

Chambre des Représentants.

SÉANCE DU 31 JANVIER 1913.

Proposition de loi relative à l'organisation du Conseil supérieur du travail
et à la médiation, la conciliation et l'arbitrage dans les conflits du capital
et du travail.

DÉVELOPPEMENTS.

MESSIEURS,

I. — NÉCESSITÉ D'UN ORGANE CENTRAL DE MÉDIATION.

L'un des traits les plus importants de l'évolution actuelle des institutions de médiation, de conciliation, d'arbitrage, c'est qu'elles tendent à la centralisation. Leur sphère d'action s'étend, l'intervention du pouvoir central devient plus fréquente, plus directe. Cette évolution est corrélative de celle des associations ouvrières et patronales. A mesure que leurs associations s'élargissent, les conflits prennent plus de généralité, le *lock-out* se développe, et souvent à une grève locale répond un *lock-out* étendu. La politique de la médiation, de la conciliation et de l'arbitrage doit subir des changements profonds. Le défaut du projet de revision de la loi sur les Conseils de l'industrie et du travail, c'est d'être resté à un point de vue trop local et de n'avoir pas compris l'impérieuse nécessité d'une intervention médiatrice, directe, rapide, puissante, d'une institution centrale, de celle du Gouvernement lui-même dans un grand nombre de conflits, de *lock-out* et de grèves. Mesurez par quelques exemples le développement des organisations patronales.

La *Reichsarbeitsblatt* de mai 1910 donne le développement des groupements patronaux à la date du 1^{er} janvier 1910, d'après l'*Office impérial de statistique*. Il y avait 2,613 fédérations d'employeurs se décomposant en 84 fédérations nationales, 474 fédérations régionales et 2,055 fédérations locales. Parmi ces fédérations, 1,923 groupaient au total 165,093 patrons, et 1,144 fédérations ont indiqué que leurs adhérents

occupent en tout 3,854,680 ouvriers. Parmi ces patrons, plus de 30,000, avec 1,600,000 ouvriers, appartiennent à l'Association des fédérations patronales allemandes et 6,589, avec 1,629,818 ouvriers, appartiennent au Bureau central des fédérations patronales allemandes.

Le même mouvement s'accomplit en Belgique.

Il suffit de suivre l'évolution des associations patronales, pour se convaincre que les conditions actuelles des conflits du capital et du travail se sont radicalement transformées.

Dans l'industrie houillère, les conditions d'emploiement des ouvriers font l'objet d'ententes :

« Dans le bassin du Centre, dit M. De Leener, c'est dans les réunions du Comité houiller du Centre que les directeurs se consultent, de façon à établir la même ligne de conduite à l'égard des revendications ouvrières. L'Association houillère du Couchant de Mons joue le même rôle dans le Borinage. A la fin des réunions de l'Association charbonnière du bassin de Charleroi et de la Basse-Sambre, les directeurs s'entretiennent des salaires et discutent la hausse et la baisse.

L'entente occulte des directeurs de charbonnages du bassin de Liège, en vue d'unifier les mouvements de salaires et d'éviter les conflits locaux, était réalisée longtemps avant la création du Syndicat des charbonnages liégeois, sous les auspices de l'Association charbonnière. Dans le récent conflit du bassin de Liège, c'est cette puissante association patronale qui est directement intervenue vis-à-vis de la Fédération ouvrière du pays de Liège. L'unité d'action des charbonnages, dans la discussion des conditions d'emploiement est renforcée dans le Hainaut par l'existence d'un syndicat d'assurances contre les grèves. C'est l'Union des charbonnages (1).

Dans l'industrie sidérurgique, l'Association des maîtres de forges de Charleroi examine, dans ses réunions, l'éventualité de hausse et de baisse des salaires, mais elle tient compte des différences locales. Elle a adopté un règlement-type d'atelier (2). En 1891, elle avait fondé un syndicat d'assurance contre les grèves, qui fut dissous en 1900 (3).

Dans l'industrie cotonnière, l'unification des conditions d'emploiement du tissage fait l'objet de deux groupements syndicaux. L'un, spécial à cet objet, est l'Union des tisseurs belges; l'autre est le Syndicat des tisseurs renaisiens. Les membres de l'Union des tisseurs belges s'engagent, sur l'honneur, à ne pas réduire les heures de travail inscrites au tableau dressé par les soins de l'Union, ni à modifier les conditions du travail, sans l'autorisation de la Commission d'arbitrage, formée au sein de l'Association patronale.

En cas de revendications des ouvriers, elles doivent être signalées au Comité. Celui-ci entend, si c'est possible, les patrons et les ouvriers de l'usine, et décide si les revendications ouvrières doivent être admises ou re-

(1) DE LEENER, *Organisation syndicale des chefs d'industrie*, I, pp. 96 et suiv.

(2) DE LEENER, *Organisation syndicale des chefs d'industrie*, I, p. 138.

(3) DE LEENER, *Organisation syndicale des chefs d'industrie*, I, p. 141.

jetées. Le tissage atteint par une grève a droit à une indemnité, à la condition qu'il se soit soumis à la décision du Comité et de la Commission d'arbitrage. L'indemnité ne court qu'après le septième jour de la grève. Elle n'est pas accordée, si la grève n'a pas eu pour effet de diminuer d'au moins 20 % le salaire hebdomadaire payé. Elle est fixée par la Commission d'arbitrage. Les statuts confèrent à l'assemblée générale le droit de décréter la réduction progressive ou non progressive, partielle ou totale du travail dans les usines; c'est l'organisation du *lock-out* ⁽¹⁾.

Le Syndicat des tisseurs, constitué à la Chambre de commerce de Renaix, est surtout un syndicat d'emploiement. Il a été organisé en mai 1900, en réaction contre les revendications ouvrières et contre la menace de grève. Les ouvriers réclamaient 20 % d'augmentation de salaire et la journée de travail de dix heures.

Le Syndicat a réuni d'emblée 49 tisseurs représentant 4,622 métiers, et il a constitué un fonds de résistance alimenté par des cotisations annuelles de 4 francs par métier. L'organisation syndicale actuelle est semblable, en principe, à celle de l'Union des tisseurs belges, et de la plupart des syndicats d'emploiement. Elle groupe une quarantaine de tissages mécaniques. Le Syndicat des tisseurs renaisiens a adopté un règlement d'atelier-type, dont l'application a été imposée à tous les fabricants syndiqués. Il a élaboré un tarif de salaires sur lequel des marges facultatives de 10 % ont été accordées pour certains travaux. Il intervient dans l'apaisement des conflits suivant les conditions fixées par le règlement. L'employeur en conflit avec ses ouvriers avise le comité du syndicat. Le comité dicte à l'employeur sa ligne de conduite. Si les salaires sont inférieurs au tarif, le tisseur n'a droit, en cas de grève, à aucune aide du syndicat. Si les salaires sont conformes au tarif et si le comité reconnaît le bien-fondé de l'opposition de l'employeur aux revendications ouvrières, le syndicat lui permet de résister à la grève. Cette intervention peut se faire sous quatre formes : 1° les fabricants syndiqués n'embaucheront pas les ouvriers grévistes; 2° le syndicat paiera au fabricant une indemnité de chômage; 3° les fabricants exécuteront ses ordres à son profit; 4° le *lock-out* sera ordonné lorsque l'intérêt général l'exigera.

Il suffit d'exposer ces organisations actuelles des chefs d'entreprises, pour se convaincre que les conflits tendront de plus en plus à devenir généraux, que de plus en plus aussi de fortes organisations patronales et ouvrières seront en présence, que dès lors l'action médiatrice et conciliatrice doit venir du centre, de plus en plus, que ses organes ne peuvent plus se confondre exclusivement avec les groupes intéressés mêmes, qu'il faut donner une place grandissante à l'intervention de l'État ou de corps constitués par l'État et que le but à poursuivre, c'est la formation de conventions collectives de travail, garanties et élaborées par de vastes conseils de conciliation et d'arbitrage.

La médiation du Gouvernement ou d'institutions publiques doit avoir une

(1) DE LEENER, I, 206.

place considérable, et en cela il faut à tout prix modifier le projet du Gouvernement. De même il faut mettre au service de la conciliation des collèges de conciliateurs et d'arbitres à la fois flexibles et d'un caractère de généralité plus grand que les collèges proposés par le Gouvernement.

C'est là que je cherche la justification de mes amendements.

L'étude comparative des nations qui ont le plus profondément creusé ce redoutable problème me les a imposés; mais j'ai eu recours, pour leur application, à ce remarquable organisme qui a acquis déjà une grande autorité en Belgique : le Conseil supérieur du travail. L'élection lui donnera plus d'autorité.

II. — LÉGISLATION COMPARÉE.

La législation comparée nous donne à cet égard de grands enseignements.

C'est la loi anglaise du 7 août 1896 qui a consacré, de la manière la plus décisive, l'intervention gouvernementale dans les conflits du travail et du capital.

ANGLETERRE.

Loi du 7 août 1896 établissant de meilleures dispositions pour prévenir et régler les conflits industriels.

ARTICLE PREMIER.

1° Tout conseil établi avant ou après l'adoption de la présente loi, dans le but de régler par la conciliation ou l'arbitrage les différends entre employeurs et ouvriers, toute association ou corps autorisé à s'occuper de ces différends par une convention écrite conclue entre employeurs et ouvriers (considéré dans cette loi comme conseil de conciliation) peuvent s'adresser au *Board of trade* (Ministère du Commerce) pour se faire enregistrer d'après les dispositions de la présente loi;

2° La demande d'enregistrement doit être accompagnée des statuts et règlements du conseil de conciliation et de tous autres renseignements que le *Board of trade* croira convenable de demander;

3° Le *Board of trade* tiendra un registre des conseils de conciliation avec leur titre, leur siège et tous autres renseignements jugés utiles; les conseils enregistrés pourront se faire rayer sur le registre et en faisant la demande par écrit;

4° Tout conseil de conciliation enregistré devra fournir ses rapports, le compte rendu de ses opérations et les autres documents que le *Board of trade* croira raisonnable de demander;

5° Le *Board of trade*, informé qu'un conseil de conciliation a cessé d'exister ou d'agir, peut rayer son nom sur le registre;

6° Sauf disposition contraire, la procédure de conciliation devant un conseil enregistré sera conduite d'après les règlements du conseil à ce sujet.

ART. 2.

1° En cas de différend, déclaré ou imminent, entre un employeur ou une catégorie d'employeurs et des ouvriers, ou entre différentes catégories d'ouvriers, le *Board of trade* peut, s'il le croit utile, exercer tout ou partie des pouvoirs suivants, savoir :

- a) Faire une enquête sur les causes et les circonstances du différend;
- b) Faire les démarches nécessaires pour organiser une entrevue entre les parties adverses ou leurs représentants, dans le but de régler le différend à l'amiable, sous la présidence d'une personne choisie par elles d'un commun accord ou nommée par le *Board of trade* ou par quelque autre corps ou personne;
- c) Sur l'appel des employeurs ou des ouvriers intéressés, après avoir considéré les détails de l'affaire et constaté l'existence de dispositions favorables à la conciliation dans le district ou l'industrie, nommer une ou plusieurs personnes pour agir comme conciliateur ou conseil de conciliation;
- d) Sur la demande des deux parties, nommer un arbitre;

2° Toute personne désignée pour agir comme conciliateur devra faire une enquête sur les causes et les circonstances du différend en se mettant en relations avec les parties; elle s'efforcera, en outre, de régler ce différend et elle adressera au *Board of trade* un rapport sur sa mission;

3° Si un différend est réglé par la conciliation ou par l'arbitrage, il sera rédigé un procès-verbal contenant les termes de l'accord, signé par les deux parties ou leurs représentants; une copie de cet accord sera adressée au *Board of trade* qui la conservera;

4° La loi sur l'arbitrage, de 1889, ne s'applique pas à l'arbitrage des différends ou conflits prévus dans la présente loi, mais la procédure de cet arbitrage sera conduite conformément, soit aux dispositions de ladite loi, soit au règlement de quelque conseil de conciliation, soit à d'autres règlements, selon ce qui aura été décidé d'un commun accord par les parties litigantes.

ART. 3.

Si le *Board of trade* reconnaît que dans quelque district ou industrie il n'existe pas de moyens appropriés pour soumettre les différends à un conseil de conciliation, il peut nommer une ou plusieurs personnes pour faire une enquête sur les conditions de l'industrie et du district, conférer avec les employeurs et les ouvriers, et, si le *Board of trade* le juge bon, avec les autorités locales, afin de discuter sur l'opportunité de l'établissement d'un conseil de conciliation pour le district ou une industrie déterminée.

ART. 4.

Le *Board of trade* fera, de temps à autre, rapport au Parlement sur l'exécution de la présente loi.

ART. 5.

Un crédit voté par le Parlement pourvoira aux dépenses que fera le *Board of trade* pour l'exécution de cette loi.

ART. 6.

La loi de 1824 sur l'arbitrage entre patrons et ouvriers, la loi de 1867 sur les conseils de conciliation et la loi de 1872 sur l'arbitrage entre patrons et ouvriers sont abrogées.

ART. 7.

La présente loi portera le titre de : *Loi de 1896 sur la conciliation*.

L'installation d'un tribunal permanent d'arbitrage fut en Angleterre le corollaire de la loi de 1896 ⁽¹⁾.

Dans une note adressée le 1^{er} septembre 1908 aux Chambres de commerce et aux Unions patronales et ouvrières, le Ministre de Commerce annonça la création d'un tribunal permanent d'arbitrage appelé à résoudre les différends que les intéressés consentiront à lui soumettre.

Le Ministre rappelle qu'aux termes de la loi de 1896 le *Board of trade* peut désigner un conciliateur pour s'entremettre dans un conflit déterminé et, si les parties le désirent, un arbitre départiteur. Il semble, dit la note, que le moment soit venu de consolider l'édifice existant, de populariser et de vulgariser l'œuvre accomplie, par l'institution d'un tribunal d'arbitrage.

Ce tribunal, ajoute la note ministérielle, se réunira toutes les fois qu'on le lui demandera. Il comprendra 4 à 5 membres rétribués par les parties et choisis par le Ministre du Commerce sur trois listes arrêtées d'avance. La première liste, celle des présidents, comprendra des personnalités connues et notoirement indépendantes; la seconde, des patrons et la troisième des ouvriers et des syndicalistes. On espère que ce mode de constitution fera tomber une objection souvent faite par les ouvriers aux conciliateurs et aux arbitres, à savoir qu'ils ne sauraient être suffisamment au courant des besoins de l'ouvrier. D'autre part, la faculté de constituer, dans les conflits sérieux, un tribunal de 5 membres, permettra aux ouvriers de se faire représenter par deux des leurs, au lieu d'un seul, faculté qu'ils apprécient hautement. Comme les membres du tribunal changent constamment, le tribunal ne pourrait devenir impopulaire vis-à-vis des patrons et des ouvriers, en raison d'un jugement particulier. Il sera toujours facile de choisir des membres absolument étrangers au différend, et nul, parmi ceux qui ont accepté de figurer sur les listes, ne sera tenu de siéger contre son gré.

Un système permanent d'intervention a été institué directement par le

(1) V. *Bulletin de l'Office du Travail français*. Décembre 1908.

Gouvernement anglais à la fin de 1911 ⁽¹⁾. C'est la création d'un Conseil industriel (*Industrial Council*). Il est formé de membres choisis par le président du *Board of trade*, parmi les patrons et les ouvriers en nombre égal, dans les principales industries du pays. Il a pour mission de faire des enquêtes sur les conflits industriels, d'intervenir lorsque les parties, avant et après que le conflit a éclaté, ne peuvent arriver elles-mêmes à une entente. C'est donc un mode de médiation; le conseil d'ailleurs est sans pouvoir coercitif. Ce conseil écarte aussi toute idée d'immixtion politique que pourrait faire naître la présence, à la tête du *Board of trade*, d'un membre du Parlement.

En même temps un département spécial, chargé de toutes les affaires de conciliation et d'arbitrage, sous la direction du président du Conseil industriel, agissant comme *chief industrial commissioner*. Ce commissaire en chef est M. Askwith. Son intervention a été fréquente et souvent heureuse depuis lors.

L'organisation suédoise est inspirée certainement par la législation anglaise, mais avec un caractère de décentralisation du pouvoir médiateur et conciliateur. Elle n'en témoigne pas moins de la nécessité d'une énergique intervention du législateur.

SUÈDE.

Loi du 31 décembre 1906 sur la conciliation dans les conflits du travail.

§ 1^{er}. — Dans chacun des districts qui composent le royaume suivant la division effectuée par le roi à cet effet, le roi désignera un conciliateur chargé d'amener la solution des conflits entre patrons et ouvriers, ou entre patrons réciproquement et entre certains groupes d'ouvriers, en tant que ces conflits concernent ou influencent les conditions du travail dans le district.

§ 2. — Il incombe au conciliateur :

De suivre avec une attention toute particulière les conditions du travail dans le district;

De prêter, dans les cas et de la manière prévus par la présente loi, son concours à la solution des conflits du travail nés dans son district ;

D'aider, lorsqu'il en est requis, les patrons ou les ouvriers par des renseignements et des conseils en matière de conventions qui concernent les conditions du travail et sont de nature à amener de bonnes relations entre patrons et ouvriers et à prévenir toute interruption nuisible dans le travail.

§ 3. — Lorsque dans un district survient un conflit de travail qui

(1) *Labour Gazette*, octobre et novembre 1911. — *Bulletin du Travail français*. Décembre 1911.

entraîne ou menace d'entraîner une interruption de travail de grande étendue, le conciliateur doit, en se rendant en personne sur les lieux où le conflit a éclaté, ou de toute autre façon, se mettre en rapport avec les parties en désaccord, se faire informer exactement des motifs du conflit, proposer aux parties, en attendant la solution du conflit, de ne pas recourir à la cessation du travail, de ne pas y persister ou de ne pas l'étendre; les inviter à se réunir en personne, ou en envoyant des délégués à une époque ou à un endroit déterminés, pour discuter ensemble en présence du conciliateur et chercher pendant ces négociations qui seront conduites de la manière qui paraîtra la plus propre à amener la solution du différend.

Si le conciliateur le croit nécessaire ou si la chose est requise par une des parties en cause, le conciliateur désigne, d'accord avec les parties et après leur avoir donné l'occasion de faire des propositions, des experts pour former, avec le conciliateur, une commission chargée d'effectuer la conciliation

§ 4. — Les dispositions du paragraphe précédent ne concernent pas les conflits survenus dans une industrie, un établissement industriel ou une entreprise où existent des conseils d'usine, de conciliation et d'arbitrage, à moins que les parties ne soient toutes d'accord pour recourir au conciliateur ou que les circonstances ne permettent de croire que ce conseil spécial ne sera pas consulté avant la solution du conflit.

§ 5. — Si dans le conflit soumis au conciliateur l'une des parties en cause ou les deux parties négligent de se rendre à l'invitation écrite du conciliateur de se réunir à une date et à un endroit déterminés pour délibérer devant le conciliateur ou une commission, le conciliateur informera par écrit les parties en cause qu'il se tient néanmoins prêt à ménager un accommodement dès que son concours sera réclamé à cet effet. Si la suspension du travail se prolonge ou lorsque le conciliateur juge la chose nécessaire, il peut renouveler par intervalles son offre d'intervention entre les parties en cause comme il est dit au § 3.

§ 6. — Les négociations organisées par le conciliateur ou la Commission entre les parties en conflit doivent tout d'abord avoir pour but d'amener une entente conforme aux offres et propositions qui seraient faites au cours des délibérations par les parties elles-mêmes; il incombe alors au conciliateur ou à la Commission, lorsque la chose paraît devoir entraîner une solution convenable du conflit, de proposer des modifications ou des concessions susceptibles de remplir le but.

§ 7. — Si une entente ne peut être réalisée de cette façon, le conciliateur ou la Commission peut engager les parties en cause à donner à une ou plusieurs personnes, dont les parties s'engagent à respecter la décision, la mission de trancher le différend après avoir examiné le bien-fondé des prétentions des parties et recherché en conséquence la plus juste solution à donner au conflit.

§ 8. — Lorsque les parties décident d'en référer comme il est dit au § 7, le conciliateur ou la Commission doit, dans la mesure nécessaire, chercher à aplanir les divergences de vue qui pourraient s'élever concernant la personne ou les personnes auxquelles il conviendrait de confier la mission susdite; en particulier il incombe au conciliateur de donner de la part des parties en cause, à la personne ou aux personnes qui ont été choisies, notification de leur mission et de contribuer en outre, en prêtant les services qui peuvent y concourir, à ce que l'entente désirée par les parties puisse être réalisée.

Le conciliateur ne peut se charger lui-même de la mission dont il vient d'être question.

§ 9. — La décision visée au § 7 devra être rendue par écrit et un exemplaire devra être transmis immédiatement et sans frais à chaque partie ainsi qu'au conciliateur.

§ 10. — En ce qui concerne la validité des conventions, engagements et autres décisions pris ou faits par les parties en cause au cours des négociations qui ont lieu conformément à la présente loi, les dispositions du droit commun seront applicables suivant le contenu de ces décisions et la forme dans laquelle elles auront été prises.

§ 11. — Si le conflit embrasse plus d'un district, il incombe aux conciliateurs des districts, que le conflit intéresse, de faire, dans le plus bref délai à ce sujet et, si c'est possible, au sujet de l'étendue du conflit, un rapport au Roi; celui-ci désignera le conciliateur qui aura à s'interposer dans le conflit.

§ 12. — Lorsque les circonstances l'exigent, le Roi a le droit de charger une personne autre que le conciliateur désigné conformément au § 1^{er} d'intervenir dans le conflit avec le conciliateur.

§ 13. — Le conciliateur tiendra un journal des événements qui se produisent dans les conflits qui ont fait l'objet des négociations conformément à la présente loi. Les conventions, arrangements et autres décisions pris ou faits par les parties en cause, ainsi que la décision rendue en conformité du § 7, devront être transcrits intégralement dans ce journal ou y être annexés.

Chaque trimestre le conciliateur transmettra au Collège du commerce un rapport sur son activité pendant le trimestre écoulé, ainsi que sur la marche des conflits dont il a eu à s'occuper au cours de ce trimestre; dans ce rapport, il sera également rendu compte de l'activité des Conseils d'usine, de conciliation ou d'arbitrage, lorsqu'il aura été possible au conciliateur d'en avoir connaissance.

Ce rapport sera imprimé par les soins du Collège du commerce.

§ 14. — Les dispositions de détail concernant les fonctions des conciliateurs seront réglées par arrêté royal.

§ 45. — Des dispositions spéciales seront prises concernant la rémunération des conciliateurs et des membres de la Commission prévue au § 3, deuxième alinéa.

La présente loi entrera en vigueur le 1^{er} janvier 1907.

Le premier rapport sur l'application de la loi du 31 décembre 1906 en Suède témoigne de l'efficacité remarquable de la loi ⁽¹⁾.

Le nombre des cas dans lesquels la médiation a été tentée, que le travail fût arrêté ou non, a été de 135 cas en 1907 et de 119 en 1908. Dans 12 cas en 1907 et 24 en 1908 la médiation a été repoussée, le refus venant des employeurs dans tous les cas, sauf un. Le nombre des cas dans lesquels la médiation a été acceptée a été de 88 en 1907 et de 69 en 1908.

Les résultats ont été les suivants :

		CAS D'INTERVENTION			
		1907		1908	
		Nombre	Pour cent	Nombre	Pour cent
A. Avec succès :					
1. Apaisement devant le conciliateur aux conditions de l'employeur		5	5.7	8	11.6
Aux conditions des ouvriers		20	22.7	4	5.8
Par transaction		44	50	39	56.5
Dans des conditions inconnues		4	4.5	2	3
Total:		73	82.9	53	79.9
2. Apaisement devant un conciliateur spécial désigné par le Roi		2	2.3	5	7.2
3. Apaisement par arbitrage		4	4.6	4	5.8
Total des succès.		79	89.8	62	89.9
B. Sans succès :					
1. Arrangement direct entre parties.		4	4.6	3	4.3
2. Sans arrangement		5	5.6	4	5.3
Total des insuccès.		9	10.2	7	10.1
Total des interventions.		88	100	66	100

Il résulte de ces chiffres que 79 conflits ont été résolus en 1907 et 62 en 1908 et que l'apaisement a été dû directement ou indirectement à l'intervention officielle des conciliateurs. Le travail a été suspendu dans 59 cas sur 88 en 1907, et dans 38 sur 69 en 1908, le plus souvent avant l'intervention des conciliateurs.

En 1910, le nombre des conflits dans lesquels les conciliateurs intervinrent fut de 17, et dans 13 d'entre eux le résultat fut l'apaisement ⁽²⁾.

(1) Voir l'analyse du *Board of trade Gazette*, juin 1910.

(2) *The Board of trade Labour Gazette*, janvier 1912.

DANEMARK.

Le Danemark s'est évidemment inspiré de l'expérience de la Suède et de celle de la Grande-Bretagne, dans sa loi du 12 avril 1910 sur la conciliation et l'arbitrage dans les conflits du travail. Un rapport adressé le 17 avril 1900 au Ministre des Affaires étrangères de France par le Ministre de la République française, à Copenhague, insiste sur les conditions nouvelles des conflits économiques. La mise en pratique du contrat collectif a, dit le rapport, permis de régler plus facilement certaines questions accessoires et d'éliminer les conflits accidentels provenant du fait des personnes ou des circonstances, et qui manquaient de causes profondes. *Mais en constituant ainsi fortement de chaque côté l'armée des patrons et celle des ouvriers, on s'est trouvé en présence d'un nouveau danger qui n'avait pas suffisamment été prévu : le jour où un principe important et considéré comme vital vient à être mis en jeu, tous les intéressés se trouvent, par le fait même de leur unique organisation, debout en même temps dans tout le pays, pour défendre la cause commune, et il peut en résulter un conflit général susceptible de paralyser en un moment toute la vie économique d'une nation.* La grève générale qui s'est produite en Suède, l'été dernier, l'a bien montré; aussi la nécessité s'est-elle fait sentir d'introduire, sans tarder, dans la Législation toutes les mesures propres à enrayer les conséquences dangereuses du nouveau système.

L'œuvre législative danoise comprend la constitution d'une Cour permanente d'arbitrage et l'institution d'un conciliateur du Gouvernement.

La Cour permanente d'arbitrage est formée de douze membres, six assesseurs et six suppléants, y compris un président, un vice-président et un secrétaire. Aussi longtemps que la Fédération des employeurs danois et que la Fédération des trade unions danoises continueront à représenter, respectivement, la majorité des employeurs et celle des ouvriers organisés, ces vastes organisations désigneront chacune la moitié des membres de la Cour et de leurs suppléants. Les président et vice-président sont nommés par la Cour. Des membres de la Cour suprême de justice danoise doivent accepter la présidence de la Cour d'arbitrage, quand elle leur est offerte. Cette Cour connaît des violations des conventions collectives de travail par les associations patronales ou les unions ouvrières, et de la légitimité des grèves ou des lock-out se rattachant aux contestations relatives aux conventions collectives de travail. Tous les autres conflits entre les employeurs, leurs associations et celles des ouvriers relèvent encore de la Cour.

Une seconde loi pourvoit à l'institution d'un conciliateur du Gouvernement pour le Danemark tout entier. Ce conciliateur est désigné par la Cour d'arbitrage pour deux ans.

Quand une grève ou un lock-out sont sur le point d'éclater, ou qu'ils ont effectivement éclaté, et que les négociations entre les parties ont échoué, le conciliateur peut, soit à la demande d'une partie, soit de sa propre initiative,

inviter les parties à conférer avec lui. Elles choisissent elles-mêmes leurs délégués, mais au sein de leurs associations ou fédérations. Le conciliateur s'applique à rechercher les bases d'une entente. Si les parties sont contraires en fait, le conciliateur peut réclamer d'elles des informations sur les points contestés; si elles lui paraissent insuffisantes, il peut demander que la Cour d'arbitrage procède à l'audition de témoins. Cette loi ne restera en vigueur que jusqu'en 1914. A la session parlementaire qui précédera cette date, un projet de prorogation ou de révision sera déposé par le Gouvernement. C'est donc une sorte de loi expérimentale ⁽¹⁾

SUISSE.

Si l'on veut juger des progrès de l'action centrale du pouvoir dans les efforts de conciliation, qu'on suive l'évolution qui s'accomplit en Suisse.

En 1902, le Conseil d'État du canton de Saint-Gall prend l'arrêté qui suit:

CANTON DE SAINT-GALL.

Arrêté du Conseil d'État, en date du 25 février 1902, sur la conciliation en cas de grèves.

ARTICLE PREMIER.

Dans le cas où il s'élèvera, entre les patrons et les ouvriers d'un établissement déterminé ou de tout un groupe professionnel, des différends de nature à entraîner une cessation de travail, ou dans le cas où une grève s'est déjà déclarée, le Conseil d'État donnera aux parties, conformément au présent arrêté, la faculté de régler le différend par voie de conciliation.

ART. 2.

A cet effet, le Conseil d'État nommera, en cas de grève imminente ou déjà déclarée, sur la demande d'un intéressé, un Comité de conciliation sous la présidence d'un de ces membres ou d'un tiers étranger au débat.

Dans les cas graves, la municipalité, ou l'administration du district, peut aussi solliciter du Conseil d'État la constitution d'un Comité de conciliation.

(1) Voir *The Board of trade Labour Gazette* de juin 1910. On trouvera sur la législation danoise et sur la législation américaine et australienne des développements très importants dans une remarquable et récente étude de M. Arthur Oliviers: « Les conflits du travail et les associations ouvrières au point de vue du droit comparé » dans la *Revue de l'Institut de droit comparé*. Voir année 1912, Bruxelles.

ART. 3.

S'il s'agit de différends entre ouvriers et patrons d'un ou plusieurs groupes professionnels, le Comité de conciliation doit se composer, en dehors du président, d'un égal nombre de patrons et d'ouvriers de la profession en cause ou d'autres personnes du métier.

S'il s'agit, d'autre part, de différends entre ouvriers et patron d'un établissement déterminé, le Conseil d'État peut charger un de ces membres ou un tiers étranger au débat de concilier les parties.

ART. 4.

Le président du Comité de conciliation avise immédiatement les parties de l'ouverture des opérations en vue de la conciliation, désigne le secrétaire et dresse la liste des membres du Comité; cette dernière est subordonnée à l'approbation du Conseil d'État.

En règle générale, il devra être nommé, pour faire partie du Comité, deux représentants de chaque partie; dans des désignations, il sera tenu compte, dans la mesure du possible, des propositions des parties. Le Comité de conciliation peut se compléter lui-même : il devra toutefois nommer toujours un nombre égal de patrons et d'ouvriers.

Le président convoque le Comité de conciliation aux séances.

Les décisions du Comité sont prises à la majorité absolue.

Le procès-verbal des opérations doit être signé par tous les membres du Comité de conciliation.

ART. 5.

Le Conseil d'État, sur le rapport du Comité, ou, selon les cas, du délégué chargé de concilier les parties, fera publier un avis dans le journal officiel :

a) Si la procédure de conciliation a été repoussée par l'une des deux parties, en indiquant les principaux motifs du refus :

b) Si la formule de conciliation proposée a été repoussée par l'une des parties ou par les deux, en indiquant les termes ainsi que les principaux motifs du refus ;

c) Si un arrangement est intervenu, en en mentionnant la portée essentielle.

On voit, par les termes de l'arrêté, que le Comité conciliateur ne se constitue et ne fonctionne que sur la demande d'un intéressé.

CANTON DE VAUD.

Dans le canton de Vaud, la loi du 18 mai 1909 assigne au pouvoir central une intervention plus directe et plus constante.

Aux termes de cet acte, d'après le *Bulletin international du travail* ⁽¹⁾, dès que survient un conflit collectif, qui a ou paraît avoir pour conséquence une suspension de travail, le Conseil d'État peut, soit à la demande des parties ou de l'une d'elles, *soit d'office*, nommer une commission de conciliation. Cette commission est composée, suivant l'importance et les difficultés du conflit, d'un président, de deux ou quatre membres, et d'un secrétaire n'ayant pas voix délibérative. La commission invite les parties à désigner chacune un nombre égal de représentants. Elle convoque, entend ces derniers, et les invite à se concilier. Si l'accord ne peut s'établir, la commission fait des propositions d'arrangement. Si un accord intervient, il en est dressé procès-verbal. Si l'entente ne peut se faire, la commission propose aux parties de trancher elles-mêmes le conflit par voie d'arbitrage, et éventuellement par l'entremise d'une commission spéciale. En cas d'acceptation, les parties signent une déclaration constatant qu'elles se soumettent à cet arbitrage. La procédure doit être aussi simple et aussi rapide que possible. Si les deux parties ou l'une d'elles refusent de soumettre leur différend à la conciliation ou à l'arbitrage, ou ne répondent pas à l'invitation de désigner des représentants ou négligent de se présenter, il est constaté au procès-verbal que, pour ce motif, les conciliateurs ou arbitres ne peuvent remplir leur mission. Le fait est rendu public par le Conseil d'État avec indication, s'ils sont donnés, des motifs de refus invoqués par les parties.

BALE-VILLE ⁽²⁾.

Une loi du 9 novembre 1911 a institué un Conseil permanent de conciliation et d'arbitrage pour l'apaisement des conflits industriels.

Le Conseil est d'abord organe de médiation; à cette fin, il est formé de trois membres permanents désignés par le Gouvernement et étrangers à l'industrie. Chaque fois qu'il intervient, il est complété par les parties en conflit, qui désignent des personnes compétentes, en nombre égal, mais point supérieur à cinq.

Dans les dix jours de la naissance du différend ou de la grève, les parties doivent avertir le Conseil et, dès que celui-ci intervient, lui soumettre la contestation par écrit. Si le médiateur échoue, le Conseil peut se transformer en Cour d'arbitrage : il n'a qualité pour statuer que s'il est saisi par les deux parties.

La procédure du Conseil et ses décisions reçoivent une publicité immédiate, comme un appel à l'opinion publique, qui exerce ainsi une pression morale sur la partie en tort.

(1) *Bulletin de l'Office international*, 1910, nos 3 et 4, p. LVI.

(2) *Gesetz betreffend das ständige staatliche Einigungsamt*, du 9 nov. 1911. — *Gazette of labour*, mai 1912.

Des exemples précieux d'une constitution de commissions actuelles d'arbitrage nous sont encore donnés par la France et l'Angleterre, pour de puissantes catégories de travailleurs.

En France, le décret du 12 mars 1910 institue un Conseil permanent d'arbitrage, auquel devront être soumis les différends d'ordre collectif entre les compagnies de transports maritimes et leurs équipages. Ce Comité, qui a son siège à Paris, est composé de trois membres désignés par le Ministre de la Justice et de dix arbitres désignés respectivement par les compagnies et les employés, chacune des parties en nommant cinq. Le règlement de l'institution, très étendu, est d'un grand intérêt ⁽¹⁾.

Un vaste système de conciliation et d'arbitrage a été contractuellement établi, entre les compagnies de chemins de fer en Angleterre et leurs employés, par l'intervention du Gouvernement ⁽²⁾.

III. — PROGRÈS DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL.

L'un des reproches les plus graves que l'on peut adresser à l'auteur du projet de loi du 24 janvier 1907, portant revision de la loi du 16 août 1887 relative aux Conseils de l'Industrie et du Travail, c'est l'insuffisance de l'action médiatrice et son imperfection.

C'est ainsi que les sections compétentes n'interviennent dans les conflits locaux qu'à la demande des chefs d'entreprise et des ouvriers intéressés (article 44 du projet). Aucune initiative des organes conciliateurs n'est prévue; dans les conflits plus étendus, si les sections de divers conseils peuvent être appelées à délibérer ensemble (article 59), il faut encore que ce soit à la demande des intéressés, et à l'intervention du Ministre. Dans aucun cas, aucune action médiatrice ne part du centre : et l'on voit, au contraire, avec quelle uniformité la législation comparée est pour ainsi dire sollicitée dans cette direction.

Les conditions mises aux négociations conciliatrices des délégués des parties sont, en second lieu, d'une rigueur qui fera naître d'inévitables résistances. Aussi l'article 48 prescrit aux délégués le serment inscrit dans l'article 29 et qui proscrit tout mandat impératif. Il n'est pas possible de soustraire les délégués à cette communion intime avec leurs mandants, qui se traduit par un mandat impératif; mais il n'en résulte pas, comme le pense l'auteur du projet, que toute transaction devienne impossible. C'est en s'en référant fréquemment à leurs mandants que les délégués aboutissent aux transactions sans perdre leur confiance, ce qui arriverait inévitablement

(1) Voir *Bulletin de l'Office du travail français*, avril 1910, pp. 405 et suiv.

(2) Voir *Bulletin de l'Office du travail français*, janvier 1908, p. 65. Voyez surtout : « Second report on Rules of voluntary conciliation and arbitration boards and joint Committees 1910 ».

dans bien des cas, si les délégués devaient affecter vis-à-vis de leurs mandants l'allure absolument indépendante des arbitres. Loin de perdre par la suppression de ces conditions de rigueur, l'esprit conciliateur ne peut que gagner.

La condition mise à l'intervention de la section comme arbitre, de reprendre le travail ou de réadmettre les travailleurs à l'atelier (articles 56 et 60) si élevé que soit le sentiment qui l'ait dictée, viendra inévitablement se heurter à des défiances, à des résistances invincibles. On l'a vu dans les grèves les plus récentes, malgré le juste respect qu'inspiraient les arbitres. On n'obtient pas aussi aisément le désarmement dans l'état actuel de tension des esprits.

Ce qu'il faut louer dans ce projet, c'est la pensée d'instituer la Commission de conciliation d'une manière stable, mais là, l'auteur du projet a été trop préoccupé des conflits locaux ou spéciaux à une entreprise, qui tendent, dans l'évolution actuelle, à être éliminés par les progrès parallèles des unions et des fédérations ouvrières et patronales. L'organisme créé par les articles 63 et suivants peut subsister assurément, mais ce qui doit éveiller les préoccupations, ce sont des institutions centrales en commun avec une puissante organisation dans l'action médiatrice. L'article 68 est, à cet égard, d'une grande importance, puisqu'il prévoit une Commission de conciliation unique pour un ensemble de circonscriptions. Mais il faut rendre permanentes de semblables institutions de conciliation et d'arbitrage, en respectant le mode d'organisation au moins dans ses lignes maîtresses. Il faut signaler ici, avec la plus vive satisfaction, que la constitution de ces collèges, donnée par l'auteur, est en harmonie avec les données de l'expérience.

Et pour justifier cette évolution, ce n'est pas aux autorités scientifiques innombrables qu'il me faut recourir, c'est au témoignage de l'histoire elle-même; le voici en traits décisifs : « C'est précisément dans ces industries où la séparation des classes et, partant, les causes de conflits sont les plus marquées que nous observons le plus complet développement de cette organisation des parties intéressées, qui nous apparaît comme le trait le plus remarquable et le plus important de la situation industrielle présente. *Des Trades Unions puissantes, d'un côté, et de puissantes associations d'employeurs, de l'autre, ont été les moyens de réunir en conférences les représentants des deux classes, en permettant à chacune d'elles d'apprécier la position de l'autre et de comprendre les conditions suivant lesquelles leur commune entreprise peut-être conduite. L'éducation mutuelle, naissant de là, a été poursuivie assez loin pour que, comme nous l'avons vu, il ait été possible d'arrêter les termes de conventions réglant les salaires, qui ont été loyalement et pacifiquement maintenues pour de longues périodes. Nous avons les raisons de croire que dans cette voie le cours des événements tend vers une période plus stable et plus pacifique, dans laquelle de telles industries présenteront, sinon une identification plus grande des intérêts, du moins une plus claire perception des principes qui doivent régler le partage des produits de chaque industrie, en concordance avec sa permanence et sa*

prospérité, entre ceux qui offrent leur travail et ceux qui offrent leur habileté dirigeante et leur capital. »

Qui tient ce langage? C'est la *Commission of labour* elle-même; c'est-à-dire l'autorité la plus compétente sur l'évolution industrielle, celle qui poursuit en Angleterre, en 1894, la plus vaste enquête qui ait jamais été faite sur le travail.

Voici pour les effets directs de l'organisation des forces du travail et du capital :

« Les grèves ne sont pas engagées, là où l'Union est puissante, sans la garantie d'un examen suffisamment prolongé en vertu des règles et de la procédure de telles sociétés, et les conflits sont évités alors que dans les industries mal organisées ils surgissent souvent de l'ignorance, des fausses rumeurs, de l'erreur, de l'orgueil personnel et du préjugé. C'est la pratique, là où les unions sont les mieux organisées, de ne jamais soutenir une grève engagée sans une offre préalable de soumettre la dispute à un arbitrage. Les organisations d'employeurs ont un effet correspondant en prévenant des *lock out* hâtifs de la part des industriels individuellement.

» La force d'une Trade Union fait naître le respect dans l'esprit des employeurs : elle les amène à traiter ses représentants avec courtoisie, et la courtoisie, à son tour, conduit à un accroissement de sentiments d'entente...

L'organisation puissante dans toute industrie est surtout une condition préalable à l'établissement de comités mixtes d'arbitrage et de conciliation pour l'industrie en général, parce que, à moins que la plupart des ouvriers dans un métier n'appartiennent à une société, il est difficile d'obtenir une représentation suffisante des ouvriers dans un tel comité, et qu'il est difficile, pour ceux qui sont chargés de la direction et de l'exécution, d'arrêter des grèves locales et d'assurer qu'elles seront soumises aux comités conciliateurs et que les décisions prises par ces collèges seront respectées par les ouvriers...

Voici encore maintenant pour la sanction :

« Dans certaines industries où l'organisation des travailleurs est très puissante et embrasse la plupart des ouvriers de l'industrie et du district, et dans lesquels une grande part du pouvoir administratif et le contrôle complet des fonds sont confiés au comité central exécutif, la force que la société peut exercer sur ses membres, pour leur faire exécuter des arrangements conclus avec les employeurs est assez puissante pour atteindre presque jusqu'à la force même de la loi.

» L'efficacité de cette sanction morale des conventions et des sentences arbitrales diminue à mesure que l'organisation devient moins parfaite de l'un et de l'autre côté.

» La conclusion générale semble être que la sanction morale de la force,

qui seule actuellement est en état d'assurer le respect des engagements, entre les corps des employeurs et les ouvriers, et les décisions arbitrales peut, seule, aussi loin que l'expérience va, être assurée avec la certitude dans les industries qui sont vraiment bien organisées, au point de comprendre tous les travailleurs d'un métier, ou un important district de ce métier, et qui ont une forme de gouvernement puissante et efficace.

» Dans les industries de cette catégorie, en dépit des perturbations occasionnelles sérieuses, il semble qu'il n'y ait plus en perspective que de rares explosions et conflits entre les employeurs et les employés, grâce à la pratique croissante des *consultations sur pied d'égalité* des représentants des deux côtés dans les conférences et des comités permanents mixtes.

» Par des influences de cette nature, il s'établit graduellement des règles de nature permanentes et stables relatives au tarif des prix, au règlement des salaires d'après les fluctuations de l'industrie et aux autres conditions du travail. Dans ces circonstances, la coutume peut devenir assez puissante, même sans assistance de la loi, pour assurer dans ces industries des garanties à peu près aussi certaines pour l'accomplissement des conventions industrielles et des sentences arbitrales. »

Qui tient encore ce langage? Celle qui enregistre les leçons de l'histoire, toujours la *Commission of labour* que je traduis fidèlement ⁽¹⁾.

Si le développement de plus en plus intense des unions et des fédérations patronales parallèlement à celles des organisations ouvrières tend à assigner aux conflits un caractère général et oppose souvent à des forces ouvrières encore instables une puissance redoutable, il en résulte cependant des conséquences qu'une institution conciliatrice puissante peut et doit mettre à profit pour les progrès de la paix sociale : c'est qu'en effet ce développement même a pour résultat de faire reconnaître bon gré malgré, par les chefs d'industrie, la légitimité des syndicats ouvriers; et ce n'est pas tout, elle les amène à traiter d'égal à égal avec eux. Les conventions collectives de travail sont le résultat positif et inappréciable auquel on peut, on doit aboutir ⁽²⁾.

C'est cette évolution qui s'est si admirablement accomplie en Angleterre, surtout depuis l'époque où la *Commission of labour* écrivait ce que nous venons de reproduire (1894). A quinze ans d'intervalle, le second rapport sur la conciliation et l'arbitrage en Angleterre ⁽³⁾ nous fait admirer les résultats acquis.

En 1909, les conventions collectives de travail régissaient *directement* 2,400,000 travailleurs dans la Grande-Bretagne et l'Irlande.

(1) *Commission of labour* Fin. R. § 91, 143, 144, 145 suivants.

(2) Voir mon volume : *La fin de l'ère des grèves*, 1899.

(3) *Second Report on rules of voluntary conciliation and arbitration boards and joint committees*, 1910.

Voici le tableau instructif qui se dégage de ce rapport ⁽¹⁾ :

	Nombre des conventions.	Nombre des ouvriers intéressés.
Mines et carrières	56	900,000
Transport	92	500,000
Textiles	113	460,000
Métaux, machines, navires (construction) . .	163	230,000
Bâtiment	803	200,000
Vêtement	303	50,000
Peinture	79	40,000
Autres industries	87	20,000
	1,696	2,400,000

Indépendamment de ce nombre formidable de travailleurs régis directement par les conventions collectives, il en est beaucoup d'autres qui le sont indirectement et par répercussion. Ce ne sont pas seulement les salaires et les heures de travail qui sont réglés, mais *toutes les conditions de travail*. C'est-à-dire que les *règlements d'atelier* deviennent de plus en plus *contractuels* en Angleterre.

En Belgique, la consultation ouvrière sur ces règlements deviendra de plus en plus illusoire, si les règlements d'atelier *arrêtés par les collectivités patronales* s'imposent de plus en plus aux patrons individuels. Il ne reste dès lors qu'une issue, c'est de les faire délibérer non pas seulement au sein de chaque établissement, mais dans des conférences entre les *établissements associés* auxquelles les ouvriers et les patrons syndiqués participeront également. C'est là ce qui éliminerait les grèves les plus fréquentes en Belgique. Quand on songe à l'Angleterre, on est vraiment consterné en se reportant devant des grèves comme celles de Liège et de Lessines, dont les règlements d'atelier ont fait l'objet, au prix des cruelles souffrances de masses considérables et au plus grand préjudice de l'industrie.

Il est possible aujourd'hui de graviter rapidement vers l'organisation de l'Angleterre et son Économie contractuelle, qui constitue une phase supérieure à l'Économie de combat. C'est ce que révèlent à l'évidence les conventions déjà signées en Belgique, et dont nous reproduisons les principales en annexes; c'est surtout ce dont témoigne l'avant-projet de loi sur les conventions collectives de travail, élaboré dans sa session de 1914 par le Conseil supérieur du travail. Il est reproduit ci-après avec les amendements que nous avons nous-même soumis au Conseil. Ils sont destinés surtout à montrer à quelles difficultés se heurte encore ce droit économique nouveau, qui enveloppe le contrat d'individu à individu d'un réseau de garanties collectives, mais dont la constitution implique le respect de l'évolution normale des syndicats, ses véritables organes.

H. DENIS.

(1) *The board of trade Labour Gazette*, novembre 1910.

ANNEXES

I.

CONTRATS PASSÉS ENTRE PATRONS ET OUVRIERS.

1. — Contrat collectif dans l'industrie textile à Verviers.

« A la suite de grèves et de lock-outs qui eurent lieu à Verviers de septembre à octobre 1906, la *Fédération patronale de l'industrie textile* et la *Fédération textile ouvrière* signèrent, le 30 octobre 1906, un accord qui, après un an d'application, s'est trouvé renouvelé par tacite reconduction. Nous croyons intéressant, d'en reproduire les termes pour montrer de quelle façon a été limité le droit d'intervention du syndicat au regard de l'autorité du patron; on remarquera en même temps une clause aux termes de laquelle les deux Fédérations s'engagent à ne soutenir que les grèves ou lock-outs qui auront été précédés de tentatives de conciliation, clause dont le but est de mettre fin aux grèves par échelons ⁽¹⁾. »

CONTRAT.

Les parties contractantes sont d'accord pour reconnaître les principes essentiels suivants qui devront régir les rapports entre patrons et ouvriers :

L'autorité patronale et le contrat général.

Dans le régime industriel actuel, toute entreprise, qu'elle soit individuelle ou collective, a besoin d'un chef responsable. Et cette responsabilité entraîne de droit une autorité équivalente. En principe, le patron doit être libre de diriger son exploitation d'après les nécessités des fins assignées et selon son jugement, ayant lui seul à répondre de ces fins, et par-devant lui-même. Seulement l'ouvrier qui collabore aux dites fins est en droit d'intervenir dès qu'il s'agit de déterminer la valeur de la force de travail qu'il apporte à l'entreprise et les conditions dans lesquelles cette force de travail sera utilisée.

Ainsi donc, *il appartient au patron seul de régler* : a) la constitution du capital nécessaire et les installations nécessaires à la fabrication du produit;

(¹) Voir « Musée Social », Bulletin, 1907. Paris.

b) la recherche des débouchés; c) le mode de production, c'est-à-dire : *le choix des matières premières, des méthodes de fabrication, des agents humains.*

Le choix des agents humains reconnu au patron implique nécessairement le droit de celui-ci d'engager et de congédier le personnel et d'en fixer les attributions. La faculté, pour le patron, en cas de diminution de travail, d'établir ou non le roulement dans son personnel, selon les nécessités de son industrie, découle naturellement du droit, qui lui est reconnu, de diriger son exploitation selon ses vues.

Mais c'est le contrat de travail bilatéral qui doit fixer les conditions de l'emploi du personnel : taux et bases du salaire; intensité, rapidité et durée du travail; conditions hygiéniques, risques d'accidents.

Ces conditions, une fois déterminées par catégories de métiers, pour et au nom de la majorité des travailleurs, doivent recevoir une application générale et il ne peut y être dérogé, pendant la durée pour laquelle le contrat a été conclu. (En fait donc, l'autorité patronale doit s'exercer dans les limites et selon les clauses du contrat bilatéral.)

Le contrat doit être respecté pendant toute la durée déterminée par les parties contractantes.

En cas de manquement de part ou d'autre et sans réparation possible, la partie adverse reprend sa liberté d'action.

La liberté individuelle.

Comme l'ouvrier doit être libre de s'associer, il doit rester libre de n'en rien faire, si telle est sa volonté. Mais il ne peut être fait un grief, soit à une association, soit à ses membres, de chercher, par une propagande générale ou individuelle, à persuader les indifférents de la nécessité de l'union syndicale ouvrière.

Toutefois, cette propagande ne peut s'exercer dans les ateliers : un endroit y sera désigné pour l'affichage des convocations des syndicats affiliés.

La liberté du travail.

Les deux parties reconnaissent le principe de la liberté du travailleur de se livrer à tel genre de travail qui lui convient sans s'exposer à être inquiété de ce chef.

Traité de conciliation.

En vue de solutionner pacifiquement tous conflits éventuels qui pourraient se produire entre les affiliés des fédérations patronale et ouvrière, les parties contractantes adoptent le *traité de conciliation* suivant :

Aucune grève générale ou partielle, aucun lock-out général ou partiel ne sera décrété sans que les délégués des fédérations se soient abouchés en vue d'éviter cette extrémité.

Elles seront saisies du conflit par l'une ou l'autre des parties en cause.

Ces délégués, formant une commission mixte, siégeront comme chambre de conciliation.

Chacune des fédérations sera tenue de désigner ses délégués dans les trois jours qui suivront la notification du conflit; celle qui restera en défaut de ce faire sera considérée comme ayant dénoncé la présente convention.

Les délégués procéderont ensemble à une instruction contradictoire du conflit et rechercheront les moyens d'éviter les mesures extrêmes.

Si l'une des deux fédérations ne parvient pas à faire exécuter la décision dans les trois jours, l'autre est autorisée à reprendre sa liberté d'action.

Il en sera de même si une grève ou un lock-out éclate sans tentative de conciliation.

Toute grève ou lock-out qui n'aurait pas été précédé de tentatives de conciliation ne sera ni appuyé ni soutenu par aucune des deux Fédérations.

Le Comité de conciliation sera tenu de suivre les règles indiquées plus haut comme résultant de l'accord des parties.

Ce Comité procédera à l'examen des autres questions pendantes, notamment la généralisation des conditions de la durée du travail par catégories de métiers.

La présente convention réglera les rapports des parties jusqu'au 31 décembre 1907. Elle sera censée renouvelée d'année en année, si elle n'est pas dénoncée par écrit par l'une des parties avant fin septembre de l'année en cours.

Fait en double à Verviers, le 30 septembre 1906.

II.

BRUXELLES.

Le contrat collectif

Entre la Chambre syndicale patronale de la carrosserie de Bruxelles et environs, d'une part, et la Fédération nationale de la carrosserie, représentée par MM. Jos. Van Roosbroeck, Delsinne, Vandenheuvel, Suys, Moerman, Viselé, Vierendeels, d'autre part.

Dans un désir réciproque de rétablir l'entente entre les deux parties, décident d'un commun accord que les conditions de travail et les salaires dans les diverses professions de l'industrie de la voiture sont :

Domaine d'application du contrat.

ARTICLE 1^{er}. — Ce contrat est valable pour tous les patrons carrossiers affiliés à la Chambre syndicale et signataires de la présente convention.

Les deux Associations contractantes s'interdisent pendant la durée de la présente convention de soutenir en aucune façon ceux de leurs membres qui se refuseraient à l'exécution de la convention.

Durée du travail.

ART. 2. — Jusqu'au 31 décembre 1910 :

Lundi, 7 h. 30 ; les autres jours, 10 h. 30.

A partir du 1^{er} janvier 1911 :

Lundi, 8 heures.

Samedi, 9 heures.

Les autres jours, 10 heures.

ART. 3. — Jusqu'au 31 décembre 1910, il sera accordé une surtaxe minimum de 25 % pour toute heure dépassant les 60 heures par semaine.

A partir du 1^{er} janvier 1911, la surtaxe sera de 50 % minimum pour toute heure dépassant la 57^e heure de travail, exception faite des jours de fête légale en semaine et en cas de maladie justifiée.

Le repos.

ART. 4. — A partir du 1^{er} janvier 1911, il sera accordé dix minutes de repos, le matin à 8 h. 30 et à 4 heures de l'après-midi, sans qu'aucune retenue puisse être faite à cet égard, sauf le lundi.

ART. 5. — Le premier mai sera considéré comme jour férié et les ateliers seront fermés toute la journée.

ART. 6. — Il sera accordé six jours de congé par an non rétribués, sous condition de prévenir la direction quelques jours à l'avance et pour autant que cela ne nuise en rien à la bonne marche du travail.

Il ne sera pas tenu compte de ces jours de congé pour l'application de la surtaxe.

Dans chaque établissement, le patron répartira la besogne entre tous les ouvriers, de manière à éviter autant que possible des renvois d'ouvriers.

ART. 7. — Il ne sera fait aucune différence à l'embauchage entre les ouvriers syndiqués ou non syndiqués.

Il ne sera pas non plus demandé par le patron, ni par la direction, ni par les contremaîtres, si les ouvriers font ou ne font pas partie d'un syndicat.

Dans la répartition de l'exécution du travail, le patron, directeur ou contremaître appliqueront une entière impartialité.

Céruse.

ART. 8. — L'emploi de la céruse, dans la menuiserie, sera totalement supprimée.

Salaires.

ART. 9. — A. Les tarifs ci-après s'appliqueront aux ouvriers de profession âgés de plus de 20 ans.

B. Pour les vieux ouvriers et les ouvriers dans un état d'infériorité notoire, ces tarifs peuvent être infériorisés et débattus de gré à gré.

Le nombre de ces derniers ne peut dépasser 25 % de la totalité du personnel ouvrier.

C. Les apprentis, les aides, les manœuvres et les hommes de peine sont en dehors de ces tarifs.

Les minima de salaires sont fixés comme suit :

	1 ^{re} catégorie.	2 ^e catégorie.	3 ^e catégorie.
	—	—	—
Forgerons :	0,70	0,60	0,40
Limeurs	0,60	0,50	—
Peintres	0,65	0,55	0,50
Garnisseurs	0,70	0,60	0,50
Tôliers	0,65	0,55	—
Menuisiers.	0,70	0,60	0,50
Ébénistes	0,55	—	—
Polisseurs	0,50	—	—
Charrons	0,60	—	—

Ces minima de salaires seront, à partir du 1^{er} janvier 1912, majorés dans leur ensemble de 5 %. Les salaires actuels, en tenant compte de la promesse faite par les délégués ouvriers que le travail fourni actuellement en 62 heures sera équivalent à celui fourni en 60 heures, seront majorés du pourcentage équivalent.

Lorsque la semaine de 57 heures sera mise en pratique, il sera de même accordé une nouvelle majoration équivalant à 5 %.

Quand un ouvrier quittera un établissement, il ne pourra être remplacé dans son emploi par un ouvrier de catégorie inférieure sans être promu en même temps au salaire minimum afférant à sa nouvelle catégorie.

Arbitrage.

ART. 10. — Il est formé une Commission arbitrale mixte permanente, composée de cinq patrons et cinq ouvriers faisant partie de leur chambre syndicale respective.

Toutes les difficultés relatives à l'exécution du contrat seront soumises à la Commission mixte, qui aura pleins pouvoirs pour les trancher.

Si les membres de la Commission mixte ne tombaient pas d'accord pour régler le différend, celui-ci sera soumis à la décision de trois arbitres à désigner : un par chaque partie et le troisième par les deux arbitres.

Les parties contractantes s'engagent à faire appliquer la décision par leurs membres respectifs.

Durée du contrat.

ART. 11. — Le présent contrat est valable jusqu'au 31 août 1913 et commencera le jour de la reprise du travail; les ateliers seront ouverts le 19 avril au matin; les ouvriers se représenteront dans leurs ateliers respectifs. Il ne sera fait aucune victime. Les ouvriers n'ayant pas repris le 2 mai pourront être remplacés dans leur emploi.

ART. 12. — Toutes les propositions relatives à des modifications à introduire pour le renouvellement ou pour la dénonciation des présentes conventions devront être signifiées par simple lettre recommandée trois mois avant le terme d'expiration du présent contrat.

Ce contrat étant fait de bonne foi de la part des deux parties, il est strictement stipulé que les patrons et les ouvriers adhérents aux présentes conventions ne pourront prendre aucun engagement verbal ou écrit susceptible d'en modifier les clauses ou de les détruire.

III.

CONVENTION

établie entre les Chambres patronales et la Fédération locale du livre de Bruxelles.

ARTICLE PREMIER. — La durée de la journée normale des ouvriers lithographes, ainsi que des ouvriers, ouvrières et apprentis de l'industrie du livre, est fixée à neuf heures de travail effectif, sans collation.

ART. 2. — La journée de travail se répartit, autant que possible, en deux parties égales, c'est-à-dire 4 $\frac{1}{2}$ heures le matin et 4 $\frac{1}{2}$ heures de l'après-midi, circonscrites entre 7 heures du matin et 7 heures du soir. Entre chaque séance, il y aura un repos de 1 $\frac{1}{2}$ heure au moins.

ART. 3. — Il sera accordé, en outre, au personnel un repos pour prendre un léger repas sans prolongation de la journée de travail :

- a) De huit minutes lorsque le travail dépasse 4 $\frac{1}{2}$ heures consécutives.
- b) De quinze minutes lorsque le travail dépasse 5 $\frac{1}{2}$ heures consécutives.

ART. 4. — Le minimum de salaire est fixé comme suit :

Pour les lithographes (conducteurs, transporteurs, essayeurs), soixante-sept centimes l'heure.

Pour les ponceurs : quarante-cinq centimes l'heure.

Pour les brocheuses : trente-trois centimes l'heure.

Pour les relieurs : cinquante-cinq centimes l'heure.

Pour les margeuses : trente-trois centimes l'heure.

Pour les clicheurs : soixante-cinq centimes l'heure.

ART. 5. — Tous les lithographes, ainsi que tous les ouvriers et ouvrières de la branche du livre, auxquels la journée de neuf heures sera appliquée, recevront, quel que soit le montant de leur salaire actuel, une augmentation suffisante pour qu'ils aient la même paie en neuf heures qu'en dix heures.

ART. 6. — Une gratification de dix centimes l'heure est accordée aux ouvriers pour toute heure dépassant la dixième.

Cette gratification est de quinze centimes après la onzième heure de travail.

Lorsque le travail se prolonge au delà de 9 heures du soir, la gratification est portée à trente centimes l'heure.

Tout ouvrier qui, par sa faute, n'aura pas fourni soixante heures de travail effectif pendant la semaine, ne pourra compter la gratification qu'après les avoir complétées. Pour le travail du dimanche, il sera accordé à tout le personnel une gratification de trente centimes l'heure.

Tout travail exécuté pendant l'heure de midi donne droit à une surcharge de vingt-cinq centimes aussi longtemps que l'ouvrier est empêché d'aller prendre son repas. Toutefois, cette surcharge n'est pas allouée lorsqu'il y a eu avertissement la veille. Ces gratifications sont réduites de 50 % pour le personnel gagnant moins de trente-cinq centimes l'heure.

ART. 7. — Les ouvriers rentreront à l'atelier à l'heure exacte et termineront de même le travail le midi et le soir.

ART. 8. — Le tarif de main-d'œuvre ci-dessus sera mis en application à partir du 2 mai 1910 et restera en vigueur jusque fin décembre 1913. Il continuera ses effets pour une nouvelle période de cinq années, sauf renonciation de l'une des parties six mois avant l'expiration.

ART. 9. — Il sera créé un conseil d'arbitrage, composé de patrons et d'ouvriers, ayant pour mission de solutionner les conflits qui pourraient surgir dans les ateliers.

ART. 10. — L'établissement du contrat collectif sera mis à l'étude dans le plus bref délai possible, ainsi que la réglementation de l'apprentissage.

Nous nous permettons d'attirer votre attention sur ce point, que la date d'application des nouvelles conditions de travail est fixée au lundi 2 mai.

IV.

ANVERS

Nous croyons intéressant de donner le contrat qui vient d'être signé entre la Compagnie Minerva-Motors et le Syndicat des métallurgistes d'Anvers :

Entre la direction de l'usine « Minerva-Motors » et la Fédération

ationale des métallurgistes (section provinciale d'Anvers), il a été conclu le présent contrat :

**Règlement des salaires pour les ouvriers de l'usine
« Minerva-Motors ».**

ARTICLE PREMIER. — A partir du 15 janvier 1911, les salaires sont établis comme suit :

A. — Par catégorie (selon les différents métiers);

B. — Par rang de capacité.

ART. 2. — Les tarifs des salaires sont arrêtés comme suit :

1 ^{er} ouvrier-tourneur	0.65	1 ^{er} contrôleur	0.60
2 ^e id.	0.55	2 ^e id.	0.50
1 ^{er} tourneur	0.60	1 ^{er} ouvrier-ajusteur	0.65
2 ^e id.	0.50	2 ^e id.	0.55
Demi-ouvrier tourneur	0.40	1 ^{er} monteur-monteur	0.65
1 ^{er} rectifieur	0.65	2 ^e id.	0.55
2 ^e id.	0.55	Monteurs-boîtes	0.60
Demi-ouvrier rectifieur	0.35	Id. pont	0.60
Ouvrier-fraiseur	0.60	Id. châssis	0.60
1 ^{er} fraiseur	0.55	Id. direction	0.55
2 ^e id.	0.45	Id. embrayage	0.55
Demi-ouvrier fraiseur	0.35	Id. essieux	0.50
1 ^{er} raboteur	0.55	Id. timonnerie	0.50
2 ^e id.	0.45	Id. ferronnerie-châssis	0.50
Demi-ouvrier raboteur	0.35	Id. carburateurs	0.50
1 ^{er} mortaiseur	0.50	Id. pompe à eau	0.50
2 ^e id.	0.40	Id. pompe à l'huile	0.50
1 ^{er} foreur	0.50	Id. tabliers	0.50
2 ^e id.	0.40	1 ^{er} manœuvre de monteurs gé- néraux	0.45
Demi-ouvrier foreur	0.30	2 ^e manœuvre de monteurs gé- néraux	0.35
1 ^{er} aléteur	0.55	1 ^{er} ajusteur	0.55
2 ^e id.	0.45	2 ^e id.	0.50
1 ^{er} décolleteur-régleur	0.55	3 ^e id.	0.40
2 ^e id.	0.45	Demi-ouvrier ajusteur	0.30
Demi-ouvrier décolleteur	0.35	1 ^{er} manœuvre	0.40
Tronçonneur	0.40	2 ^e manœuvre	0.30
Demi-ouvrier tronçonneur	0.30	Tôlier planeur	0.55
1 ^{er} découpeur-régleur	0.50	1 ^{er} tôlier	0.50
2 ^e id.	0.40	2 ^e id.	0.40
Demi-ouvrier régleur	0.30	Demi-ouvrier tôlier	0.35
1 ^{er} forgeron	0.60	1 ^{er} tuyautier fer et cuivre	0.50
2 ^e id.	0.50	2 ^e id. id.	0.40
Demi-ouvrier forgeron	0.40		
Frappeur	0.35		

1 ^{er} brasseur	0.55	1 ^{er} maçon	0.50
2 ^e id.	0.45	2 ^e id.	0.40
Demi-ouvrier brasseur	0.35	1 ^{er} trempeur	0.45
Soudeur	0.45	2 ^e id.	0.35
Demi-ouvrier soudeur	0.35	1 ^{er} électricien	0.55
1 ^{er} platineur	0.55	2 ^e id.	0.45
2 ^e id.	0.45	1 ^{er} modelleur	0.65
Demi-ouvrier	0.35	2 ^e id.	0.55
1 ^{er} polisseur	0.50	3 ^e id.	0.45
2 ^e id.	0.40	1 ^{er} machiniste	0.60
1 ^{er} émailleur	0.50	2 ^e id.	0.50
2 ^e id.	0.40	Apprenti 1 ^{re} année	0.10
Demi-ouvrier	0.30	Id. 2 ^e id.	0.15
1 ^{er} traceur	0.60	Id. 3 ^e id.	0.20
2 ^e id.	0.50		

ART. 3. — Le tarif stipule le minimum de salaire pour chaque catégorie et métier.

ART. 4. — La fixation du minimum de salaire n'empêche aucunement les augmentations.

ART. 5. — Tout le personnel aura droit à une augmentation de salaire annuellement, à partir du 1^{er} janvier 1912 et d'après le tableau ci-après, pour autant qu'il ne se trouvera dans un des cas stipulés à l'article 6, qui prévoit que les augmentations de salaires peuvent être ajournées ou non appliquées :

Les changements de salaires se feront dès le premier jour de la première semaine de travail, après le 1^{er} janvier de chaque année.

1^{er} janvier 1912, 3 centimes d'augmentation par homme et par heure.

1^{er} janvier 1913, 2 centimes.

1^{er} janvier 1914, 3 centimes.

1^{er} janvier 1915, 2 centimes.

Pour les ouvriers dont l'application du minimum de salaire n'implique pas une augmentation, celle-ci prendra cours une année plus tôt ; donc, à partir du 15 janvier 1911, pour les ouvriers rentrant nouvellement à l'usine, l'augmentation prendra cours un an après leur entrée à l'usine.

L'année prend cours le premier jour de la première semaine du mois suivant la date de leur entrée.

ART. 6. — La direction se réserve cependant le droit d'appliquer le dit barème et de ne pas l'appliquer dans les conditions suivantes : en cas de mauvaise conduite de l'ouvrier ou de mauvaise production.

Les faits suivants sont également de nature à ajourner, pour une année en plus, l'application de l'augmentation :

Absences répétées et non justifiées ;

Négligence ou incapacité ;

Trop souvent et rester trop longtemps au W. C. ;

Manquement répété au règlement.

ART. 7. — La direction du Minerva se réserve le droit de diminuer le temps ou de dépasser le tarif d'augmentations pour chaque ouvrier qu'elle veut récompenser pour ses capacités et son assiduité.

ART. 8. — Après les quatre augmentations (5^e année), l'ouvrier doit obtenir son passage dans une catégorie plus élevée avant de pouvoir obtenir d'autres augmentations.

ART. 9. — Dans le cas prévu par l'article 8, l'ouvrier devra travailler une année dans sa nouvelle catégorie ou métier avant d'avoir droit à l'augmentation prévue dans le barème (article 5).

ART. 10. — Par l'application du dit règlement, les hommes sont classés par métier et catégorie par la direction du Minerva, autant que possible selon leurs capacités, sans tenir compte des salaires qu'ils touchent actuellement.

ART. 11. — La Minerva ne procédera à aucune diminution de salaire lorsque l'ouvrier sera placé dans une catégorie où son salaire actuel dépassera le minimum de cette catégorie du métier.

ART. 12. — La direction du Minerva se réserve le droit d'embaucher des apprentis jusqu'à concurrence de 10 % de l'ensemble du personnel.

Les apprentis sont obligés de faire trois années d'épreuve aux salaires suivants :

10 centimes par heure la première année ;

15 centimes la seconde année ;

20 centimes la troisième année.

Ceux-ci ne viennent pas en rang pour les augmentations prévues à l'article 5.

Après le temps d'épreuve, ils pourront passer dans une des catégories du métier, à condition d'avoir bien fait leurs épreuves et qu'il y ait des places vacantes.

Ils sont obligés de suivre les cours de l'école industrielle.

ART. 13. — Les ouvriers renvoyés pour manque de commande seront, à leur retour éventuel, remis à la place qu'ils occupaient au moment de leur départ ; le temps passé en dehors de l'usine ne pourra compter pour l'application du barème.

ART. 14. — En cas de reprise du travail, les ouvriers congédiés auront, autant que possible, la préférence de réembauchage.

ART. 15. — A partir du 15 janvier 1911, l'embauchage et le classement des ouvriers se feront, sans tenir compte de syndiqués ou de non-syndiqués, sur la proposition du chef du département et avec l'approbation du directeur ou du sous-directeur.

Le temps d'épreuve ne pourra dépasser huit jours.

La direction se réserve cependant le droit de diminuer le délai.

ART. 16. — Le transfert ne se produira que suivant les besoins du travail, le départ d'ouvriers ou en cas d'agrandissement d'atelier ou de brigade. Les ouvriers qui pensent être en état d'entrer dans une plus haute catégorie doivent en faire la demande par écrit à la direction. Les demandes seront inscrites dans un registre et, en cas de besoin, seront placées suivant les capacités, le temps et la conduite dans les ateliers. Pour les transferts dans d'autres brigades, les chefs des départements s'arrangeront, pour autant que l'organisation du travail le permette, à prendre des ouvriers de moindre rang et dont les salaires sont les plus élevés de leur classe.

Mauvaise conduite et mauvais travail, comme il est stipulé à l'article 6, peuvent empêcher l'avancement d'une catégorie à l'autre.

ART. 17. — Le travail aux pièces, tel qu'il est en vigueur au « Minerva », fait partie du présent contrat. La direction se réserve le droit de renoncer le présent contrat en cas où des ouvriers ou le Syndicat essayeraient d'abolir le système du travail aux pièces.

ART. 18. — Tout travail d'heures supplémentaires pour la production devra être prévenu un jour d'avance; en cas où l'on n'aura pas prévenu, les ouvriers auront le droit de refuser le travail d'heures supplémentaires; toutefois, cet article ne pourra être valable que pour réparation ou force majeure.

ART. 19. — En aucune circonstance, il ne pourra être admis de travailler 36 heures consécutives.

Le travail supplémentaire sera payé comme suit : 50 % jusqu'à la moitié de la nuit; 100 % après minuit.

Cependant, en cas où l'on formerait des brigades de nuit, le supplément ne sera que de 50 % pour toute la nuit.

ART. 20. — A partir du 15 janvier 1911, il sera constitué au « Minerva » trois commissions de conciliation, à qui seront soumis tous les différends qui se présenteront à l'usine.

1° Les délégués des ouvriers désignés par le syndicat pourront, trois fois par semaine, à une heure déterminée, s'entretenir avec le sous-directeur de fabrication pour discuter et régler les difficultés;

2° En cas où ces personnes ne s'entendraient pas, le secrétaire du Syndicat s'en référera au directeur du « Minerva », à l'effet de régler les difficultés;

3° En cas où ces deux parties ne parviendraient pas encore à solutionner la question, elle sera soumise à un conseil d'arbitrage, composé de deux délégués de chaque partie. Ces derniers s'engageront à faire admettre leur solution par les parties qui les ont désignés.

Si les parties n'arriveraient pas à une entente, chacun reprendrait sa liberté d'action.

ART. 21. — La société « Minerva Motors » et le Syndicat des métallurgistes d'Anvers s'engagent, par le présent contrat, pour une période de trois années, à partir du 15 janvier 1911, à ne rien mettre en œuvre pendant cette période pour apporter des changements au présent contrat.

ART. 22. — Le présent contrat annule toute entente antérieure.

Fait à Anvers, le 13 janvier 1911.

Pour le Syndicat provincial des métallurgistes d'Anvers :

LONGVILLE et SCHEVENELS.

Pour la direction de l'usine « Minerva » :

S. DE JONG.

V.

AVANT-PROJET DE LOI SUR LES CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL.

Texte adopté par le Conseil supérieur du travail (1911).

ARTICLE PREMIER.

On entend par convention collective de travail, celle par laquelle des travailleurs groupés règlent, avec un chef d'entreprise ou avec des chefs d'entreprise groupés, les clauses et conditions auxquelles devront se conformer les contrats de travail individuels à conclure par chacun des adhérents.

ART. 2.

Sont réputés adhérents à la convention collective de travail :

- a) Les chefs d'entreprise et les travailleurs qui ont donné individuellement, par écrit, mandat spécial pour traiter en leur nom ;
- b) Ceux qui, au moment où la convention est passée, sont membres d'une union professionnelle reconnue ou de tout autre groupement ayant l'individualité juridique, partie à cette convention, si dans le délai de trois jours francs à dater du dépôt prévu à l'article 5, ils ne se sont pas retirés du groupement ou de l'union par une démission de bonne foi et notifiée au greffe où le dépôt a été effectué ;
- c) Ceux qui, postérieurement au dépôt de la convention, entrent dans une union ou un groupement du même genre participant ou adhérant à la convention collective.

ART. 3.

Sont réputées personnes juridiques ayant qualité pour conclure des conventions collectives de travail et y donner les suites prévues par la présente loi :

- a) Toute union ou fédération professionnelle reconnue ;
- b) Tout groupement qui aura déposé au greffe du Conseil des prud'hommes ses statuts contenant les mentions prévues par la présente loi, ainsi que la liste de ses membres, homologuée par les membres de son bureau.

ART. 4.

Nonobstant toute stipulation contraire, la convention collective de travail régit, dans les limites qu'elle prévoit, tous les contrats de travail et les règlements d'ateliers avenus entre les parties contractantes ou entre les membres des associations signataires.

Les dispositions dérogatoires sont nulles et remplacées de plein droit par les dispositions correspondantes de la convention collective.

La convention collective est également applicable à tous les contrats de travail conclus par une partie obligée avec un tiers étranger.

Dans ce cas, le contrat de travail qui contient une disposition dérogatoire est résiliable sans préavis.

ART. 5.

La convention collective est faite par écrit.

Un exemplaire signé par les parties contractantes ou leurs mandataires est déposé au greffe du Conseil de prud'hommes dans le ressort duquel se trouve le siège des associations contractantes.

ART. 6.

La convention collective n'est valable que si les représentants des associations ont un mandat statutaire ou un mandat spécial donné par l'assemblée générale. Toutefois, les statuts peuvent stipuler que la convention n'aura force obligatoire vis-à-vis des membres qu'après ratification par l'assemblée générale.

Les statuts déterminent la majorité des voix requises pour la validité de la délégation ou de la ratification.

ART. 7.

La convention mentionne éventuellement le terme de sa durée, le mode suivant lequel elle prend fin, le terme de préavis, lequel ne peut être inférieur à deux mois, le mode de prolongation de la durée, la procédure de la

modification ou de renouvellement, les localités, les branches d'industries et les catégories d'ouvriers auxquelles elle s'applique; toutefois, la durée, si elle est stipulée, ne pourra être supérieure à trois ans. Si la convention est renouvelée par tacite reconduction, la durée nouvelle sera d'un an.

ART. 8.

Les associations contractantes sont tenues de veiller à l'exécution loyale des conventions collectives; elles prennent notamment contre leurs membres récalcitrants toutes les mesures disciplinaires prévues par leurs statuts et répondent de l'inexécution dans les cas et dans la mesure déterminés par ces conventions.

ART. 9.

Si un membre se retire de l'association contractante, il reste soumis, pendant toute la durée de la convention collective, aux obligations nées de celle-ci.

L'association ne peut, le cas échéant, réclamer du membre sortant que la cotisation échue et la cotisation courante, sauf le droit de réclamer de lui des dommages-intérêts du chef d'infraction à la convention collective, dans les limites prévues par les statuts.

Toute disposition contraire est nulle.

ART. 10.

Les statuts mentionnent les sanctions que l'association est tenue d'édicter pour l'observation de la convention collective de travail. Ils indiquent notamment l'indemnité qu'elle sera fondée de réclamer des membres qui auront contrevenu aux obligations nées de la convention collective.

L'association peut poursuivre l'exécution de ces sanctions devant le Conseil de prud'hommes.

ART. 11.

L'union professionnelle ou l'association légale qui ont consenti des conventions collectives n'ont pas, par ce fait, à répondre de la violation par leurs membres individuels des contrats de travail auxquels les conventions collectives sont incorporées.

Elles ne peuvent être garantes de l'exécution des contrats individuels de travail qu'en vertu de stipulations formelles.

ART. 12.

En l'absence d'autres stipulations, au cas d'inexécution de la convention collective, la partie en faute peut être condamnée à des dommages-intérêts.

Ceux-ci ne pourront dépasser 25 francs par travailleur membre de l'association contractante.

Les dispositions contractuelles concernant le montant des dommages-intérêts doivent être les mêmes pour les deux parties; à défaut d'égalité, le chiffre le plus élevé est applicable.

Toute association contractante a le droit de prendre son recours contre ceux de ses membres qui ont engagé sa responsabilité.

ART. 13.

Si, pour la sécurité de ces engagements, un cautionnement est constitué, le montant en sera versé entre les mains d'un tiers choisi de commun accord ou, à défaut d'accord, à la Caisse générale d'épargne et de retraite.

ART. 14.

L'union professionnelle ou l'association légale peut ester en justice, soit en demandant, soit en défendant pour la défense des droits individuels que ses membres tiennent de l'incorporation des conventions collectives à leurs contrats de travail, sans préjudice au droit de ces membres d'agir directement, de se joindre à l'action ou d'intervenir dans l'instance.

ART. 15.

La convention collective constituera un conseil de conciliation composé en nombre égal de délégués désignés par chacune des parties. Ce conseil est chargé de l'interprétation des conventions et, éventuellement, de leur modification ou renouvellement.

ART. 16.

La convention collective règle le mode suivant lequel seront déférés au conseil de conciliation les différends y relatifs qui pourraient naître entre les parties contractantes. Celles-ci seront tenues de se soumettre aux dispositions arrêtées de commun accord par tous les membres de ce conseil.

Les parties pourront convenir, qu'à défaut d'entente entre les membres du conseil, un tiers arbitre les départagera et statuera définitivement sur le différend. Cet arbitre sera désigné par les parties avant toute délibération.

ART. 17.

Avant le 1^{er} mars de chaque année, les associations contractantes adressent à l'Office du travail, pour être publié dans la *Revue du travail*, un tableau complet des conventions collectives conclues à leur intervention, renouvelées ou expirées pendant l'année écoulée; elles y joignent une copie

certifiée de chaque contrat, le nombre des ouvriers ou employés et des patrons y intéressés, ainsi que le relevé des affaires jugées par les institutions mixtes de conciliation ou d'arbitrage et par les Conseils de prud'hommes, à propos de ces conventions.

VI.

CONVENTIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL.

Amendements de M. Denis.

ARTICLE PREMIER.

Le rédiger comme suit :

1. Les conventions par lesquelles les représentants de toute union professionnelle ou de tout autre groupement de travailleurs règlent avec un chef d'entreprise, ou avec les représentants d'une union professionnelle ou de tout autre groupement de chefs d'entreprises, les conditions auxquelles devra satisfaire tout contrat de travail individuel dans lequel sera partie l'un des membres de ces collectivités. Ces conventions prennent le nom de conventions collectives de travail ;

2. La convention par laquelle une collectivité de travailleurs associés pour mettre en commun leur travail et le faire rémunérer prend, dans le contrat de travail régi par la loi du 10 mars 1900, la place du travailleur individuel. Cette convention porte le nom de contrat collectif de travail. Les associations qui les forment légalement reçoivent le nom de sociétés coopératives de travail.

ART. 2.

Intercaler ce qui suit entre littéra A et littéra B :

2. Ceux qui au moment de la convention sont membres d'un groupement sans personnalité civile dont les représentants ont été parties à la convention, si dans le délai de trois jours francs à dater du dépôt prévu ci-après ils ne se sont pas retirés du groupement par une démission donnée de bonne foi et notifiée au greffe où le dépôt doit être effectué. Toute convention par laquelle on renoncerait à ce droit de retraite est nulle.

ART. 3.

A. Toute union professionnelle, ou toute fédération d'unions professionnelles reconnues en vertu de la loi du 31 mars 1898 *révisée*.

Jusqu'à ce que soit opérée la revision indispensable de cette loi, toute

union professionnelle reconnue ou toute fédération d'unions reconnue en vertu de ses dispositions actuelles.

B. Tout groupement ou toute fédération de groupements, etc., etc.

ART. 11.

Supprimer au § 2 les mots : *qu'en vertu de stipulations formelles.*

Subsidiairement : en cas de maintien de ces termes, ajouter : Les dommages-intérêts ne pourront dépasser 5 francs par travailleur, membre de l'association contractante.

ART. 11 *in fine.*

Il ne pourra être réclamé de l'union professionnelle ou de l'association légale aucune garantie du fait de leurs membres, quand les statuts porteront, en cas d'inexécution volontaire des conventions collectives régulièrement formées, l'exclusion, après mise en demeure, des contrevenants, avec perte de tous les avantages sociaux, l'interdiction de les reprendre pendant une période d'au moins trois ans, et que ces prescriptions statutaires recevront leur application.

ART. 12.

Rédiger ainsi le § 1 :

En cas d'inexécution des obligations prévues par l'article 8, la partie en faute peut être condamnée à des dommages-intérêts. Ceux-ci ne pourront dépasser 5 francs par travailleur, membre de l'association contractante.

Maintenir le surplus de l'article, sauf à ajouter à la fin du § 2 : *s'il ne dépasse 5 francs par travailleur.*

ART. 13.

Ajouter les mots : *il ne pourra dépasser 5 francs par ouvrier.* Cette obligation sera toujours réciproque.

A L'ARTICLE 16.

Distinguer les cas de groupements non légaux des cas de groupements légaux.

1. *A l'égard des groupements non légaux, intercaler cette disposition :*

« A l'égard des difficultés et des différends qui naîtraient au cours des contrats de travail de l'application des conventions collectives conclues par les représentants de groupements sans personnalité civile, tout adhérent s'oblige à accepter les décisions d'un conseil de conciliation et d'arbitrage

composé en nombre égal de représentants du chef d'entreprise ou des chefs d'entreprise et des ouvriers et employés, et dont le tiers-arbitre, à défaut d'entente des parties, sera désigné par le président du Conseil supérieur du travail. Tout adhérent s'engage à participer à la constitution de ce conseil de conciliation dans les conditions et les formes à fixer par arrêté royal. »

2. A l'égard des groupements légaux, rédiger ainsi l'article :

« Il n'est pas dérogé à la compétence des Conseils de prud'hommes à l'égard des actions qui naissent des contrats individuels de travail, mais toutes les difficultés et tous les différends entre les chefs d'entreprises, les unions ou les associations légales de chefs d'entreprises et les unions ou associations légales d'ouvriers et employés qui ont consenti les conventions collectives de travail sont soumises à la décision souveraine d'un conseil de conciliation et d'arbitrage, composé en nombre égal de représentants des chefs d'entreprises et des ouvriers et employés, dont le tiers-arbitre, à défaut d'entente entre les parties, sera désigné par le président du Conseil supérieur du travail. »

Proposition de loi relative à l'organisation du Conseil supérieur du Travail et à la médiation, la conciliation et l'arbitrage dans les conflits du capital et du travail.

ARTICLE PREMIER.

Il est institué auprès du Ministère de l'Industrie et du Travail un Conseil supérieur du Travail.

ART. 2.

Ce Conseil se compose de 54 membres, à savoir :

18 membres représentant les chefs d'industrie, 18 membres représentant les ouvriers ou employés, 18 personnes spécialement versées dans les questions économiques et sociales.

ART. 3.

Les membres du Conseil supérieur du Travail sont désignés comme il suit pour quatre ans :

A. 18 chefs d'industrie sont élus respectivement par les catégories de membres patrons des sections des Conseils de l'Industrie et du Travail correspondant aux classes d'industrie adoptées pour l'organisation des Conseils de l'Industrie et du Travail, savoir :

1. L'industrie des mines et industries connexes;
2. L'industrie des carrières;
3. L'industrie des transports ainsi que

Wetsvoorstel betreffende de inrichting van den Hoogeren Arbeidsraad, en bemiddeling, verzoening en scheids-gerecht in de geschillen tusschen kapitaal en arbeid.

EERSTE ARTIKEL

Een Hoogere Raad van Arbeid wordt ingesteld bij het Ministerie van Nijverheid en Arbeid.

ART. 2.

Deze Raad bestaat uit 54 leden, te weten :

18 leden vertegenwoordigende de hoofden van nijverheid, 18 leden vertegenwoordigende de werklieden of bedienden, 18 personen bijzonderlijk op de hoogte van de economische en sociale vraagstukken.

ART. 3.

De leden van den Hoogeren Raad van Arbeid worden, zooals hierna volgt, aangewezen voor vier jaren :

A. 18 hoofden van nijverheid worden respectievelijk verkozen door de groepen leden-patroons der afdeelingen van de Raden van Nijverheid en Arbeid overeenstemmende met de klassen van nijverheid, aangenomen voor de inrichting der Raden van Nijverheid en Arbeid, te weten :

1. De mijnnijverheid en de daarmede in verband staande nijverheidstakken;
2. De nijverheid der steengroeven;
3. De vervoernijverheid, alsmede het

le chargement, le déchargement et la manutention des marchandises ;

4. Les industries verrière et céramique ;

5. L'industrie métallurgique ;

6. La grosse construction mécanique ;

7. La filature du lin, du coton, du chanvre et du jute ;

8. L'industrie du tissage du coton, du chanvre et du jute ;

9. L'industrie lainière ;

10. La petite construction mécanique ;

11. L'industrie du bâtiment ;

12. L'industrie du mobilier et les industries accessoires du bâtiment ;

13. L'industrie du vêtement ;

14. Les industries accessoires du vêtement ;

15. Les industries chimiques ;

16. Les industries alimentaires ;

17. Les industries d'art ;

18. Les magasins ayant des employés de commerce.

La petite industrie est rattachée suivant la nature de ses produits aux classes ci-dessus.

B. 18 ouvriers et employés élus par les catégories de membres ouvriers ou employés des sections correspondantes des Conseils de l'Industrie et du Travail.

Le Gouvernement, en convoquant les collèges électoraux, fixera le lieu de leur réunion. Les femmes sont admises à l'électorat et à l'éligibilité aux mêmes conditions que les hommes.

C. Les 18 personnes spécialement versées dans les questions économiques et sociales seront désignées, en nombre

laden, lossen en behandelen van goederen ;

4. De glasnijverheid en de pottenbakkersnijverheid ;

5. De metaalnijverheid ;

6. De groote machinebouwkunde ;

4. De vlas-, katoen-, kemp- en jute-spinnerij ;

8. De katoen-, kemp- en juteweverij ;

9. De wolnijverheid ;

10. De kleine machinebouwkunde ;

11. Het bouwbedrijf ;

12. De meubelmakerij en de nijverheidstakken die bij het bouwbedrijf behooren ;

13. Het kleermakersbedrijf ;

14. De nijverheidstakken die bij het kleermakersbedrijf behooren ;

15. De scheikundige nijverheidstakken ;

16. De fabrieken van voedingsmiddelen ;

17. De kunstnijverheid ;

18. De magazijnen waarin handelsbedienden werkzaam zijn.

De kleine nijverheid wordt, volgens den aard harer voortbrengselen, verbonden aan bovenstaande klassen.

B. 18 werklieden en bedienden, verkozen door de groepen der leden-werklieden of der leden-bedienden van de daarmede overeenstemmende afdelingen der Raden van Nijverheid en Arbeid.

Deze kiescolleges bijeenroepende, bepaalt de Regeering op welke plaats zij moeten vergaderen. De vrouwen hebben het recht te stemmen en te worden verkozen onder dezelfde voorwaarden als de mannen.

C. De 18 personen, bijzonderlijk op de hoogte van de economische en sociale vraagstukken, worden in gelijk getal

égal, par le Sénat et la Chambre des Représentants. On réalisera dans ce choix autant que possible l'accord des différents groupes du Parlement.

Indépendamment de ces membres ayant voix délibérative, sont de droit membres du Conseil supérieur du Travail, mais avec voix consultative seulement: M. le directeur général des Mines, M. le directeur général du Travail au Ministère de l'Industrie et du Travail, un délégué de l'Académie de médecine, un du Conseil supérieur d'hygiène, un de la Commission permanente des sociétés de secours mutuels.

M. le Ministre du Travail pourra, en outre, en vue d'éclairer le Conseil, désigner tel commissaire spécial qu'il jugera nécessaire, mais avec voix consultative seulement.

ART. 4.

Le Conseil supérieur du Travail donne son avis sur les affaires qui lui sont soumises par le Gouvernement, et rédige les projets que celui-ci peut lui demander. Il peut solliciter de M. le Ministre du Travail l'autorisation d'examiner des questions déterminées.

Toutes les résolutions du Conseil sont prises à la majorité absolue des membres présents; en cas de partage, la proposition est rejetée.

ART. 5.

Le Conseil supérieur du Travail arrête son règlement intérieur.

aangewezen door den Senaat en door de Kamer der Volksvertegenwoordigers. Bij deze keuze zal men, zooveel mogelijk, het akkoord onder de verschillende groepen van het Parlement verwezenlijken.

Behalve die leden, hebbende beraadslagende stem, zijn de volgende personen van rechtswege lid van den Hoogeren Raad van Arbeid, doch enkel met raadgevende stem: de algemeene bestuurder der Mijnen, de algemeene bestuurder van Arbeid bij het Ministerie van Nijverheid en Arbeid; een afgevaardigde der Academie van geneeskunde, een afgevaardigde van den Hoogeren Raad voor de openbare gezondheid, een afgevaardigde van de Bestendige Commissie voor de maatschappijen van onderlingen bijstand.

Daarenboven kan de Minister van Arbeid, ten einde den Raad in te lichten, zoodanigen bijzonderen commissaris aanwijzen als hij noodig acht; deze heeft echter slechts raadgevende stem.

ART. 4.

De Hoogere Raad van Arbeid brengt zijn advies uit over de zaken, hem door de Regeering onderworpen, en maakt de ontwerpen op, welke deze van hem mocht verlangen. Hij kan aan den Minister van Arbeid machtiging vragen om bepaalde vraagstukken in onderzoek te nemen.

Al de beslissingen van den Raad worden genomen bij volstreekte meerderheid der aanwezige leden; staken de stemmen, dan is het voorstel verworpen.

ART. 5.

De Hoogere Raad van Arbeid stelt zijn huishoudelijk reglement vast.

ART. 6.

Il se réunit en assemblée générale à Bruxelles, à la date fixée par M. le Ministre de l'Industrie et du Travail.

ART. 7.

Un arrêté royal réglera les indemnités et les frais de déplacement dus aux membres du Conseil et aux collègues électoraux indiqués à l'article 3.

ART. 8.

Le Conseil supérieur du Travail nomme son bureau. Il est composé de neuf membres pris en nombres égaux dans les trois catégories qui soumettent des listes doubles de candidats au vote du Conseil supérieur. Le président, les deux vice-présidents sont désignés par le bureau et appartiennent à des catégories distinctes. Le secrétaire général est également choisi par le bureau parmi ses membres.

ART. 9.

Médiation.

Le président du Conseil supérieur du Travail ou son délégué interviendront, au nom du Bureau de ce Conseil, comme médiateurs en cas de conflit ou d'une menace de conflit entre les chefs d'entreprise et leurs ouvriers ou employés, soit à la demande des parties ou de l'une d'elles, soit sur l'invitation de M. le Ministre du Travail, soit spontanément quand ils le jugeront nécessaire. Si le Conseil de l'Industrie et du Travail ou l'une de ses sections ont été saisis du différend, le président du Conseil supérieur ou son délégué suspendront leur intervention, sauf à la

ART. 6.

Hij komt bijeen, in algemeene vergadering, te Brussel, op den dag bepaald door den Minister van Nijverheid en Arbeid.

ART. 7.

Een koninklijk besluit regelt de vergoedingen en de reiskosten, die zijn verschuldigd aan de leden van den Raad en aan de kiescolleges, in artikel 3 vermeld;

ART. 8.

De Hoogere Raad van Arbeid kiest zijn bureel. Dit is samengesteld uit negen leden, in gelijk getal gekozen uit de drie groepen, welke dubbele kandidatenlijsten onderwerpen aan de keuze van den Hoogeren Raad. De voorzitter, de twee ondervoorzitters worden aangewezen door het bureel; zij behooren tot verschillende groepen. De algemeene secretaris wordt insgelijks door het bureel gekozen uit zijne leden.

ART. 9.

Bemiddeling.

De voorzitter van den Hoogeren Arbeidsraad of zijn afgevaardigde treden, uit naam van het Bureel van dien Raad, ingeval van geschil of van dreigend geschil tusschen de hoofden van nijverheid en hunne arbeiders of bedienden, als bemiddelaars op, hetzij op aanvraag van partijen of van ééne dezer, hetzij op verzoek van den Minister van Arbeid, hetzij uit eigen beweging, als zij het noodzakelijk achten. Werd het geschil gebracht voor den Raad van Nijverheid en Arbeid of voor eene zijner afdeelingen, dan kan de voorzitter van den Hoogeren Raad of zijn afgevaar-

reprendre en cas d'insuccès du Conseil de l'Industrie et du Travail.

Ils auront le droit de procéder à une enquête sur le différend dans lequel ils interviendront, et de recourir à des experts spéciaux.

Conciliation.

Ils pourront, si leur médiation est inefficace, proposer aux parties de recourir à une tentative de conciliation; si elles y consentent, la tentative aura lieu, suivant les circonstances et la préférence des parties :

1° Devant les membres patrons et ouvriers ou employés du Conseil supérieur du Travail qui représentent la classe d'industrie dans laquelle le conflit s'est produit; dans ce cas, le président du Conseil ou son délégué pourront désigner la personne qui présidera la réunion sans y avoir voix délibérative; les parties désigneront chacune une ou deux personnes pour compléter le collège conciliateur ;

2° Devant la section ou les sections compétentes réunies des Conseils de l'Industrie et du Travail ;

3° Devant un comité spécial formé de délégués des patrons et des ouvriers en nombre égal, et dont le président sans voix délibérative pourra être nommé par le président du Conseil ou son délégué.

Conciliation et arbitrage.

Le Bureau du Conseil pourra être saisi des conflits comme collège d'arbitres.

Il pourra, d'accord avec les intéressés, intervenir dans la constitution de col-

ligde hunne bemiddeling schorsen, onder voorbehoud dat ze kan worden hervat voor 't geval de Raad van Nijverheid en Arbeid niet mocht slagen.

Zij hebben het recht een onderzoek in te stellen naar het geschil waarmede ze zich bemoeien en zich te wenden tot bijzondere deskundigen.

Verzoening.

Blijft hunne bemiddeling zonder uitwerking, dan kunnen zij aan partijen voorstellen eene poging tot verzoening te doen; stemmen deze daarin toe, dan heeft, volgens de omstandigheden en de voorkeur van partijen, de poging tot verzoening plaats :

1° Voor de leden-patroons en werklieden of bedienden van den Hoogerem Raad van Arbeid vertegenwoordigende de klasse van nijverheid waarin het geschil is opgerezen; in dit geval, kunnen de voorzitter van den Raad of zijn afgevaardigde den persoon aanwijzen die de vergadering zal leiden, zonder daarin beraadslagende stem te hebben; elk der partijen wijst één of twee personen aan tot aanvulling van het bemiddelend college;

2° Voor de betrokken afdeeling of vereenigde afdeelingen der Raden van Nijverheid en Arbeid ;

3° Vooreen bijzonder comiteit samengesteld uit een gelijk getal afgevaardigden der patroons en der werklieden, en waarvan de voorzitter, die geene beraadslagende stem heeft, kan worden benoemd door den voorzitter van den Raad of zijn gemachtigde.

Verzoening en scheidsgerecht.

De geschillen kunnen worden gebracht voor het Bureel van den Raad zittende als college van scheidsrechters.

Het Bureel kan, in gemeen overleg met de belanghebbenden, optreden bij

lèges de conciliateurs et d'arbitres, soit en les désignant lui-même, soit en nommant leur président, soit en facilitant l'établissement de ces collèges directement par les parties. A cette fin, il tiendra à la disposition des intéressés les listes des membres patrons et des membres ouvriers compris dans le Conseil supérieur et dans les Conseils de l'Industrie et du Travail qui seront disposés à accepter les fonctions d'arbitres; de même, il dressera la liste des membres du Conseil supérieur, autres que les chefs d'industrie et les ouvriers, ayant ou non voix délibérative, et des personnes notoirement indépendantes qui sont disposées à accepter la fonction de président de ces collèges.

Il favorise de tout son pouvoir la formation de conseils permanents de conciliation et d'arbitrage entre les intéressés et celle des conventions collectives.

Une commission centrale permanente de conciliation et d'arbitrage sera rattaché au Conseil supérieur du travail. Elle sera composée d'un président et de six assesseurs. Le président sera désigné par la Cour de cassation et choisi dans son sein. Des assesseurs, deux seront respectivement nommés pour six ans par les membres patrons et les membres ouvriers de ce Conseil et quatre désignés par les parties en conflit, chacune d'elles en nommant deux.

Outre les conflits, elle pourra connaître des difficultés naissant entre les associations patronales et les associations ouvrières des conventions collectives de travail formées entre elles.

de samenstelling van het college van bemiddelaars en scheidsrechters, hetzij door dezen zelf aan te wijzen, hetzij door hunnen voorzitter te benoemen, hetzij dat het de instelling dier colleges door partijen zelf, vergemakkelijkt. Te dien einde, houdt het ter beschikking van de belanghebbenden de lijsten van de leden-patroons en van de leden-werklieden, begrepen in den Hoogeren Raad en in de Raden van Nijverheid en Arbeid, die geneigd mochten zijn om het ambt van scheidsrechter te aanvaarden; eveneens vervaardigt het de lijst der leden van den Hoogeren Raad, andere dan de hoofden van nijverheid en de werklieden, hebbende al of niet beraadslagende stem, en der algemeen bekende onafhankelijke personen die geneigd zijn om het ambt van voorzitter dier colleges te aanvaarden.

Zoo veel als het in zijne macht ligt, beijvert het zich voor het tot stand brengen van bestendige raden van verzoening en scheidsgerecht onder de belanghebbenden, alsmede van collectieve overeenkomsten.

Eene bestendige hoofdcommissie voor verzoening en scheidsgerecht wordt verbonden aan den Hoogeren Arbeidsraad. Zij is samengesteld uit een voorzitter en zes bijzitters. De voorzitter wordt aangewezen door het Hof van Cassatie en uit haar midden gekozen. Twee der bijzitters worden respectievelijk benoemd, voor zes jaar, door de leden-patroons en de leden-werklieden van dien Raad en vier worden aangewezen door de partijen die in geschil zijn; elk harer benoemt er twee.

Buiten de geschillen, mag zij uitspraak doen over de moeilijkheden die, tussehen de vereenigingen van patroons en de vereenigingen van werklieden, ontstaan uit de collectieve arbeids-overeenkomsten, onder hen tot stand gekomen.

Les dispositions de l'article 9 sont maintenues indépendamment du projet de réorganisation compris dans les articles 1 à 8.

Art. 10.

Toutes les dépenses dérivant de l'application de l'article 9 ci-dessus sont à la charge de l'État.

Proposition subsidiaire.

Dans le ressort de chaque Cour d'appel, une Commission permanente de conciliation et d'arbitrage sera rattachée au Conseil supérieur du Travail. Elle sera composée d'un président et de six assesseurs : le président sera désigné par la Cour d'appel et choisi dans son sein. Des assesseurs, deux seront respectivement nommés pour six ans par les membres patrons et les membres ouvriers de ce Conseil et quatre désignés par les parties en conflit, chacune d'elles en nommant deux.

De bepalingen van artikel 9 worden behouden, onverminderd het ontwerp tot herinrichting, waarvan sprake is in de artikelen 1 tot 8.

Art. 10.

Al de uitgaven, uit bovenstaande artikel 9 voortvloeiende, komen ten laste van den Staat.

Vervangend voorstel.

Binnen het gebied van elk Hof van Beroep, wordt eene Bestendige commissie voor verzoening en scheidsgerecht verbonden aan den Hoogereren Raad van Arbeid. Zij bestaat uit een voorzitter en zes bijzitters : de voorzitter wordt aangewezen door het Hof van Beroep en uit haar midden gekozen. Twee der bijzitters worden respectievelijk benoemd, voor zes jaar, door de leden-patroons en de leden-werklieden van dien Raad en vier worden aangewezen door de partijen die in geschil zijn; elk harer benoemt er twee.

H. DENIS.

S. DONNAY.

JOS. BOLOGNE.



Kamer der Volksvertegenwoordigers.

VERGADERING VAN 31 JANUARI 1913.

Wetsvoorstel betreffende de inrichting van den Hoogeren Arbeidsraad, en bemiddeling, verzoening en scheidsgerecht in de geschillen tusschen kapitaal en arbeid.

TOELICHTING.

MIJNE HEEREN,

I. — NOODZAKELIJKHEID VAN EENE CENTRALE INSTELLING VOOR BEMIDDELING.

Een der gewichtigste kenmerken van de hedendaagsche ontwikkeling der instellingen tot bemiddeling, verzoening, scheidsrechterlijke uitspraak, is dat zij strekking tot centralisatie vertoonen. Haar werkkring breidt zich uit, het optreden van het hoofdbestuur wordt meer veelvuldig en rechtstreeksch. Deze ontwikkeling gaat hand aan hand met die van de vereenigingen van werknemers en van werkgevers. Naarmate hunne vereenigingen zich uitbreiden, worden de geschillen meer algemeen; de *lock-out* neemt toe en vaak is, op eene plaatselijke werkstaking, het antwoord een uitgebreide *lock-out*. De politiek van bemiddeling, verzoening, scheidsrechterlijke uitspraak moet grondig veranderen. Het gebrek van het ontwerp tot herziening van de wet op de Raden van Nijverheid en Arbeid is, dat het zich houdt op een al te plaatselijk standpunt en niet heeft begrepen de dringende noodzakelijkheid van eene rechtstreeksche, snelle, machtige bemiddelende tusschenkomst, van eene centrale inrichting, van die der Regeering zelve in een aantal geschillen, *lock-out's* en werkstakingen. Ziehier eenige voorbeelden waaruit blijkt in welke mate de patronale instellingen zich uitgebreid hebben.

Het *Reichsarbeitsblatt* van Mei 1910 wijst op de uitbreiding van de patronale groepen op 1 Januari 1910, volgens den *Officieelen Rijksdienst voor Statistiek*. Er waren 2,613 bonden van werkgevers, bestaande uit 84 nationale bonden, 474 gewestelijke en 2,055 plaatselijke. Onder deze

bonden waren er 1,923 met te zamen 165,093 patroons, en 1,444 bonden hebben opgegeven, dat hunne aangeslotenen in 't geheel 3,854,680 werklieden bevatten. Onder deze patroons behooren meer dan 30,000, met 1,600,000 werklieden, tot de Vereeniging der Duitsche patronale bonden en 6,589, met 1,629,818 werklieden, behooren tot het Hoofdbureel van de Duitsche patroonsbonden.

Dezelfde beweging doet zich in België voor.

Het volstaat de ontwikkeling van de patroonsvereenigingen na te gaan, om te beseffen dat de omstandigheden, waarin thans geschillen tusschen kapitaal en arbeid voorkomen, gansch anders zijn geworden.

In de kolennijverheid worden overeenkomsten getroffen nopens de voorwaarden tot werkgeving.

« In het bekken van het Centrum, zegt de heer De Leener, is het in de vergaderingen van het Comité voor het kolenbekken van het Centrum dat de bestuurders elkander raadplegen om eene zelfde gedragslijn te volgen ten opzichte van de eischen der werklieden. De Vereeniging voor kolenmijnen van den « Couchant de Mons » vervult dezelfde rol in de Borinage. Na afloop van de vergadering der Vereeniging voor kolenmijnen in het bekken van Charleroi en van de Neder-Samber, handelen de bestuurders over de loonen en bespreken zij de rijzing en de daling.

» De geheime verstandhouding tusschen de bestuurders van kolenmijnen in het bekken van Luik, ten einde de loonsveranderingen één te maken en plaatselijke geschillen te vermijden, bestond lang vóór het stichten van het Syndicaat der Luiker-kolenmijnen, onder bescherming van de Vereeniging voor kolenmijnen. Tijdens het jongste geschil in het Luikerbekken is het deze machtige patroonsvereeniging die rechtstreeks optrad tegenover den arbeidsbond van 't Land van Luik. De eenheid van werking der kolenmijnen bij de bespreking van de voorwaarden tot werkgeving wordt in Henegouw versterkt door het bestaan van een syndicaat voor verzekering tegen werkstaking. Dat is de Kolenmijnenbond ⁽¹⁾.

» In de metaalnijverheid onderzoekt de Vereeniging der Meesters van smederijen van Charleroi op hare vergaderingen de mogelijkheid van rijzing en daling der loonen, doch houdt rekening met plaatselijk verschil. Zij heeft een model-werkplaatsreglement aangenomen ⁽²⁾. In 1891 stichtte zij een syndicaat voor verzekering tegen werkstaking, doch in 1900 werd het onthonden ⁽³⁾.

In de katoennijverheid bestaan twee syndicale groepen voor de eenmaking der werkgevingsvoorwaarden voor de weverij. De eene, inzonderheid gevormd met dat doel, is de Vereeniging der Belgische weverijen; de andere is het Syndicaat der weverijen van Ronsc. De leden van de Vereeniging der Belgische weverijen verbinden zich op hunne eer niets af te doen van de arbeidsuren, ingeschreven op de tabel, door de Vereeniging opge-

(1) DE LEENER, *Organisation syndicale des chefs d'industrie*, I, blz. 96 en volg.

(2) DE LEENER, *Organisation syndicale des chefs d'industrie*, I, blz. 138.

(3) DE LEENER, *Organisation syndicale des chefs d'industrie*, I, blz. 141.

maakt, noch iets te wijzigen in de arbeidsvoorwaarden, zonder de toelating van de Commissie van arbitrage, gevormd in den schoot van de Patroonsvereeniging.

De eischen der werklieden moeten worden bekendgemaakt aan het Comiteit. Dit laatste hoort, zoo mogelijk, patroons en werklieden van de fabriek en beslist of de eischen van de werklieden moeten aangenomen of verworpen worden. De weverij, waar werkstaking ontstaat, heeft recht op eene vergoeding, op voorwaarde dat zij zich heeft onderworpen aan de beslissing van het comiteit en van de commissie tot scheidsrechterlijke uitspraak. Die vergoeding loopt slechts na den zevenden dag waarop de werkstaking is losgebarsten. Zij wordt niet toegestaan indien, ten gevolge van de werkstaking, het wekelijks betaalde loon niet is verminderd met ten minste 20 t. h. Zij wordt bepaald door de Commissie van arbitrage. De statuten geven aan de algemeene vergadering het recht te beslissen tot de al dan niet geleidelijke vermindering of tot eene gedeeltelijke of gansche staking van het werk in de fabrieken; dit is de inrichting van den *lock-out* ⁽¹⁾.

Het Syndicaat voor de weverijen, tot stand gekomen in de Kamer van Koophandel te Ronse, is vooral een syndicaat tot werkgeving. Het werd ingericht in Mei 1900, als tegenwerking van de eischen der werklieden en van de bedreiging met werkstaking. De werklieden vroegen 20 t. h. opslag van loon en den arbeidsdag van tien uren.

Het Syndicaat vereenigde dadelijk 19 weversbazen, vertegenwoordigende 1,622 getouwen en vestigde een weerstandsfonds, gestijfd door jaarlijksche bijdragen van 4 frank per getouw. De huidige syndicale instelling gelijkt, in beginsel, aan die van den Bond voor de Belgische weverijen en aan 't meereendeel der syndicaten voor werkgeving. Een veertigtal mechanieke weverijen zijn er bij aangesloten. Het Syndicaat der weversbazen van Ronse heeft een model-werkplaatsreglement aangenomen, waarvan de toepassing werd opgedragen aan al de gesyndikeerde fabrikanten. Het heeft een loontarief opgesteld, waarvan eene afwijking van 10 t. h. is veroorloofd voor sommige werken. Het treedt op voor het beslechten van geschillen, volgens de bedingen van het reglement. De werkgever, in geschil met zijne werklieden, verwittigt het comiteit van het Syndicaat. Het comiteit schrijft den werkgever zijne gedragslijn voor. Zijn zijne loonen lager dan het tarief, zoo heeft, ingeval van werkstaking, de werkgever geen aanspraak op onderstand vanwege het Syndicaat. Zijn de loonen gelijk aan het tarief, en erkent het comiteit dat de werkgever gelijk heeft zich te verzetten tegen de eischen der arbeiders, dan veroorlooft het Syndicaat hem zich te verzetten tegen de werkstaking. Deze tusschenkomst kan geschieden op vier verschillende wijzen: 1° de gesyndikeerde fabrikanten nemen geene werkstakers aan; 2° het syndicaat betaalt den fabrikant eene vergoeding wegens werkstaking; 3° de fabrikanten voeren zijne bestellingen te zijnen bate uit; 4° de *lock-out* wordt bevolen, zoodra het algemeen belang zulks vereischt.

(1) DE LEENER, I, 206.

Het uiteenzetten van de bestaande instellingen der hoofden van onderneming kan volstaan om te leiden tot de overtuiging dat de geschillen strekken om steeds meer algemeen te worden, dat sterke instellingen van patroons en van werklieden tegenover elkander zullen staan; dat, derhalve, de bemiddelende en verzoenende werking meer en meer moet uitgaan van het middelpunt; dat hare bestanddeelen niet meer uitsluitend kunnen worden vermengd met de belanghebbende groepen zelve; dat aan de tusschenkomst van den Staat en aan door den Staat aangestelde lichamen eene steeds grootere plaats dient te worden ingeruimd en dat het na te jagen doel is, het tot stand brengen van gezamenlijke arbeidsovereenkomsten gewaarborgd en opgemaakt door uitgestrekte raden van verzoening en scheidsrechterlijke uitspraak.

De bemiddeling vanwege de Regeering of vanwege openbare instellingen moet eene aanzienlijke plaats innemen en daarom dient het ontwerp van de Regeering ten allen koste te worden gewijzigd. Ook moeten voor het verzoeningswerk worden aangesteld meer lenige en meer algemeene colleges van verzoeners en scheidsrechters dan de colleges welke de Regeering voorstelt.

Daarin zoek ik de rechtvaardiging van mijne amendementen.

Eene vergelijkende studie van de wetten der landen, die dat geduchte vraagstuk het best hebben doorgrond, drong mij die amendementen op; doch voor hare toepassing nam ik mijne toevlucht tot de merkwaardige instelling die in België reeds een groot gezag heeft verworven: den Hoogen Arbeidsraad. Door de verkiezing zal zijn gezag grooter zijn.

II. — VERGELIJKENDE WETGEVING.

Hieromtrent is de vergelijkende studie hoogst leerrijk.

't Is de Engelsche wet van 7 Augustus 1896 die op de meest besliste wijze het optreden van de Regeering in geschillen tusschen arbeid en kapitaal heeft gehuldigd.

ENGELAND.

Wet van 7 Augustus 1896, waarbij betere bepalingen worden genomen tot voorkoming en regeling van geschillen in de nijverheid.

EERSTE ARTIKEL.

1^o Elke raad, ingesteld vóór of na de aanneming van deze wet, met het doel de geschillen tusschen werkgevers en arbeiders te beslechten door bemiddeling of scheidsrechterlijke uitspraak, elke vereeniging of elk lichaam, gemachtigd zich in te laten met deze geschillen door eene geschreven overeenkomst tusschen werkgevers en arbeiders (in deze wet beschouwd als verzoeningsraad), kan zich wenden tot het *Board of trade* (Ministerie van Koophandel) om zich te laten inschrijven volgens de bepalingen van deze wet;

2° Aan de vraag om inschrijving moeten worden toegevoegd de statuten en reglementen van den verzoeningsraad, alsmede alle andere inlichtingen die het *Board of trade* raadzaam oordeelt te verlangen;

3° Het *Board of trade* houdt een register van de verzoeningsraden, vermeldende hun titel, hun zetel en behelzende alle andere noodig geoordeelde inlichtingen; de ingeschreven verzoeningsraden kunnen zich van het register doen schrappen bij schriftelijke aanvraag;

4° Elke ingeschreven verzoeningsraad moet inleveren zijne verslagen, het verslag van zijne werkzaamheden en de andere stukken welke het *Board of trade* raadzaam acht te vragen;

5° Het *Board of trade*, bericht ontvangend dat een verzoeningsraad niet meer bestaat of niet meer werkt, kan zijn naam uit het register schrappen;

6° Behoudens strijdige bepaling, geschiedt de procedure van verzoening voor een ingeschreven raad volgens de reglementen van den raad op dit gebied.

ART. 2.

1° Ingéval van ontstaan of te verwachten geschil tusschen een werkgever of eene reeks werkgevers en werklieden, of tusschen verschillende soorten van werklieden, is het *Board of trade*, zoo het zulks nuttig acht, gansch of gedeeltelijk bevoegd om :

a) Onderzoek in te stellen naar de oorzaken en omstandigheden van het geschil;

b) De noodige stappen te doen om eene bijeenkomst te beleggen tusschen de tegenover elkander staande partijen of hare vertegenwoordigers, ten einde het geschil in der minne op te lossen, onder voorzitterschap van een persoon, door haar in gemeen overleg gekozen, of benoemd door het *Board of trade* of door welk ander lichaam of persoon ook;

c) Op aanzoek van de betrokken werkgevers of arbeiders, nadat de bijzonderheden der zaak zijn overwogen en het is uitgewezen dat neiging tot verzoening bestaat in het district of in de nijverheid, een of meer personen te benoemen om op te treden als verzoener of verzoeningsraad;

d) Op aanvraag van beide partijen een scheidsrechter te benoemen;

2° Elke persoon, aangewezen om te handelen als verzoener, moet een onderzoek instellen naar de oorzaken en omstandigheden van het geschil, met partijen in betrekking komend; daarenboven tracht hij dit geschil bij te leggen en doet hij aan het *Board of trade* verslag over zijne zending;

3° Is een geschil geregeld door verzoening of scheidsrechterlijke uitspraak, zoo wordt een proces-verbaal opgesteld over de bewoordingen van de overeenkomst, ondertekend door beide partijen of hare vertegenwoordigers; afschrift van deze overeenkomst wordt gezonden aan het *Board of trade*, dat het in bewaring houdt;

4^o De wet van 1889 op de scheidsrechterlijke uitspraak is niet van toepassing op dergelijke uitspraak in geschillen of conflicten, bij deze wet voorzien; doch de proceduur van deze scheidsrechterlijke uitspraak geschiedt, hetzij volgens de bepalingen van die wet, hetzij volgens het reglement van dezen of genen verzoeningsraad, hetzij volgens andere reglementen, naar gelang van wat in gemeen overleg is beslist door de in geschil zijnde partijen.

ART. 3.

Bevindt het *Board of trade*, dat er in een district of in eene nijverheid geene geschikte middelen voorhanden zijn om de geschillen te onderwerpen aan een verzoeningsraad, zoo kan het één of meer personen benoemen om een onderzoek in te stellen naar de gesteldheid van de nijverheid en van het district, te spreken met de werkgevers en de arbeiders, en oordeelt het *Board of trade* dat het raadzaam is, met de plaatselijke overheid, te beraadslagen over het gepaste van het instellen van een verzoeningsraad voor het district of voor eene bepaalde nijverheid.

ART. 4.

Van tijd tot tijd doet het *Board of trade* aan het Parlement verslag over de uitvoering van deze wet.

ART. 5.

Een krediet, toegestaan door het Parlement, voorziet in de kosten, door het *Board of trade* te doen om deze wet uit te voeren.

ART. 6.

De wet van 1824 op de scheidsrechterlijke uitspraak tusschen werkgevers en werknemers, de wet van 1887 op de verzoeningsraden en de wet van 1872 op de scheidsrechterlijke uitspraak tusschen patroons en werklieden worden ingetrokken.

ART. 7.

De titel van deze wet is : *Wet van 1896 op de bemiddeling.*

De instelling van een bestendig scheidsgerecht ging in Engeland gepaard met de wet van 1896 ⁽¹⁾.

In eene nota, op 1 September 1908 gezonden aan de Kamers van Koophandel en aan de Vereenigingen van patroons en van werklieden, meldde

(1) Zie *Bulletin de l'Office du Travail français*. December 1908.

de Minister van Koophandel het stichten van een bestendig scheidsgerecht, bestemd tot oplossing van de geschillen die belanghebbenden daaraan wilden onderwerpen.

De Minister herinnert, dat, naar aanleiding van de wet van 1896, het *Board of trade* een verzoener kan aanduiden om op te treden in een bepaald geschil, en, zoo partijen zulks verlangen, een derden scheidsman. Het schijnt, zegt de nota, dat het oogenblik is gekomen om het bestaande gebouw te stevigen, het verwezenlijkt werk meer algemeen onder het volk bekend te maken door het instellen van een scheidsgerecht.

Dit gerecht, voegt de nota daaraan toe, vergadert telkenmale het hem wordt gevraagd. Het bevat 4 of 5 leden, bezoldigd door de partijen en verkozen door den Minister van Koophandel, op drie vooraf opgemaakte lijsten. De eerste lijst, die van de voorzitters, bevat personen, als volkomen onafhankelijk bekend; de tweede is die van de patroons, de derde die van de werklieden en syndicaatsleden. Men hoopt dat deze wijze van samenstelling zal wegnemen een bezwaar, vaak door werklieden aangevoerd tegen verzoeners en scheidsrechters, namelijk dat zij de behoeften van den werkmán niet genoeg kennen. Anderdeels veroorlooft het recht, bij ernstige geschillen een rechtbank van vijf leden samen te stellen, den werklieden zich te doen vertegenwoordigen door twee hunner, in stede van één, en dit recht waardeeren zij ten zeerste. Daar de leden der rechtbank gestadig veranderen, kan de rechtbank niet in ongunst geraken bij patroons en werklieden, wegens een bijzonder vonnis. Men kan altijd gemakkelijk leden kiezen, die volstrekt vreemd zijn aan het geschil, en geen van hen, die hebben toegestemd op de lijsten te staan, kan worden verplicht tegen zijn dank zitting te hebben.

Een bestendig stelsel van tusschenkomst werd rechtstreeks ingericht door de Engelsche Regeering op het einde van 1911 ⁽¹⁾. 't Is de stichting van een nijverheidsraad (*Industrial Council*). Hij bestaat uit leden, door den voorzitter van de *Board of trade* gekozen onder de patroons en de werklieden in gelijk getal, behorende tot de voornaamste nijverheidsvakken van het land. Hij heeft tot zending onderzoek in te stellen over de nijverheidsconflicten, op te treden wanneer de partijen, vóór of na het geschil losbarst, niet zelve tot eene overeenkomst kunnen geraken. 't Is dus eene wijze van bemiddeling; de raad heeft overigens geen bedwingende macht. Hij sluit iedere gedachte van politieke inmenging uit, welke zou kunnen ontstaan door de aanwezigheid, aan het hoofd van den *Board of trade*, van een lid van het Parlement.

Te gelijker tijd handelde, als *Chief Industrial Commissioner*, een bijzonder departement, belast met al de zaken van verzoening en scheidsrechter-

⁽¹⁾ *Labour Gazette*, October en November 1911. — *Bulletin du Travail français*, December 1911.

lijke uitspraak onder de leiding van den voorzitter van den Nijverheidsraad. De hoofdcommissaris is M. Askwith. Sindsdien kwam hij herhaaldelijk en vaak met goed gevolg tusschenbeide.

De Zweedsche inrichting gaat voorzeker uit van de Engelsche, doch heeft een karakter van decentralisatie van de bemiddelende en verzoenende macht. Niettemin getuigt zij van eene noodwendig krachtdadige tusschenkomst des wetgevers.

ZWEDEN.

Wet van 31 December 1906 op de bemiddeling in arbeidsgeschillen.

§ 1. — In elk van de districten die het rijk samenstellen volgens de indeeling, te dien einde door den Koning gedaan, wordt door den Koning aangewezen een verzoener, belast met de oplossing van de geschillen tusschen patroons en werklieden, voor zooveel deze geschillen in verband staan met of invloed hebben op de arbeidsaangelegenheden in het district.

§ 2. — De verzoener heeft tot taak :

Met bijzondere aandacht na te gaan de gesteldheid van den arbeid in het district;

In de gevallen en op de wijze door deze wet voorzien, zijne medewerking te verleen en tot het beslechten der arbeidsgeschillen, in zijn district ontstaan ;

Daar, waar hij daartoe wordt aangezocht, patroons en werklieden bij te staan met inlichtingen en raad in zake van overeenkomsten betreffende de gesteldheid van den arbeid, van aard om tusschen werkgevers en werklieden goede betrekkingen uit te lokken en alle schadelijke onderbreking van den arbeid te voorkomen.

§ 3. — Ontstaat in een district een arbeidsgeschil dat eene uitgestrekte onderbreking van arbeid medebrengt of dreigt te verwekken, zoo moet de verzoener zich persoonlijk begeven ter plaatse waar het geschil ontstond, of op alle andere wijze in betrekking zien te komen met de oneenige partijen; nauwkeurig navraag doen omtrent de oorzaken van het geschil; aan partijen, in afwachting dat het geschil wordt bijgelegd, voorstellen het werk niet te staken, de staking niet vol te houden of niet uit te breiden; ze verzoeken persoonlijk te vergaderen, of afgevaardigden te zenden, op gegeven tijd en plaats, om samen te beraadslagen in bijzijn van den verzoener en deze onderhandelingen te leiden op de wijze het best geschikt om 't geschil op te lossen.

Acht de verzoener het noodig, of wordt het door eene van de partijen gevergd, dan duidt hij, in gemeen overleg met de partijen en na ze gelegenheid te hebben verschaft om voorstellen te doen, deskundigen aan, die met den verzoener eene commissie tot het bewerken van verzoening vormen.

§ 4. — De bepalingen, vervat in het vorige lid, zijn niet van toepassing op de geschillen, ontstaan in eene nijverheid, een nijverheidsgesticht of eene onderneming waar fabrieksraden, verzoenings- en scheidsrechtersraden bestaan, tenzij partijen het volkomen eens zijn om zich te beroepen op den verzoener of de omstandigheden niet laten voorzien dat deze bijzondere raad zal worden geraadpleegd voordat het geschil is opgelost.

§ 5. — Willen, bij het aan den verzoener onderworpen geschil, eene of de beide betrokkene partijen geen gevolg geven aan de schriftelijke uitnoodiging van den verzoener, op bepaalden datum en plaats te vergaderen, om te beraadslagen voor den verzoener of voor eene commissie, zoo bericht de verzoener schriftelijk de betrokkene partijen, dat hij zich niettemin te harer beschikking houdt om een vergelijk te treffen, zoodra zijne medehulp te dien einde wordt ingeroepen. Duurt de werkschorsing voort of acht de verzoener zulks noodig, zoo kan hij bij tusschenpoozen zijn aanbod om tusschen de betrokkene partijen op te treden herhalen, zooals is gezegd in § 3.

§ 6. — De onderhandelingen, tusschen de strijdende partijen op touw gezet door den verzoener of door de Commissie, moeten eerst en vooral strekken om tot eene verstandhouding te geraken, volgens het aanbod en de voorstellen die de partijen zelve tijdens de onderhandelingen zouden doen; daarna behoeft de verzoener of de Commissie, indien het schijnt dat het geschil behoorlijk kan worden bijgelegd, wijzigingen of toegevingen voor te stellen, van aard om het doel te bereiken.

§ 7. — Komt men op deze wijze niet tot eene verstandhouding, zoo kan de verzoener of de Commissie de betrokkene partijen aanraden aan een of meer personen, wier beslissing partijen zich verbinden te eerbiedigen, de taak op te dragen het geschil te beslechten, na te hebben onderzocht of de eischen der partijen gegrond zijn en, bijgevolg, naar de billijke oplossing van het geschil te hebben uitgezien.

§ 8. — Beslissen partijen zich te gedragen naar het in § 7 bepaalde, dan moet de verzoener of de Commissie, voor zooveel het behoort, trachten het verschil van zienswijze uit den weg te ruimen, zoo dit bestaat, omtrent den persoon of de personen aan wie het past bedoelde taak op te dragen; inzonderheid behoeft de verzoener, namens de betrokkene partijen, de verkozen persoon of personen hunne taak te beteekenen, en daarenboven, met het dienstbetoon dat daartoe kan bijdragen, te helpen, opdat de door partijen verlangde verstandhouding kan worden verwezenlijkt.

De verzoener kan niet zich zelf belasten met de bedoelde zending.

§ 9. — De in § 7 bedoelde beslissing moet schriftelijk worden uitgebracht; een exemplaar daarvan moet onmiddellijk kosteloos aan elke partij en aan den verzoener worden overgemaakt.

§ 10. — In zake van geldigheid der overeenkomsten, verbintenissen en

andere beslissingen, genomen of gedaan door de betrokkene partijen tijdens de onderhandelingen gevoerd ingevolge deze wet, zijn de bepalingen van het gemeene recht van toepassing, naar gelang van den inhoud dezer beslissingen en den vorm waarin zij werden genomen.

§ 11. — Bestaat er geschil in meer dan een district, dan behooren de verzoekers voor de districten, in het geschil gemengd, zoodra mogelijk over het geschil en over de uitgestrektheid van het geschil verslag aan den Koning te doen; deze benoemt den verzoener die in het geschil moet optreden.

§ 12. — Wordt het door de omstandigheden vereischt, zoo heeft de Koning het recht den last op te dragen aan een anderen persoon dan den verzoener, aangeduid volgens § 1, om in het geschil op te treden met den verzoener.

§ 13. — De verzoener houdt een dagboek van de gebeurtenissen, ontstaan bij geschillen waarover wordt onderhandeld ingevolge deze wet. De overeenkomsten, regelingen en andere beslissingen, genomen of gedaan door de betrokkene partijen, alsmede de beslissing, uitgebracht volgens § 7, moeten geheel worden overgeschreven in 't dagboek of daaraan toegevoegd.

Om de drie maanden, doet de verzoener aan het College van Koophandel verslag over zijne werkzaamheden tijdens het afgelopen kwartaal, alsmede over het verloop van de geschillen, waarmede hij zich tijdens dit kwartaal had in te laten; in dit verslag worden ook vermeld de verrichtingen van de fabrieksraden, de verzoenings- en scheidsrechtersraden, zoo de verzoener daarvan kennis kon krijgen.

Dit verslag wordt door toedoen van het College van Koophandel gedrukt.

§ 14. — Punten van ondergeschikt belang, betreffende het ambt van verzoener, worden geregeld bij koninklijk besluit.

§ 15. — Bijzondere maatregelen worden genomen voor de bezoldiging van verzoekers en leden der Commissie, voorzien bij de tweede alinea van § 3.

Deze wet treedt in werking op 1 Januari 1907.

Het eerste verslag over de toepassing der wet van 31 December 1906 in Zweden getuigt van de merkwaardige doelmatigheid der wet ⁽¹⁾.

Het aantal gevallen waarin bemiddeling werd beproefd, hetzij het werk al of niet was geschorst, beliep 135 in 1907 en 119 in 1908. In 12 gevallen in 1907, in 24 in 1908, werd bemiddeling geweigerd en in al de gevallen behalve één, waren het de werkgevers, die ze afwezen. In 1907 werd zij aangenomen in 88 gevallen, in 1908 in 69.

(1) Zie den beknopten inhoud in het *Board of trade Gazette*, Juni 1910.

Ziehier de uitslagen :

GEVALLEN VAN TUSSCHENKOMST				
1907		1908		
Getal	Ten honderd	Getal	Ten honderd	
A. Met goeden uitslag :				
1. Beslechting ten overstaan van den verzoener, onder de voorwaarden van den werkgever	5	5.7	8	11.6
Onder de voorwaarden van de werklieden	20	22.7	4	5.8
Bij vergelijk	44	50	39	56.5
Onder onbekende voorwaarden	4	4.5	2	3
Te zamen.	73	82.9	53	79.9
2. Beslechting ten overstaan van een bijzonderen ver- zoener, door den Koning aangeduid	2	2.3	5	7.2
3. Beslechting door scheidsrechters	4	4.6	4	5.8
Gezamenlijke goede uitslag.	79	89.8	62	89.9
B. Zonder goeden uitslag :				
1. Rechtstreeksche regeling tusschen partijen	4	4.6	3	4.3
2. Zonder regeling	5	5.6	4	5.3
Gezamenlijke mislukking.	9	10.2	7	10.1
Getal tusschenkomsten.	88	100	66	100

Uit deze cijfers blijkt, dat 79 geschillen werden opgelost in 1907 en 62 in 1908; dat de beslechting recht- of onrechtstreeks was te danken aan het officieel optreden van de verzoeners. Het werk werd in 1907 geschorst in 59 gevallen op 88, in 38 op 69 in 1908, meestijds vóór het optreden van de verzoeners.

In 1911 traden de verzoeners op in 17 geschillen en in 13 daarvan kwam men tot bevrediging ⁽¹⁾.

DENEMARKEN.

Denemarken maakte klaarblijkelijk gebruik van de ervaring in Zweden en in Engeland, voor zijne wet van 12 April 1910 op de verzoening en scheidsrechterlijke uitspraak bij arbeidsgeschillen. Een verslag, den 17^e April 1900 door den Minister van Buitenlandsche Zaken in Frankrijk overgemaakt aan den Gezant der Fransche Republiek te Kopenhagen, dringt aan op de nieuwere gesteldheid der geschillen op economisch gebied. De toepassing van het collectief contract, zegt dit verslag, veroorlooft eene

(1) *The Board of trade Labour Gazette*, Januari 1912.

meer gemakkelijke regeling van sommige ondergeschikte punten en het afweren van toevallige geschillen, verwekt door personen of omstandigheden, zonder gegronde oorzaken. *Doch door aldus een duchtig wapen te verschaffen en aan werkgevers en aan werknemers*, stond men tegenover een nieuw gevaar dat men niet genoeg had voorzien : van 't oogenblik dat het geldt een gewichtig beginsel, als levensbeginsel beschouwd, staan al de belanghebbenden, *door het feit zelf van hunne eenige inrichting, terzelfder tijd op in gansch het land* om de gemeene zaak te verdedigen; daaruit kan een algemeen geschil ontstaan, van aard om in een enkel oogenblik gansch het economisch leven van een volk te verlammen. Dit is genoeg gebleken uit de algemeene werkstaking die verleden zomer in Zweden ontstond; ook werd het noodig bevonden, onverwijld in de wetgeving al de maatregelen op te nemen, geschikt om tegen de gevaarlijke gevolgen van het nieuwe stelsel in te gaan.

Het werk van den Deenschen wetgever bevat de instelling van een bestendig Scheidsgerechtshof en een verzoener, aangesteld door de Regeering.

Het bestendig Scheidsgerechtshof bestaat uit twaalf leden, zes bijzitters en zes plaatsvervangende leden; onder dit getal zijn begrepen een voorzitter, een ondervoorzitter en een secretaris. Zoolang de Bond der Deensche werkgevers en de Bond der Deensche *trades unions* wederzijds het meerendeel van de werkgevers en het meerendeel van de ingerichte werklieden blijven vertegenwoordigen, zullen deze uitgestrekte instellingen elk de helft van de leden van het Hof en van dezer plaatsvervangers aanduiden. De voorzitter en de ondervoorzitter worden benoemd door het Hof. Leden van het Deensche Hoogere Gerechtshof moeten, zoo het hun wordt aangeboden, het voorzitterschap van het Scheidsgerechtshof aanyaarden. Dit Hof neemt kennis van de schendingen der collectieve arbeidsovereenkomsten, begaan door de patroonsverenigingen of door de arbeidersverenigingen, onderzoekt het al dan niet gewettigde van werkstakingen of *lock-out's* in verband met de betwistingen omtrent collectieve arbeidsovereenkomsten. Alle andere geschillen tusschen werkgevers, hunne vereenigingen en die der werklieden behooren insgelijks tot de bevoegdheid van het Hof.

Eene tweede wet voorziet de aanstelling van een verzoener, door de Regeering benoemd voor gansch Denemarken. Deze verzoener wordt door het Scheidsgerechtshof aangeduid voor twee jaar.

Is er eene werkstaking of een *lock-out* in 't verschiet of werkelijk ontstaan en mislukken de onderhandelingen tusschen partijen, dan kan de verzoener, op aanvraag van eene der partijen of uit eigen beweging, de partijen verzoeken met hem te onderhandelen. Zij zelve verkiezen hare afgevaardigden in den schoot van hare vereenigingen of bonden. De verzoener ziet uit naar grondslagen tot eene overeenkomst. Zijn partijen het feitelijk oneens, dan mag de verzoener haar inlichtingen vragen over de betwiste punten; komen zij hem ontoereikend voor, zoo mag hij vragen dat het Scheidsgerechtshof getuigen hoore. Deze wet blijft maar van kracht tot in 1914. In den parlementairen zitting vóór dezen datum wordt door de Regeering een ont-

werp tot verlenging of herziening overgelegd. 't Is dus als 't ware eene wet tot proefneming ⁽¹⁾.

ZWITSERLAND.

Om te oordeelen over den vooruitgang der werking van het hoofdbestuur in zijne pogingen tot verzoening, volge men den ontwikkelingsgang die zich voordoet in Zwitserland.

In 1902 neemt de Raad van State van het kanton Sint-Gallen het volgende besluit :

KANTON SINT-GALLEN.

Besluit van den Raad van State, dd. 25 Februari 1902,
omtrent verzoening ingeval van werkstaking.

EERSTE ARTIKEL.

Ingeval er tusschen de patroons en de werklieden van een bepaald bedrijf of van eene gansche vakgroep geschillen ontstaan, van aard om eene staking van den arbeid te veroorzaken, laat de Raad van State, ingevolge dit besluit, de partijen vrij het geschil te regelen bij wijze van verzoening.

ART. 2.

Te dien einde benoemt de Raad van State, ingeval van dreigende of reeds uitgevoerde werkstaking, op verzoek van een daarin betrokkene, een Comiteit van verzoening, onder voorzitterschap van een zijner leden of van een derden persoon, vreemd aan het geschil.

In erge gevallen kan de municipaliteit of het bestuur van het district den Raad van State ook vragen om aanstelling van een Verzoeningscomiteit.

ART. 3.

Geldt het geschillen tusschen werklieden en patroons van eene of meer vakgroepen, dan moet het Verzoeningscomiteit, behalve den voorzitter, bestaan uit een gelijk getal patroons en werklieden, behoorend tot het in de zaak betrokken vak, of uit andere personen die tot het bedrijf behooren.

Betreft het, anderdeels, geschillen tusschen werklieden en het hoofd van een bepaalde inrichting, dan kan de Raad van State een zijner leden of een aan het geschil vreemden persoon gelasten de partijen te verzoenen.

(1) Zie *The Board of trade Labour Gazette*, Juni 1910. — De Deensche wetgeving, alsook de Amerikaansche en de Australische, worden op zeer belangrijke wijze toegelicht in eene merkwaardige, pas verschenen studie van den heer Arthur Oliviers : *Les conflits du travail et les associations ouvrières au point de vue du droit comparé*, opgenomen in de *Revue de l'Institut de droit comparé*, jaargang 1912, Brussel.

ART. 4.

De voorzitter van het Verzoeningscomiteit geeft de partijen onmiddellijk kennis van den aanvang der verrichtingen tot verzoening, duidt den secretaris aan en maakt de lijst op van de leden van het Comiteit; deze laatste lijst behoort te worden goedgekeurd door den Raad van State.

Doorgaans moeten, om deel uit te maken van het Comiteit, worden benoemd twee vertegenwoordigers van elke partij; bij deze aanwijzing wordt zooveel mogelijk rekening gehouden met de voorstellen van partijen. Het Verzoeningscomiteit kan zichzelf aanvullen: toch moet het steeds een gelijk getal werkgevers en werklieden benoemen.

De voorzitter roept het Verzoeningscomiteit bijeen voor de vergaderingen.

De beslissingen van het Comiteit worden genomen bij volstrekte meerderheid.

Het proces-verbaal van de verrichtingen moet worden onderteeekend door al de leden van het Verzoeningscomiteit.

ART. 5.

Op verslag van het Comiteit, of, volgens de gevallen, van den afgevaardigde gelast de partijen te verzoenen, doet de Raad van State een bericht afkondigen in het Staatsblad:

a) Indien de rechtspleging tot verzoening is afgewezen door eene van beide partijen, dan moeten de voornaamste redenen der weigering aangeduid worden;

b) Indien de voorgestelde formule van de verzoening is afgewezen door eene van de partijen of door beide, dan moeten de bewoordingen en de voornaamste redenen der weigering worden aangegeven;

c) Volgt eene schikking, dan duidt men de hoofdzakelijke strekking ervan aan.

Uit de bewoordingen van het besluit blijkt, dat het Verzoeningscomiteit enkel tot stand komt en werkt wanneer een belanghebbende daarom vraagt.

KANTON WAADLAND.

In het kanton Waadland kent de wet van 18 Mei 1909 aan het hoofdbestuur eene meer rechtstreeksche en bestendige macht toe.

Naar luid van deze akte, volgens het *Bulletin international du travail* ⁽¹⁾, kan de Raad van State, zoodra een gezamenlijk geschil ontstaat, dat eene schorsing van den arbeid voor gevolg heeft of schijnt te hebben, op verzoek van de partijen of van eene harer, of ook *ambtshalve*, eene commissie van verzoening benoemen. Naar gelang van den omvang en de moeilijkheden van het geschil, wordt deze commissie samengesteld uit een voorzitter, twee of

(1) *Bulletin de l'Office international*, 1910, n^o 3 en 4, bl. LVI.

vier leden en een secretaris zonder beraadslagende stem. De commissie verzoekt partijen, een gelijk getal vertegenwoordigers aan te duiden. Zij vergadert deze laatsten, hoort ze en verzoekt hen zich te verzoenen. Komt er iets van deze verzoening, dan wordt daarvan proces-verbaal opgemaakt. Kan men tot geene overeenkomst geraken, dan stelt de commissie aan partijen voor, zelve het geschil te regelen bij scheidsrechterlijke uitspraak en, bij voorkomend geval, door toedoen van eene bijzondere commissie. Ingeval van toetreding onderteekenen partijen eene verklaring, luidend dat zij zich onderwerpen aan die scheidsrechterlijke uitspraak. De rechtspleging moet zoo eenvoudig en zoo snel zijn als mogelijk is. Weigeren beide partijen, of eene harer, haar geschil te onderwerpen aan verzoeners of aan scheidsrechters; geven zij geen gevolg aan de uitnoodiging om vertegenwoordigers te benoemen, of komen zij niet, dan wordt in het proces-verbaal vermeld dat om die reden de verzoeners of de scheidsrechters hunne taak niet kunnen vervullen. Dit feit wordt bekendgemaakt door den Raad van State, met opgave van de redenen van weigering door partijen, indien deze er aanvoeren.

BASEL-STAD ⁽¹⁾

Bij wet van 9 November 1911 werd ingericht een Bestendige Raad van verzoening en scheidsrechterlijke uitspraak om de nijverheidsgeschillen te regelen.

Vooreerst is de Raad een bemiddelingsorgaan; te dien einde is hij samengesteld uit drie bestendige leden, door de Regeering aangeduid en vreemd aan de nijverheid. Iedermaal hij tusschenbeide komt, wordt hij aangevuld door de partijen tusschen welke een geschil is opgerezen; deze duiden bevoegde personen aan, in gelijk getal, doch niet meer dan vijf.

Binnen tien dagen na het ontstaan van het conflict en van de werkstaking moeten partijen den Raad verwittigen en, zoo haast deze als bemiddelaar optreedt, hem de betwisting schriftelijk onderwerpen. Slaagt de tusschenkomst niet, dan kan de Raad als Hof voor scheidsrechterlijke uitspraak optreden: hij is slechts bevoegd om uitspraak te doen, wanneer de beide partijen hun de zaak onderwerpen.

De handelingen van den Raad en dezes beslissingen worden dadelijk bekendgemaakt; dit is als een beroep op de openbare zienswijze, die aldus eene zedelijke macht uitoefent op de partij welke ongelijk heeft.

*
* * *

Kostbare voorbeelden van instelling van tijdelijke scheidsrechterlijke commissiën worden ons ook gegeven door Frankrijk en Engeland, voor machtige klassen van arbeiders.

⁽¹⁾ Gesetz betreffend das ständige staatliche Einigungsamt vom 9 Nov. 1911. — Gazette of labour, Mei 1912.

In Frankrijk is, bij decreet van 12 Maart 1910, ingesteld een bestendige scheidsrechtersraad, waarvan de gemeenschappelijke geschillen tusschen de zeevaartmaatschappijen en hare bemanningen worden onderworpen. Dit comitee heeft zijn zetel te Parijs. Het bestaat uit drie leden, aangeduid door den Minister van Justitie, en uit tien scheidsrechters, wederzijds aangeduid door de maatschappijen en de bedienden; elke partij benoemt er vijf. Het omvangrijk reglement van de instelling is van zeer groot belang ⁽¹⁾.

Een uitgebreid stelsel van verzoening en van scheidsgerecht werd bij overeenkomst tot stand gebracht tusschen de Engelsche spoorwegmaatschappijen en hare bedienden, door toedoen van de Regeering ⁽²⁾.

III. — UITBREIDING VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

Een van de ergste verwijten, die men kon richten tot den vervaardiger van het wetsontwerp van 24 Januari 1907, tot herziening der wet van 16 Augustus 1887 op de Raden van Nijverheid en Arbeid, is het ontoereikende van de bemiddelende werking en hare onvolmaaktheid.

Zoo treden de bevoegde afdelingen eerst op in plaatselijke geschillen *op aanvraag van de ondernemingshoofden en van de belanghebbende werklieden* (art. 44 van het ontwerp). Geen initiatief van de verzoeningsinstellingen is voorzien; zoo bij meer uitgebreide geschillen de afdelingen van onderscheiden raden kunnen groepen worden om samen te beraadslagen (art. 59), dan moet het toch geschieden op verzoek van de belanghebbenden en door tusschenkomst van den Minister. In geen geval gaat eene verzoenende werking uit van het centrum; integendeel ziet men hoe eenvormig de vergeleken wetgeving in deze richting is.

De voorwaarden, gesteld voor de verzoeningsonderhandelingen van partijen, zijn, in de tweede plaats, zoo streng, dat zij onvermijdelijk weerstand verwekken. Ook legt artikel 48 den afgevaardigden den eed op, voorzien bij artikel 29, waarbij elk dwangmandaat is uitgesloten. Het is niet mogelijk de afgevaardigden te onttrekken aan deze innige eensgezindheid met hunne lastgevers, die uit een dwangmandaat spreekt; daaruit volgt echter niet, zooals de steller van het ontwerp denkt, dat elk vergelijk onmogelijk wordt. 't Is door herhaaldelijk te rade te gaan met hunne lastgevers, dat de afgevaardigden overeenkomst bewerken zonder hun vertrouwen te verliezen, iets wat in vele gevallen zou geschieden, indien de afgevaardigden tegenover hunne lastgevers de volstreekte onafhankelijke houding der scheidsrechters moesten aannemen. Verre van te verliezen door de afschaffing van die strenge bedingen, heeft de geest van verzoening er enkel bij te winnen.

(1) Zie *Bulletin de l'Office du travail français*, April 1910, bl. 405 en vlgg.

(2) Zie *Bulletin de l'Office du travail français*, Januari 1908, bl. 68. Zie vooral: « Second report on Rules of voluntary conciliation and arbitration boards and joint Committees 1910 ».

De voorwaarde, gesteld voor het optreden van de afdeeling als scheidsrechter, het werk te hervatten of de arbeiders terug aan te nemen in de werkplaats (artikelen 56 en 60), zal, hoe verheven ook het gevoel en zij dat ze ingaf, onvermijdelijk wantrouwen en onoverwinnelijken tegenstand verwekken. Dit zag men tijdens de jongste werkstakingen, ondanks den billijken eerbied welken de scheidsrechters inboezemen. Bij den bestaanden geest van spanning verwerft men niet zoo gemakkelijk ontwapening.

Wat in het ontwerp te prijzen valt, is het denkbeeld om de Verzoeningscommissie te bestendigen; doch hierbij was de steller van het ontwerp te zeer bezorgd met plaatselijke of aan eene onderneming eigene geschillen, die bij de huidige evolutie zullen worden verdrongen door den gelijktijdigen vooruitgang van de vereenigingen en bonden van arbeiders en werkgevers. De instelling, in 't leven geroepen door artikel 63 en de volgende, kan voorzeker blijven bestaan, doch wat bezorgdheid moet verwekken, zijn gemeenschappelijke centrale instellingen met eene machtige inrichting van de bemiddelende werking. In dit opzicht is artikel 68 zeer gewichtig, vermits het eene eenige Verzoeningscommissie voorziet voor gezamenlijke omschrijvingen. Doch dergelijke instellingen tot verzoening en scheidsrechterlijke uitspraak dienen bestendig te worden gemaakt, mits men hare wijze van inrichting, ten minste in de hoofdtrekken, eerbiedigt. Hier behoort met de meeste voldoening te worden aangehaald, dat de samenstelling van deze colleges, door den steller van het ontwerp opgegeven, overeenkomt met de lessen der ervaring.

En om deze evolutie te rechtvaardigen, heb ik mij niet te wenden tot de ontelbare mannen van gezag op wetenschappelijk gebied, maar wel tot wat de geschiedenis zelve uitwijst. Ik geef het hier weer in besliste trekken: « 't Is juist in die nijverheidsbedrijven waar de scheiding der klassen en, bijgevolg, de oorzaken van geschil het meest uitkomen, dat wij de meest volledige ontwikkeling van deze inrichting der belanghebbende partijen waarnemen, welke ons toeschijnt als het meest merkwaardige en belangrijke kenmerk van den tegenwoordigen toestand der nijverheid. *Eenerzijds, machtige Trades Unions en, anderzijds, machtige Vereenigingen van werkgevers, dit waren de middelen om de vertegenwoordigers van beide klassen in conferentie te vergaderen, elke harer veroorloovende elkanders stelling te beoordeelen en te begrijpen onder welke voorwaarden hare gemeenschappelijke onderneming kan worden geleid. De daaruit ontstaande onderlinge opleiding werd ver genoeg gedreven om, zooals wij hebben gezien, tot de mogelijkheid te geraken de bewoordingen van overeenkomsten tot regeling van de loonen vast te stellen, en langen tijd werden zij eerlijk en vreedzaam gehandhaafd. Niet zonder reden denken wij, dat in dien zin de loop der gebeurtenissen leidt naar een meer bestendig, meer vreedzaam tijdperk, waarin sommige nijverheidstakken, zooniet de belangen meer zullen verpersoonlijken, dan toch een duidelijker begrip zullen aanbrengen van de beginselen die de verdeeling der voortbrengselen van elke nijverheid moeten regelen, overeenkomstig hare bestendigheden, haren voorspoed,*

tusschen hen die hun arbeid en hen die hunne richtende bedrevenheid en hun kapitaal aanbieden. »

Wie spreekt aldus? De *Commission of labour* zelve, 't is te zeggen de meest bevoegde in zake van nijverheids-evolutie, zij, die in Engeland in 1894 het meest uitgebreid onderzoek instelde dat ooit omtrent den arbeid werd gedaan.

Ziehier wat betreft de rechtstreeksche uitwerkselen van de inrichting der krachten van arbeid en kapitaal :

« Werkstakingen ontstaan niet daar, waar de Vereeniging machtig is, zonder den waarborg van een genoegzaam verlengd onderzoek, krachtens de regelen en de gewone handelwijs van dergelijke vereenigingen; daardoor worden geschillen vermeden, terwijl zij, bij slecht ingerichte nijverheidstakken, vaak ontstaan uit onkunde, valsche geruchten, dwaling, persoonlijke hoogmoed en vooroordeel. Daar, waar de vereenigingen het best zijn ingericht, wil het gebruik dat eene werkstaking nooit wordt aangevangen, zonder dat vooraf het aanbod is gedaan het geschil te onderwerpen aan den scheidsrechter. De instellingen van werkgevers handelen in denzelfden zin en voorkomen zoodoende voorbarige *lock-out's*, vanwege nijverheids-hoofden, op zich zelf staande.

» De macht van eene Trade-Union baart eerbied bij de werkgevers, zet ze aan om hare vertegenwoordigers hoffelijk te bejegenen, en hoffelijkheid leidt, op hare beurt, tot betere gevoelens van verstandhouding...

» De machtige inrichting in elke nijverheid is vooral een voorafgaand vereischte tot het instellen van gemengde comiteiten van scheidsrechterlijke uitspraak en verzoening voor de nijverheid in 't algemeen, omdat, ten ware het meerendeel der werklieden van een bedrijf tot eene maatschappij behoorden, het lastig valt eene toereikende vertegenwoordiging van de werklieden in zulk comiteit te bekomen, en het, voor hen die zijn belast met het bestuur en met de uitvoering, moeilijk is plaatselijke werkstakingen tegen te houden en te verzekeren dat zij zullen onderworpen worden aan verzoeningscomiteiten, dat de door deze colleges genomen verbintenissen zullen nagekomen worden door de werklieden... »

En ziehier wat betreft de bekrachtiging :

« In sommige nijverheidstakken, waar de werklieden sterk zijn ingericht, waar het meerendeel der arbeiders in de gewestelijke nijverheid zijn aangesloten, waar een groot deel van de bestuursmacht en het gansche toezicht over de gelden zijn opgedragen aan een uitvoerend hoofdcomiteit, is de macht die de maatschappij op hare leden kan uitoefenen om de met de werkgevers gesloten overeenkomsten te doen uitvoeren, groot genoeg om ongeveer zoo machtig te zijn als de wet zelve.

» De doelmatigheid van deze zedelijke bekrachtiging der overeenkomsten en der scheidsrechterlijke uitspraken vermindert naarmate de inrichting minder volmaakt wordt van de eene of de andere zijde.

» De algemeene gevolgtrekking schijnt te zijn, dat alleen de zedelijke bekrachtiging van de macht, de eenige die thans in staat is de verbintenissen tusschen de vereenigingen van werkgevers en van werknemers, alsmede de beslissingen van scheidsrechters te doen naleven, voor zoover de ondervinding reikt, verzekerd kan worden in waarlijk goed ingerichte nijverheidstakken die al de arbeiders van een zelfde bedrijf of een aanzienlijk gewest van dit bedrijf omvatten en een machtigen, doelmatigen bestuursvorm bezitten.

» Het schijnt, dat er in nijverheidsondernemingen van dit slag, ondanks ernstige toevallige storingen, noch slechts zelden geschil is te voorzien tusschen werkgevers en werknemers, dank zij het toenemend gebruik van *raadplegingen op een voet van gelijkheid* tusschen vertegenwoordigers van weerskanten in de conferentiën en de gemengde bestendige comiteiten.

» Door soortgelijken invloed ontstaan trapsgewijs regelen van bestendigen, van vasten aard, in zake van prijstarieven, van loonsregeling naar gelang van de zwenkingen in de nijverheid en van andere arbeidstoestanen. In dergelijke omstandigheden kan de gewoonte machtig genoeg worden om, zelfs zonder toedoen van de wet, in die nijverheidstakken nagenoeg even zekere waarborgen te hebben voor het volvoeren van de nijverheidsovereenkomsten en voor de uitspraak van scheidsrechters ».

En wie spreekt aldus? Zij die boek houdt van de lessen der geschiedenis, alweder de *Commission of labour*, door mij getrouw vertaald ⁽¹⁾.

Zoo de steeds sterkere uitbreiding van de vereenigingen en bonden van wetgevers, gepaard met die van de arbeidsinstellingen, aan de geschillen een algemeen karakter schijnt te geven; zoo zij vaak tegenover nog onvaste arbeidskrachten eene geduchte macht stelt, toch baart dit gevolgen, die door eene machtige instelling tot verzoening kunnen en moeten te nutte worden gemaakt in 't belang van den socialen vrede; trouwens, deze uitbreiding zelve levert dezen uitslag op, dat de nijverheidshoofden, goedschiks of kwaadschiks, de billijkheid van werkerssyndicaten erkennen; en dat is niet al, zelfs leidt zij er hen toe, met hen te onderhandelen van gelijke tot gelijke. Collectieve arbeidsovereenkomsten zijn het tastbaar en onschatbaar gevolg waartoe men kan en moet geraken ⁽²⁾.

Deze geleidelijke ommekeer, werd zoo wonderlijk verwezenlijkt in Engeland, vooral sedert den tijd toen de *Commission of labour* schreef, wat wij daareven aanhaalden (in 1894). Na verloop van vijftien jaren, bewonderen wij, in het tweede verslag over de verzoening en scheidsrechterlijke uitspraak in Engeland ⁽³⁾, de verworven uitslagen.

In 1909 betroffen de collectieve arbeidsovereenkomsten in Engeland en Ierland *rechtstreeks* 2,400,000 arbeiders.

(1) *Commission of labour* Fin. R. § 91, 143, 144, 145 vlgg.

(2) Zie mijn werk : *La fin de l'ère des grèves*, 1899.

(3) Second Report on rules of voluntary conciliation and arbitration boards and joint committees, 1910.

Ziehier de leerrijke tabel die wij in dit verslag aantreffen ⁽¹⁾ :

	Getal overeenkomsten.	Getal belanghebbende werklieden.
Mijnen en groeven	56	900,000
Vervoer	92	500,000
Weverij	113	460,000
Metalen, machines en scheepsbouw . . .	163	230,000
Gebouw	803	200,000
Kleedernijverheid.	303	50,000
Schilderwerk	79	40,000
Andere bedrijven	87	20,000
	<u>1,696</u>	<u>2,400.000</u>

Onverminderd dit aanzienlijk getal werklieden, rechtstreeks beheerd door collectieve overeenkomsten, bestaan er veel anderen, onrechtstreeks en bij terugslag beheerd. Niet alleen de werkloonen en de arbeidsuren zijn geregeld, *maar ook al de voorwaarden van den arbeid*. 't Is te zeggen dat de *werkplaatsreglementen* in Engeland hoe langs zoo meer *bij contract* worden vastgesteld.

In België zou de raadpleging der werklieden omtrent deze reglementen meer en meer denkbeeldig worden, mochten de werkplaatsreglementen, vastgesteld door de *gezamenlijke werkgevers*, steeds meer worden opgedrongen aan afzonderlijke patroons. Dus blijft geen andere uitweg open dan er over te laten beraadslagen, niet enkel in elk werkgesticht, maar wel in conferentiën tusschen de *vereenigde gestichten*, waaraan zou worden deel genomen door gesyndikeerde werklieden en patroons, in gelijke mate. Dit zou in België de meeste werkstakingen vermijden. Denkt men aan Engeland, dan baart het waarlijk verslagenheid, acht te slaan op werkstakingen zooals die te Luik en te Lessen, verwekt door de werkplaatsreglementen, ten koste van erg lijden voor aanzienlijke massa's, tot groot nadeel voor de nijverheid.

Thans is het mogelijk, spoedig nader te komen tot de inrichting in Engeland en dezès contractsregeling, veel verhevener dan strijdregeling. Dat blijkt ten overvloede uit de in België reeds onderteekende overeenkomsten, waarvan wij de voornaamste als bijlage mededeelen; dat blijkt vooral uit het voorontwerp van wet op de collectieve arbeidsovereenkomsten, door den Hoogeren Arbeidsraad opgemaakt in 1911. Het is hierna opgenomen met de amendementen, die wij zelf hebben ingediend in den Raad. Ze zijn vooral bestemd om aan te toonen met welke bezwaren dit nieuwe economische recht te strijden heeft; het omringt het individueel contract met een reeks collectieve waarborgen, doch de instelling daarvan brengt de eerbiediging mee van den normalen ontwikkelingsgang der syndicaten, die de echte organen daarvan zijn.

H. DENIS.

(1) *The board of trade Labour Gazette*, November 1910.

BIJLAGEN

I.

CONTRACTEN GESLOTEN TUSSCHEN WERKGEVERS EN WERKNEMERS.

1. — Collectief contract voor de weverij te Verviers.

Na werkstakingen en lock-out's te Verviers plaats gehad hebbende van September tot October 1906, onderleekenden de *Fédération patronale de l'industrie textile* en de *Fédération textile ouvrière*, op 30 October 1906, eene overeenkomst, die, nadat zij één jaar was toegepast, stilzwijgend is hernieuwd. Wij achten het belangrijk hare bewoordingen over te nemen, om aan te toonen op welke wijze werd beperkt het recht van tusschenkomst vanwege het syndicaat tegenover het gezag van den werkgever. Daarin komt ook voor een beding, naar luid van hetwelk beide Bonden zich verplichten enkel te ondersteunen de werkstakingen of lock-out's aan welke pogingen tot verzoening voorafgingen. Dit beding strekt om de werkstakingen trapsgewijs te doen eindigen ⁽¹⁾.

CONTRACT.

Partijen zijn overeengekomen voor het aannemen van de volgende hoofdzakelijke beginselen tot regeling van de betrekkingen tusschen werkgevers en werknemers :

Het gezag van den patroon en het algemeen contract.

Bij elke onderneming, persoonlijke of gezamenlijke, behoort, met het bestaande nijverheidsstelsel, een verantwoordelijk hoofd. Van rechtswege brengt deze verantwoordelijkheid een daarmede overeenkomend gezag mede. In beginsel moet het den patroon vrijstaan zijn bedrijf te richten naar de behoeften van het beoogde doel en volgens zijn oordeel, vermits hij alleen en tegenover zichzelf dit doel heeft te verantwoorden. Doch, de werkman die tot dit doel bijdraagt, heeft het recht tusschenbeide te komen van 't oogenblik dat het geldt de bepaling van de waarde aan werkkraft, die hij de onderneming aanbrengt en de voorwaarden onder welke gebruik wordt gemaakt van deze werkkraft.

(1) Zie « *Musée social* », bulletijn, 1907, Parijs.

Dus *is alleen de patroon gerechtigd te regelen* : a) het samenbrengen van het benodigd kapitaal en van de noodige inrichtingen tot het vervaardigen van het voortbrengsel; b) het opzoeken van vertierwegen; c) de wijze van voortbrenging, dat wil zeggen : *de keus der grondstoffen, der stelsels van fabricatie, der menschelijke werkkrachten.*

Uit de aan den patroon overgelaten keuze van de menschelijke werkkrachten volgt natuurlijk zijn recht, het personeel aan te werven en te ontslaan en dezes bevoegdheid te bepalen. Het recht van den patroon om, in geval van minder werk, al dan niet een rooster van afwisseling onder zijn personeel in te voeren, naar gelang van de behoeften zijner nijverheid, volgt natuurlijk uit het hem toegekende recht, zijn bedrijf naar goeddunken te regelen.

Doch 't is het tweezijdig arbeidscontract dat moet bepalen de voorwaarden tot het gebruiken van het personeel : bedrag en grondslagen van het loon; omvang, snelheid en duur van het werk; gezondheidsgesteldheid, gevaar voor ongevallen.

Zijn eenmaal deze voorwaarden bepaald bij klassen van ambachten, voor en namens de meerderheid der werklieden, dan behooren zij algemeen te worden toegepast en mag daarvan niet worden afgeweken zoolang het gesloten contract voortduurt. (Feitelijk moet dus het gezag van den patroon worden uitgeoefend binnen de perken en volgens de bepalingen van het tweezijdig contract.)

Het contract moet worden nageleefd gedurende al den tijd, bepaald door de overeenkomstsluitende partijen.

Ingeval van niet-naleving, door eene der partijen, van de genomen verbintenissen, wanneer eene vergoeding niet mogelijk is, herneemt de tegenpartij hare vrijheid van handelen.

De persoonlijke vrijheid.

Evenals het den werkman moet vrijstaan zich te vereenigen, moet hij ook, zoo dit zijn wil is, vrij zijn het niet te doen. Doch het kan geenszins eene vereeniging of haren leden tot grief worden aangerekend, indien zij trachten, door middel van algemeene of persoonlijke propaganda, de onverschilligen te overtuigen dat de syndicale vereeniging van arbeiders eene noodzakelijkheid is.

Deze propaganda mag echter niet worden gedaan in de werkplaatsen : er wordt eene plaats aangewezen voor het aanplakken van de bijeenroepingen der aangesloten syndicaten.

De vrijheid van arbeid.

Beide partijen erkennen, in beginsel, dat het den werkman vrijstaat een werk te verrichten dat hem bevalt, zonder dat hij daardoor blootstaat aan kwellling.

Verdrag van verzoening.

Om op vreedzame wijze alle mogelijke geschillen op te lossen, kunnende ontstaan tusschen de leden der bonden van werkgevers en werknemers, nemen de overeenkomende partijen het volgend *verdrag van verzoening* aan :

Tot geene algemeene of gedeeltelijke werkstaking of lock-out wordt besloten zonder dat de afgevaardigden der bonden elkander te rade gaan ten einde dit uiterste te vermijden.

Eene van de in de zaak betrokken partijen onderwerpt hun het geschil.

Deze afgevaardigden maken eene gemengde commissie uit en zitten als *Kamer van verzoening*.

Elke van de bonden is verplicht zijne afgevaardigden aan te duiden binnen drie dagen na beteekening van het geschil; de bond, die zulks verzuimt, wordt beschouwd als hebbende deze overeenkomst opgezegd.

De afgevaardigden doen te zamen een contradictoir onderzoek naar het geschil en zien uit naar middelen om uiterste maatregelen te vermijden;

Gelukt het een van beide bonden niet, de beslissing te doen uitvoeren binnen drie dagen, dan is de andere gemachtigd zijne vrijheid van handelen terug te nemen.

Dit is ook het geval wanneer eene werkstaking of een lock-out ontstaat zonder poging tot verzoening.

Eene werkstaking of lock-out, niet voorafgegaan van pogingen tot verzoening, wordt gesteund noch bijgestaan door eene van de beide Bonden.

Het *Verzoeningscomiteit* is gehouden de hierboven opgegeven regelen na te leven, als volgende uit de overeenkomst van partijen.

Dit comiteit onderzoekt de overige hangende vraagstukken, namelijk het algemeenmaken van de regeling van den arbeidsduur per soort van ambacht.

Deze overeenkomst regelt de betrekkingen tusschen partijen tot 31 December 1907. Zij wordt gehouden voor hernieuwd van jaar tot jaar, zoo ze niet, vòòr einde September van het aangevangen jaar, schriftelijk is opgezegd door eene van de partijen.

In dubbel opgemaakt te Verviers, op 30 September 1906.

II.

BRUSSEL.**Het collectief contract.**

Tusschen de syndicale Kamer van meesters rijtuigsmakers te Brussel en omstreken, eenerzijds, en den nationalen Bond van werklieden bij de rijtuigmakerij, vertegenwoordigd door de heeren Jos. Van Roosbroeck, Delsinne, Vandenheuvel, Snys, Moerman, Viselé, Vierendeels, anderzijds.

Met wederzijdsch verlangen om verstandhouding te herstellen tusschen

beide partijen, is, in gemeen overleg, beslist dat de arbeidsvoorwaarden en het loon in de verschillende beroepen van de rijtuigmakerij zijn :

Omvang der werking van het contract.

EERSTE ARTIKEL. — Dit contract is geldig voor al de meesters-rijtuigmakers, aangesloten bij de syndicale Kamer en ondertekenaars van deze overeenkomst.

Beide partijen ontzeggen zich, zoolang deze overeenkomst duurt, het recht, op welke wijze ook, te steunen diegenen harer leden die weigeren de overeenkomst uit te voeren.

Arbeidsduur.

ART. 2. — Tot 31 December 1910 :

Maandag, 7 u. 30; de overige dagen, 10 u. 30.

Te rekenen van 1 Januari 1911 :

Maandag, 8 uren.

Zaterdag, 9 uren.

De overige dagen, 10 uren.

ART. 3. — Tot 31 December 1910, wordt ten minste 25 t. h. bijbetaald voor elk uur meer dan 60 uren per week.

Te rekenen van 1 Januari 1911, wordt ten minste 50 t. h. bijbetaald voor elk uur meer dan het 57^e arbeidsuur, met uitzondering van de wettelijke feestdagen in de week en ingeval van bewezen ziekte.

Rusttijd.

ART. 4. — Te rekenen van 1 Januari 1911, wordt verleend 10 minuten rusttijd des morgens te halfnegen en des namiddags te 4 uren, zonder dat daarvoor iets mag worden afgehouden, behalve des Maandags.

ART. 5. — De Eerste Mei wordt beschouwd als zijnde geen werkdag; gansch dien dag blijven de werkplaatsen gesloten.

ART. 6. — Zes onbetaalde verlofdagen worden per jaar toegestaan op voorwaarde dat het bestuur enkele dagen vooraf wordt verwittigd en voor zooveel dit den geregelden gang van het werk niet hindert.

Deze verlofdagen komen niet in aanmerking voor de toepassing van de bijbetaling.

In elke werkplaats verdeelt de patroon den arbeid onder al de werklieden, op zulke wijze dat, zooveel mogelijk, het ontslaan van werklieden wordt vermeden.

ART. 7. — Bij het werven van werklieden wordt geen onderscheid gemaakt tusschen leden of niet-leden van syndicaten.

Evenmin wordt door den patroon, door het bestuur of door de werk-

meesters gevraagd of de werklieden al dan niet behooren tot een syndicaat.

Bij de verdeling van den arbeid handelen de patroon, de bestuurrder of de meestergast volstrekt onpartijdig.

Loodwit.

ART. 8. — Het gebruik van loodwit bij houtwerk is volkomen afgeschaft.

Loonen.

ART. 9. — A. Onderstaande tarieven zijn van toepassing op werklieden van beroep, meer dan 20 jaar oud.

B. Voor oude werklieden en arbeiders, die in bekenden staat van minderheid verkeerden, kunnen de tarieven lager worden gesteld en met onderling genoegen bepaald.

Het getal dezer laatste werklieden mag niet 25 t. h. hooger zijn dan het gezamenlijk arbeidspersoneel.

C. Leerjongens, helpers, daglooners blijven buiten dit tarief.

Het minimum der loonen wordt bepaald als volgt :

	1 ^e klas.	2 ^e klas.	3 ^e klas.
Smeders	0,70	0,60	0,40
Vijlders :	0,60	0,50	—
Schilders	0,65	0,55	0,50
Garneerders	0,70	0,60	0,50
Plaatbewerkers	0,65	0,55	—
Schrijnwerkers.	0,70	0,60	—
Meubelmakers	0,55	—	—
Polijsters.	0,50	—	—
Wagenmakers	0,60	—	—

Deze minima-loonen worden, te rekenen van 1 Januari 1912, in hun geheel verhoogd met 5 t. h. De thans betaalde loonen worden, rekening gehouden met de door de afgevaardigde werklieden gedane belofte, dat het thans in 62 uren geleverd werk zooveel zal bedragen als het in 60 uren verrichte, verhoogd met het daarmee overeenkomstig percent.

Zoodra de arbeidsweek van 57 uren is ingevoerd, wordt insgelijks eene nieuwe verhooging van 5 t. h. toegestaan.

Wanneer een werkman eene werkplaats verlaat, mag hij in zijn arbeid niet worden vervangen door een werkman van eene lagere klasse, zoo hij niet terzelfder tijd opklimt tot het minimum-loon, voor zijne nieuwe klasse bestemd.

Scheidsgerecht.

ART. 10. — Wordt ingesteld eene bestendige gemengde commissie van

scheidsrechters, bestaande uit vijf patroons en vijf werklieden, deel uitmakend van hunne wederzijdsche syndicale kamer.

Alle moeilijkheden in zake van uitvoering des contracts worden aan de gemengde commissie onderworpen; zij heeft volmacht om daarover te beslissen.

Worden de leden van de gemengde commissie het niet eens over de regeling van het geschil, zoo wordt dit laatste onderworpen aan de beslissing van drie scheidsrechters: één aangeduid door elke partij, de derde door de twee scheidsmannen.

De overeenkomende partijen verbinden zich de beslissing te doen nakomen door hunne respectieve leden.

Duur van het contract.

ART. 11. — Dit contract is geldig tot 31 Augustus 1913 en gaat in, den dag dat het werk is hernomen; op 19 April, des morgens, worden de werkplaatsen geopend; de werklieden komen naar hunne respectieve werkplaats. Niemand wordt uitgesloten. Werklieden die op 2 Mei den arbeid niet hervatten, kunnen in hunne betrekking worden vervangen.

ART. 12. — Elk voorstel tot wijziging bij hernieuwing of opzegging van deze overeenkomst wordt bij eenvoudigen aangeteekenden brief medege-deeld drie maanden voordat dit contract eindigt.

Dit contract te goeder trouw opgemaakt zijnde door beide partijen, zoo wordt streng bedongen dat patroons en werklieden, die tot deze overeenkomst toetreden, geene moudelinge of schriftelijke verbintenis mogen aangaan, waarbij de bedingen daarvan kunnen worden gewijzigd of te niet gedaan.

III

OVEREENKOMST

tusschen de patronale Kamers en den plaatselijken Boekdrukkersbond te Brussel.

EERSTE ARTIKEL. — De gewone arbeidsduur voor steendrukkers, alsmede voor werklieden, arbeidsters en leerlingen in de boekdrukkerij wordt bepaald op negen uren effectief werk, zonder tassenmaaltijd.

ART. 2. — De arbeidsdag wordt zooveel mogelijk gesplitst in twee gelijke deelen, 't is te zeggen 4 $\frac{1}{2}$ uren des morgens en 4 $\frac{1}{2}$ uren des namiddags, binnen den tijd van 7 uur 's morgens en 7 uur 's avonds. Tusschen elk deel is er eene tusschenpoos van ten minste anderhalf uur.

ART. 3. — Daarenboven wordt aan 't personeel een rusttijd tot verpoozing gegund om een licht eetmaal te nemen zonder verlenging van de dagtaak:

a) Acht minuten, wanneer het werk langer duurt dan 4 $\frac{1}{2}$ achtereenvolgende uren;

b) Vijftien minuten, wanneer het werk 5 $\frac{1}{2}$ achtereenvolgende uren overschrijdt.

ART. 4. — Het minimum-loon wordt vastgesteld als volgt :

Voor steendrukkers (geleiders, overbrengers, beproevers), zeven en zestig centiemen per uur ;

Voor wrijvers : vijf en veertig centiemen per uur ;

Voor innaaisters : drie en dertig centiemen per uur ;

Voor boekbinders : vijf en veertig centiemen per uur ;

Voor inlegsters : drie en dertig centiemen per uur ;

Voor clichéeiders : zes en zestig centiemen per uur.

ART. 5. — Alle steendrukkers, alsmede al de werkers en werksters aan boekwerk, op wie de negenurendag wordt toegepast, krijgen, wat ook het bedrag van hun tegenwoordig loon zij, eene voldoende verhooging om hetzelfde loon te trekken voor negen als voor tien uren.

ART. 6. — Eene vergelding van tien centiemen per uur wordt aan de werklieden toegekend voor elk uur boven het tiende.

Deze vergelding bedraagt vijftien centiemen na het elfde arbeidsuur.

Duurt het werk langer dan tot 9 uur 's avonds, dan wordt de vergelding verhoogd tot op dertig centiemen per uur.

Elke werkman die door eigen schuld niet zestig uren effectief werk per week levert, kan eerst dan de vergoeding trekken nadat hij die uren heeft aangevuld. Voor zondagswerk wordt aan gansch het personeel eene vergoeding van dertig centiemen per uur uitbetaald.

Elk werk, op het middaguur verricht, geeft recht op eene bijbetaling van vijf-en-twintig centiemen, zoolang de werkman verhinderd is zijn maaltijd te gaan nemen. Toch wordt die bijbetaling niet toegekend wanneer de werkman daags te voren was verwittigd. Deze vergoedingen worden met de helft verminderd voor het personeel dat min dan vijf en dertig centiemen per uur wint.

ART. 7. — De werklieden komen juist op het uur ter drukkerij en staken insgelijks op een bepaald uur het werk des middags en des avonds.

ART. 8. — Bovenstaand loontarief word toegepast te rekenen van 2 Mei 1910 en blijft van kracht tot einde December 1913. Het wordt voor een nieuw tijdvak van vijf jaren gehandhaafd, zoo het niet door eene van de partijen word opgezegd zes maanden voor den vervaltijd.

ART. 9. — Wordt ingesteld een scheidsraad, bestaande uit patroons en werklieden, belast met het beslechten van geschillen die in de werkplaatsen mochten voorkomen.

ART. 10. — Het instellen van het collectief contract en de regeling van den leertijd worden zoodra mogelijk ter studie gelegd.

Wij veroorloven ons uwe aandacht hierop te vestigen, dat de datum waarop de nieuwe arbeidsvoorwaarden in werking treden, is bepaald op Maandag 2 Mei.

IV.

ANTWERPEN.

Wij achten dat het van belang is het contract mede te deelen dat onlangs is onderteekend tusschen de naamlooze Maatschappij «Minerva-Motors» en het Syndicaat der Antwerpsche Metaalbewerkeren; het luidt aldus ⁽¹⁾ :

« Tusschen het Bestuur der Werkhuizen « Minerva » en de « Landelijke Federatie der Metaalbewerkeren » (Provinciale Metaalbewerkerenbond van Antwerpen) is het volgende contract gesloten :

Regeling van de loonen, voor de werklieden der werkhuizen Minerva-Motors.

EERSTE ARTIKEL. — Van af 15 Januari zijn de salarissen vastgesteld als volgt :

A. Per categorie (volgens de verschillende stielen);

B. Per rangschikking (volgens bekwaamheid):

ART. 2. — Het tarief is als volgt vastgesteld :

Eerste outillage draaier . fr.	0.65	Tweede décolteur	0.45
Tweede id.	0.55	Halve id.	0.35
Eerste draaier.	0.60	Tronçonneur	0.40
Tweede id.	0.50	Halve tronçonneur	0.30
Halve id.	0.40	Eerste découpeur (presse ré-	
Eerste rectifieur	0.65	gleur.	0.50
Tweede id.	0.55	Tweede découpeur	0.40
Halve id.	0.35	Halve id.	0.30
Outillage fraiseur	0.60	Eerste smid	0.60
Eerste id.	0.55	Tweede smid	0.50
Tweede id.	0.45	Halve smid	0.40
Halve id.	0.35	Slager	0.35
Schaver.	0.55	Eerste controleur	0.60
Tweede schaver	0.45	Tweede id.	0.50
Halve id.	0.35	Eerste outillage ajusteur	0.65
Eerste mortaiseur	0.50	Tweede id. id.	0.55
Tweede id.	0.40	Eerste monteur-moteur.	0.65
Eerste boorder	0.50	Tweede id. id.	0.55
Tweede id.	0.40	Monteur-boîtes	0.60
Halve id.	0.30	Id. ponts	0.60
Eerste aléscour.	0.55	Id. châssis	0.60
Tweede id.	0.45	Id. directions	0.55
Eerste décolteur-régleur	0.55	Id. embrayage.	0.55

(1) Het blijkt uit de ingewonen inlichtingen, dat de Fransche uitdrukkingen, in dit Vlaamsche stuk voorkomende, werden gebezigd met het oog op de werklieden dezer inrichting die de Vlaamsche taal niet voldoende kennen.

Monteur-essieux avant	0.50	Halve braseur.	0.35
Id. timonerie	0.50	Soudeur	0.45
Id. ferrage châssis	0.50	Halve soudeur	0.35
Id. carburators	0.50	Eerste platineur	0.55
Id. waterpomp	0.50	Tweede id.	0.45
Id. oliepomp	0.50	Halve id.	0.35
Id. tablier	0.50	Eerste metaalpolierder	0.50
Eerste help-monteur, in 't algemeen	0.45	Tweede id.	0.40
Tweede help-monteur, in 't algemeen	0.35	Eerste émailleur	0.50
Eerste ajuteur	0.55	Tweede id.	0.40
Tweede ajuteur	0.50	Halve id.	0.30
Derde id.	0.40	Eerste traceur	0.60
Halve id.	0.30	Tweede id.	0.50
Eerste manoeuvre	0.40	Eerste metser	0.50
Tweede —	0.30	Tweede id.	0.40
Tôlier planeur	0.55	Eerste trempeur	0.45
Eerste plaatwerker	0.50	Tweede id.	0.35
Tweede id.	0.40	Eerste électricien	0.55
Halve id.	0.35	Tweede id.	0.45
Eerste tuyauteur ijzer en koper	0.50	Eerste modelmaker	0.65
Tweede tuyauteur, ijzer en koper	0.40	Tweede id.	0.55
Eerste braseur	0.55	Derde id.	0.45
Tweede id.	0.45	Eerste machinist.	0.60
		Tweede id.	0.50
		Leerlingen, eerste jaar.	0.10
		Id. tweede jaar	0.15
		Id. derde jaar	0.20

ART. 3. — Het tarief vermeldt de minimum-salarissen voor iedere categorie en rangschikking.

ART. 4. — Het aanduiden van het minimum-salaris neemt in geene deele het vooruitzicht van verhooging weg.

ART. 5. — Al de werklieden zullen integendeel recht hebben op eene jaarlijksche verhooging van loon, van af 1 Januari 1912, volgens de onderstaande tabel, voor zooveel zij zich niet bevinden in een der gevallen bij artikel 6 voorzien daar die gevallen de verhooging kunnen doen uitstellen of ontoepasselijk maken.

Deze verandering van loon zal gedaan worden op den eersten werkdag van de eerste werkweek na den 1ⁿ Januari van ieder jaar.

1 Januari 1912, fr. 0.03	verhooging per man en per uur.
1 — 1913, fr. 0.02	— — —
1 — 1914, fr. 0.03	— — —
1 — 1915, fr. 0.02	— — —

Voor de werklieden, die door de toepassing van het minimum-loon geen verhooging van loon bekomen hebben, zal bovenstaande loonsverhooging

een jaar vervroegd worden, dus aanvang nemen op 13 Januari 1911, voor zooverre die werklieden één jaar in de fabrieken werkzaam zijn.

Aan opnieuw aangenomen werklieden zal de loonsverhooging een jaar na hun intreden in de fabriek toegepast worden. Het jaar wordt gerekend van den eersten werkdag der eerste werkweek van de maand volgende op die van hun intreden.

ART. 6. — Het toepassen van dit barema zal nochtans willekeurig zijn, in dien zin, dat de Direktie zich het recht voorbehoudt het te wijzigen in geval van slecht gedrag of slecht werk.

De volgende feiten kunnen de verhooging van loon een jaar of meer doen uitstellen :

Herhaaldelijke niet gewettigde afwezigheden.

Nalatig of slecht werk.

Te vele en lange oponthouden naar de W. G.

Menigvuldige overtredingen van het reglement.

ART. 7. — De Direktie van de *Minerva* zal alle vrijheid behouden den tijd te vervroegen of de verhooging te overtreffen voor iederen werkmán dien zij bijzonder wil beloonen voor zijne vlijt, bekwaamheid of aanleg.

ART. 8. — Na de vierde verhooging (5° jaar), zal de werkmán zijne verplaatsing in eene hoogere categorie moeten krijgen, alvorens zich aan eene andere verhooging te mogen verwachten.

ART. 9. — In het geval voorzien bij artikel 8 zal het noodig zijn weder een jaar aan het minimum-loon van die rangschikking te blijven, alvorens de verhooging volgens het barema, bij artikel 5 voorzien, te verkrijgen.

ART. 10. — Bij het in voege stellen van dit reglement, is de rangschikking door de Direktie van de *Minerva* zooveel mogelijk geschied volgens de bekwaamheid van de reeds aangenomen werklieden, zonder rekening te houden van het salaris dat zij op dit oogenblik hebben.

ART. 11. — De *Minerva* zal niet de minste vermindering van loon doen, wanneer de gerangschikte reeds meer dan het minimum-salaris van zijne rangschikking heeft.

ART. 12. — De Direktie van de *Minerva* behoudt zich alle recht voor, leerlingen aan te nemen tot 10 l. h. van het totaal getal werklieden.

Zij zullen verplicht zijn een proeftijd van drie jaren te doen met een salaris van :

Fr. 0.10 per uur voor het eerste jaar.

— 0.15 — — tweede —

— 0.20 — — derde —

Deze komen niet in aanmerking voor de verhooging aangeduid in artikel 5.

Na dien proeftijd zullen zij kunnen overgaan tot de minste rangschikking

van hunne categorie, indien zij hun proef goed gedaan hebben en er plaats open is.

Zij zullen verplicht zijn gedurende hun proeftijd de leergangen van eene Nijverheidsschool te volgen.

ART. 13. — De werklieden, weggezonden wegens weinig of geen werk, zullen, bij hun eventueel terugkomen, voortgaan op de plaats die zij hadden op het oogenblik dat zij de fabriek verlieten; de tijd buiten de fabriek doorgebracht zal niet tellen voor het verhoogingsbarema.

ART. 14. — In geval van hernemen van het werk, zullen de weggezonden werklieden zooveel mogelijk de voorkeur hebben.

ART. 15. — Van af 15 Januari 1911 zal het aannemen en rangschikken van het personeel, zoowel als het overgaan tot eene hoogere rangschikking gebeuren, zonder onderscheid van vereenigden of onvereenigden, op voorstel van den chef van ieder departement en na goedkeuring der Onderdirectie of Directie.

De proeftijd zal hoogstens acht dagen kunnen duren, doch de Directie en de werklieden behouden zich het recht voor, dien tijd naar welgevallen in te korten.

ART. 16. — Het overgaan zal geschieden volgens de behoeften van het werk, d. w. z. tengevolge van het weggaan der werklieden of in geval van vergrooting van ateliers of brigades. Werklieden, welke denken in aanmerking te kunnen komen voor eene hoogere categorie moeten hun aanvraag daartoe schriftelijk richten aan de Directie; deze aanvragen zullen in een register ingeschreven worden en, in geval van behoefte, volgens bekwaamheid, diensttijd en gedrag in aanmerking genomen worden. Voor dit overgaan zullen de chefs van de departementen, voor zoover de organisatie van het werk dit toelaat, werklieden nemen van eene mindere rangschikking en die het hoogste salaris van die mindere rangschikking verdienen.

Slecht gedrag en slecht werk, zooals in artikel 6 opgenoemd, kunnen ook het overgaan van rangschikking of categorie verschuiven.

ART. 17. — Het stukwerk, gelijk het tot heden toe op de *Minerva* in voege is, maakt deel van deze overeenkomst. de Directie behoudt zich het recht voor dit contract als nietig te beschouwen indien werklieden of bond het stukwerksysteem willen doen verdwijnen.

ART. 18. — Alle overwerk voor de productie moet een dag op voorhand verwittigd worden. In geval van niet voorafgaande verwittiging hebben de werklieden het recht overwerk te weigeren, doch voor reparatie of bewezen heikracht (force majeure) geldt dit artikel niet.

ART. 19. — Er mag geen 36 uren onafgebroken gewerkt worden.

Overwerk zal betaald worden als volgt :

50 t. h. voor overuren tot middernacht,

100 t. h. — na —

Nochtans, ingeval men nachtploegen vormt, zal voor dezen het percent slechts 50 t. h. vóór gansch den nacht bedragen.

ART. 20. — Van af 15 Januari 1914 zijn op de *Minerva* drie scheidscommissies benoemd, waaraan alle geschillen moeten onderworpen worden:

1^o De afgevaardigde der werklieden, aangeduid door den Bond op elke hoofdzaal zullen den onder-directeur (service fabrikatie) driemaal per week op een vastgesteld uur kunnen spreken en de geschillen doen oplossen;

2^o Indien bovengenoemden niet tot overeenkomst gekomen zijn, zal de secretaris van den Metaalbewerdersbond, den Directeur van de *Minerva* komen spreken en de geschillen verder zien op te lossen;

3^o Indien dezen nog tot geen oplossing komen, zal de zaak onderworpen worden aan een scheidsraad, samengesteld uit twee afgevaardigden van beide partijen. Deze laatste verbinden zich de overeenkomst, die zij zouden treffen, door hunne wederzijdsche lastgevers te doen aannemen.

Moesten zij tot geene oplossing van het geschil komen, dan zouden de beide partijen de vrijheid van handelen terug nemen.

ART. 21. — *Minerva Motors*, zoowel als de Metaalbewerdersbond, verbinden zich hierboven gestelde voorwaarde voor een termijn van drie jaren, van af 15 Januari 1914, te handhaven, en verbinden zich binnen dezen termijn niets in het werk te stellen om in hooger vernoemde overeenkomst verandering te brengen.

ART. 22. — Deze overeenkomst vervangt alle vroegere.

Gedaan te Antwerpen, 13 Januari 1914.

Voor den « Prov. Metaalbewerdersbond » :

De Schrijvers,

LONGVILLE, SCHEVENELS.

Voor het Bestuur der Werkhuizen « *Minerva* » :

De Bestuurder-Beheerder,

S. DE JONG. »

V.

**VOORONTWERP VAN WET OP DE COLLECTIEVE
ARBEIDSOVEREENKOMSTEN.**

Tekst aangenomen door den Hoogeren Arbeidsraad (1911.)

EERSTE ARTIKEL.

Onder collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan eene overeenkomst waarbij arbeiders met een hoofd van onderneming of met vereenigde hoofden van onderneming de bedingen en voorwaarden regelen, waarnaar de door elken toetreders te sluiten persoonlijke arbeidsovereenkomst moet geschikt worden.

ART. 2.

Worden geacht tot de collectieve arbeidsovereenkomst toe te treden :

a) De hoofden van onderneming en de arbeiders die persoonlijk, bij geschrift, bijzondere opdracht hebben gegeven om in hun naam te onderhandelen;

b) Zij die, op het tijdstip waarop de overeenkomst werd aangegaan, lid zijn van eene erkende beroepsvereniging of van elke andere rechtspersoonlijkheid bezittende groep, partij bij deze overeenkomst, indien zij, binnen drie volle dagen, te rekenen van de bij artikel 5 voorziene neerlegging, niet uit de groep of de beroepsvereniging zijn getreden ten gevolge van ontslag, te goeder trouwe genomen en beteekend aan de griffie waar de neerlegging werd gedaan;

c) Zij die, na de neerlegging van de overeenkomst, lid worden van eene soortgelijke vereeniging of groep, deelnemende aan de collectieve arbeidsovereenkomst of tot deze toetredende.

ART. 3.

Worden geacht rechtspersonen te zijn, bevoegd om collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten en er de bij deze wet voorziene gevolgen aan te geven :

a) Elke erkende beroepsvereniging of -bond;

b) Elke groep, die ter griffie van den Werkrechtersraad hare statuten heeft neergelegd, behelzende de bij deze wet voorziene bepalingen, alsmede de lijst harer leden, door de bestuursleden zelf goedgekeurd.

ART. 4.

Ondanks elk daarmede strijdig beding, beheerscht de collectieve arbeidsovereenkomst, binnen de daarin omschreven grenzen, al de arbeidsovereenkomsten en de werkplaatsverordeningen, onder de overeenkomende partijen of onder de leden der onderteekenende vereenigingen getroffen.

Alwijkende bedingen zijn nietig en worden van rechtswege vervangen door de daarmede in verband staande bepalingen der collectieve arbeidsovereenkomst.

De collectieve arbeidsovereenkomst is eveneens toepasselijk op al de arbeidsovereenkomsten, door een reeds verbonden partij getroffen met een nog niet verbonden persoon.

In dat geval, kan de arbeidsovereenkomst, welke een afwijkend beding bevat, worden verbroken zonder dat ze vooraf worde opgezegd.

ART. 5.

De collectieve arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan.

Een exemplaar, door de overeenkomende partijen of hunne gevolmachtigden onderteekend, wordt neergelegd ter griffie van den Werkrechtersraad binnen wiens gebied de zetel van de overeenkomende vereenigingen is gevestigd.

ART. 6.

De collectieve overeenkomst is dan alleen geldig, wanneer de vertegenwoordigers der vereenigingen zijn gemachtigd krachtens de statuten, ofwel eene bijzondere opdracht hebben gekregen van de algemeene vergadering. De statuten kunnen evenwel bedingen, dat de overeenkomst eerst verbindend zal zijn voor de leden, wanneer de algemeene vergadering die heeft bekrachtigd.

De statuten bepalen welke meerderheid van stemmen wordt vereischt voor de geldigheid van de opdracht of van de bekrachtiging.

ART. 7.

In de overeenkomst moet eventueel worden bepaald haar geldigheidsduur, de wijze waarop zij eindigt, de opzeggingstermijn, — die niet korter mag zijn dan twee maanden, — de wijze waarop de geldigheidsduur kan worden verlengd, de vormvereichten tot wijziging of hernieuwing ervan, de gemeenten, de bedrijfstakken, alsmede de arbeidersgroepen waarop zij toepasselijk is; de geldigheidsduur mag echter drie jaar niet overschrijden. Wordt hij bij stilzwijgende vernieuwing voortgezet, dan is de nieuwe geldigheidsduur één jaar.

ART. 8.

De overeenkomende vereenigingen zijn gehouden te zorgen voor de eerlijke uitvoering der collectieve overeenkomsten; zij nemen, onder meer, tegen hunne weerspannige leden al de door de statuten voorgeschreven tuchtmaatregelen en zijn aansprakelijk voor de niet-uitvoering in de gevallen en in de mate, door die overeenkomsten bepaald.

ART. 9.

Treedt een lid uit de overeenkomende vereeniging, zoo blijft dit lid gedurende den ganschen geldigheidsduur der collectieve overeenkomst onderworpen aan de daaruit voortspruitende verbintenissen.

De vereeniging kan, bij voorkomend geval, van het uittredend lid slechts de vervallen en de loopende bijdrage vorderen, behoudens het recht, schadeloosstelling van dat lid te eischen wegens inbreuk op de collectieve overeenkomst, binnen de bij de statuten voorziene grenzen.

Elk daarmede strijdig beding is nietig.

ART. 10.

De statuten vermelden de strafbepalingen welke de vereeniging gehouden is uit te vaardigen tot naleving van de collectieve overeenkomst. Zij duiden, onder meer, de vergoeding aan waarop zij aanspraak kan maken tegenover de leden die de verbintenissen, uit de collectieve arbeidsovereenkomst geboren, niet mochten nageleefd hebben.

De vereeniging kan de uitvoering van die strafbepalingen voor den Werkrechtersraad vervolgen.

ART. 11.

De beroepsvereeniging of de wettige vereeniging, die collectieve arbeidsovereenkomsten hebben aangegaan, zijn uit dien hoofde niet aansprakelijk voor het niet nakomen, door hunne individuele leden, van arbeidsovereenkomsten waarin de collectieve arbeidsovereenkomsten zijn opgenomen.

Zij kunnen niet instaan voor de uitvoering van de persoonlijke arbeidsovereenkomsten, tenzij krachtens uitdrukkelijke bepalingen.

ART. 12.

Bij ontstentenis van andere bepalingen, kan, ingeval van niet-naleving der collectieve overeenkomst, de nalatige partij worden veroordeeld tot schadeloosstelling. Deze mag niet hooger gaan dan 25 frank per arbeider, lid van de overeenkomst sluitende vereeniging.

De bedingen omtrent het bedrag van de schadeloosstelling moeten dezelfde zijn voor beide partijen; is geene gelijke schadeloosstelling bedongen, dan geldt het hoogste bedrag.

Elke overeenkomst sluitende vereeniging kan haar verhaal nemen op diegenen harer leden welke haar aansprakelijk hebben gemaakt.

ART. 13.

Indien, ter wille van de naleving dier verbintenissen, een borgtocht is gesteld, wordt het bedrag ervan toevertrouwd aan een bij onderling akkoord gekozen derden persoon, of, indien zij het niet eens zijn, gestort in de Spaar- en Lijfrentekas.

ART. 14.

De beroepsvereeniging of de wettige vereeniging kan in rechten optreden, hetzij als eischeres, hetzij als verweerster, tot verdediging van de persoonlijke rechten welke hare leden bezitten ten gevolge van de opnemings der collectieve overeenkomsten in hunne arbeidsovereenkomsten, onverminderd het recht, voor die leden, rechtstreeks op te treden, zich bij het geding aan te sluiten of daarin tusschen te komen.

ART. 15.

De collectieve overeenkomst zorgt voor de oprichting van een verzoeningsraad, samengesteld uit afgevaardigden waarvan elke der partijen de helft aanwijst. Deze raad is belast met de verklaring der overeenkomsten en, bij voorkomend geval, met dezer wijziging of hernieuwing.

ART. 16.

De collectieve overeenkomst regelt de wijze op welke de geschillen, die daarop betrekking hebben en tusschen de contracteerende partijen mochten oprijzen, voor den verzoeningsraad worden gebracht. Partijen zijn verplicht zich te onderwerpen aan de maatregelen, in gemeen overleg door al de leden van dien raad genomen.

Partijen mogen overeenkomen dat, wanneer de leden van den raad het niet eens zijn, een opperscheidsman tusschen hen beslist en onherroepelijk uitspraak doet over het geschil. Deze scheidsman wordt door partijen vóór alle beraadslaging aangewezen.

ART. 17.

Vóór 1 Maart van elk jaar moeten de contracteerende vereenigingen, ter opname in het *Arbeidsblad*, aan het « Arbeidsambt » eene volledige lijst sturen van de collectieve arbeidsovereenkomsten, door hare bemidde-

ling gesloten, hernieuwd of geëindigd gedurende het afgelopen jaar; zij moeten er bijvoegen een voor echt verklaard afschrift van elke overeenkomst, het aantal van de daarin betrokken werklieden of bedienden en patroons, alsmede de opgave van de zaken, naar aanleiding van die overeenkomsten beslecht door de gemengde verzoenings- of scheidsrechterlijke instellingen en door de Werkrechtersraden.

VI.

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN.

Amendementen van den heer Denis.

EERSTE ARTIKEL.

Dit artikel te doen luiden als volgt :

1. Onder collectieve arbeidsovereenkomsten worden verstaan de overeenkomsten, waarbij de vertegenwoordigers van eene beroepsvereniging of van elke andere arbeidersgroep met een hoofd van onderneming ofwel met de vertegenwoordigers van eene beroepsvereniging of elke andere groep van hoofden van onderneming de voorwaarden regelen, waaraan moet voldoen elke individuele arbeidsovereenkomst, waarbij een van de leden dier groepen partij is ;

2. Onder gemeenschappelijke arbeidsovereenkomst wordt verstaan de overeenkomst, waarbij een groep arbeiders, vereenigd om hun arbeid in gemeenschap te brengen en dezen te doen betalen, in de arbeidsovereenkomst, beheerscht door de wet van 10 Maart 1910, de plaats inneemt van den afzonderlijken arbeider. De vereenigingen, welke dat slag van overeenkomst wettelijk aangaan, krijgen den naam van samenwerkende arbeidsvennootschappen.

ART. 2.

Tusschen littera A en littera B het volgende in te voegen :

2. Zij die, op het tijdstip waarop de overeenkomst wordt aangegaan, lid zijn van een groep zonder rechtspersoonlijkheid, waarvan de vertegenwoordigers partij waren bij de overeenkomst, indien zij, binnen drie volle dagen, te rekenen van de hierna voorziene neerlegging, niet uit de groep zijn getreden ten gevolge van ontslag te goeder trouw genomen en betee-kend aan de griffie waar de neerlegging moet gedaan worden. Elk beding, waardoor men van dat uittredingsrecht afstand mocht doen, is nietig.

ART. 3.

A. Elke beroepsvereeniging of elke bond van beroepsvereenigingen, erkend krachtens de *gewijzigde* wet van 31 Maart 1898.

Zoolang de onontbeerlijke wijziging dier wet niet tot stand gekomen is, elke beroepsvereeniging of elke bond van beroepsvereenigingen, erkend krachtens haar tegenwoordige bepalingen;

B. Elke groep of elke bond van groepen, enz., enz.

ART. 11.

In § 2, de woorden : « *tenzij krachtens uitdrukkelijke bepalingen* », te doen wegvallen.

Of : indien die woorden behouden blijven, bij te voegen : « De schade-loosstelling mag niet 5 frank te boven gaan per arbeider, lid van de overeenkomende vereeniging ».

ART. 11 *in fine*.

Van de beroepsvereeniging of van de wettige vereeniging kan geen waarborg worden geëischt wegens hare leden, wanneer de statuten bepalen dat, ingeval de regelmatig gesloten gemeenschappelijke overeenkomsten opzettelijk niet worden uitgevoerd, de overtreders, na in mora-stelling, worden uitgesloten met verlies van al de voordeelen der gemeenschap en verbod die ten minste gedurende eenen termijn van drie jaren opnieuw te genieten, wanneer die bepalingen der statuten worden toegepast.

ART. 12.

§ 1 te doen luiden :

Ingeval van niet-naleving der bij artikel 8 bepaalde verplichtingen, kan de nalatige partij worden veroordeeld tot schade-loosstelling. Deze mag niet 5 frank te boven gaan per arbeider, lid van de overeenkomende vereeniging.

Het overige van het artikel te behouden, mits men op 't einde van § 2 bijvoegt : indien zij 5 frank per arbeider niet te boven gaat.

ART. 13.

Bij te voegen : *zij mag 5 frank per arbeider niet te boven gaan. De verplichting zal immer wederzijdsch zijn.*

ART. 16.

De gevallen van niet-wettige groepen te onderscheiden van die der wettige groepen.

1. *Ten aanzien van de niet-wettige groepen, deze bepaling in te voegen :*

« Ten aanzien van de moeilijkheden en de geschillen, welke in den loop der arbeidsovereenkomsten mochten voortspruiten uit de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten, door de vertegenwoordigers van groepen zonder rechtspersoonlijkheid gesloten, verbindt elke toetreders zich de beslissingen aan te nemen van een verzoenings- en scheidsraad, samengesteld uit vertegenwoordigers, voor de helft, van den ondernemer of van de ondernemers en, voor de helft, van de werklieden en beambten, en waaruit de derde scheidsman, of bij gebrek aan overeenstemming in dien raad, van een derden scheidsman aangewezen door den voorzitter van den Hoogeren Arbeidsraad. Elke toetreders verbindt zich deel te nemen aan de samenstelling van dien verzoeningsraad onder de voorwaarden en de vormen bij koninklijk besluit vast te stellen. »

2. *Ten aanzien van de wettige groepen, het artikel aldus te doen luiden :*

« Ten aanzien van de rechtsvorderingen, welke uit de bijzondere arbeidsovereenkomsten ontstaan, wordt niet afgeweken van de bevoegdheid der Werkrechtshraden; echter, al de moeilijkheden en al de geschillen tusschen de hoofden van onderneming, de wettige bonden of vereenigingen van hoofden van onderneming en de wettige bonden of vereenigingen van werklieden en beambten die de collectieve arbeidsovereenkomsten hebben aangegaan, worden onderworpen aan de onherroepelijke uitspraak van een verzoenings- en scheidsraad, samengesteld uit een gelijk getal vertegenwoordigers, voor de helft, van de hoofden van onderneming en, voor de helft, van de werklieden en beambten, en, bij gebrek aan overeenstemming in dien raad, aan die van een derden scheidsman aangewezen door den voorzitter van den Hoogeren Arbeidsraad. »

Proposition de loi relative à l'organisation du Conseil supérieur du Travail et à la médiation, la conciliation et l'arbitrage dans les conflits du capital et du travail.

ARTICLE PREMIER.

Il est institué auprès du Ministère de l'Industrie et du Travail un Conseil supérieur du Travail.

Art. 2.

Ce Conseil se compose de 54 membres, à savoir :

18 membres représentant les chefs d'industrie, 18 membres représentant les ouvriers ou employés, 18 personnes spécialement versées dans les questions économiques et sociales.

Art. 3.

Les membres du Conseil supérieur du Travail sont désignés comme il suit pour quatre ans :

A. 18 chefs d'industrie sont élus respectivement par les catégories de membres patrons des sections des Conseils de l'Industrie et du Travail correspondant aux classes d'industrie adoptées pour l'organisation des Conseils de l'Industrie et du Travail, savoir :

1. L'industrie des mines et industries connexes;
2. L'industrie des carrières;
3. L'industrie des transports ainsi que

Wetsvoorstel betreffende de inrichting van den Hoogeren Arbeidsraad, en bemiddeling, verzoening en scheids-gerecht in de geschillen tusschen kapitaal en arbeid.

EERSTE ARTIKEL.

Een Hoogere Raad van Arbeid wordt ingesteld bij het Ministerie van Nijverheid en Arbeid.

Art. 2.

Deze Raad bestaat uit 54 leden, te weten :

18 leden vertegenwoordigende de hoofden van nijverheid, 18 leden vertegenwoordigende de werklieden of bedienden, 18 personen bijzonderlijk op de hoogte van de economische en sociale vraagstukken.

Art. 3.

De leden van den Hoogeren Raad van Arbeid worden, zooals hierna volgt, aangewezen voor vier jaren :

A. 18 hoofden van nijverheid worden respectievelijk verkozen door de groepen leden-patroons der afdeelingen van de Raden van Nijverheid en Arbeid overeenstemmende met de klassen van nijverheid, aangenomen voor de inrichting der Raden van Nijverheid en Arbeid, te weten :

1. De mijnnijverheid en de daarmee in verband staande nijverheidstakken;
2. De nijverheid der steengroeven;
3. De vervoernijverheid, alsmede het

le chargement, le déchargement et la manutention des marchandises ;

4. Les industries verrière et céramique ;

5. L'industrie métallurgique ;

6. La grosse construction mécanique ;

7. La filature du lin, du coton, du chanvre et du jute ;

8. L'industrie du tissage du coton, du chanvre et du jute ;

9. L'industrie lainière ;

10. La petite construction mécanique ;

11. L'industrie du bâtiment ;

12. L'industrie du mobilier et les industries accessoires du bâtiment ;

13. L'industrie du vêtement ;

14. Les industries accessoires du vêtement ;

15. Les industries chimiques ;

16. Les industries alimentaires ;

17. Les industries d'art ;

18. Les magasins ayant des employés de commerce.

La petite industrie est rattachée suivant la nature de ses produits aux classes ci-dessus.

B. 18 ouvriers et employés élus par les catégories de membres ouvriers ou employés des sections correspondantes des Conseils de l'Industrie et du Travail.

Le Gouvernement, en convoquant les collèges électoraux, fixera le lieu de leur réunion. Les femmes sont admises à l'électorat et à l'éligibilité aux mêmes conditions que les hommes.

C. Les 18 personnes spécialement versées dans les questions économiques et sociales seront désignées, en nombre

laden, lossen en behandelen van goederen ;

4. De glasnijverheid en de pottenbakkersnijverheid ;

5. De metaalnijverheid ;

6. De groote machinebouwkunde ;

4. De vlas-, katoen-, kemp- en jutespinnerij ;

8. De katoen-, kemp- en juteweverij ;

9. De wolnijverheid ;

10. De kleine machinebouwkunde ;

11. Het bouwbedrijf ;

12. De meubelmakerij en de nijverheidstakken die bij het bouwbedrijf behooren ;

13. Het kleermakersbedrijf ;

14. De nijverheidstakken die bij het kleermakersbedrijf behooren ;

15. De scheikundige nijverheidstakken ;

16. De fabrieken van voedingsmiddelen ;

17. De kunstnijverheid ;

18. De magazijnen waarin handelsbedienden werkzaam zijn.

De kleine nijverheid wordt, volgens den aard harer voortbrengselen, verbonden aan bovenstaande klassen.

B. 18 werklieden en bedienden, verkozen door de groepen der leden-werklieden of der leden-bedienden van de daarmede overeenstemmende afdelingen der Raden van Nijverheid en Arbeid.

Deze kiescolleges bijeenroepende, bepaalt de Regeering op welke plaats zij moeten vergaderen. De vrouwen hebben het recht te stemmen en te worden verkozen onder dezelfde voorwaarden als de mannen.

C. De 18 personen, bijzonderlijk op de hoogte van de economische en sociale vraagstukken, worden in gelijk getal

égal, par le Sénat et la Chambre des Représentants. On réalisera dans ce choix autant que possible l'accord des différents groupes du Parlement.

Indépendamment de ces membres ayant voix délibérative, sont de droit membres du Conseil supérieur du Travail, mais avec voix consultative seulement : M. le directeur général des Mines, M. le directeur général du Travail au Ministère de l'Industrie et du Travail, un délégué de l'Académie de médecine, un du Conseil supérieur d'hygiène, un de la Commission permanente des sociétés de secours mutuels.

M. le Ministre du Travail pourra, en outre, en vue d'éclairer le Conseil, désigner tel commissaire spécial qu'il jugera nécessaire, mais avec voix consultative seulement.

ART. 4.

Le Conseil supérieur du Travail donne son avis sur les affaires qui lui sont soumises par le Gouvernement, et rédige les projets que celui-ci peut lui demander. Il peut solliciter de M. le Ministre du Travail l'autorisation d'examiner des questions déterminées.

Toutes les résolutions du Conseil sont prises à la majorité absolue des membres présents; en cas de partage, la proposition est rejetée.

ART. 5.

Le Conseil supérieur du Travail arrête son règlement intérieur.

aangewezen door den Senaat en door de Kamer der Volksvertegenwoordigers. Bij deze keuze zal men, zooveel mogelijk, het akkoord onder de verschillende groepen van het Parlement verwezenlijken.

Behalve die leden, hebbende beraadslagende stem, zijn de volgende personen van rechtswege lid van den Hoogeren Raad van Arbeid, doch enkel met raadgevende stem : de algemeene bestuurder der Mijnen, de algemeene bestuurder van Arbeid bij het Ministerie van Nijverheid en Arbeid, een afgevaardigde der Academie van geneeskunde, een afgevaardigde van den Hoogeren Raad voor de openbare gezondheid, een afgevaardigde van de Bestendige Commissie voor de maatschappijen van onderlingen bijstand.

Daarenboven kan de Minister van Arbeid, ten einde den Raad in te lichten, zoodanigen bijzonderen commissaris aanwijzen als hij noodig acht; deze heeft echter slechts raadgevende stem.

ART. 4.

De Hoogere Raad van Arbeid brengt zijn advies uit over de zaken, hem door de Regeering onderworpen, en maakt de ontwerpen op, welke deze van hem mocht verlangen. Hij kan aan den Minister van Arbeid machtiging vragen om bepaalde vraagstukken in onderzoek te nemen.

Al de beslissingen van den Raad worden genomen bij volstrekte meerderheid der aanwezige leden; staken de stemmen, dan is het voorstel verworpen.

ART. 5.

De Hoogere Raad van Arbeid stelt zijn huishoudelijk reglement vast.

ART. 6.

Il se réunit en assemblée générale à Bruxelles, à la date fixée par M. le Ministre de l'Industrie et du Travail.

ART. 7.

Un arrêté royal réglera les indemnités et les frais de déplacement dus aux membres du Conseil et aux collèges électoraux indiqués à l'article 3.

ART. 8.

Le Conseil supérieur du Travail nomme son bureau. Il est composé de neuf membres pris en nombres égaux dans les trois catégories qui soumettent des listes doubles de candidats au vote du Conseil supérieur. Le président, les deux vice-présidents sont désignés par le bureau et appartiennent à des catégories distinctes. Le secrétaire général est également choisi par le bureau parmi ses membres.

ART. 9.

Médiation.

Le président du Conseil supérieur du Travail ou son délégué interviendront, au nom du Bureau de ce Conseil, comme médiateurs en cas de conflit ou d'une menace de conflit entre les chefs d'entreprise et leurs ouvriers ou employés, soit à la demande des parties ou de l'une d'elles, soit sur l'invitation de M. le Ministre du Travail, soit spontanément quand ils le jugeront nécessaire. Si le Conseil de l'Industrie et du Travail ou l'une de ses sections ont été saisis du différend, le président du Conseil supérieur ou son délégué suspendront leur intervention, sauf à la

ART. 6.

Hij komt bijeen, in algemeene vergadering, te Brussel, op den dag bepaald door den Minister van Nijverheid en Arbeid.

ART. 7.

Een koninklijk besluit regelt de vergoedingen en de reiskosten, die zijn verschuldigd aan de leden van den Raad en aan de kiescolleges, in artikel 3 vermeld;

ART. 8.

De Hoogere Raad van Arbeid kiest zijn bureel. Dit is samengesteld uit negen leden, in gelijk getal gekozen, uit de drie groepen, welke dubbele kandidatenlijsten onderwerpen aan de keuze van den Hoogeren Raad. De voorzitter, de twee ondervoorzitters worden aangewezen door het bureel; zij behooren tot verschillende groepen. De algemeene secretaris wordt insgelijks door het bureel gekozen uit zijne leden.

ART. 9.

Bemiddeling.

De voorzitter van den Hoogeren Arbeidsraad of zijn afgevaardigde treden, uit naam van het Bureel van dien Raad, ingeval van geschil of van dreigend geschil tusschen de hoofden van nijverheid en hunne arbeiders of bedienden, als bemiddelaars op, hetzij op aanvraag van partijen of van eene dezer, hetzij op verzoek van den Minister van Arbeid, hetzij uit eigen beweging, als zij het noodzakelijk achten. Wordt het geschil gebracht voor den Raad van Nijverheid en Arbeid of voor eene zijner afdeelingen, dan kan de voorzitter van den Hoogeren Raad of zijn afgevaar-

repren dre en cas d'insuccès du Conseil de l'Industrie et du Travail.

Ils auront le droit de procéder à une enquête sur le différend dans lequel ils interviendront, et de recourir à des experts spéciaux.

Conciliation.

Ils pourront, si leur médiation est inefficace, proposer aux parties de recourir à une tentative de conciliation; si elles y consentent, la tentative aura lieu, suivant les circonstances et la préférence des parties :

1^o Devant les membres patrons et ouvriers ou employés du Conseil supérieur du Travail qui représentent la classe d'industrie dans laquelle le conflit s'est produit; dans ce cas, le président du Conseil ou son délégué pourront désigner la personne qui présidera la réunion sans y avoir voix délibérative; les parties désigneront chacune une ou deux personnes pour compléter le collège conciliateur ;

2^o Devant la section ou les sections compétentes réunies des Conseils de l'Industrie et du Travail ;

3^o Devant un comité spécial formé de délégués des patrons et des ouvriers en nombre égal, et dont le président sans voix délibérative pourra être nommé par le président du Conseil ou son délégué.

Conciliation et arbitrage.

Le Bureau du Conseil pourra être saisi des conflits comme collège d'arbitres.

Il pourra, d'accord avec les intéressés, intervenir dans la constitution de col-

ligde hune bemiddeling schorsen, onder voorbehoud dat ze kan worden hervat voor 't geval de Raad van Nijverheid en Arbeid niet mocht slagen.

Zij hebben het recht een onderzoek in te stellen naar het geschil waarmede ze zich bemoeien en zich te wenden tot bijzondere deskundigen.

Verzoening.

Blijft hunne bemiddeling zonder uitwerking, dan kunnen zij aan partijen voorstellen eene poging tot verzoening te doen; stemmen deze daarin toe, dan heeft, volgens de omstandigheden en de voorkeur van partijen, de poging tot verzoening plaats :

1^o Voor de leden-patroons en werklieden of bedienden van den Hooger en Raad van Arbeid vertegenwoordigende de klasse van nijverheid waarin het geschil is opgerezen; in dit geval, kunnen de voorzitter van den Raad of zijn afgevaardigde den persoon aanwijzen die de vergadering zal leiden, zonder daarin beraadslagende stem te hebben; elk der partijen wijst één of twee personen aan tot aanvulling van het bemiddelend college ;

2^o Voor de betrokken afdeeling of vereenigde afdeelingen der Raden van Nijverheid en Arbeid ;

3^o Vooreen bijzonder comiteit samengesteld uit een gelijk getal afgevaardigden der patroons en der werklieden, en waarvan de voorzitter, die geene beraadslagende stem heeft, kan worden benoemd door den voorzitter van den Raad of zijn gemachtigde.

Verzoening en scheidsgerecht.

De geschillen kunnen worden gebracht voor het Bureau van den Raad zittende als college van scheidsrechters.

Het Bureau kan, in gemeen overleg met de belanghebbenden, optreden bij

lèges de conciliateurs et d'arbitres, soit en les désignant lui-même, soit en nommant leur président, soit en facilitant l'établissement de ces collèges directement par les parties. A cette fin, il tiendra à la disposition des intéressés les listes des membres patrons et des membres ouvriers compris dans le Conseil supérieur et dans les Conseils de l'Industrie et du Travail qui seront disposés à accepter les fonctions d'arbitres; de même, il dressera la liste des membres du Conseil supérieur, autres que les chefs d'industrie et les ouvriers, ayant ou non voix délibérative, et des personnes notoirement indépendantes qui sont disposées à accepter la fonction de président de ces collèges.

Il favorise de tout son pouvoir la formation de conseils permanents de conciliation et d'arbitrage entre les intéressés et celle des conventions collectives.

Une commission centrale permanente de conciliation et d'arbitrage sera rattaché au Conseil supérieur du travail. Elle sera composée d'un président et de six assesseurs. Le président sera désigné par la Cour de cassation et choisi dans son sein. Des assesseurs, deux seront respectivement nommés pour six ans par les membres patrons et les membres ouvriers de ce Conseil et quatre désignés par les parties en conflit, chacune d'elles en nommant deux.

Outre les conflits, elle pourra connaître des difficultés naissant entre les associations patronales et les associations ouvrières des conventions collectives de travail formées entre elles.

de samenstelling van het college van bemiddelaars en scheidsrechters, hetzij door dezen zelf aan te wijzen, hetzij door hunnen voorzitter te benoemen, hetzij dat het de instelling dier colleges, door partijen zelf, vergemakkelijkt. Te dien einde, houdt het ter beschikking van de belanghebbenden de lijsten van de leden-patroons en van de leden-werklieden, begrepen in den Hoogereren Raad en in de Raden van Nijverheid en Arbeid, die geneigd mochten zijn om het ambt van scheidsrechter te aanvaarden; eveneens vervaardigt het de lijst der leden van den Hoogereren Raad, andere dan de hoofden van nijverheid en de werklieden, hebbende al of niet beraadslagende stem, en der algemeen bekende onafhankelijke personen die geneigd zijn om het ambt van voorzitter dier colleges te aanvaarden.

Zooveel als het in zijne macht ligt, beijvert het zich voor het tot stand brengen van bestendige raden van verzoening en scheidsgerecht onder de belanghebbenden, alsmede van collectieve overeenkomsten.

Eene bestendige hoofdcommissie voor verzoening en scheidsgerecht wordt verbonden aan den Hoogereren Arbeidsraad. Zij is samengesteld uit een voorzitter en zes bijzitters. De voorzitter wordt aangewezen door het Hof van Cassatie en uit haar midden gekozen. Twee der bijzitters worden respectievelijk benoemd, voor zes jaar, door de leden-patroons en de leden-werklieden van dien Raad en vier worden aangewezen door de partijen die in geschil zijn; elk harer benoemt er twee.

Buiten de geschillen, mag zij uitspraak doen over de moeielijkheden die, tusschen de vereenigingen van patroons en de vereenigingen van werklieden, ontstaan uit de collectieve arbeids-overeenkomsten, onder hen tot stand gekomen.

Les dispositions de l'article 9 sont maintenues indépendamment du projet de réorganisation compris dans les articles 1 à 8.

ART. 10.

Toutes les dépenses dérivant de l'application de l'article 9 ci-dessus sont à la charge de l'État.

Proposition subsidiaire.

Dans le ressort de chaque Cour d'appel, une Commission permanente de conciliation et d'arbitrage sera rattachée au Conseil supérieur du Travail. Elle sera composée d'un président et de six assesseurs : le président sera désigné par la Cour d'appel et choisi dans son sein. Des assesseurs, deux seront respectivement nommés pour six ans par les membres patrons et les membres ouvriers de ce Conseil et quatre désignés par les parties en conflit, chacune d'elles en nommant deux.

De bepalingen van artikel 9 worden behouden, onverminderd het ontwerp tot herinrichting, waarvan sprake is in de artikelen 1 tot 8.

ART. 10.

Al de uitgaven, uit bovenstaande artikel 9 voortvloeiende, komen ten laste van den Staat.

Vervangend voorstel.

Binnen het gebied van elk Hof van Beroep, wordt eene Bestendige commissie voor verzoening en scheidsgerecht verbonden aan den Hoogerem Raad van Arbeid. Zij bestaat uit een voorzitter en zes bijzitters : de voorzitter wordt aangewezen door het Hof van Beroep en uit haar midden gekozen. Twee der bijzitters worden respectievelijk benoemd, voor zes jaar, door de leden-patroons en de leden-werklieden van dien Raad en vier worden aangewezen door de partijen die in geschil zijn; elk harer benoemt er twee.

H. DENIS.
S. DONNAY.
JOS. BOLOGNE.

