

Chambre des Représentants.

SÉANCE DU 23 FÉVRIER 1921.

Proposition de loi sur les conseils de salaires.

DÉVELOPPEMENTS

MESSIEURS,

Le salaire est pour l'ouvrier et sa famille le principal, voire souvent l'unique moyen d'existence, si bien que sa vie en dépend en grande partie. Le taux du salaire devrait donc être réglé conformément à la justice ; hélas ! tel n'est pas toujours le cas dans notre situation économique actuelle. Ce taux subit au contraire, trop souvent, l'influence du plus fort et nous continuons à être livrés à l'arbitraire de ce dernier. Il s'ensuit qu'il n'existe pas d'entente entre les facteurs de la production : le capital et le travail.

Grâce aux circonstances, on peut sans trop de difficultés parvenir à relever les salaires ; c'est ce que nous avons pu constater, mieux que jamais, après l'armistice pendant une période d'environ deux ans.

Mais, lorsque les prix des produits industriels ne cessent de provoquer l'augmentation du coût de la vie, la majoration de salaire obtenue devient en fin de compte insuffisante. Entretemps, les charges de l'ensemble de la population deviennent plus lourdes et, de son côté, l'industrie, surtout quand elle a à compter avec la concurrence internationale et qu'elle doit vivre d'exportation, a à faire face à des charges telles qu'il se produit inévitablement un arrêt dans l'activité économique. Admettons que l'action du plus fort puisse, dans des circonstances favorables, assurer à l'ouvrier un salaire convenable ; quelle sera la situation, quand l'action du plus fort s'exercera au détriment de l'ouvrier ? En quelques semaines, on pourra perdre ce qui a été conquis par une action non interrompue de plusieurs années.

Certes, l'organisation professionnelle des travailleurs a pris une extension considérable, mais, d'autre part, il n'est pas moins vrai que l'organisation des patrons devient de jour en jour plus puissante.

Malheureusement, les principes moraux qui devraient présider aux rapports sociaux ont plutôt une tendance à s'affaiblir. Il faut donc s'attacher à instaurer un régime de conciliation.

Notre législation ne comprend aucune disposition en matière de conciliation et d'arbitrage. Dans certaines industries, le travail est réglé par des conventions collectives, mais ces conventions sont dépourvues de toute sanction légale et n'offrent pas aux parties intéressées des garanties sérieuses, ni d'ordre matériel, ni d'ordre moral.

La situation d'après-guerre a facilité la création de commissions de salaire mixtes; leur action n'embrasse toutefois que quelques branches importantes de la grande industrie. Et là où l'on a arrêté les bases d'une réglementation générale du taux des salaires, l'exécution des résolutions n'a pu être obligatoirement imposée. En effet, les employeurs restaient en réalité libres de se conformer ou de ne pas se conformer aux décisions intervenues. En mainte localité, il a fallu soutenir une lutte ardente pour faire respecter les résolutions des commissions. S'il en était ainsi alors que les circonstances étaient favorables, que deviendra la situation, maintenant qu'une crise générale vient de surgir ?

Dans le discours qu'il prononça à la séance d'installation du Conseil Supérieur du Travail réorganisé, M. Wauters, Ministre de l'Industrie et du Travail, affirma que les mesures actuelles étaient insuffisantes, qu'il importait de donner une sanction légale aux résolutions des commissions de salaire. Au fond, il est donc d'accord avec nous sur ce point, que les commissions de salaire mixtes doivent être transformées en conseils de salaire ayant un caractère légal, et logiquement on en arrive à cette conclusion, que les conseils de salaire ayant un caractère légal devraient étendre leur action à toutes les industries importantes.

Dans les quelques considérations qui suivent, nous nous attacherons à faire ressortir la portée de la réglementation légale du taux de salaire pour chaque industrie.

Cette réglementation légale comprend :

- 1° La reconnaissance, en fait, de l'organisation professionnelle;
- 2° Le contrôle de la politique commerciale et industrielle;
- 3° Un puissant moyen de prévenir de graves conflits du travail;
- 4° La réglementation collective effective du travail;
- 5° Enfin, elle contribue à améliorer les conditions techniques du travail.

Lors de la constitution des conseils de salaire, les parties intéressées s'efforceront de s'y faire représenter par les éléments les plus capables qu'on recherchera dans les différentes organisations ouvrières ou patronales. Là où il n'existe pas encore d'organisations, on en provoquera la création.

Nous prévoyons en même temps une innovation, notamment la représentation des consommateurs au sein des conseils de salaires. Le prix de vente fixé par les employeurs et les ouvriers atteint toujours, en fin de compte, le consommateur. Il est donc équitable que le consommateur, qui est censé représenter l'opinion publique, soit entendu par le conseil de salaires.

Si, en outre, les « consommateurs » sont représentés par des personnes connaissant bien l'industrie intéressée, leur avis aura incontestablement une influence salutaire sur les résolutions à prendre.

D'autre part, le « consommateur » sera toujours tenté de faire baisser le

prix de vente dans la mesure du possible. Pour empêcher que cette politique ne devienne réellement néfaste pour les employés et que ceux-ci ne se trouvent dans une situation d'infériorité irrémédiable vis-à-vis de la coalition des patrons et des consommateurs, nous proposons de n'accorder qu'une voix consultative aux représentants des consommateurs.

En raison de leur mandat, tous les membres des conseils de salaires se verront obligés d'étudier à fond la situation industrielle du pays et des pays étrangers et de s'assurer de la puissance des industries intéressées. De là, un contrôle sérieux de la politique commerciale et industrielle. Voici une autre conséquence de ce système : la fixation du taux du salaire, d'après la puissance des industries, amènera la participation réelle à la direction des affaires.

Comme il y aura une sanction légale des résolutions des conseils de salaire, la paix dans le domaine industriel sera assurée pour toute la durée de l'accord intervenu ; en même temps, le renouvellement de l'accord peut être considéré comme certain, parce qu'en raison de la composition des conseils de salaire, on y trouvera toujours une majorité. En effet, si les conseils sont des organismes paritaires, il faut tenir compte de la présidence ; celui qui y sera appelé doit être élu en dehors des groupes intéressés et dans une commune entente entre les représentants de ces groupes. On a donc l'assurance que des hommes hautement compétents seront appelés à la présidence. La réglementation légale du salaire, par région ou même pour tout le pays, en tenant compte de la population, des conditions d'existence et d'autres facteurs, équivaudra à une réglementation collective du travail.

Enfin, comme toutes les entreprises, relevant des mêmes industries, devront se soumettre à la réglementation des salaires telle qu'elle aura été arrêtée, les employeurs seront obligés de se tenir à la hauteur des perfectionnements techniques de l'industrie. Dans bien des cas, les employeurs les plus avisés ne se borneront pas à payer le minimum de salaire prescrit : ils s'attacheront les éléments les plus capables en leur offrant un salaire plus élevé et ainsi ils tenteront d'obtenir un plus grand rendement et une meilleure qualité des produits. Le patron sera donc toujours porté à diriger de façon intelligente, tandis que l'ouvrier, en prévision d'un salaire plus élevé, n'hésitera pas à s'assurer une meilleure formation professionnelle.

Il est inutile de démontrer que la réglementation légale des salaires, organisée conformément à la présente proposition de loi, peut s'appliquer aussi bien au travail à la pièce qu'au travail à l'heure ou à la journée. Cette réglementation légale vient combler une grande lacune dans notre législation du travail. Par son objet, elle amènera, plus que d'autres lois, les patrons et les ouvriers à se réunir pour étudier en commun et sérieusement la situation du marché industriel, ce qui doit inévitablement provoquer et maintenir une meilleure entente.

Cette entente apparaîtra comme d'autant plus nécessaire, quand la crise industrielle, qui sévit actuellement, sera sur le point de prendre fin. Espérons, en outre, qu'à cette fin de crise correspondra une diminution de la cherté de vie. Il en résultera que les patrons voudront imposer des diminutions de salaires. Quand les salaires sont diminués de commun accord entre les patrons et les organisations

ouvrières comme cela s'est fait déjà dans les industries des mines, de la métallurgie et du meuble, la paix et l'entente continueront à régner. Si, au contraire, on veut imposer une diminution des salaires par la force brutale et sans accord préalable, on s'expose à de grands conflits, à moins que des organismes légaux n'interviennent pour établir l'accord entre les parties intéressées. Ces organismes légaux, ce sont les conseils de salaires. Ils sont donc appelés à rendre de grands services dans un avenir prochain. Aussi espérons-nous, dans l'intérêt même de la paix sociale, que la Chambre voudra bien se rallier à notre proposition.

JUSTIFICATION DE QUELQUES DISPOSITIONS.

Qu'il nous soit permis, en terminant, de justifier de plus près quelques dispositions de notre proposition de loi.

ART. 2. — Toutes les industries ne vivent pas dans tout le pays dans les mêmes conditions; d'autres sont purement régionales. Les intéressés sont les meilleurs juges de l'opportunité de l'institution de conseils régionaux à côté ou au lieu de conseils nationaux pour leur industrie.

ART. 3. — Le salaire doit autant que possible être soustrait à l'action perturbatrice du jeu de l'offre et de la demande, puisqu'il constitue le plus souvent l'unique ressource de l'ouvrier. Il faut surtout que la concurrence entre les divers producteurs ne puisse se faire en réduisant le salaire en dessous de ce qu'il faut à l'ouvrier pour vivre et de ce que l'industrie peut normalement payer.

ART. 4. — Les comités de salaires n'ont aucune compétence spéciale pour fixer le taux de rémunération pour les travaux domestiques et administratifs.

ART. 5. — Quand les intéressés ou la majeure partie de ceux-ci sont de fait organisés en syndicats, les organisations syndicales sont les mieux placées et de fait les seules autorisées pour désigner les personnes qui ont la compétence et la confiance de leurs coïntéressés.

Cependant, il faut que l'intérêt général soit sauvegardé et que l'on puisse arriver l'entente, à des accords acceptables par tous les intéressés à qui ils seront imposés. De là les diverses dispositions de cet article.

ART. 6 et 7. — Dès qu'un salaire minimum en rapport avec la prospérité de l'industrie est garanti, il faut dans l'intérêt de l'industrie, et par esprit de justice et d'équité envers tous, laisser à chacun le plus de liberté possible.

ART 8 et 9. — Le taux des salaires doit pouvoir toujours être réadapté à la situation générale et à celle de l'industrie. Cette situation peut, en effet, se modifier rapidement. Il faut donc que les conseils puissent toujours modifier le taux des salaires. Cette réglementation des salaires sera plus simple et partant meilleure que celle des contrats collectifs à terme fixe.

ART. 10. — Les conseils de salaires pourront mieux que tout autre organisme être des conseils de conciliation. Ils auront une compétence particulière pour interpréter leurs propres décisions et pour statuer avec autorité dans des cas non prévus.

HENRI HEYMAN.

PROPOSITION DE LOI
sur les conseils de salaires.

ARTICLE PREMIER.

La présente loi a pour but de fixer les conditions d'institution et la compétence des conseils de salaires dans les différentes industries.

ART. 2.

Après avoir consulté les organisations intéressées d'industriels et de travailleurs (ouvriers et employés), le Ministre de l'Industrie et du Travail décidera si la compétence des conseils s'étendra à une région déterminée ou au royaume.

ART. 3.

Les conseils de salaires sont compétents pour rédiger les règlements fixant les salaires des personnes de la même profession, soit par région, soit pour le royaume, quel que soit le mode de rémunération en vigueur.

ART. 4.

Les services domestiques, ainsi que les ouvriers et employés au service des administrations publiques (communes, provinces, État) ne tombent pas sous l'application de la présente loi.

ART. 5.

Le conseil de salaires se compose :
1° d'un président et de huit membres

WETSVOORSTEL
op de loonraden.

EERSTE ARTIKEL.

Deze wet heeft ten doel, de wijzen van instelling en de bevoegdheid der loonraden in de onderscheidene nijverheidsbedrijven te bepalen.

ART. 2.

De Minister van Nijverheid en Arbeid beslist, na het advies van de betrokken nijverheids- en arbeidsgroepen (werklieden en bedienden) te hebben ingewonnen, of de loonraden voor eene bepaalde streek of voor gansch het land zullen bevoegd zijn.

ART. 3.

De loonraden zijn bevoegd om de reglementen te maken tot vaststelling van het loon voor de personen van hetzelfde beroep, hetzij per gewest, hetzij voor gansch het land, welke wijze van betaling ook van kracht zij.

ART. 4.

Deze wet is niet van toepassing op de huiselijke diensten, noch op de werklieden en bedienden van openbare besturen (Staat, provinciën, gemeenten).

ART. 5.

De loonraad bestaat : 1° uit een voorzitter en uit ten minste acht en ten

au moins et de douze au plus; le nombre de membres est fixé par le Ministre de l'Industrie et du Travail, la moitié des membres représentant les employeurs, l'autre moitié les employés (ouvriers et employés).

Ils sont choisis par le Ministre de l'Industrie et du Travail parmi les candidats présentés sur une liste double par les organismes existants dans l'industrie intéressée. Le président est choisi par les membres en dehors de l'industrie intéressée;

2° d'une représentation des consommateurs intéressés à la profession, pour laquelle le conseil de salaires est institué. Cette représentation sera composée de deux membres pour les conseils de salaires régionaux et de quatre membres pour les conseils de salaires nationaux. Ces membres auront voix consultative. Ils seront désignés par le Ministre de l'Industrie et du Travail.

La durée des mandats est fixée à deux ans. Les mandats sont renouvelables.

Des membres suppléants seront choisis par le Ministre de l'Industrie et du Travail, de la même manière que sont choisis les membres effectifs, pour remplacer ceux-ci en cas d'absence.

Le président et chacun des membres devront, en cas de démission, en donner connaissance un mois à l'avance.

Les membres démissionnaires seront remplacés par leurs suppléants.

ART. 6.

Le salaire minimum pourra se cal-

culer sur le salaire minimum; le nombre de membres est fixé par le Ministre de l'Industrie et du Travail, la moitié des membres représentant les employeurs, l'autre moitié les employés (ouvriers et employés).

Ils sont choisis par le Ministre de l'Industrie et du Travail parmi les candidats présentés sur une liste double par les organismes existants dans l'industrie intéressée. Le président est choisi par les membres en dehors de l'industrie intéressée;

2° d'une représentation des consommateurs intéressés à la profession, pour laquelle le conseil de salaires est institué. Cette représentation sera composée de deux membres pour les conseils de salaires régionaux et de quatre membres pour les conseils de salaires nationaux. Ces membres auront voix consultative. Ils seront désignés par le Ministre de l'Industrie et du Travail.

La durée des mandats est fixée à deux ans. Les mandats sont renouvelables.

Des membres suppléants seront choisis par le Ministre de l'Industrie et du Travail, de la même manière que sont choisis les membres effectifs, pour remplacer ceux-ci en cas d'absence.

Le président et chacun des membres devront, en cas de démission, en donner connaissance un mois à l'avance.

Les membres démissionnaires seront remplacés par leurs suppléants.

ART. 6.

Het minimum-loon kan per uur,

culer à l'heure, à la pièce, à la semaine ou au mois. Le mode de paiement sera fixé par l'employeur, excepté pour le travail à domicile, qui doit se calculer à la pièce.

ART. 7.

Le conseil pourra, s'il le juge utile, fixer un salaire minimum s'appliquant à tous les genres de travaux dans l'industrie ou variant d'après ces genres de travaux ou suivant les localités du ressort du conseil. Les salaires pourront varier suivant la classification et les aptitudes des ouvriers.

ART. 8.

Les règlements de salaires élaborés par les conseils fixeront la date de l'entrée en vigueur du salaire minimum déterminé et leur application sera légalement obligatoire à partir de ce jour jusqu'au moment où ils seront modifiés par les conseils.

La publication des règlements se fera d'après le mode à fixer par le Ministre de l'Industrie et du Travail.

ART. 9.

Au cas où les conseils apporteraient des modifications aux salaires minima qu'ils avaient fixés, ces modifications n'entreront en vigueur que trois mois après la décision prise, à moins que le conseil en décide autrement.

ART. 10.

En cas de conflit en ce qui concerne l'application des salaires minima, la partie qui se prétendra lésée devra recourir à l'intervention conciliatrice

per stuk, per week of per maand berekend worden. De betaalwijze wordt door den werkgever bepaald, met uitzondering van den huisarbeid, die altijd per stuk moet berekend worden.

ART. 7.

De raad kan, zoo hij het geraden acht, een minimum-loon bepalen, dat geldt voor alle soorten van werk in een bedrijf ofwel verschilt naar die soorten van werk of naar de plaatsen van het gebied van den raad. De loonen kunnen verschillen volgens de rangschikking en de bekwaamheid der werklieden.

ART. 8.

De loonregelingen, door de raden opgemaakt, bepalen op welken datum het vastgesteld minimum-loon zal gelden; de toepassing daarvan zal wettelijk verplichtend zijn vanaf dien dag en zoolang zij door de raden niet gewijzigd worden.

Gezegde loonregelingen worden openbaar gemaakt op de wijze vast te stellen door den Minister van Nijverheid en Arbeid.

ART. 9.

Wijzigingen, door de raden gebracht in de door hen vastgestelde minimum-loonen, treden in werking slechts drie maanden na de genomen beslissing, tenzij de raad er anders over beslist.

ART. 10.

Ontstaan er geschillen over de toepassing der minimum-loonen, dan is de partij, die beweert benadeeld te zijn, verplicht, alvorens zich te voor

du conseil des salaires, avant de se pourvoir devant le juge compétent.

ART. 11.

Le salaire minimum étant fixé, toute offre ou tout paiement d'un salaire moindre sera considéré comme une infraction à la loi.

ART. 12.

Il en sera de même d'un salaire payé à l'heure, si le salaire minimum a été calculé à la pièce.

ART. 13.

Les décisions des conseils peuvent être prises à la majorité des voix des membres présents. Le Ministre de l'Industrie et du Travail fixera le chiffre requis pour atteindre le quorum.

ART. 14.

Les personnes qui auraient reçu des salaires moindres que le minimum fixé, pourront faire valoir leurs droits sur la différence.

ART. 15.

Les frais occasionnés par l'assistance aux séances des conseils sont portés par le Trésor.

ART. 16.

Les inspecteurs du Travail sont chargés de l'exécution et de la stricte observation de la présente loi.

ART. 17.

Les minima de salaires fixés par

zien bij den bevoegden rechter, beroep te doen op den loonraad als bemiddelaar.

ART. 11.

Is het minimum-loon vastgesteld, dan geldt elk aanbod of elke betaling van een lager loon als eene overtreding der wet.

ART. 12.

Evenzoo voor de loonen per uur, indien het minimum-loon per stuk werd berekend.

ART. 13.

De beslissingen der raden kunnen bij meerderheid van stemmen der aanwezige leden genomen worden. De Minister van Nijverheid en Arbeid bepaalt het noodige cijfer om het quorum te bereiken.

ART. 14.

Alwie lagere loonen dan het gesteld minimum mocht ontvangen hebben, kan zijn recht doen gelden op het verschil.

ART. 15.

De onkosten veroorzaakt door het bijwonen van de vergaderingen der raden worden door den Staat gedragen.

ART. 16.

De arbeidsopzichters worden belast met de uitvoering en de stipte naleving dezer wet.

ART. 17.

De minimum-loonen, door de loon-

les conseils de salaires seront portés à la connaissance de l'Inspection du travail, ainsi qu'aux intéressés, employeurs et employés.

Un arrêté royal fixera les mesures d'exécution de cette disposition.

ART. 18.

La présente loi entrera en vigueur le 1^{er} juillet 1921.

raden vastgesteld, worden ter kennis gebracht van het Arbeidstoezicht en van de belanghebbenden, werkgevers en werknemers.

De maatregelen ter uitvoering van deze bepaling worden bij Koninklijk besluit bepaald.

ART. 18.

Deze wet treedt in werking op 1 Juli 1921.

HENRI HEYMAN,
P. POULLET,
H. MARCK,
H. VERGELS,
P. VAN SCHUYLENBERG,
WINANDY.

Kamer der Volksvertegenwoordigers.

VERGADERING VAN 23 FEBRUARI 1921.

Wetsvoorstel op de loonraden.

TOELICHTING.

MIJNE HEEREN,

Voor den arbeider en zijne familie is het verdiende loon het voornaamste en veelal het eenige bestaansmiddel. Van het bedrag van zijn loon hangt derhalve het grootste deel van zijn bestaan af. De loonsverhoudingen zouden dus naar de wetten der rechtvaardigheid moeten worden geregeld. In onze tegenwoordige economie is dit, helaas! niet altijd het geval. De loonsverhoudingen worden al te veel naar de machtsverhoudingen geregeld en steeds leven wij onder de willekeurige wet van den sterkste. Vandaar ook gebrek aan verstandhouding tusschen de factoren der voortbrenging : kapitaal en arbeid.

Bij gunstige omstandigheden kunnen de loonen tamelijk gemakkelijk opgedreven worden. Na den wapenstilstand hebben wij dat gedurende bijna twee volle jaren beter dan ooit kunnen ondervinden.

Doch, wanneer de prijzen der nijverheidsproducten dan steeds den levensstandaard opdrijven, blijft het uitwetsel van de bekomen loonsverhoging ten slotte onvoldoende. Intusschen wordt het bestaan van de gansche bevolking lastiger gemaakt en wordt op de nijverheid, vooral wanneer zij met internationale concurrentie af te rekenen heeft en van uitvoer leven moet, een zoodanige last gelegd, dat deze ten slotte eene stremming der bedrijvigheid moet uitlokken. Aangenomen dat de loonsverhouding naar machtsverhouding bij gunstige omstandigheden aan de arbeiders een behoorlijken levensstandaard verzekeren kan, hoe wordt het dan wanneer de machtsverhouding in het nadeel komt van den arbeider? Op enkele weken kan afgenomen worden, wat door jaren werking werd veroverd.

Wel heeft de beroepsorganisatie der arbeiders eene machtige uitbreiding genomen, maar deze der werkgevers wordt ook met den dag steviger ineengezet. Doch de zedelijkheidsbegrippen, die de maatschappelijke verhoudingen zouden moeten beheerschen, verliezen eerder veld. Er moet dus naar verzoening worden gestreefd.

Op het gebied der verzoening en bemiddeling hebben wij tot nog toe niets wettelijks. Collectieve arbeidsregeling bestaat in enkele nijverheidsbedrijven, zonder wettelijke sanctie, zonder ernstige stoffelijke of zedelijke waarborgen voor de betrokken partijen.

Naoorlogsche omstandigheden hebben het tot stand brengen van gemengde looncommissiën vergemakkelijkt. Doch deze beperkten zich tot enkele voornamelijk groothandelsnederheden. En waar de grondslagen werden vastgesteld van eene algemeene regeling van den loonstandaard, hadden de genomen besluiten niet de noodige kracht van uitvoering. Immers, de werkgevers van de betrokken nijverheidsbedrijven waren ten slotte toch vrij, de getroffen regeling al of niet na te leven. In menige plaats moet een bittere strijd worden gevoerd om de genomen besluiten te doen eerbiedigen. Wanneer dat zoo was bij gunstige omstandigheden, wat staat ons thans te wachten, nu eene algemeene crisis is ingetreden?

De heer Wauters, Minister van Nijverheid en Arbeid, heeft, bij zijne openingsrede den vernieuwden Hoogen Arbeidsraad, bevestigd dat het bestaande onvoldoende is, dat aan de besluiten der looncommissiën wettelijke bekrachtiging moet worden verzekerd. In den grond is hij het derhalve met ons en over eens, dat de gemengde looncommissiën in wettelijke loonraden moeten worden omgewerkt. Logische redeneering voert vanzelf tot het besluit, dat de wettelijke loonraden tot alle voornamelijk nijverheidsbedrijven zouden moeten worden uitgebreid.

In enkele beknopte beschouwingen willen wij hier de draagkracht der wettelijke regeling van den loonstandaard per nijverheid doen uitkomen.

Die wettelijke regeling behelst :

- 1^o De praktische erkenning der beroepsorganisatie ;
- 2^o Het toezicht op de handels- en nijverheidspolitiek ;
- 3^o Een voornaam middel tot voorkoming van groote arbeidsconflicten ;
- 4^o De feitelijke collectieve arbeidsregeling ;
- 5^o De methodische bevordering der technische verbetering.

Bij de samenstelling der loonraden zullen de betrokken partijen er wel zorg voor dragen, zich te doen vertegenwoordigen door hunne bekwaamste mannen.

Deze zullen gezocht worden in de onderscheiden organisaties van werkgevers en werknemers. Waar die organisaties noch niet zouden bestaan, zullen zij uitgelokt en versterkt worden.

Wij voorzien terzelfdertijd — en dat is eene nieuwigheid — de vertegenwoordiging der verbruikers in de loonraden. De verkoopprijs, welke door werkgevers en werknemers vastgesteld wordt, drukt per slot van rekening toch altijd op den verbruiker. Het is dan ook redelijk dat de verbruiker, die geacht wordt de openbare meening te vertegenwoordigen, door den loonraad gehoord worde.

Indien nu « de verbruikers » vertegenwoordigd zijn door personen met het betrokken vak goed bekend, dan zal hun advies ontegensprekelijk gunstig op de te nemen beslissing kunnen inwerken.

Anderzijds zal de « verbruiker » er altijd op gesteld zijn om den verkoopprijs zooveel mogelijk omlaag te drukken. Om te beletten dat deze politiek bepaald nadeelig zou kunnen worden voor de werknemers en deze laatsten zou plaatsen in een toestand van onoverwinnelijke minderheid tegenover de vereenigde werkgevers en verbruikers, zoo stellen wij voor, aan de vertegenwoordigers der verbruikers enkel eene raadgevende stem toe te kennen.

Door hun mandaat zullen al de leden van de loonraden genoodzaakt zijn,

den nationalen en internationalen nijverheidstoestand grondig te bestudeeren, de draagkracht der betrokken nijverheidsbedrijven te berekenen. Aldus wordt een streng toezicht uitgeoefend op de gevoerde handels- en nijverheidspolitiek. Daaruit volgt dan verder, dat, door het vaststellen van den loonstandaard naar de draagkracht der betrokken nijverheden, het feitelijke medezeggenschap in het nijverheidsbeheer wordt verkregen.

Vermits aan de besluiten der loonraden wettelijke bekrachtiging zal worden verzekerd, zal voor den duur der gesloten overeenkomst een nijverheidsvrede zijn gewaarborgd en de vernieuwing der overeenkomst heeft tevens eene zekerheid in het feit, dat, krachtens de samenstelling der loonraden, altijd eene meerderheid zal gevonden worden. Immers, boven eene gelijktallige vertegenwoordiging van de betrokken partijen staat de voorzitter, die moet gezocht worden buiten de betrokken groepen en die zal aangeduid worden bij overeenstemming tusschen de vertegenwoordigers dezer groepen. Aldus is de zekerheid bekomen, dat het voorzitterschap steeds zal opgedragen worden aan groote bevoegdheden. De wettelijke loonsregeling, per gewest of voor gansch het land, met onderscheid naar bevolking, levensstandaard en andere factoren, zal als eene collectieve arbeidsregeling gelden.

Eindelijk, doordat alle ondernemingen, behoorende tot dezelfde nijverheidsbedrijven, zullen verplicht zijn zich te onderwerpen aan de voorgescreven loonsregeling, zullen de werkgevers wel gedwongen zijn zich op de hoogte te houden van de technische verbeteringen in het bedrijf. De behendigste werkgevers zullen zich veelal niet bepalen bij het betalen van het gesteld minimumloon : zij zullen de bekwaamste werkkrachten aantrekken door een hooger loon, trachten eene verhoogde en verbeterde voortbrenging te verwezenlijken. Aldus zal de prikkel tot verstandig nijverheidsbeheer blijven voortbestaan en bij de werklieden zal de zucht naar volmaaktere beroepsbekwaamheid door het vooruitzicht op hoogere loonen, steeds worden aangemoedigd.

Het behoeft geen betoog, dat wettelijke loonsregeling, naar dit wetsvoorstel opgevat, even goed toepasselijk is voor stukloon als voor uur- of dagloon. Deze wettelijke regeling vult eene groote leemte in onze arbeidswetgeving aan. Door haar voorwerp zal zij, meer dan andere wetten, de werkgevers en werknemers samenbrengen tot gemeenzame en ernstige studie van den gang der nijverheidsmarkt, en dat voert vanzelf tot betere verstandhouding.

De verstandhouding zal des te noodiger blijken wanneer de nijverheidscrisis, welke thans zoo hevig woedt, op haar einde loopen zal. De daling der levensduurte zal er, laat het ons hopen, mede gepaard gaan. Het gevolg zal zijn dat de werkgevers ook loonsverminderingen zullen willen opdringen. Waar dit gebeurt in overleg tusschen de patroons- en werkliedenorganisatiën, gelijk het reeds het geval was in de mijn-, metaal- en meubelbedrijven, daar verloopt zulks in vrede en overeenkomst. Maar waar loonafslag brutaal en zonder voldoende overleg zou worden opgedrongen, daar zijn erge conflicten te vreezen, zoo geen wettelijke organismen bestaan om de betrokken partijen samen te brengen. Die wettelijke organismen zijn de loonraden. Zij zijn dus geroepen om in eene naaste toekomst groote diensten te bewijzen en wij durven bijgevolg, in het belang

der maatschappelijke verstandhouding, verhopende dat de Kamer ons wetsvoorstel oedkeuren zal.

EENIGE NADERE BEPALINGEN.

Om te eindigen, zij het ons toegelaten nog eenige artikelen van ons wetsvoorstel wat nader toe te lichten.

ART. 2. — De verschillende takken der nijverheid zijn niet dezelfde over het geheele land. Daar zijn er die louter gewestelijk zijn. De belanghebbenden kunnen het best oordeelen over de gepastheid van het instellen van gewestelijke raden naast of in de plaats van de nationale raden voor hunne nijverheid.

ART. 3. — Het loon moet zooveel mogelijk onttrokken worden aan den storenden invloed van vraag en aanbod, vermits het meestendeels het eenige inkomen is van den werkman. De mededinging tusschen de voortbrengers mag vooral niet geschieden door eene vermindering van het loon onder de som, die de arbeider noodig heeft om te leven, en onder hetgeen de nijverheid normaal betalen kan.

ART. 4. — De loonraden hebben geene bijzondere bevoegdheid om het loon vast te stellen voor dienstboden en bestuursdiensten.

ART. 5. — Wanneer de belanghebbenden, of het grootste getal onder hen, feitelijk in syndicaten georganiseerd zijn, dan zijn die syndicale inrichtingen het best aangewezen en de eenige gezaghebbende om de personen aan te duiden, die bevoegd zijn en die het vertrouwen der medebelanghebbenden bezitten.

Het algemeen belang moet evenwel gevrijwaard worden en men moet tot eene overeenstemming kunnen komen, die voor alle belanghebbenden, aan wie zij wordt opgelegd, aannemelijk is. Daarop steunen de verschillende bepalingen van dit artikel.

ART. 6 en 7. — Zoodra een minimumloon, geëvenredigd aan de welvaart van de nijverheid, is gewaarborgd, moet men, in het belang van de nijverheid en in een geest van rechtvaardigheid en billijkheid tegenover allen, aan iedereen de ruimste vrijheid mogelijk laten.

ART. 8 en 9. — Het bedrag der loonen moet altijd opnieuw kunnen aangepast worden aan den algemeenen toestand en aan dezen van de nijverheid. Die toestand kan inderdaad snel veranderen. De raden moeten dus altijd het bedrag der loonen kunnen wijzigen. Deze loonregeling zal eenvoudiger zijn en dienvolgens beter dan deze van de gezamenlijke arbeidsovereenkomsten met vasten termijn.

ART. 10. — De loonraden zullen, beter dan welk ander lichaam, verzoeningsraden zijn; zij zullen eene bijzondere bevoegdheid bezitten om hun eigen beslissingen te verklaren en om met gezag uitspraak te doen in de onvoorziene gevallen.

HENDRIK HEYMAN.