. 40, looporder 692, 19-19-1927.

Het Walpersoneel en de Indische arbeidsmarkt

De hoogste categorie bij het Walpersoneel was begin jaren twintig de groep 'Europeesche employeés en daarmee gelijkgestelden' van ongeveer 450 man sterk. Daaronder stond een veel grotere groep 'Beambten, Klerken, Hoofdtickers, stenotypisten en Kassiers' vrijwel volledig van de 'Inlandsche of Chineesche landaard'. Veel meer dan bij het Nautisch Varend Personeel kwam het Walpersoneel uit Indië zelf. 'Ons Walpersoneel schrijft Indië aan Amsterdam in 1920, 'bestaat uit "vogels van diverse pluimage", zooals oud-Stuurlieden, oud-landofficieren, en machinisten, ingenieurs, oud-zeeofficieren, meesters in de rechten, jongelui met einddiploma H.S. en H.B.S. etc. De een weet van den hem opgedragen taak iets bijzonders te maken, weet iets te verbeteren, te reorganiseeren, de andere heeft slechts capaciteiten, die hem in staat stellen om zijn werk te verrichten precies zooals zijn voorganger het deed.'⁹⁶

In 1920 worden voor de groep employeés de onderwijsseisen op papier gezet. Onder de top van het bedrijf van dienst- en souschefs staan voortaan de A-employeés met M-O diploma of academische opleiding, de B-employeés met als opleiding tenminste de 5-jarige HBS en de C-employeés met MULO of 3 jarige HogereBurgerSchool (HBS)⁹⁷ Met het onderwijsaanbod in de kolonie stijgt het aantal Indische kandidaten voor de hogere employeé-functies zonder dat daar expliciet beleid van Batavia bij komt kijken. Voor de gewone administratieve rangen heeft Batavia al tijdens de korte malaise in 1921 besloten te bezuinigen 'aangezien thans veel werk door Europeesche geëmployeerden wordt verricht dat evengoed, zoo niet beter door Chineesche klerken kan worden gedaan.'⁹⁸

De namen die in de salarisstaten van het Walpersoneel voorkomen bevestigen het beeld van het Walpersoneel als Indisch onderdeel van de KPM, al is het opvallend dat het onderscheid in landaard niet afzonderlijk wordt vermeld. In 1924 bijvoorbeeld zijn van de 830 werknemers die f 75 per maand en meer verdienen er 378 Indonesisch, meest Chinees. Vanaf f 200 per maand, het aanvangssalaris van een Europees employeé, liggen de verhoudingen 66 Indonesische om 472 Europese namen. Voor de directie lag de bezuiniging bij de aanstelling van Chinese of Indonesische klerken blijkbaar niet in het onmiddellijk lager salaris, maar in het ontbreken van allerlei toeslagen die aan Europese employeés werden toegekend om zich in Indië te vestigen.⁹⁹ Aanvulling uit Holland voor het Walpersoneel wordt zelden als noodzakelijk gezien en alleen als het functies betrof waarvoor in Indië de opleiding ontbrak, zoals bijvoorbeeld M.O.-kandidaten boekhoudkunde voor de afdeling Comptabiliteit. Zo groeit in de jaren twin-

⁹⁶ Ibidem, inv.nr. 357 (vertrouwelijke brieven Indische directie aan Amsterdam) 1920.

⁹⁷ Cornelius, 'De KPM en haar personeel', 2.

⁹⁸ NL-HaNA, KPM/KJCPL, 2.20.35, inv.nr. 2166, vertrouwelijke brieven van de Indische directie aan Amsterdam, 1921.

⁹⁹ Ibidem, inv.nr. 2173, Walpersoneel 1924.

tig zowel het Indische als het Indonesische karakter van het Walpersoneel van de KPM.¹⁰⁰

1.4 De magere jaren: het personeelsbeleid van Zustermaatschappijen en KPM onder benarde financiële omstandigheden

De klimmende jaarsaldi van de vette jaren twintig¹⁰¹ eindigden met de verbijssterende economische crisis waarin de vraag naar exportproducten instortte en beide bedrijven moesten zien te overleven. Plots sloegen personeelstekorten om in lasten. Tegen de achtergrond van massale werkloosheid in Indië werd voor een deel van de 'Europese' werkzoekenden zelfs 'opzending naar Europa' overwogen.¹⁰² In deze jaren krijgt de billijkheidskant van de bedrijfsredeneringen ten aanzien van haar personeel het zwaar. Voorzieningen als de examensystemen sneuvelen, salaris wordt gekort en personeel wordt ontslagen. Kreeg de crisis ook grip op de rassenverhoudingen binnen de bedrijven? Welke gevolgen had het economische noodweer voor de Indonesische werknemers van de KPM en de Zustermaatschappijen?

1.4.1 *Het personeelsbeleid van Zustermaatschappijen onder benarde financiële omstandigheden, 1930-1938*

In april 1932 schrijft Diephuis aan Den Haag over nieuwe en door de omstandigheden noodzakelijk geworden bezuinigingsmaatregelen.¹⁰³ Het bedrijf is inmiddels in belangrijke mate gekrompen. Tussen 1929 en 1935 vermindert het aantal ambtenaren met ruim tweevijfde van 520 tot 280 werknemers. De SCS en de SJS zijn gefuseerd en de kleinere OJS en SDS worden voortaan beheerd door een lager ingeschaalde Administrateur. Van het voltallig personeel inclusief hoofdambtenaren, is het salaris met 10% gekort en per juli 1931 worden periodieke verhogingen opgeschort tot de 'verwachte stabiliteit in het algemeene prijzenpeil' is teruggekeerd. Beambten 'onder de streep' van onmisbaar personeel worden uitbetaald op variabel 'lokaal prijspeil' dat steevast naar beneden wordt bijgesteld. Sommige zullen in de crisisjaren meer dan de helft van hun salaris inleveren.¹⁰⁴

¹⁰⁰ Cornelius, 'De KPM en haar personeel', 5-6.

¹⁰¹ NL-HaNA, KPM/KJCPL/Balansen en Verslagen, 2.20.59, inv.nr. 136, (jaarverslag 1928) 1. In het jaarverslag van 1928 schrijft N. van Zalinge namens de Indische directie aan Amsterdam over het zevende 'jaar met klimmende jaarsaldi' als 'norm gegeven voor vette en magere jaren'.

¹⁰² Kantoor van de Arbeid, *Werkeloosheid in Nederlands-Indië* (Batavia 1935) 24.

¹⁰³ NL-HaNA, Gemeenschappelijk archief Zustermaatschappijen, inv.nr. 728iI, 20-4-1932, 8.

¹⁰⁴ Het personeel 'onder de streep' bestond in praktijk vrijwel geheel uit Indonesiërs. Zij werden makkelijk vervangbaar geacht vanwege de lage opleidingsgraad en het grote aanbod op de arbeidsmarkt.

Het plan van aanpak voor de eerdere ronde bezuinigingen is door D. Mulder geschreven, Chef Administratie (CA1) van de samengevoegde SJS/SCS. Hierin komen zowel het oude bezoldigingsbeleid als de voorstellen voor een nieuwe opzet van 'de algemene staat der betrekkingen' aan de orde. Mulder is somber over het bezoldigingsbeleid van de Zustermaatschappijen. Zelfs zonder wereldcrisis, schrijft hij, zou de sterke toename van motortransport aanleiding zijn geweest tot een structurele aanpassing van het bezoldigingsbeleid van de Zustermaatschappijen.¹⁰⁵

De basis van dat bezoldigingsbeleid was altijd het principe geweest van het peil der kosten van levensonderhoud in Indië en meer in het bijzonder het verschil tussen de Indonesische en de Europese levensstandaard daarin. Eenvoudig om dit te becijferen is dit niet, stelt Mulder. In de betreffende bijlage van de nota over zijn vergelijkend budgetonderzoek, waarschuwt hij voor de betrekkelijke waarde van zijn eigen onderzoek.

Ik wijs slechts op de bekende uitspraak omtrent 'l'art de grouper les chiffres' en op de tirade 'Er zijn leugenaars, er zijn aartsleugenaars en er zijn statistici.' Tegelijk stelt hij dat 'naar mijne overtuiging een zoodanig onderzoek thans voor de maatschappij volstrekt noodzakelijk is om voldoende houvast te geven aan de beslissing, hoever met de bezoldigingen van het personeel naar beneden mag worden gegaan.'¹⁰⁶

Waar ligt in crisistijd de grens tussen utilitaire en billijke bezuinigingen? Voor zijn onderzoek baseert Mulder zich op mededeling nr. 85 van het Centraal Kantoor voor de Statistiek (CKS), oftewel het 'onderzoek naar het verschil in duurte tusschen de verschillende standplaatsen van Gouvernementsambtenaren in N.I. op 1 januari 1930.' Als plaats heeft hij zijn eigen standplaats Tegal gekozen, omdat de informatie daar gemakkelijk te krijgen is. Ook woont veel personeel van de Zustermaatschappijen in Tegal en ligt de stad 'tusschen onze duurdere en onze goedkopere standplaatsen' in. Voor de kosten van voeding, andere huishoudelijke benodigdheden en brandstoffen vertrouwt Mulder op 'bij huisvrouwen en Chineesche handelaren ingewonnen informaties'. Voor 'huishuur, onveranderlijke uitgaven, verlichting, watervoorziening en bedienden en wasch' heeft hij de gegevens van het CKS kunnen overnemen.¹⁰⁷ Zijn minutieuze onderzoek geeft informatie over uiteenlopende zaken als kip en uien, geneeskundige verzorging, kleding en schoeisel. Na een vergelijking met Buitenzorg waarvan de plaatselijke kosten vergelijkbaar zijn met die van Tegal, komt hij tot de conclusie dat de levensstandaard 'sedert 1922 is gedaald met 22% voor gemiddeld Europeesch ambtenarengезin en met 45% voor gemiddeld Inlandsch beambte-gezin.'¹⁰⁸ Voor billijke bezuiniging geeft dat weinig ruimte.

¹⁰⁵ NI-HaNa, Gemeenschappelijk archief Zustermaatschappijen, inv.nr. 728iI, 28-1-1932, 8.

¹⁰⁶ Ibidem, opmerkingen bij bijlage 2, 1-2.

¹⁰⁷ Ibidem, 3.

¹⁰⁸ Ibidem, bijlage 3 e.v.

Om toch tot een gunstige nieuwe Staat Van Betrekkingen (SVB) te komen, richt Mulder zich op de Dienstregeling Personeel uit 1919.

Het personeel is onderscheiden in: I. naar gelang dienstverband A. Personeel in vasten dienst B. Personeel in tijdelijke dienst C. personeel in lossen dienst. II. Naar gelang van den landaard. A Europeanen. B Inlanders. III. naar gelang van de betrekking: A. Ambtenaren (met inbegrip van hoofdamttenaren) B. Beambten C. Personeel in lossen dienst.

Als functies van de ambtenarencategorie naar de beambtencategorie of van de beambtencategorie naar de losse dienst verschuiven, zit daar volgens Mulder veel bezuiniging in. 'De opklimming van Inlanders met een voltooide Westersche lager onderwijs-opleiding bij bureau- en stationsdienst is al gemakkelijker geworden'. Net als bij het gouvernement kan deze ontwikkeling volgens Mulder gebruikt worden. 'Om in termen van de B.B.L.¹⁰⁹ te spreken, er moet sneller en krachtiger uit de B- naar de A-schaal worden overgebracht dan voorheen.'¹¹⁰

Als Diephuis in april 1932 zijn overzicht naar Den Haag schrijft, blijkt de nota van Mulder ondanks al zijn grondigheid al achterhaald. Vanwege 'den financieelen toestand onzer maatschappijen' kunnen 'voorloopig toch geen periodieke verhoogingen kunnen worden toegekend'. Stuk voor stuk hebben de vijf hoofdamttenaren van de Zustermaatschappijen de grondslagen van de bezuinigingsmogelijkheden in de nota doorgenomen om tot een praktisch beleid te komen. Vooral Mulders constatering van een daling van 45% in levensstandaard bij Indonesiërs tegen een daling van 'maar' 22% bij Europeanen is door hen aangegepen. Voor meer billijkheid is geen ruimte. 'Het idee is geopperd om in verband hiermede de bezoldigingen van de beambten met een tweede tien procent te korten' stelt Diephuis en dit plan wordt meteen aangenomen.¹¹¹

Voor de kortingen op de overgangsrangen bij de ambtenaren die Mulder heeft voorgesteld, blijkt de zaak ingewikkelder te liggen. Met een kronkelende redenering schrijft Diephuis hierover:

Wij kwamen tot de overtuiging, dat het theoretisch juist en tevens billijker zou zijn om de grens te trekken tusschen de Inlanders en de Europeanen, en dus ook de Inlandsche ambtenaren te treffen, doch dat het uit politieke overwegingen de voorkeur verdiende om de grens te trekken tusschen ambtenaren en beambten; op

¹⁰⁹ 1930: B.B.L. Bezoldigingsregeling Burgelijke Landsdienaren. Op advies van de regeringscommissie salarisherziening waren salarissen van de regering heringedeeld in drie rangen van laag naar hoog, A, B, C. Hoewel de commissie erkende dat uiteindelijk vaardigheid en kwalificaties de doorslag zouden moeten geven bij de toekenning van salaris, stelde men dat de realiteit van de kolonie in crisis dit onmogelijk maakte, vandaar dat de aparte salarisschalen nodig waren en werden gebaseerd op levensstandaard. Uit bezuinigingsoverwegingen werden veel lagere B-schaal functies overgeheveld naar A hetgeen in zowel 1935 als 1938 werd herhaald. Ingleson, *Workers*, 151-154 e.v.

¹¹⁰ NI-HaNa, Gemeenschappelijk archief Zustermaatschappijen, inv.nr. 728II, 28-1-1932, bijlage 6, 1.

¹¹¹ *Ibidem*, 20-4-1932, 3.

deze wijze zou het rascriterium niet openlijk uitgesproken behoeven te worden, terwijl niet zouden worden getroffen de Inlandsche ambtenaren, voor wie een verdere korting bijzonder onaangenaam zou zijn omdat zij Europeesche ambtenaren naast zich hebben die niet gekort zouden worden (Inlandsche beambten hebben praktisch gesproken geen Europeanen naast zich).¹¹²

Het is een duivels dilemma.

Legt men de procentueel grootste korting op de hoogste bezoldigingen, dan komt men in strijd met het feit, dat de kosten van levensonderhoud voor de hoogere traktementen minder gedaald zijn dan voor de lagere; legt men daarentegen de grootste korting op de laagste salarissen, dan komt men in strijd met het democratisch beginsel, dat tot dusverre door de Regeering is gevolgd en door een groot deel der publieke opinie als vanzelfsprekend wordt beschouwd.¹¹³

Zodoende moest het salaris van hele personeel er van hoog tot laag aan geloven, maar bleven in de tussenrangen bezuinigingen op grond van het rascriterium uit.

Al in augustus blijkt alsnog een derde kortingsronde onvermijdelijk. Inmiddels staat het onafhankelijk voortbestaan van het bedrijf op het spel. In het diepste geheim zijn de mogelijkheden van fusie met de Nederlands Indische Spoorwegaanschaap (NIS) en zelfs de opsplitsing van het bedrijf tussen NIS, Staatspoorwegen en de gemeente Semarang onderzocht. Weer wendt Diephuis zich tot Mulder om het onderste uit de kan te halen en met een aangescherpte nota op zak, trekt hij voor de tweede keer naar Den Haag om aan de directie goedkeuring te vragen voor een set kortingen. Die krijgt hij: in Den Haag wordt hem gevraagd om zijn pensioen enkele jaren uit te stellen om de reddingsoperatie van de Zustermaatschappijen tot een goed einde te brengen.¹¹⁴

Eind 1933 zijn in Indië de consequenties van de Herziene Bezoldiging Burgerlijke Landsdienaren (HBBL) voor de Staatsspoorwegen bekend geworden¹¹⁵ en de Zustermaatschappijen passen hun bezoldigingsstructuur daar in juni 1934 op aan. Een nieuwe schriftelijke Staat Van Betrekkingen (SVB) wordt opgesteld. Dat inmiddels zowel de OJS als de SJS in surseance van betaling zijn geraakt, zorgt voor enige vertraging, maar bewindvoerders en pensioenfondsen laten zich overtuigen, want de bezuinigingen zijn rigoureuus gehandhaafd.¹¹⁶ Voor de ambtenarenrangen lopen de kortingen op tot zo'n 25%, terwijl beambten 'boven de streep' tot

¹¹² Ibidem, 28-1-1932.

¹¹³ Ibidem.

¹¹⁴ Ibidem, inv.nr. 764BI, 158-8-1932.

¹¹⁵ H.W. van den Doel, *De stille macht. Het Europees binnenlands bestuur op Java en Madoera, 1808-1942* (Amsterdam 1994) 412. Bij het gouvernement waren de salarissen met ruim 30% teruggelopen. Ook hier waren deze bezuinigingen in perspectief gezet van de teruglopende kosten van levensonderhoud.

¹¹⁶ NL-HaNa, Gemeenschappelijk archief Zustermaatschappijen, inv.nr. 65, dossier 728iII, 26-3-1934.

34% van hun salaris verloren.¹¹⁷ De zwaarste klap viel bij de vervangbare beambten ‘onder de streep’, die voortaan structureel volgens plaatselijke loonstandaard werden betaald en als los-vast personeel zouden worden behandeld. Bij hen konden kortingen al naar gelang de standplaats oplopen tot boven de 60% procent!¹¹⁸

Opgelucht schrijft Diephuis op 23 juli aan de vooravond van zijn derde crisisbezoek aan Den Haag zijn laatste verslag over de inpassing van het personeel in het nieuwe SVB. Het personeel heeft de salarisherziening geaccepteerd ‘zonder dat van eenige beteekende ontevredenheid is gebleken.’ Dit ligt volgens Diephuis aan ‘het personeel bijgebrachte besef dat zoveel als mogelijk was de normale verhoudingen op personeelsgebied zijn hersteld en de pensioenen zijn veilig gesteld.’¹¹⁹ De klachten van ambtenaren en hogere beambten waren daarna niet meer structureel geworden, maar gericht op eigen belangen die meermalen weinig of niets met de salarisherziening te maken hadden, zodat Diephuis hen of eenvoudig had kunnen weerleggen of in enkele gevallen had kunnen inwilligen. Zeven collectieve rekwesten waren op dezelfde manier behandeld in een operatie die Diephuis ‘het gladstrijken der plooiën’ had gedoopt.¹²⁰

Zowel de rekwesten als het ‘gladstrijken der plooiën’ geven een kijkje in de beoordelingscriteria van de hoofdvertegenwoordiger en zijn hoofdambtenaren en op de verlangens van het personeel. Welke rol ‘landaard’ speelt bij dit gladstrijken der plooiën is lastig te zeggen. Drie zaken vallen op. Allereerst dat geen van de Europese ambtenaren verbetering probeert te claimen op grond van ras. Vervolgens dat de rekwesten van de ambtenaren van de Zustermaatschappijen op basis van functie niet op basis van afkomst zijn opgesteld. Bij de ondertekenaars staan Frederiks en Soekardi, Schenk en Soedewo broederlijk naast elkaar.¹²¹ Tenslotte dat ‘landaard’ in de verslagen van Diephuis maar bij één kandidaat ter sprake komt. Bij de beoordeling van M. Soerams positie schrijft de HV dat ‘deze een van de weinig Inl. is met zoodanige kunde en leiderskwaliteiten, dat men hem geschikt acht voor 2e man eener houtbewerkingsafdeling, dat is dus iemand op wien, bij afwezigheid van den Chef het werk kan loopen (Type v.d. de Cm. Nassan te Soerabaia).’ Zo’n uiting van blijde verbazing onderstreept dat vooroordeelen ten aanzien van Indonesiërs in leidinggevende posities bij het bedrijf niet verdwenen zijn. Tegelijkertijd bevestigt het algemene beeld van de gladstrijko-

¹¹⁷ Ibidem, 18-9-1932.

¹¹⁸ Ingelson, *Workers*, 140.

¹¹⁹ NL-HaNa, Gemeenschappelijk archief Zustermaatschappijen, inv.nr. 65, dossier 728iII, 23-7-1934.

¹²⁰ Diephuis had alle vaste krachten opgeroepen langs te komen als volgens hen de gevolgen van de bezuinigingen onevenredig zwaar uitvielen. Hiervoor had hij zijn spreekuur ingezet en de mogelijkheid groeps-rekwesten in te dienen. Vervolgens had hij de behandeling van alle verzoeken, mondeling of schriftelijke samengevoegd in het betreffende document met bijlages: het gladstrijken der plooiën.

¹²¹ NL-HaNa, Gemeenschappelijk archief Zustermaatschappijen, inv.nr. 65, dossier 728iII, 23-7-1934, 3-6, bijlage 1.

peratie dat bij de Zustermaatschappijen het ‘rascriterium’ in officiële verslagen geen rol van betekenis meer speelde. Zonder de Indonesische ambtenaren kon het bedrijf niet langer functioneren.¹²²

Voor Diephuis blijkt het de laatste serie nota’s en rapporten te zijn geweest als hoofdvertegenwoordiger van de Zustermaatschappijen. Als oud-hoofdambtenaar J.A. Zwager hem in Nederland van ‘een gemis aan juist inzicht van zuinige exploitatie’ beschuldigt, vindt dit weerklank bij de bewindvoerders en de aandeelhoudersvergadering. Is deze hoofdvertegenwoordiger niet te gehecht aan het gladstrijken van plooiën voor zijn personeel? Omdat Diephuis ter vergadering te weinig steun krijgt van directeur Caspersz dient hij een week later zijn ontslag in bij de directie van de Zustermaatschappijen.¹²³

Voor het personeelsbeleid van de Zustermaatschappijen in Indië maakt dit paleisdrama geen verschil meer. De nieuwe hoofdvertegenwoordiger H.B. Stapel bevestigt desgevraagd in december dat het gladstrijken der plooiën de bezuinigingen nauwelijks had geraakt. Ook stuurt hij aan Den Haag een stevige nota waarin hij Zwagers bemoeienis inhoudelijk met de grond gelijk maakt. In januari 1935 krijgt Diephuis van de algemene vergadering van aandeelhouders achteraf gelijk met zijn beleidsaanpak.¹²⁴ In Indië heeft Stapel met de overgebleven hoofdambtenaren de personeelsformatie nogmaals onder de loep genomen ‘volgens de beginselen der zuinigheid. Het is tijd om te komen tot een minimum aan personeel ... [met] in achtning van de eischen die veiligheid en service stellen’.¹²⁵ Met deze voorlopige formatie moeten de Zustermaatschappijen het de komende jaren doen, want pas in november 1937 staat een nieuwe herziening van de Staten Van Betrekkingen (SVB) op de agenda van Semarang en Den Haag.

In de loop van 1936 heeft zich ‘een omkeer in den economische toestand aangekondigd, gestimuleerd door de depreciatie van ons betaalmiddel in september van dat jaar, die ten gevolge had een belangrijke toename van het verkeer.’ Eind 1937 maakt bovendien het gouvernement bekend het BBL te gaan herzien, reden voor directeur Casperz om eens bij HV Stapel te polsen hoe de Zustermaatschappijen er in verhouding tot de Staatsspoorwegen voorstaan. ‘Het uitzicht moet niet worden gewekt’, schrijft hij, ‘dat wij het BBL 1938 precies zullen volgen. Voor de middelbare en hogere ambtenaren, alsmede voor U zelve zou een navolging daarvan niet wenselijk zijn. Wij moeten een eigen regeling hebben, waarbij weliswaar gekeken wordt naar de B.B.L., doch in de eerste plaats rekening gehouden wordt met de eischen, waarbij bij een particulier bedrijf aan moet worden voldaan om goeden krachten te kunnen aantrekken.’¹²⁶

¹²² Ibidem.

¹²³ Ibidem, 23-7-1934, 3-6, bijlage 1.

¹²⁴ Ibidem, inv.nr. 15, dossier Diephuis II.

¹²⁵ Ibidem, inv.nr. 65, dossier 728j, 23-10-1934.

¹²⁶ Ibidem, 17-11-1937.

Dat laat Stapel zich geen twee keer zeggen. Opnieuw wordt de hulp van CA1 Mulder ingeroepen 'die op het gebied van salarisstelsel zijne sporen verdiend' heeft. Eind april 1938 schrijft Mulder aan de hoofdvertegenwoordiger.

Ik ben het geheel met Directeur Caspersz eens, dat voor den particulieren werkgever 'loon naar behoefte' een onjuist, 'loon naar prestatie' een juist beginsel is. Het geval kan zich echter voordoen, dat de gelden ontbreken om het juiste principe [...] volledig door te voeren. In dat geval moet wel, uit een oogpunt van sociale rechtvaardigheid zoowel als van gezonde bedrijfspolitiek, de op zichzelf voor werknemers met gezinnen te lage bezoldiging door een met aard en grootte van het gezin verband houdenden toeslag gecorrigeerd worden. Dit geval doet zich thans bij ons - en bij het Land evenzeer - voor en zal zich voorloopig nog wel blijven voordoen.¹²⁷

De nota van Mulder, goedgekeurd en gesteund door de hoofdambtenaren van de Zustermaatschappijen, is in feite een terugkeer naar het personeelsbeleid van Diephuis in de jaren twintig. Desalniettemin zijn de Haagse directie en de heren bewindvoerders dit keer wel overtuigd. Misschien als teken dat de scherpe ondertoon in de nota van Chef Administratie Mulder hen niet ontgaan is, onthouden zij alleen hun goedkeuring aan de verhoging van het maximumsalaris voor de Dienstchefs. De nieuwe SVB, waarin onder meer de voorwaarden voor de kindertoelage van het voltallige personeel boven de streep geregeld is, gaat per augustus 1938 in.¹²⁸

De Zustermaatschappijen werden door de grote crisis in zo'n benarde positie gebracht dat zij tussen 1931 en 1934 al het, in een koloniale samenleving toelaatbare, uit de kast moesten halen om het zelfstandige voortbestaan van het bedrijf te garanderen. Niet alleen ontstonden tijdens dit proces conflicten tussen Den Haag en Semarang, maar ook tussen de ambtenaren in Indië onderling werd de mate waarop nog redelijkerwijs op de personeelskosten bezuinigd kon worden, inzet van een vinnige papieren strijd. In deze discussie werd het beginsel van de verschillende 'levensstandaarden' in de koloniale samenleving bepalend voor het leeuwendeel van de saneringsoperatie, die voor het lagere Indonesische personeel ontslag of draconische kortingen betekende. Basis voor dit beleid was de aanname dat het voor 'de Inlander' mogelijk was terug te keren naar een primitieve productienhuishouding, waarin ruilhandel een grotere rol speelde dan geld en salaris.¹²⁹ Het is niet waarschijnlijk of aannemelijk dat de remmers en de stokers of andere beambten onder de streep het hiermee eens waren. Zo droeg de crisis onmiskenbaar bij tot de verscherpte rassentegenstellingen, ook bij de Zustermaatschappijen.

¹²⁷ Ibidem, dossier 728Li, 9-7-1938.

¹²⁸ Ibidem, 4-8-1938.

¹²⁹ Van den Doel, *Afscheid van Indië*, 34.

In het personeel boven de streep, onmisbaar voor veiligheid en service van de dienstuitvoering had het bedrijf veel meer geïnvesteerd. Bij verdergaande korting werd het gevaar van overlopen naar 'grote broer' de Staatsspoorwegen voor reëel gehouden. Toch was zelfs bij deze groep overwogen het rassencriterium te doen gelden omdat dit theoretisch juister en billijker zou zijn. Omdat het rassencriterium dan niet openlijk uitgesproken zou hoeven worden, dus uit politieke overwegingen, hielden de hoofdamttenaren het tenslotte op een scheiding tussen ambtenaren en beambten, later verfiind tot het personeel onder en boven de streep. Dit maakt twee dingen duidelijk over het denken over ras en landaard in de jaren dertig.

Aan de ene kant werd het rassencriterium door zowel de Haagse bedrijfsleiding als de aandeelhoudersvergaderingen gezien als leidraad bij personeelsbeleid. Vandaar ook de aanvankelijke bijval voor Zwagers kritiek op het personeelsbeleid van Diephuis in Indië. Aan de andere kant was er bij de hoofdamttenaren van het bedrijf in Indië over de praktische toepassing van het rassencriterium zoveel twijfel dat het in het geval van de eigen Indonesische ambtenaren onuitvoerbaar werd geacht. Uit de tegenstrijdige formulering van Diephuis klinkt de botsing van de theorie met een maatschappelijke praktijk waarbij Indonesische ambtenaren al lang geen uitzondering meer waren, maar juist onmisbaar voor het functioneren van het bedrijf.

1.4.2 Het personeelsbeleid van de KPM door de ongunst der tijden getroffen,¹³⁰ 1930-1939

Terwijl de crisis de Zustermaatschappijen aan de rand van bankroet bracht, kon de KPM aanvankelijk de ergste klappen opvangen zonder tot gedwongen ontslagen van het hogere personeel over te gaan.¹³¹ De sterkere positie van het scheepvaartbedrijf had te maken met het Groot Archipel-contract waarin de voorwaarden voor het post- en personenvervoer omschreven stonden. De bepaling dat het bedrijf op de vrije lijnen in het gebied naar eigen inzicht mocht handelen, had voor zulke winsten gezorgd, dat het bedrijf in de jaren twintig zowel de eigen vloot als de reserves sterk had kunnen uitbreiden. Dit was ook de politiek in Nederlands-Indië niet ontgaan. Toen KPM en het gouvernement in augustus 1929 bijna rond waren over een verlenging van het contract, mengde de Volksraad zich in de onderhandelingen.¹³²

Met de motie Middendorp en Soeroeso stond het monopolie van de KPM op het interinsulaire gouvernementsvervoer van de KPM plots in volle aandacht. De hoofdgedachte van de motie van sociaaldemocraat W. Middendorp en na-

¹³⁰ NL-HaNA, KPM/KJCPL/Balansen en Verslagen, 2.20.59, inv.nr. 140, Jaarverslag 1932, 1.

¹³¹ De Boer, 'De geschiedenis', 203.

¹³² Ibidem, 196.

tionalistisch vakbondsleider Soeroso was dat de winsten van de KPM ten goede kwamen aan directie, de aandeelhouders in Holland en de uitbreiding van de eigen pakketvaart-vloot. De Indische bevolking moest hiervoor de hoge tarieven opbrengen. Een andere klacht van Middendorp c.s was, dat de KPM te veel gebruik maakte van importkrachten, terwijl voldoende goed opgeleide krachten in het Indische geworven konden worden. Daarmee raakte de motie ook de gevoelige snaar van het rassencriterium in het personeelsbeleid van het bedrijf.

Uit het tempo waarin de KPM vervolgens een aantal kleinere concessies deed om het contract alsnog binnen te halen blijkt dat de kritiek van de Volksraad-motie op de ruime marges voor de KPM in het Groot Archipel-contract niet onterecht was. Verongelijkt schrijft president-directeur J.W.B. Everts, die inmiddels als benoemd lid in de Volksraad zat hierover aan Amsterdam: 'het is overigens wel opmerkelijk hoe op enkele uitzonderingen na, zelfs de rechtse groepen in de Volksraad zodra het om de grote ondernemingen hier te lande gaat, met het sop der sociaaldemocratische ideeën overgoten blijken te zijn.'¹³³ De tarieven voor het gouvernementstervervoer werden herberekend, maar van eventuele verplichte 'indiësering' bleek in het nieuwe contract geen sprake meer. Zowel de Volksraad als het Nederlandse parlement namen er genoeg mee. Toen het nieuwe regeringscontract in januari 1931 van kracht werd, bleef de KPM in het bezit van het gouvernement als vaste klant tegen een gegarandeerd tarief.¹³⁴

Het staaltje *damage control* waarmee de KPM de crisis inging, betekende niet dat het scheepvaartbedrijf voorbereid was op wat er komen zou. Tussen 1930 en 1932 daalden vervoersomvang en vrachten zo sterk dat de inkomsten van de KPM met ruim 40% afnamen, terwijl het 'bruto saldo' van het bedrijf zelfs met ruim 50% achteruit ging. Met de groei van de recessie nam tegelijkertijd de concurrentie toe van zowel de lokale 'kleine motorboot' als buitenlandse bedrijven en Chinese handelaren met eigen vervoer. 'Bestrijding van deze concurrentie zal slechts mogelijk zijn met gelijkwaardige middelen waarbij niet alleen op materiaal, doch ook op personeelsgebied een van het gewoon bedrijf afwijkend standpunt zal moeten worden ingenomen', stelt het jaarverslag van 1932 wat cryptisch. Zouden Indonesische werknemers alsnog een kans krijgen in de crisis?¹³⁵

In de inleiding van het jaarverslag van noodjaar 1932 ziet Everts een grotere dreiging dan de crisis, die 'toch eens een eind zal nemen'. Volgens Everts schieten de investeringen van Nederlandse bedrijven in Indië te kort. Hij hekelt 'het toenemende streven om slechts alles dat binnen eigen grenzen is voortgebracht te gebruiken en niet meer dan dat. Deze leuze, ontstaan uit zucht tot zelfbehoud, is onder den invloed van eng nationalisme verworpen tot een sterk infecterende uitwas van de gewijzigde economische omstandigheden die van blijvende in-

¹³³ NL-HaNA, KPM/KJCPL, 2.20.35, inv.nr. 359, april 1930.

¹³⁴ De Boer, 'De geschiedenis', 201.

¹³⁵ NL-HaNA, KPM/KJCPL/Balansen en Verslagen, 2.20.59, Jaarverslag 1932, 5-7.

vloed zal zijn op de omvang van het vervoer'.¹³⁶ Deze ontwikkeling bedreigt volgens Everts niet alleen de koopvaardij maar ook de 'politieke zelfstandigheid' van Nederlands-Indië – binnen het rijksverband met Nederland uiteraard en hij roept het 'Hollandsche kapitaal' op tot 'bescherming van dit eilandenrijk' dat zoveel te bieden heeft.¹³⁷

'Naast de onmetelijke natuurlijke rijkdommen,' schrijft Everts,

heeft men hier de werkkraft van een volk, waarvan onder goede Europeesche leiding, d.w.z. naast kracht ook karakter en tact, nog alles van valt te maken. De heerschenden vooroordelen over het kunnen van den inheemschen zijn gelogenstraft door de feiten, nu wel is gebleken hoe zij gevormd kunnen worden tot uitstekende werklieden, zoowel mannelijk als vrouwelijk, zoowel in cultuur als in industrie, die het tegen Chinees en Japanner kunnen opnemen. Deze, ook voor hen economisch zoo ongunstige tijden, hebben de bijzondere eigenschappen van dit merkwaardige volk aangetoond. Indië zou den geweldigen stoot, die deze crisis het heeft gegeven, niet kunnen opvangen, indien de inheemsche bevolking anders was geweest en zij zich niet automatisch en zonder verzet aangepast had aan de zoozeer gewijzigde omstandigheden, zich daarbij alle luxe ontzeggend. Instinctief heeft dit volk ... het geld in het ruilverkeer voor een groot deel uitgeschakeld, en is het terugg gevallen in de primitieven productenhuishouding, een vorm waarin het zich nog zeer lang zal kunnen handhaven.¹³⁸

De koloniale ideeën over het 'bizarre inheemse volk' dat zijn rijkdommen zonder meer aanbod aan de juiste Europese leiding, vertaalden zich in een nieuwe poging van de Indische directie om het halfslachtige beleid ten aanzien van Indonesische werknemers van de jaren twintig nieuw leven in te blazen. Vooral in die 'instinctieve neiging' van Indonesiërs om zaken te accepteren 'zich daarbij alle luxe ontzeggend', zat voor de KPM een mooi aanknopingspunt voor verdere bezuiniging. Tegelijkertijd moest het bedrijf voorkomen door de opkomst van Chinese, buitenlandse en lokale kleine motorboot-concurrenten uit de markt geprijsd te worden.¹³⁹

De crisismaatregelen van de KPM groeiden met de jaren in hevigheid. Tussen 1930 en 1933 werd tot 30% van de vloot voorlopig opgelegd, oudere schepen werden afgeschreven en verkocht.¹⁴⁰ Tijdelijk werkloze officieren werden verplicht cursussen te volgen bij de KPM-zeevaartschool te Batavia. Vervroegd pensioen werd aangemoedigd en verplichte verlengde crisisverloven tegen 50%

¹³⁶ Van verschillende jaarverslagen (1925, 1930, 1931, 1933 en 1937) in het Nationaal Archief te Den Haag zijn de inleidingen van de president-directeur er uitgescheurd. Vanwege de aanwezigheid van de inleidingen op 1929 en 1934, 35 en 36 in de grote lijn van de ontbrekende delen wel te reconstrueren.

¹³⁷ NL-HaNA, KPM/KJCPL/Balansen en Verslagen, 2.20.59, Jaarverslag 1932, 2.

¹³⁸ Ibidem, Jaarverslag 1932, 2-3.

¹³⁹ Ibidem.

¹⁴⁰ De Boer, 'De geschiedenis', 205.

gage werden ingevoerd, periodieke verhogingen en promoties werden beperkt of op de lange baan geschoven. Het personeel werd over de hele linie in '31 en '32 met 10% gekort oplopend tot 15% in 1934.¹⁴¹ Een verdere maatregel was de wijziging van de reglementaire bezetting waardoor kleinere schepen het moesten doen met veel minder of waarnemende officieren die niet voor hun waarnemende rang werden uitbetaald.¹⁴²

In het verlengde van die laatste maatregel probeert de Amsterdamse directie in februari 1931 opnieuw om het 'hoger Inlands personeel' van het corps machine- of motordrijvers van 60 man tot 130 man uit te breiden. Hiermee kunnen zij op de kleinere schepen de laagste rangen werktuigbouwkundigen vervangen. Ook een mogelijke uitbreiding van het corps 'Inlandse Kleine Vaart' (IKV'er) wordt opnieuw in stelling gebracht. Hiermee kan op termijn het grootste deel van de categorie stuurman vierde klasse vervangen worden, hoopt de Amsterdamse directie. Al na een paar maanden komt zij op haar voornemen terug. 'Men bleek hier buiten den waard te hebben gerekend, want waar zouden in de toekomst de mensen voor de hoogere rangen vandaan moeten komen?' schrijft KPM-ambtenaar Cornelius achteraf weinig profetisch.¹⁴³

Cornelius baseert zich op het scherpe commentaar van de Indische directie op de bezuinigingsplannen uit Amsterdam. Daarin wijst Batavia er in 1931 op dat de IKV'ers 'het toch tenhoogsten tot derde stuurman kunnen brengen, en u zult dus voor aanvulling der 2e en 1e stuurlieden op Personeel uit Holland zijn aangewezen.' Om dit probleem te zijner tijd met stuurlieden van buiten op te vangen lijkt de Indische directie eveneens een slecht plan. 'U zult zich met "deze vreemdelingen in Jeruzalem" heel wat moeilijkheden hebben, eer zij in ons gecompliceerd bedrijf te gebruiken zullen zijn'. Deze bezwaren zullen het financiële voordeel van de maatregel te niet doen. Bij nader inzien blijkt de beoogde bezuiniging toch al minder groot omdat in de crisis een groot deel van de stuurmannen vierde klasse thuis zit of al een stevige gage-verlaging heeft ondergaan. Voor de derde keer gaan de indianisatiemaatregelen de kast in.¹⁴⁴ De grondslagen van het KPM-beleid ten aanzien van het Nautisch Varend Personeel veranderen door de crisis maar weinig. Zo wordt begin 1933 de sollicitatie voor Stuurman vierde klasse van Mohammed Nazir afgewezen omdat 'de aanname van oosterlingen voor ons stuurliedencorps niet gewenst is'. Bovendien is in crisistijd het aantal werkzoekende Europeanen groter dan de vraag van de KPM, waardoor het enthousiasme voor Indische kandidaten aanzienlijk bekoeld is.¹⁴⁵

141 NL-HaNA, KPM/ KJCPL/Balansen en Verslagen, 2.20.59, Jaarverslag 1934, 14.

142 Cornelius, 'De KPM en haar personeel', 27.

143 Ibidem, 41, 28.

144 NL-HaNA, KPM/KJCPL, 2.20.35, inv.nr. 17, 23-4-1931.

145 Ibidem, inv.nr. 18, 12-1-1933.

Het idee om de lagere rangen van het NVP te vervangen met hoger Indoneesisch personeel blijkt hiermee toch niet geheel vergeten. Als in 1936 het ergste van de crisis voorbij is en de gages stijgen, waagt de Indische directie een nieuwe poging. Een twaalfstal stuurlieden wordt vervangen door 'stuurlieden localvaart' en vervolgens neemt 'de reeds eerder gememoreerde vervanging van werktuigbouwkundigen door Machine- en Motordrijvers ... gedeeltelijk haar beslag'. Ditmaal vindt Batavia het onnodig om het Indonesisch personeel uitgebreid te scholen aan boord van oefenvaartuig 'de Arend' zoals in de jaren twintig. Scholing moet komen van de Europese officieren ter plaatse. Van verzet van de verzwakte bonden is geen sprake en de maatregel wordt ingevoerd.¹⁴⁶

Als onder dreiging van de naderende oorlog in 1939 de tekorten voor officieren weer actueel zijn, schrijft Batavia aan Amsterdam:

Ons is duidelijk dat u moeilijk alle Indo-Europesche jongelui, die zich voor onzen dienst komen aanmelden, kunt afwijzen en wij leggen ons bij de uitzending van een beperkt aantal daarna dan ook neer. Evenwel mogen o.i. niet alle Indische jongelui over één kam geschoren worden, doch ware ook bij de aanneming van deze jongelui selectie toe te passen, waarbij vooral in aanmerking te nemen ware het milieu waaruit de sollicitant afkomstig is. Wij vestigen hierop nog eens speciaal de aandacht, omdat wel bedacht dient te worden, dat bij onze Mij. praktisch iedere 4e Stuurman, na verloop van tijd, gezagvoerder wordt en daarvoor ook sociaal geschikt moet zijn.¹⁴⁷

De nauwerhouden weerszin van de Indische directie tegen de Indo-Europese kandidaten voor het NVP, staat in schril contrast met het zalvende optimisme van diezelfde directie over Indische kandidaten voor het Walpersoneel. Daarover schrijft de directie in 1932 'wanneer er een opleving komt, mag de KPM als Indische Maatschappij zeker de zonen van dit land niet voorbijgaan.' Met uitzondering van een paar academisch geschoolden en daarmee gelijk te stellen kandidaten houdt de KPM het Walpersoneel juist zoveel mogelijk Indisch omdat 'deze krachten zijn, ... ook zooveel goedkoper.'¹⁴⁸ Zo probeert de KPM het NVP van vreemde smetten vrij te houden terwijl bij het Walpersoneel de indianisatie ruim baan krijgt.

1.5 Een overgang die vele jaren zal eisen

Begin 1940 verschijnt de autobiografische roman *Buiten het gareel* van Soewarsih Djojopoespito, over een onderwijzersechtpaar op een 'wilde school' dat probeert

¹⁴⁶ Cornelius, 'De KPM en haar personeel', 31, 43.

¹⁴⁷ NL-HaNA, KPM, 2.20.58.01, inv.nr. 21, 28-3-1939.

¹⁴⁸ Cornelius, 'De KPM en haar personeel', 7.



'Gistermiddag hebben een tweehonderdtal gasten onder wie de familie Van Starckenborgh en de leden van de Raad van Indië een tocht gemaakt met de "Boissevain", de schitterende nieuwe KPM'er', uit: *Bataviaasch Nieuwsblad*, 12-2-1938. Boven: een geanimeerd onderhoud tusschen Z. Exc. Tjarda van Starckenborgh (midden), den heer Everts, pres-directeur van de K.P.M. (links) en den heer Van den Bussche, vicepresident van den Raad van Indië (rechts).

vast te houden aan nationalistische idealen. In deze Nederlandstalige roman zijn de huiszoekingen van de Politieke Inlichtingen Dienst (PID) niet de zwaarste beproeving die hoofdpersoon Soelastri en haar man Soedarmo ondergaan. Veel zwaarder weegt het onbegrip en de afwijzing van haar eigen landgenoten die, zoals de postcommies waarbij zij enige tijd moeten inwonen, 'maar niet begrijpen, waarom een intellectueel niet rijk was en geen auto bezat'. Vrienden en kennissen die zich in de 'tijd van Soekarno' eind jaren twintig nog hadden verontschuldigd tot de groep 'kaoem boeroeh' te behoren, de werkenden en dus bezoldigden, zijn begin jaren dertig van gedachten veranderd: 'Goddank, we zijn kaoem boeroeh gebleven.'¹⁴⁹

Het is waarschijnlijk dat de Indonesiërs binnen de Zustermaatschappijen en de KPM over het algemeen in deze groep te vinden waren, de groep binnen het gareel van de bedrijfsreglementen. Terwijl Djojopoespito op haar school tegen de verdrukking in werkte aan de nationalistische bewustwording van de leerlingen, werkte Mohammed Joesoef aan het spoor en werkte Mohammed Nazir als stuurman lokaalvaart aan de economische kennis en vaardigheden die de republiek Indonesië na de oorlog nodig zou hebben voor het bereiken van economische onafhankelijkheid. De brugfunctie die hen onmisbaar gemaakt had in het koloniale bedrijfsleven zou in later jaren worden ingezet voor onafhankelijke bedrijvigheid.

Het is onwaarschijnlijk dat de bedrijfsleiding van Zustermaatschappijen of KPM zich volledig van dit soort ontwikkelingen bewust was. Het idee van een

149 Soewarsih Djojopoespito, *Buiten het gareel* (Utrecht 1941) 23.

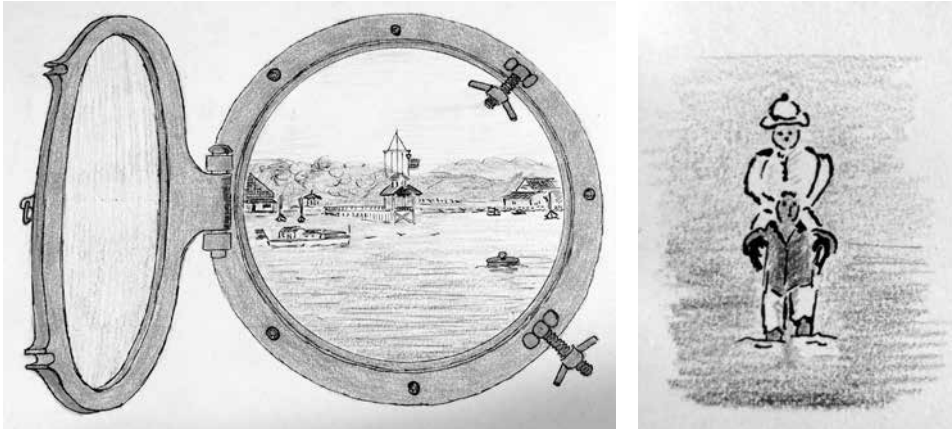
volk waar onder krachtige Europese leiding van alles van te maken viel, zorgde bij beide bedrijven voor een januskop op het personeelsbeleid voor Indonesiërs die zich gekwalificeerd hadden voor de westerse tussenrangen. Aan de ene kant kregen zij de kans om zich middels interne opleidingen op te werken binnen het bedrijf. Aan de andere kant werd het bestaan van deze 'gediplomeerde Inlanders' gezien als de uitzondering die de regel van de Europese superioriteit bevestigde.

In de loop van het interbellum viel het belang van wat de Europese bedrijfsleiding wel of niet dacht over het rassen criterium steeds meer in het niet bij de ontwikkelingen op de Indische arbeidsmarkt, waar de voorzichtige groei van toegankelijk westers onderwijs had gezorgd voor een enorme concurrentieslag op de kleine markt voor westers gekwalificeerd personeel. Indonesische werknemers kwamen uit een veel grotere vijver dan hun Europese of Indo-Europese concurrentie en namen in aantal toe. Toch maakten de verschillen in bedrijfscultuur veel uit voor de mate waarin Indonesiërs een carrière konden opbouwen. Het grootste verschil tussen de beide bedrijven lag in de manier waarop het rassen criterium een rol speelden in de reglementen.

De Zustermaatschappijen had gekozen voor unificatie en een verdeling van haar personeel in Beambten en Ambtenaren. Door het functioneren van de Indonesische ambtenaren veranderden in het bedrijf langzaam sommige ideeën over landaard en geschiktheid. Bij de KPM stond het rassen criterium overkort in de reglementen en vond deze verandering nauwelijks plaats. Voor het Nautisch Varend Personeel zag het bedrijf Europese afkomst als een vereiste voor haar officieren, waar het zo min mogelijk van afweek. Bij het Landpersoneel maakte het bedrijf uit pragmatische overwegingen juist steeds meer gebruik van Indonesische krachten. Beide bedrijven ontwikkelden daarbij secundaire arbeidsvoorwaarden voor haar personeel, al dan niet ingegeven door vrees voor de eigen concurrentiepositie, maar ook door de groeiende assertiviteit van de Indonesiërs die hun belang voor het bedrijf begrepen.

De grote wereldcrisis dwong beide bedrijven op dramatische wijze hun personeelsbeleid te herzien. Op opleiding en andere sociale regelingen werd radicaal bezuinigd waarbij belangen van aandeelhouders en bedrijfsleiding in Nederland zwaarder wogen dan de belangen van het personeel in Indië. Het 'rascriterium' in de grondwet van Nederlands-Indië werd de basis van een bezuinigingsbeleid ten aanzien van de lagere Indonesische werknemers waarbij van verschillende levensstandaarden werd uitgegaan tussen de volken. Daarmee werd de vooruitgang die zij in de jaren twintig hadden geboekt deels te niet gedaan. Op deze manier droeg het bedrijfsleven onmiskenbaar bij aan de verscherpte rassentegenstellingen aan de vooravond van de Tweede Wereldoorlog.

Voor het hoger personeel lag dat minder eenvoudig. Bij de Zustermaatschappijen kwam het tot een botsing tussen de Haagse directie en de Hoofdvertegenwoordiger in Indië over de vraag of het rassen criterium bij de beloning van ambtenaren opnieuw kon gaan meespelen. Hoewel de hoofdvertegenwoordiger



KMP in Indonesië augustus 1948, van: P. Kusters, NL-HaNA, Koninklijke Paketvaart Maatschappij, 2.20.58.01, inv.nr. 416. In dit werk van deze 1e stuurman der KPM, geeft Kusters een geïllustreerde kijk op de manier waarop 'de grote vrachtvervoerders van Indonesië' het werkerrein ziet.

werd ontslagen, hield de leiding van het bedrijf in Indië vast aan het principe dat dit onderscheid in de bestaande verhoudingen niet meer te maken viel. Ook op de rand van faillissement waren de Indonesische ambtenaren inmiddels onmisbaar voor het functioneren van het bedrijf.

Uitgesproken racistische ideeën van de KPM-directie zorgden tijdens crisis paradoxaal genoeg voor een snellere indianisatie van het Walpersoneel. Zolang de leiding maar Europees bleef, was hierbij de gedachte, kon de administratie met volgzame Indonesiërs prima blijven draaien. Zelfs bij het Nautisch Varend Personeel het Europese paradepaardje van de vloot, zou een verhuuld begin van indianisatie plaatsvinden. De bedrijfsleiding van de Zustermaatschappijen en de KPM dachten voor verdere aanpassing aan de indianisatie van de arbeidsmarkt nog vele jaren te hebben. Dat was een misvatting. Volgens de KPM waren Indonesiërs op zijn best 'een instinctief volk' waaruit onder Europese leiding goede werklieden konden voorkomen, maar ook volgens de Zustermaatschappijen zou het vele jaren gaan eisen voordat Indonesiërs op de voorgrond tredende functies konden vervullen. Dat tegelijkertijd beide bedrijven voor hun lagere middenkader in meer of mindere mate afhankelijk waren van deze Indonesiërs paste in de paradoxale denkwijze die de koloniale verhoudingen onderbouwde. Van deze Indonesiërs werd immers een uitzondering gemaakt door hen gelijk te stellen met de Europeanen en het accent te leggen op de bedrijfsopleiding waaraan zij hun geschiktheid te danken zouden hebben.

Het verhaal van de Zustermaatschappijen en de KPM vertelt dat Hollandse rassencriteria de emancipatie die onder de koloniale term indianisatie verborgen zat met jaren vertraagden. Zoals Volksraadslid T.S.G. Moelia schrijft in 1936: 'verantwoordelijkheid, integriteit en dergelijke begeerenswaardige eisen

meer, leert of verkrijgt men alleen wanneer men zelf met verantwoordelijkheid is bekleed.¹⁵⁰ De mate waarin andere bedrijven hierbij de koers van de KPM of die van het spoor volgden staat daarbij niet vast. Wel dat de arbeidsmarkt in Nederlands-Indië geen ruimte liet voor volstrekte afwijzing van indianisatie. Ruim voor de Tweede Wereldoorlog hadden Indonesische werknemers daarmee een basis van praktijkervaring gelegd voor latere economische onafhankelijkheid.

150 Mr. Dr. T.S.G. Moelia, 13-7-1936, *Handelingen Volksraad*, 165.