

Chambre des Représentants.

SEANCE DU 11 JUILLET 1922.

Proposition de loi sur les Commissions professionnelles paritaires.

DÉVELOPPEMENTS.

MESSIEURS,

Le développement des organisations professionnelles, lent au début, a depuis quelques années progressé dans une mesure telle que, pour la fixation des conditions du travail, le libre jeu de l'offre et de la demande s'est vu définitivement substituer, dans la plupart des industries, le contrat conclu entre organisations patronales et ouvrières. On peut d'ailleurs affirmer que même la réglementation des prix subit maintes fois, sans qu'on s'en aperçoive, l'influence des organisations.

Nous avons toujours été d'avis que le système, qui, pour la fixation des valeurs économiques, prenait uniquement pour base l'offre et la demande, ferait faillite tôt ou tard. Nous ne pouvions y voir que la domination du plus fort : c'était en effet toujours le parti le plus fort sur le terrain économique, qui imposait sa volonté au parti le plus faible, et en l'occurrence on ne tenait généralement aucun compte des principes de moralité ou d'humanité.

Aussi avons-nous toujours soutenu que la liberté économique absolue devait faire place à une réglementation basée sur les principes de justice, et nous étions d'avis que cette réglementation pourrait être entreprise de préférence par les organisations professionnelles des intéressés, sous le contrôle de la collectivité.

C'est pourquoi nous considérons le développement constant des organisations professionnelles, ainsi que les résultats toujours plus marquants de leurs efforts en vue d'une meilleure organisation économique, comme une évolution lente, mais certaine vers une situation plus naturelle, dans laquelle il serait tenu compte plutôt des intérêts légitimes de tous ceux qui collaborent sur le terrain économique, que de la volonté de ceux qui momentanément sont les plus forts.

Nous ne nous sommes guère fait illusion sur les difficultés que cette évolution, ainsi que la transition vers une situation meilleure provoqueraient. Nous avons

H

parfaitement compris que, si l'on n'y veillait scrupuleusement, la crainte d'abus de pouvoir de la part des associations professionnelles vis-à-vis de la collectivité, ne serait pas sans fondement. Si donc, d'une part, nous demandions que l'État encourage les organisations professionnelles dans une large mesure, d'autre part nous ne lui refusions pas le droit de surveiller et de régler le fonctionnement de ces associations en vue de l'intérêt général.

Par suite de circonstances diverses qu'il serait oiseux d'énumérer ici, la législation sur la matière n'a pas marché de pair avec l'évolution sociale. Il en est résulté de nombreuses situations anormales, auxquelles il faut mettre fin au plus tôt.

Est-il notamment raisonnable, que les organisations professionnelles, qui jouent un rôle si important dans notre vie économique et publique, restent au point de vue juridique des organismes sans droits ni responsabilités?

Il est vrai que la loi de 1898 sur les associations professionnelles assure un statut juridique aux organisations qui veulent s'y soumettre. Nous ne contestons pas qu'au moment de sa publication, cette loi ne fût un réel progrès; mais l'évolution a devancé la législation dans une mesure telle qu'actuellement la plupart des organisations professionnelles importantes préfèrent fonctionner en dehors de la loi, au lieu de s'assurer par la reconnaissance légale une personnalité civile tellement insignifiante qu'elle entraînerait pour un grand nombre d'entr'elles des entraves sérieuses à leur activité.

Le but essentiel des associations professionnelles, notamment la réglementation collective du travail, n'a été jusqu'ici, pas plus que leur statut juridique, l'objet de mesures législatives. Dans un grand nombre d'industries, les conditions du travail sont en fait fixées par des contrats collectifs qui parfois s'étendent à tout le pays — et ce à la grande satisfaction des parties engagées. Mais l'observation de ces contrats dépend entièrement de la bonne volonté des contractants : ces contrats étant conclus par des organismes juridiquement irresponsables et le statut juridique du contrat collectif du travail n'existant d'ailleurs pas, l'observation n'en est assurée par aucune sanction ni de droit public ni de droit privé.

Dès lors, de grosses difficultés surgissent, si l'on veut assurer à l'organisation professionnelle un développement sagement ordonné.

Il est donc de toute urgence de remédier à cette situation par une révision complète de la législation sur les associations professionnelles et par une réglementation légale des contrats collectifs du travail.

* *

L'élaboration d'une législation aussi importante ne peut toutefois être l'œuvre d'un jour. En attendant, il est établi qu'il est nécessaire de créer des organismes ayant pour but de favoriser et de consolider la réglementation collective du travail. Nous visons ici les commissions paritaires qui, depuis la guerre, ont été instituées dans bon nombre d'industries, particulièrement à l'initiative de l'ancien Ministre, M. J. Wauters.

Personne ne contestera les grands services rendus par ces organismes à l'industrie. Pendant la période de prompt développement des associations

professionnelles et d'instabilité des situations économiques, ces commissions ont contribué pour une large part au maintien de la paix dans bon nombre d'industries. Sans doute, on s'est heurté maintes fois à des difficultés, mais l'action salubre des commissions s'est précisément révélée dans ce fait, que des conflits, qui ne furent pas toujours sans danger pour la vie de la Nation elle-même, ont été, dans la plupart des cas, résolus au sein de ces organismes pacificateurs. C'est pourquoi les intéressés non prévenus, aussi bien les patrons que les ouvriers, ne peuvent qu'exprimer leur satisfaction au sujet de l'intervention des commissions paritaires.

Nous ne prétendons pas que le système actuel ne présente aucun inconvénient.

Le défaut essentiel est bien celui de faire dépendre l'observation, ainsi que l'exécution des conventions obtenues par les commissions, exclusivement de la bonne volonté des parties en cause. L'engagement pris n'est que moral, sans base juridique. On pourra difficilement changer cette situation aussi longtemps qu'en vertu d'un nouveau statut, les associations professionnelles ne seront pas autorisées à agir comme personnalité civile et à conclure des contrats, et aussi longtemps que, grâce à une législation efficace, les contrats collectifs du travail ne feront pas partie de notre cadre juridique.

Il y a toutefois certains inconvénients auxquels on peut remédier dès à présent.

Tout d'abord le peu de stabilité qu'offre toute organisation qui n'a pas de loi pour base. Très souvent il en résulte de grosses difficultés. Ainsi, supposons qu'il n'existe aucun doute sur l'opportunité d'instituer une commission dans une industrie déterminée et qu'un certain nombre d'organisations patronales et ouvrières soient prêtes à faire partie de la commission; il suffira dans ce cas qu'une seule organisation de quelque importance s'y refuse pour mettre obstacle à cette création. D'autre part, un conflit, même peu important, surgissant au sein d'une commission, peut donner lieu à dissolution, et dès lors la réorganisation rencontrera des difficultés d'ordre personnel et d'autre nature.

Voici un autre inconvénient : aucune loi ne définit les conditions dans lesquelles des commissions paritaires peuvent être créées; à cet égard, tout est laissé à l'initiative du pouvoir exécutif. Tous seront d'accord pour reconnaître que telle n'est pas la situation désirable.

La proposition de loi que nous avons l'honneur de vous soumettre a pour but de parer à ces inconvénients et à d'autres de même nature en dotant d'un statut légal l'organisation des commissions professionnelles paritaires. Ainsi, la création des dites commissions sera soumise à une procédure déterminée, et si une industrie exprime le désir de créer une commission, il sera possible de déférer à ce vœu quasi-unanime, même lorsqu'une organisation s'opposerait à sa réalisation.

Nous espérons que, grâce aux dispositions légales que nous proposons, l'organisation des commissions professionnelles pourra s'étendre et se généraliser. Nous ne prétendons pas faire surgir du jour au lendemain des commissions dans toutes les branches d'industrie sans distinction; il s'agit en effet d'un organisme qui ne donne des garanties de stabilité que lorsqu'il répond à des possibilités et à des nécessités d'ordre pratique. L'expérience

les indiquera et les groupements intéressés ne négligeront pas, en général, de demander la création d'une commission, quand l'utilité de celle-ci sera établie. Cela n'exclut d'ailleurs pas l'initiative du pouvoir exécutif, quand celui-ci constatera lui-même la nécessité de l'organisme dans une industrie quelconque. Il faut en cette matière une grande liberté d'application.

Dans certaines industries, la création de commissions pourra paraître inopportune ou même impossible, parce que, momentanément, une organisation collective du travail n'est pas poursuivie en raison de l'importance minime des organisations. Dans d'autres industries, même sans que l'esprit d'organisation y soit très développé, il peut y avoir nécessité impérieuse de créer l'organisation collective et partant d'instituer des commissions, en raison de la situation du milieu et des difficultés que peuvent rencontrer les associations en voulant y introduire des modifications. Tout cela prouve que l'on ne peut, en quelques règles générales, établir dans quelles industries la création de commissions est désirable, dans quelles autres elle ne l'est pas. C'est d'autant plus vrai que la vie syndicale, en se développant sans cesse, modifie d'une manière continue les situations professionnelles.

En principe, nous n'avons donc voulu soustraire aucune industrie à l'application de la loi; nous laissons ainsi la faculté de créer des commissions dans toutes les branches de l'industrie, du commerce et de l'agriculture; mêmes les industries à domicile ne doivent pas, dans notre esprit, être exclues, quoique, dans une proposition de loi qui s'élabore en ce moment, un régime spécial soit préconisé pour ces industries.

Seuls, les services publics et les régies ont été exclus; il est préférable que l'organisation du travail et le statut juridique des ouvriers dans ces services et régies fassent l'objet d'un règlement spécial, et nous n'avons pas voulu aborder ce point dans notre proposition.

Nous avons également cherché à rendre l'application très large dans un autre domaine. Qu'est-ce qu'une industrie pour laquelle une commission est instituée? Les attributions d'une commission doivent-elles toujours s'étendre à tout le royaume? Faut-il qu'à côté d'une commission nationale, il y ait toujours, dans une même industrie, des commissions régionales?

Toutes ces questions ne peuvent être résolues *a priori*. Les nécessités d'ordre pratique indiqueront les meilleures formes à donner à l'organisation dans chaque industrie et les formes déjà établies devront pouvoir être modifiées si l'utilité s'en fait sentir.

Il en est de même de la question de savoir si ouvriers et employés doivent siéger dans la même commission à côté des patrons. Si dans certaines industries cela peut paraître désirable, dans beaucoup d'autres on demandera absolument le contraire, et il n'est pas impossible qu'en ce qui concerne la réglementation des conditions du travail de différentes catégories d'employés, une commission puisse s'étendre en même temps à plusieurs industries.

Nous indiquons par là que l'expression « branche d'industrie » doit être interprétée dans un sens large. Il importe avant tout qu'une commission puisse juger en connaissance de cause dans le cercle de ses attributions et que tous les intéressés y soient dûment représentés.

* *

Nous devons émettre ici quelques considérations au sujet de la composition des commissions, qui aura certes une grande influence sur leur fonctionnement régulier.

La désignation des membres représentant les organisations patronales et ouvrières devra se faire dans un esprit de large tolérance, en tenant compte de toutes les organisations sérieuses.

La nomination du président en dehors du groupe d'industrie intéressé a son importance, surtout au point de vue de son impartialité et de son autorité. Celle-ci est d'autant mieux garantie quand les groupements intéressés sont consultés au sujet de sa nomination. Il n'est pas possible de déterminer dans quel milieu ce président doit être élu. Le choix des groupements intéressés se porte facilement, comme la pratique nous l'apprend, sur la personne appréciée dans tous les milieux.

L'admission au sein de la commission de deux personnes particulièrement au courant des questions sociales et économiques constitue une innovation. Par cette mesure on ne vise pas expressément ce qu'on est convenu d'appeler une « représentation des consommateurs », mais bien la participation aux délibérations de personnes qui, étrangères aux intérêts et aux vicissitudes professionnels, auront particulièrement à cœur l'intérêt général. Elles pourront, d'autre part, d'accord avec le président, contribuer dans une large mesure au rapprochement des parties.

* *

En ce qui concerne le fonctionnement des commissions, nous n'avons pas voulu le limiter à l'examen des conditions du travail en général, mais nous leur avons laissé la possibilité de s'occuper des intérêts professionnels. Dans ce domaine, tout dépend du développement des organismes et du renforcement de la collaboration entre patrons et ouvriers.

Cela se conçoit d'autant mieux, quand on considère qu'en fait, on est amené à de larges solutions. L'arrêté royal du 24 janvier 1920 instituant une nouvelle commission mixte des mines assigne comme but à cette commission « de trouver par la collaboration de délégués des associations, tant patronales qu'ouvrières, des solutions pacificatrices dans toutes les questions concernant le travail des mines ».

D'autre part, il paraîtra de plus en plus désirable de consulter les commissions au sujet des mesures sociales d'ordre général, intéressant la profession.

Une large application de la loi est également désirable dans ce domaine.

* *

Il nous reste à traiter un point important, notamment la possibilité qu'offre notre projet de rendre les décisions des commissions, à leur demande, obligatoires pour tous les intéressés de la profession. Nous ne nous dissimulons pas l'importance du progrès que sera ainsi réalisé, mais nous croyons répondre réellement à un vœu formulé de divers côtés.

Nous voyons en effet dans cette proposition le seul moyen de remédier à une grande difficulté qui entrave la réglementation collective du travail. Des règlements, dont l'élaboration fut ardue, sont maintes fois compromis par le fait que la profession compte encore certains membres qui, dans un esprit d'égoïsme mesquin, se refusent à les appliquer et qui ainsi sont à même de faire à leurs compagnons de travail une concurrence considérée de plus en plus comme déloyale. Et vraiment le mot n'est pas trop fort : lorsque, grâce aux sacrifices de tous, une situation relativement bonne a pu être assurée à la plupart des collaborateurs d'une profession et que la paix professionnelle a pu être garantie, il ne convient pas que d'aucuns s'attachent, par un manque de solidarité, à exploiter à leur profit les sacrifices de tous et à les rendre inopérants.

Un tel manque de solidarité est considéré de plus en plus par les travailleurs d'une même branche comme une réelle atteinte au bien-être général et d'autres pays ont déjà légiféré dans le sens que nous proposons. L'Allemagne possède depuis longtemps cette législation et — à la grande satisfaction des intéressés — de nombreux contrats collectifs y ont été déclarés obligatoires pour tous les intéressés de la profession.

Le principe de la liberté individuelle peut être difficilement opposé à cette réglementation : la base de toute vie sociale est en effet une restriction de la liberté de l'individu par la solidarité nécessaire, et le respect absolu de la liberté individuelle ne peut avoir pour conséquence que d'autres se voient lésés dans leurs intérêts légitimes.

Nous croyons donc rendre, par notre proposition, un service réel à l'intérêt général. Nous laissons aux commissions mêmes le soin de juger si leurs décisions doivent être déclarées obligatoires en général et à quelles décisions ce caractère obligatoire devra être reconnu.

Elles sont le mieux à même de juger de ce qui est nécessaire et opportun dans ce domaine et d'étendre et de renforcer ainsi graduellement, d'après les vœux des intéressés, la réglementation de la profession.

Nous croyons avoir souligné ainsi les grandes lignes du projet qui vous est soumis. En attendant une réglementation définitive du statut des associations professionnelles et du contrat collectif, nous estimons que notre projet pourra contribuer à favoriser la collaboration organisée entre patrons et ouvriers et pourra assurer de cette façon le développement ordonné de la vie professionnelle et, partant, de la paix sociale.

HENDRIK HEYMAN.

BIJLAGE VAN N° 402.

**Wetsvoorstel op de gelijktallige
bedrijfscommissiën.**

EERSTE HOOFDSTUK.

Voorwaarden van oprichting, samenstelling en
bevoegdheid der gelijktallige commissiën.

EERSTE ARTIKEL.

De gelijktallige commissiën hebben
tot taak :

1° Door overeenkomst onder de be-
langhebbenden, alle besluiten van ge-
lijk welken aard uit te werken met
betrekking tot de arbeidsvoorwaarden
in het algemeen : bedrag der loonen,
arbeidsduur, rustpoozen, voorwaarden
van aanneming en afdanking, enz. ;

2° De algemeene belangen van het
bedrijf te behartigen.

ART. 2.

Gelijktallige commissiën kunnen
werkzaam zijn in alle bedrijfstakken
van nijverheid, handel en landbouw,
behalve in de openbare diensten en in
de overheidsbedrijven.

ART. 3.

De gelijktallige commissiën zijn
samengesteld uit patroons en werklie-
den, uit patroons en bedienden, of uit
patroons, eenerzijds, en werklieden en
bedienden, anderzijds.

ANNEXE AU N° 402.

**Projet de loi sur les commissions
professionnelles paritaires.**

TITRE PREMIER.

Des conditions d'institution, de la composition
et de la compétence des commissions paritaires.

ARTICLE PREMIER.

Les commissions paritaires ont pour
mission :

1° D'élaborer, par voie d'accord
entre les intéressés, toute résolution
quelconque concernant les conditions
du travail en général : taux des salaires,
durée du travail, temps de repos, con-
ditions d'engagement et de renvoi, etc.

2° De s'occuper des intérêts géné-
raux de la profession.

ART. 2.

Les commissions paritaires peuvent
fonctionner dans toutes les branches de
l'industrie, du commerce et de l'agri-
culture, sauf dans les services publics
et dans les industries exploitées en
régie.

ART. 3.

Les commissions paritaires sont com-
posées de patrons et d'ouvriers, de
patrons et d'employés, ou de patrons,
d'une part, et d'ouvriers et employés,
d'autre part.

ART. 4.

De gelijktallige commissiën worden, na raadpleging der belanghebbende groepeerings van patroons en werklieden (en/of bedienden), opgericht bij een Koninklijk Besluit dat de omschrijving vaststelt, binnen dewelke zij hunne werkzaamheid uitoefenen.

Zoo een der geraadpleegde groepeerings een ongunstig advies uitbrengt, kan de commissie enkel na raadpleging van den Hoogen Arbeidsraad worden opgericht.

ART. 5.

De gelijktallige commissie bevat :

1° Ten minste acht leden, door den Minister van Nijverheid en Arbeid benoemd op voordracht der bij de oprichting der commissie geraadpleegde groepeerings ; de helft der leden vertegenwoordigen de patroons, de andere helft de werklieden (en/of bedienden). Elk lid heeft een plaatsvervanger, benoemd op dezelfde wijze ;

2° Eenen voorzitter, door den Minister van Nijverheid en Arbeid gekozen buiten den betrokken bedrijfstak, na raadpleging der belanghebbende groepeerings ;

3° Eenen secretaris, door den Minister van Nijverheid en Arbeid benoemd onder de ambtenaren van zijn Departement ;

4° Twee bijzitters, door den Minister van Nijverheid en Arbeid gekozen uit de op sociaal-economisch gebied bevoegde personen, na raadpleging der belanghebbende groepeerings.

ART. 4.

Les commissions paritaires sont instituées, après consultation des groupements intéressés de patrons et d'ouvriers (et/ou d'employés), par un arrêté royal qui délimite le ressort, dans lequel elles fonctionneront.

Si l'un des groupements consultés émet un avis défavorable, la commission ne pourra être instituée qu'après avis du Conseil supérieur du Travail.

ART. 5.

La commission paritaire comprend :

1° Huit membres au moins, nommés par le Ministre de l'Industrie et du Travail sur présentation des groupements consultés lors de l'institution de la commission, la moitié représentant les patrons, l'autre moitié représentant les ouvriers (et/ou les employés). Chaque membre a son suppléant nommé de la même façon ;

2° Un président désigné, après consultation des groupements intéressés, par le Ministre de l'Industrie et du Travail en dehors de la branche d'industrie, de commerce ou d'agriculture intéressée ;

3° Un secrétaire désigné par le Ministre de l'Industrie et du Travail parmi les fonctionnaires de son Département ;

4° Deux assesseurs choisis par le Ministre de l'Industrie et du Travail parmi les personnes compétentes en matière économique et sociale, après consultation des groupements intéressés.

ART. 6.

Wanneer ten minste een derde der leden van eene commissie daartoe den wensch uitdrukt, zal de secretaris der commissie een verslag uitbrengen over den toestand van den betrokken bedrijfstak.

ART. 7.

De onkosten, die voor de leden patroons en werklieden (en/of bedienden) voortspuiten uit het bijwonen van de vergaderingen der commissiën, vallen ten laste van de groepeerings die zij vertegenwoordigen. Alle andere onkosten blijven ten laste van den Staat.

TWEEDE HOOFDSTUK.

Bindende kracht der besluiten van de commissiën.

ART. 8.

De door eene gelijktallige commissie genomen besluiten kunnen, op hare aanvraag, bij Koninklijk besluit verplichtend gesteld worden voor alle patroons en werklieden (en/of bedienden) in den betrokken bedrijfstak.

Het Koninklijk besluit kan toepasselijk zijn op geheel de omschrijving, in dewelke de commissie hare werkzaamheid uitoefent, ofwel op een gedeelte daarvan.

ART. 9.

Het Koninklijk besluit geldt voor eenen duur van hoogstens een jaar. Op aanvraag der commissie kan het steeds ofwel hernieuwd ofwel ingetrokken worden.

ART. 6.

Si le tiers au moins des membres d'une commission en fait la demande, le secrétaire de la commission présentera un rapport sur la situation de la branche d'industrie, de commerce ou d'agriculture intéressée.

ART. 7.

Les frais résultant pour les membres patrons, ouvriers (et/ou employés) de l'assistance aux réunions de la commission sont à charge des groupements qu'ils représentent. Tous les autres frais restent à charge de l'Etat.

TITRE II.

Force obligatoire des résolutions prises par les commissions.

ART. 8.

Les résolutions prises par une commission paritaire peuvent être, à sa demande, rendues obligatoires par arrêté royal pour tous les patrons et ouvriers (et/ou employés) appartenant à la branche d'industrie, de commerce ou d'agriculture intéressée.

L'arrêté royal peut être rendu applicable soit à tout le ressort, dans lequel la commission fonctionne, soit à une partie de ce ressort.

ART. 9.

L'arrêté royal est valable pour une durée maxima d'un an. A la demande de la commission, il peut toujours être soit renouvelé, soit rapporté.

ART. 10.

De arbeidsoptzichters worden gelast met het vaststellen der overtredingen van het bij voorgaand artikel voorziene Koninklijk besluit.

ART. 11.

Zoodra eene overtreding vastgesteld is, wordt zij binnen de drie dagen ter kennis gebracht van de betrokken commissie, die den overtreder oproept, zijne uitleggingen hoort en hem tracht te bewegen zich met het Koninklijk besluit in regel te stellen. Wanneer de overtreder weigert te verschijnen of aan de vermaningen der commissie geen gevolg geeft, stelt de commissie den aard der overtreding vast en geeft de zaak in handen van den bevoegden rechter, die over de straf beslist.

ART. 12.

Ongeacht de vergoeding der schade aan de benadeelde partij toegebracht, worden de in voorgaand artikel voorziene overtredingen gestraft als volgt :

a) Als de overtreder een patroon is, met eene geldboete van minstens 500 en hoogstens 2,000 frank;

b) Als de overtreder een werkmán of een bediende is, met eene geldboete van minstens 50 en hoogstens 200 frank.

ART. 10.

Les inspecteurs du travail sont chargés de constater les infractions à l'arrêté royal prévu à l'article précédent.

ART. 11.

Dès qu'une infraction est constatée, elle est portée dans les trois jours à la connaissance de la commission paritaire intéressée; celle-ci convoque le contrevenant, entend ses explications et s'efforce de le ramener au respect de l'arrêté royal. Si le contrevenant refuse de comparaître ou s'il laisse les observations de la commission sans suite, la commission, après avoir qualifié l'infraction, transmet l'affaire au juge compétent qui statuera sur la peine.

ART. 12.

Sans préjudice à la réparation du dommage causé à la partie lésée, les infractions visées à l'article précédent sont punies comme suit :

a) Si le contrevenant est un patron, d'une amende de 500 francs au moins et 2,000 francs au plus;

b) Si le contrevenant est un ouvrier ou un employé, d'une amende de 50 francs au moins et de 200 francs au plus.

HENDRIK HEYMAN.

P. POULLET.

H. MARCK.

H. VERGELS.

P. VAN SCHUYLENBERGH.

RENÉ DEBRUYNE.

Kamer der Volksvertegenwoordigers.

VERGADERING VAN 11 JULI 1922.

WETSVOORSTEL OP DE GELIJKTALLIGE BEDRIJFSKOMMISSIËN

TOELICHTING

MIJNE HEEREN.

De langzame gang der ontwikkeling van de beroepsorganisaties is, sinds eenige jaren, aanmerkelijk versneld, en wel in zulke mate, dat de regeling der arbeidsvoorwaarden door het vrije spel van vraag en aanbod in het meerendeel der nijverheden bepaald heeft plaats gemaakt voor eene regeling door overeenkomst tusschen organisaties van werkgevers en werknemers. Zoowaar wordt ook, zij het niet altijd openlijk, de regeling der prijzen in vele gevallen op georganiseerde wijze ter hand genomen.

Onze opvatting was het steeds, dat de bepaling der economische waarden door louter vraag en aanbod op den duur onhoudbaar blijken moest. Wij konden er niets anders in zien dan de heerschappij van het recht van den sterkste : het was toch steeds de economisch sterkere partij, die aan de zwakkere haren wil opdrong, en daarbij kwam veelal geen enkel beginsel van zedelijkheid of menselijkheid, al naar men het heeten wil, tot uiting.

Wij stonden dan ook steeds op het standpunt, dat de absolute economische vrijheid moest vervangen worden door regeling volgens rechtvaardigheidsbeginselen, en wij meenden dat deze regeling het best kon worden ter hand genomen door de beroepsorganisaties van de belanghebbenden, onder toezicht der gemeenschap.

Wij zagen daarom in de zich ontwikkelende beroepsorganisaties en in hare steeds beter slagende pogingen om het bedrijfsleven te ordenen en te regelen, een langzamen maar zekeren opgang naar eene meer natuurlijke orde van zaken, waarin meer dan met den wil der oogenblikkelijk sterkeren, zou worden rekening gehouden met de rechtmatige belangen van allen, die op economisch gebied samenwerken.

Wij ontveinsden ons daarbij de moeilijkheden niet, door deze ontwikkeling en door den overgang naar betere toestanden in het leven geroepen. Wij zagen

zeer goed in, dat, wanneer er niet zorgvuldig over gewaakt werd, de vrees voor machtsmisbruik der beroepsverenigingen tegenover de gemeenschap niet ongegrond was. Wanneer wij dus, van den eenen kant, van het Staatsgezag ruime aanmoediging der beroepsorganisaties verwachtten, ontkenden wij anderzijds den Staat het recht niet, de werkzaamheid dezer vereenigingen met het oog op het algemeen welzijn te overwaken en te regelen.

Ten gevolge van verschillende omstandigheden die het nutteloos zijn zou hier te ontleiden, is de wetgeving op dit gebied de maatschappelijke ontwikkeling ver ten achter gebleven. Er zijn daar een aantal onnatuurlijke toestanden uit voortgesproten, welke zoo spoedig mogelijk dienen verholpen.

Is het b. v. niet onredelijk, dat de beroepsorganisaties, die in het economische en ook in het openbare leven der natie een zoo belangrijke rol vervullen, juridisch gesproken, eenerzijds, rechtelooze en, anderzijds, onverantwoordelijke lichamen zijn?

Weliswaar verzekert de wet van 1898 op de beroepsverenigingen een rechtsstatuut aan de organisaties, die er zich aan onderwerpen. Wij willen niet betwisten, dat deze wet op het oogenblik harer afkondiging eenen werkelijken vooruitgang beteekende, maar zoodanig is de ontwikkeling de wetgeving voorbijgegroeid, dat thans meest alle invloedrijke beroepsorganisaties liever een buitenwettelijk leven blijven leiden, dan zich door wettelijke erkenning eene onbeduidende rechtspersoonlijkheid te verzekeren, die trouwens een groot aantal voor hunne werkzaamheid zeer bezwarende beperkingen zou medebrengen.

Zo min als het rechtsstatuut der beroepsverenigingen, was tot heden hunne bijzonderste werkzaamheid, namelijk de collectieve arbeidsregeling, het voorwerp van wettelijke maatregelen. Feitelijk worden in vele bedrijven de arbeidsvoorwaarden reeds bepaald door collectieve arbeidsovereenkomsten, die soms wel het geheele land omvatten, steeds tot groote voldoening van de betrokken partijen. Maar de naleving dezer overeenkomsten hangt geheel af van den goeden wil der betrokken partijen : zij wordt door geene enkele sanctie, noch van publiekrechtelijken, noch van privaatrechtelijken aard, gewaarborgd, afgesloten als de verdragen zijn door juridisch onverantwoordelijke lichamen, en daar trouwens voor de collectieve arbeidsovereenkomst het rechtskundig kader nog niet bestaat.

In die omstandigheden heeft men met groote moeilijkheden af te rekenen, wanneer men aan de beroepsorganisatie eene gezonde en geordende ontwikkeling verzekeren wil.

Het is daarom dringend van noode, dat die toestand verholpen worde door eene grondige herziening van de wetgeving op de beroepsverenigingen en door eene degelijke wettelijke regeling der collectieve arbeidsovereenkomst.

* *

Met het uitwerken dezer belangrijke wetgeving is onvermijdelijk eenige tijd gemoeid. En intusschen is toch reeds de noodzakelijkheid gebleken, lichamen in het leven te roepen, waardoor de collectieve arbeidsregeling bevorderd en verstevigd wordt. Wij noemen de gelijkvallige commissien, die sinds den oorlog, vooral op het initiatief van oud-Minister J. Wauters, in vele bedrijven werden tot stand gebracht.

Niemand zal betwisten dat deze lichamen aan de nijverheid groote diensten hebben bewezen. In een tijdperk van snellen groei der beroepsvereenigingen en van schommelende verhoudingen in het economisch leven hebben zij in vele nijverheden het behoud van den bedrijfsvrede voor een groot deel op hunne rekening. Zeer zeker ging alles niet zonder moeilijkheden, maar juist hierin bleek de heilzame werking der commissiën dat de groote, voor het leven der Natie soms gevaarlijke geschillen bijna altijd werden bijgelegd in den schoot dezer bestendige verzoeningslichamen. In de onbevooroordeelde kringen der belanghebbenden, zoo werkgevers als werknemers, wordt dan ook in het algemeen met voldoening over de werkzaamheid der gelijktallige commissiën gesproken.

Ongetwijfeld is het stelsel, zooals het thans bestaat, niet vrij van gebreken.

Het hoofdzakelijke gebrek is wel, dat naleving en uitvoering der in de commissiën bereikte overeenkomsten uitsluitelijk afhangen van den goeden wil der betrokken partijen. De verbintenis is er alleen eene zedelijke; een rechtskundigen grondslag heeft zij niet. Aan dezen toestand is weinig te veranderen, zoolang een verbeterd statuut de beroepsvereenigingen niet in staat heeft gesteld, als rechtspersonen op te treden en overeenkomsten te sluiten, en zoolang eene doelmatige wetgeving de collectieve arbeidsovereenkomsten niet in ons rechtskader heeft opgenomen.

Maar er zijn andere bezwaren, welke ook nu kunnen verholpen worden.

Eerst en vooral de weinige stevigheid van geheel het instituut, waaraan geene wet ten grondslag ligt. Daaruit spruiten meermalen groote moeilijkheden voort. Wanneer b. v. geen twijfel bestaat over de wenschelijkheid van de oprichting eener commissie in een bepaald bedrijf, en wanneer meerdere organisaties van werkgevers en werknemers bereid zijn aan de commissie deel te nemen, dan volstaat de weigering van ééne betrekkelijk belangrijke organisatie om de oprichting onmogelijk te maken. Dikwijls kan ook een weinig belangrijk geschil in den schoot eener commissie aanleiding geven tot hare ontbinding, en de heroprichting stuit dan op allerlei bezwaren van persoonlijken en anderen aard.

Een ander bezwaar is het volgende: door het feit dat door geene wet wordt aangegeven, hoe en wanneer gelijktallige commissiën kunnen worden opgericht, is alles hier overgelaten aan het initiatief van de uitvoerende macht. Ieder zal het er wel over eens zijn, dat dit niet steeds de gewenschte toestand is.

Aan die en meer dergelijke bezwaren wil het wetsvoorstel, dat wij de eer hebben U voor te leggen, te gemoet komen door een bepaald wettelijk statuut te geven aan de inrichting der gelijktallige bedrijfscommissiën. Aldus wordt voor de oprichting van dezelve eene bepaalde proceduur vastgesteld en wordt ook de mogelijkheid geopend, te voldoen aan den bijna algemeen wensch, die in eenen bepaalden bedrijfstak kan bestaan, ook wanneer eene organisatie zich tegen de vervulling er van zou verzetten.

Wij vertrouwen, dat het met den voorliggenden wetstekst mogelijk zijn zal, het instituut der bedrijfscommissiën steeds uit te breiden en meer en meer algemeen te maken. Onze bedoeling is het niet, plots voor alle bedrijven zonder uitzondering commissiën op te richten. Het geldt hier eene inrichting, die enkel

waarborgen van stevigheid biedt, wanneer zij groeit volgens de praktische mogelijkheden en noodzakelijkheden. Deze zullen blijken uit de dagelijksche ervaring, en de betrokken groepeeringsen zullen gewoonlijk niet nalaten, de oprichting eener commissie te vragen, wanneer deze wenschelijk blijkt. Zulks sluit natuurlijk niet uit dat de uitvoerende macht zelf het initiatief neemt tot oprichting eener commissie, wanneer haar zelf de noodzakelijkheid daarvan gebleken is. Een zeer ruim spel in de toepassing is hier dus wenschelijk.

In sommige nijverheden zal de oprichting van commissiën soms noch wenschelijk noch zelfs mogelijk blijken, omdat, wegens de weinige sterkte der organisaties, voorloopig niet naar collectieve arbeidsregeling wordt getracht. In andere zal, ofschoon het organisatieleven er ook niet zeer ontwikkeld is, collectieve regeling en dus oprichting van commissiën dringend gewenscht voorkomen, wegens de toestanden die er heerschen en de moeilijkheden waarop de organisaties stuiten als zij er verandering willen inbrengen. Uit dit alles blijkt dat niet in eenige algemeene regelen kan worden vastgesteld, in welke bedrijven aan het oprichten van commissiën kan worden gedacht, en in welke andere niet. Dit is zooveel te meer waar, daar met het zich ontwikkelende vereenigingsleven de bedrijfstoestanden aanhoudend veranderen.

Wij hebben dan ook in beginsel geen enkelen bedrijfstak aan de toepassing dezer wet willen onttrekken, aldus de mogelijkheid tot oprichting van commissiën openlatend in alle takken van nijverheid, handel en landbouw; ook de huisnijverheden moeten naar onze opvatting niet worden uitgesloten, zij het dan ook, dat door een wetsontwerp, dat thans in voorbereiding is, voor deze industrieën een bijzonder regiem zal worden ingevoerd.

Alleen de openbare diensten en de overheidsbedrijven zonderden wij uit; de arbeidsregeling en de rechtspositie der werknemers in deze diensten en bedrijven wordt best bezorgd door een bijzonder statuut, en wij wenschten met dit voorstel dat terrein niet te betreden.

Ook op een ander terrein wenschten wij een zeer soepele toepassing mogelijk te maken. Wat is een bedrijfstak, waarvoor eene commissie wordt ingesteld? Moet steeds de bevoegdheid eener commissie zich uitstrekken over het geheele Rijk? Moeten, in denzelfden bedrijfstak, naast eene nationale, ook gewestelijke commissies worden opgericht?

Al vragen, die niet *a priori* kunnen beantwoord worden. De beste vormen, die in elken bedrijfstak de inrichting zal aannemen, zal blijken uit de praktische noodzakelijkheden, en reeds tot stand gekomen vormen zullen, als dat gewenscht voorkomt, moeten kunnen gewijzigd worden.

Hetzelfde is waar voor wat betreft de vraag, of aan werknemerszijde werklieden en bedienden in dezelfde commissie zetelen moeten. Zal dit misschien in enkele nijverheden wenschelijk zijn, in vele andere zal juist het tegengestelde worden gewenscht, en het is zelfs niet uitgesloten dat, wat betreft de regeling der arbeidsverhoudingen van verschillende reeksen bedienden, eene commissie vele bedrijfstakken tegelijk omvatten kan.

Daarmee geven wij dan ook aan, hoe ruim wij den « bedrijfstak » opvatten. Vooral komt het er op aan, dat eene betrokken commissie met kennis van zaken

oordeelen kunne op het terrein, waarover hare bevoegdheid zicht uitstrekt, en dat alle belanghebbenden in haren schoot naar behooren vertegenwoordigd wezen.

* *

Wij moeten hier eenige beschouwingen wijden aan de samenstelling der commissiën, die stellig van grooten invloed is op hunne regelmatige werking.

De aanduiding der leden, vertegenwoordigers der organisaties van werkgevers en werknemers, zal moeten gebeuren in eenen geest van breede verdraagzaamheid, en zoodanig dat met alle ernstige organisaties worde rekening gehouden.

De benoeming van den voorzitter buiten de betrokken bedrijfsgroep heeft haar belang, vooral met het oog op zijne onpartijdigheid en op het gezag, waarmede hij zal kunnen optreden. Dit laatste is zooveel te meer verzekerd, wanneer de betrokken groepeeringsen over zijne benoeming werden geraadpleegd. Omlijnen uit welke middens deze voorzitter best gekozen wordt, gaat niet. Allicht vereenigt zich, zoo leert de practijk, de keuze van de belanghebbende groepeeringsen op eenen persoon, die in alle betrokken middens wordt gewaardeerd.

Eene nieuwigheid is de opneming in de commissie van twee personen, bijzonder op de hoogte van sociale en economische vraagstukken. Daardoor is niet uitdrukkelijk bedoeld wat men is gaan noemen eene « vertegenwoordiging der verbruikers », maar meer een deelnemen aan de vergadering van personen, die niet beheerscht worden door de bedrijfsbelangen en -wisselvalligheden, maar vooral een open oog hebben voor de vereischten van het algemeen welzijn. Anderzijds zullen zij, samen met den voorzitter, in vele omstandigheden veel kunnen bijdragen om de toenadering der partijen te bewerken.

* *

Wat de werkzaamheid der commissiën betreft, hebben wij, in de eerste plaats de behandeling der arbeidsvoorwaarden in het algemeen aangevend, ons toch daarbij niet uitdrukkelijk willen beperken, en daarom ook de mogelijkheid opengeleten voor de commissiën, de algemeene bedrijfsbelangen te behartigen. Alles toch hangt op dit gebied af van de ontwikkeling der inrichting en van de versteviging der samenwerking tusschen werkgevers en werknemers.

Dit is zooveel te meer begrijpelijk, wanneer men nagaat, dat in werkelijkheid reeds tot breede oplossingen werd gekomen. Het Koninklijk besluit van 24 Januari 1920, waarbij de Nationale Gemengde Mijncommissie wordt opgericht, geeft als doel dezer Commissie aan :

« Door de samenwerking der afgevaardigden zoowel van de werkgevers- als van de werkliedenvereenigingen, een bevredigende oplossing te vinden voor al de in verband met de mijnnijverheid staande aangelegenheden. »

Anderzijds zal het ook meer en meer wenschelijk voorkomen, de commissiën te raadplegen over algemeene sociale maatregelen, die voor het betrokken bedrijf hun belang hebben.

Ruime toepassing der wet is dus ook hier gewenscht.

* *

Wij moeten eindelijk nog een belangrijk punt aanraken, met name de in ons voorstel geboden mogelijkheid, de besluiten der commissiën op hunne aanvraag verplichtend te stellen voor alle betrokkenen in den bedrijfstak. Wij ontveinzen ons geenszins het belang van den stap, die hierdoor wordt gedaan, gelooven evenwel, dat wij daardoor werkelijk te gemoet komen aan eenen van verschillende zijden geuiten wensch.

Inderdaad zien wij in dit voorstel het eenige middel om te verhelpen eene groote moeilijkheid, die op dit oogenblik weegt op de collectieve arbeidsregeling. Meer dan eens worden met moeite bereikte regelingen in gevaar gebracht doordat in het bedrijf eenigen zijn overgebleven, die uit engen geest van eigen belang weigeren ze toe te passen, en aldus in de mogelijkheid zijn, hunnen bedrijfs-genooten eene concurrentie aan te doen, die men meer en meer deloyaal begint te heeten. En werkelijk, het woord is niet te scherp : wanneer, dank zij opofferingen, door allen gebracht, een betrekkelijk goede toestand is kon verzekerd worden aan het meerendeel der medewerkers in eenen bedrijfstak, en aldus de bedrijfsvrede verzekerd wordt, dan past het niet, dat enkelen door solidariteitsbreuk trachten de opofferingen van allen te hunnen gunste uit te baten en ze aldus hun uitwerksel doen missen.

Meer en meer wordt dan ook zulke inbreuk op de solidariteit onder bedrijfs-genooten als een werkelijke inbreuk op het algemeen welzijn gevoeld, en aan eene wetgeving als degene die wij u voorstellen wordt ook in verschillende landen gedacht. Duitschland bezit ze sinds langen tijd en — tot groote tevredenheid van de belanghebbenden — zijn talloze collectieve arbeidsovereenkomsten daar voor alle belanghebbenden in het bedrijf bindend verklaard.

Het beginsel der individueele vrijheid kan bezwaarlijk tegen die regeling worden ingeroepen : de grondslag van alle maatschappelijk leven is toch eene beperking der vrijheid van den enkeling door de noodzakelijke solidariteit, en de onbegrensde eerbied voor de vrijheid van enkelen mag niet voor gevolg hebben dat zeer vele anderen in hun meest rechtmatige belangen worden geschaad.

Wij meenen dan ook, met dit voorstel werkelijk het algemeen belang te dienen. Wij laten het daarbij aan de commissiën zelf over, te oordeelen of hare besluiten en welke van hare besluiten best algemeen bindend worden verklaard. Zij kunnen best over noodzakelijkheden en wenschelijkheden op dit gebied oordeelen, en aldus, volgens de wenschen der bedrijfs-genooten, de bedrijfsregeling langzamerhand uitbouwen en verstevigen.

Daarmede is, naar wij noemen, het voornaamste in het u voorliggende ontwerp duidelijk gemaakt. In afwachting van eene bepaalde regeling van het statuut der beroepsverenigingen en der collectieve arbeidsovereenkomst, denken wij dat ons ontwerp er zal kunnen toe bijdragen, de georganiseerde samenwerking tusschen werkgevers en werknemers te bevorderen en op die wijze de geordende ontwikkeling van het bedrijfsleven en dus den socialen vrede te verzekeren.

HENDRIK HEYMAN.
