

274. 4.

## VOORLOOPIG VERSLAG.

## Algemeene beschouwingen.

Terwijl eenerzijds zeer vele leden de indiening van dit wetsontwerp met instemming begroetten, verklaarden anderzijds een aantal leden, dat zij daarvan met weinig ingenomenheid hadden kennis genomen.

De bezwaren van de laatstbedoelde leden richtten zich niet zoozeer tegen het voorstel tot het mogelijk maken van onverbindendverklaring van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten; met dit gedeelte van het wetsontwerp konden zij zich, over het geheel genomen, wel vereenigen, en zij beschouwden het zelfs als noodzakelijk voor het geval het andere gedeelte van het ontwerp, dat de mogelijkheid tot algemeen verbindendverklaring van zulke bepalingen opent, tot stand komt. Ernstige bedenkingen hadden zij evenwel tegen deze verbindendverklaring zelf.

Zij vreesden van een zoodanige verbindendverklaring vooral verstarring van het economisch leven, hetgeen niet in het algemeen belang kan zijn. Bij veranderingen op de internationale markt moet het Nederlandsche bedrijfsleven zich snel aan de gewijzigde omstandigheden kunnen aanpassen ten einde zijn positie in de wereld te kunnen behouden. Daartoe kan ook verandering in de arbeidsvoorwaarden op korten termijn noodig zijn, en zulk een verandering wordt bij toepassing van het ontwerp sterk bemoeilijkt.

Zou men, ten einde aan dit bezwaar te ontkomen, de verbindendverklaring geheel beperken tot de zg. beschutte bedrijven, waar de werkgevers in de gelegenheid zijn om de meerdere kosten, welke uit het aanvaarden van collectieve arbeidsovereenkomsten doorgaans voortvloeien, op de consumenten te verhalen, dan zou men daarmee eveneens groot kwaad stichten. Verklaart men de collectieve arbeidsovereenkomsten in die bedrijven algemeen verbindend, dan zullen immers, door het wegvallen van de concurrentie der ongeorganiseerde werkgevers, de in bedoelde bedrijven geldende arbeidsvoorwaarden de neiging hebben nog gunstiger te worden. De tegenstelling tusschen de arbeidsvoorwaarden in de beschutte bedrijven en die in de onbeschutte — naar de vaste overtuiging van deze leden een van de belangrijkste oorzaken der heerschende werkloosheid — zal dientengevolge nog verder toenemen. Ook dit kan huns inziens niet in het algemeen belang zijn. Vooral voor den landbouw, zoowel voor de boeren als voor de landarbeiders, duchtten zij hiervan groote nadeelen. De tegenstelling tusschen de stad en het platteland zal er huns inziens door worden verscherpt.

De motiveering, welke de Minister geeft voor de uitbreiding van het voorstel ook tot de loonen — zulks in tegenstelling tot zijn aanvankelijk ingenomen standpunt —, achtten deze leden zwak.

Het ontwerp, zoo vreesden zij, zal een verdere stap blijken op den weg, die tot steeds dieper ingrijpende Overheidsbemoeiing leidt. Kunnen eenmaal de arbeidsvoorwaarden algemeen verbindend verklaard worden, dan zal dit voor sommigen een aansporing te meer zijn om op verbindendverklaring van prijsafspraken aan te dringen.

Geenszins wilden zij ontkennen, dat collectieve arbeidsovereenkomsten waarde kunnen hebben. Doch er kunnen eerbied-

waardige motieven zijn om tot zulk een overeenkomst niet toe te treden — het kan bijv. zijn, dat een werkgever meer differentiatie in de loonen wil brengen dan volgens de collectieve arbeidsovereenkomst mogelijk is —, en nu gaat het niet aan, zoo meenden zij, om zulk een toetreding door middel van de verbindendverklaring af te dwingen. Overeenkomsten strekken alleen aan hen, die daarbij partij zijn, tot wet. De Overheid behoort zich in het algemeen van bemoeienis met de loonen, hetzij rechtstreeks, hetzij indirect langs den weg der verbindendverklaring, te onthouden.

Aan deze uiteenzetting voegden eenige leden toe, dat huns inziens dit wetsontwerp niet anders is dan een toegeven aan den waan van den dag.

Onder de leden, die het wetsontwerp met instemming hadden ontvangen, bestond geen eenstemmigheid ten aanzien van het voorstel betreffende de onverbindendverklaring. Daarop zal hieronder nog worden teruggekomen. Wel echter bestond bij hen eenstemmigheid over de wenschelijkheid van het voorstel tot het openen van de mogelijkheid om bepalingen uit collectieve arbeidsovereenkomsten algemeen verbindend te verklaren. Er werd aan herinnerd, dat reeds 25 jaar geleden de eerste pogingen in deze richting gedaan werden. Sedertdien is er in ons land zooveel over dit onderwerp gesproken en gepubliceerd en heeft in het bijzonder de uitstekende voorbereiding van het voorontwerp-AALBERSE in den Hoogen Raad van Arbeid het vraagstuk zoo dicht bij zijn oplossing gebracht, dat men thans op een spoedige totstandkoming van deze wet meende te mogen hopen. Deze materie, zoo betoogden vele leden, was reeds vele jaren eerder rijp geweest voor wettelijke regeling. Zij betreurden dan ook, dat een voorstel als het thans ingediende de Kamer niet eerder bereikt heeft, al richtten zij uit den aard der zaak dit verwijt niet tot de beide Ministers, die de indiening van dit wetsontwerp hebben bevorderd. Integendeel, zij waren van oordeel, dat aan deze bewindslieden voor de indiening lof toekomt.

Men kan, zoo werd hieraan toegevoegd, de collectieve arbeidsovereenkomst als maatschappelijk verschijnsel en als juridische figuur slechts naar haar waarde schatten, indien men let op de geschiedenis van haar groei. Dezen groei ziet men zich als het ware afteekenen in de wetgeving. De wet op het arbeidscontract van 1907 beschouwt de arbeidsovereenkomst nog geheel en al in het kader van het privaatrecht; de wet op de collectieve arbeidsovereenkomst van 1927 gaat reeds eenigszins boven het niveau van het privaatrecht uit; het thans aanhangige ontwerp zet in deze richting een beslissenden stap.

Een deel van deze leden betreurde de late indiening van het ontwerp intusschen niet alleen omdat van de daaraan verbonden voordeelen nu niet reeds eerder geprofitteerd kon worden, doch ook omdat door het ontbreken van een wettelijke regeling als de thans voorgestelde het gevaar is ontstaan, dat de denkbeelden omtrent aard en omvang van de Overheidsbemoeiing met de arbeidsvoorwaarden in verkeerde banen worden geleid. Deze leden dachten hierbij in het bijzonder aan het meer en meer verspreide denkbeeld om de arbeidsvoorwaarden niet meer te laten vaststellen in contractueelen vorm, maar door verordeningen, uitgevaardigd door bedrijfsraden.

Enkele leden verwachtten, evenals zij, die zoeven aan het woord waren, dat dit wetsontwerp aan de werkzaamheid der bedrijfsraden op het gebied van de loonen alle beteekenis zal ontnemen. In tegenstelling met de zoo juist bedoelde leden waren zij daarmee echter in het geheel niet ingenomen. Zij betreurden, dat de wetgever, in stede van den weg in te slaan, die leidt tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden in de sfeer van het recht, deze vaststelling ook verder wil laten beheerschen door de machtsverhoudingen tusschen werkgevers en werknemers. Nu de Regeering blijkbaar niet in de door hen gewenschte richting wil gaan, drongen zij er in ieder geval op aan, de positie der bedrijfsraden te versterken door te bepalen, dat alleen deze raden bevoegd zullen zijn, een verzoek tot verbindendverklaring in te dienen — een denkbeeld, waartegen van verschillende zijden verzet rees.

Andere leden, eveneens voorstanders van het vaststellen der arbeidsvoorwaarden door verordeningen van bedrijfsraden, ontkenen, dat dit wetsontwerp deze methode voor altijd zou verijdelen. Huns inziens zal deze eerst in een later stadium verwerkelijkt kunnen worden. Eerst zal ook naar hun meening ervaring opgedaan moeten worden met algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten. Zij zagen echter verlangend uit naar het oogenblik, waarop de vaststelling der arbeidsvoorwaarden niet langer onderworpen zal zijn aan den invloed van de belangtegenstellingen tusschen arbeiders en werkgevers, doch geregeld zal worden door bedrijfsorganen, waarin het gemeenschappelijk belang dezer beide groepen, tevens gericht op het algemeen welzijn, zal zijn georganiseerd.

Weer andere leden koesterden dit ideaal niet. Zij waren van oordeel, dat in een kapitalistische maatschappij de klassentegenstelling steeds een rol zal blijven spelen. Ook in een gesocialiseerde maatschappij zou naar hun meening het collectief contract de beste methode blijken te zijn om de arbeidsvoorwaarden te regelen.

Een groep van leden constateerde een kentering in de opvattingen van haar geestverwanten ten aanzien van het verbindend verklaren van collectieve arbeidsovereenkomsten. Tot vóór eenige jaren waren zij tegenstanders van een zoodanigen maatregel. De ontwikkeling van de organische gedachte is echter zoo ver voortgeschreden, dat zij thans dit wetsontwerp konden aangaarden. Zij waarschuwden echter bij voorbaat tegen een versnelling van het tempo. Ingrijpen der Overheid in privaatrechtelijke verhoudingen — zij het dan ook in den vorm van verbindendverklaring van hetgeen in het maatschappelijk leven vrijwillig is ontstaan — blijft onder alle omstandigheden een zaak, die veel beleid en groote voorzichtigheid eischt. Na de totstandkoming van de wet op het algemeen verbindend en onverbindend verklaren van ondernemersovereenkomsten betekent het thans voorgestelde een alleszins verantwoorde stap. De maatschappij is hiervoor rijp. Men ga thans echter niet verder dan de Regeering in dit wetsontwerp voorstelt.

De uiteenzetting van de voordeelen der collectieve arbeidsovereenkomst, welke de Regeering in de Memorie van Toelichting gegeven heeft, konden de voorstanders van het wetsontwerp geheel onderschrijven. Met de Regeering waren zij van oordeel, dat dit instituut zegenrijk gewerkt heeft. Het heeft belangrijke voordeelen afgeworpen niet alleen voor de arbeiders, doch evenzeer voor de werkgevers; het heeft den bedrijfsvrede bevorderd.

De collectieve arbeidsovereenkomst heeft bij den bestaanden toestand echter één zwakke zijde: alle daaraan verbonden voordeelen kunnen worden tenietgedaan doordat enkele werkgevers weigeren tot een overeenkomst toe te treden. Een klein aantal bedrijfsgenooten kan op die wijze een regeling der arbeidsvoorwaarden vrijwel illusoir maken. Slechts algemeen verbindendverklaring kan aan dit ernstige bezwaar een einde maken.

Wat nu betreft de bedenkingen, welke tegen deze verbindendverklaring en eigenlijk ook tegen de collectieve contracten als zoodanig zijn ingebracht, deze achtten de hier aan het woord zijnde leden hetzij geheel onjuist, hetzij althans gering in vergelijking met de voordeelen.

Aan het theoretische bezwaar, dat de individueele ondernemers worden beperkt in hun vrijheid om met de arbeiders overeen te komen wat zij zelf, gelet op hun bijzondere omstandigheden, wenschelijk en mogelijk achten, kan men in ieder geval weinig waarde hechten. Deze „vrijheid“ achtten de leden, hier aan het woord, principieel kwalijk verdedigbaar. Regelingen betreffende loon, arbeidsduur, enz. zijn immers niet quaesties, die alleen den individueelen werkgever en den individueelen arbeider aangaan; het zijn zaken, die rechtstreeks invloed hebben op het geheele bedrijf, ook op de gedragingen van anderen. Daarom moeten zij onderwerp uitmaken van onderlinge beraadslaging en van gemeenschappelijke beslissing. Men vergeet daarbij niet, dat bij een collectieve arbeidsovereenkomst de vrijheid van den ondernemer wel naar beneden, doch niet naar boven beperkt is. Bij zulk een overeenkomst toch worden

slechts minimum arbeidsvoorwaarden vastgesteld. Reeds hieruit volgt de onjuistheid van het bezwaar, dat de collectieve arbeidsovereenkomst niet voldoende mogelijkheid van differentiatie in de loonen zou openlaten. In vele van zoodanige overeenkomsten is trouwens een ver gaande differentiatie vastgelegd.

Ook blijft, zoo vervolgden deze leden, de werkgever vrij in de keuze van zijn arbeiders. Zelfs mag men wel aannemen, dat hij onder het régime van een collectief contract, dat hem in zake de minimum loonen geen volledige vrijheid laat, scherper zal toezien bij de keuze van zijn arbeiders. Hij zal arbeiders zoeken, die het minimum loon waard zijn. De regeling prikkelt ook den arbeider tot inspanning, ten einde niet tot de inferieuren te worden gerekend. Bovendien bevordert de collectieve samenwerking, dat meer aandacht besteed wordt aan de opleiding van jeugdige personen, aan alles wat het vak kan verheffen.

Het bezwaar, aangevoerd tegen de collectieve contracten in het algemeen en tegen de verbindendverklaring daarvan in het bijzonder, dat snelle aanpassing aan gewijzigde omstandigheden wordt belemmerd, achtten deze leden overdreven. In meer normale tijden is het nooit ernstig gevoeld. Integendeel, het is voor de rust en de stabiliteit in het bedrijfsleven in hooge mate wenschelijk, dat niet telkens opnieuw loonacties kunnen worden gevoerd, noch van de zijde der arbeiders, noch van die der werkgevers. Dit is, gelijk reeds werd betoogd, juist een van de groote voordeelen van het instituut der collectieve arbeidsovereenkomsten, dat het den bedrijfsvrede telkens voor een bepaalden tijd verzekert. Het bezwaar kan overigens voor tijden, waarin het economisch aspect van de wereld aan snelle veranderingen onderhevig is, worden ondervangen door den contractueelen termijn te beperken tot bijv. twee of zelfs één jaar, desnoods tot een nog kortere periode. Ook kan men overeenkomen, zooals de practijk reeds doet zien, dat bij het intreden van bepaalde omstandigheden (hetzij in de overeenkomst reeds omschreven, hetzij door arbitrage vast te stellen) wijziging van de overeenkomst mogelijk is.

Dat dit bezwaar in nog sterkere mate tegen verbindendverklaring zou gelden, moet in ieder geval worden betwist, zoo werd verder betoogd. In de eerste plaats bedenke men, dat de verbindendverklaring slechts voor een bepaalden termijn zal geschieden. Volgens het wetsontwerp zal deze termijn op ten hoogste één jaar gesteld worden. Doch ook indien dit maximum werd verhoogd — op de vraag, of dat wenschelijk is, zal nog worden teruggekomen —, spreekt het vanzelf, dat verbindendverklaring nimmer voor een zeer langen termijn zal worden uitgesproken. Van nog meer belang is evenwel, dat het ontwerp den Minister uitdrukkelijk de bevoegdheid toekent, de verbindendverklaring te allen tijde in te trekken. Zijn dus de omstandigheden radicaal gewijzigd en mochten partijen, daarvoor de oogen sluitende, hun medewerking tot een wijziging van de overeenkomst weigeren, dan kan de Minister aan de verbindendverklaring een einde maken en daardoor de werking van het collectief contract doen eindigen, niet alleen voor hen, die daarbij geen partij waren, doch evenzeer voor hen, die dat wél waren. Het zal dan voor de oorspronkelijke partijen bij de overeenkomst uiterst moeilijk zijn, haar verder te doen naleven. Zulk een bepaling werkt sterk preventief. Een zoogenaamde loonverstarring zal, wordt dit ontwerp wet, nog afgezien van de verbindendverklaring, in méér gevallen dan thans kunnen worden voorkomen.

Ook het bezwaar, dat verbindendverklaring de tegenstelling tusschen het beschutte en het onbeschutte bedrijf zou vergrooten, achtten deze leden zooal niet geheel onjuist, dan toch in elk geval niet van overwegende betekenis. Het is niet juist, zoo betoogden zij, dat verbindendverklaring alleen voor het beschutte bedrijf zou kunnen worden toegepast. Ook in den landbouw bijv. verkreeg de figuur van de collectieve arbeidsovereenkomst groote betekenis. Er zijn streken, waar de groote meerderheid der werkgevers het collectief contract heeft aangaard. Hetzelfde kan gezegd worden van enkele andere bedrijfstakken, die of bij den export nauw zijn betrokken, of althans ernstig rekening moeten houden met hetgeen in het buitenland geschiedt. Men denke hier bijv. aan de ondernemingen in het

haven- en mijnbedrijf. Er is dan ook geen reden om aan te nemen, dat alleen bedrijfstakken, die geheel voor de binnenlandsche markt werken, verbindendverklaring zullen verzoeken. Ook ondernemingen, die voor een deel voor den export werken — uitsluitend voor den export werkt bijna geen enkele onderneming — kunnen een algemeen geldende regeling begeeren. Het gaat bij de verbindendverklaring ook niet om het vastleggen van *hooge* loonen, doch om handhaving van billijke regelingen, die eenige stabiliteit bezitten. Dat door het bestaan en meer nog door het verbindendverklaren van collectieve arbeidsovereenkomsten de werkloosheid vergroot zou worden, achtten deze leden een onbewezen stelling.

Tegenover de leden, die dit ontwerp beschouwden als een toegeven aan den waan van den dag, betoogden een aantal voorstanders van het ontwerp, dat de eerstbedoelde leden nog steeds bevangen waren door den waan van de vorige eeuw, toen men meende, dat het algemeen belang het best werd gediend, wanneer ieder individu zooveel mogelijk zijn eigen belang behartigde. Die tijd is voorbij. De Overheid behoort zorg te dragen, dat het belang van den particulier niet zal gaan boven dat van de gemeenschap. Daarom is het goed, dat het ontwerp de uiteindelijke beslissing in deze materie aan de Regeering opdraagt.

Als een belangrijk voordeel van de verbindendverklaring beschouwden verscheidene leden, dat daaraan een toetsing van de collectieve arbeidsovereenkomst door een Overheidsorgaan zal voorafgaan. Daarbij zal aan de ongeorganiseerden volle gelegenheid worden geboden om hun bezwaren tegen de regeling, zooals die in de overeenkomst is neergelegd, tot uiting te brengen. Indien bijv. minimum-loonen zijn overeengekomen, die, gelet op den algemeenen economischen toestand en in vergelijking met die, geldende in andere bedrijfstakken, zoo hoog zijn, dat economisch nadeelige gevolgen te duchten zijn, dan zullen de ongeorganiseerden op sterke gronden, ontleend niet alleen aan hun eigen belang, doch eveneens aan het algemeen welzijn, de verbindendverklaring bestrijden. Hetzelfde zal het geval zijn, indien men het aantal leerlingen te veel heeft beperkt.

Thans worden ongeorganiseerden wel eens gedwongen — al gaat dat dikwijls slechts moeilijk — om zich bij zoodanige regelingen aan te sluiten. Een der groote ethische voordeelen, welke aan een wettelijke regeling van de verbindendverklaring verbonden is, achtten de hier aan het woord zijnde leden, dat aan praktijken als staking bij onwillige werkgevers, onthouding van grondstoffen of machines door leveranciers, waarmee de georganiseerden een contract hebben gesloten, een einde zal worden gemaakt en dat de minderheid der werkgevers (en eventueel ook die der arbeiders) de gelegenheid zal krijgen om ten overstaan van een onpartijdige Overheidsinstantie haar bezwaren te ontwikkelen. Dan heerscht niet meer het recht van de partij, die op een bepaald moment het sterkst is. Dan bestaat een zekere waarborg, die nu ontbreekt, dat met het gevoelen van de minderheid rekening gehouden zal worden. Er kan een tegenstelling zijn tusschen groepsbelang en algemeen belang. Machtige organisaties kunnen — al zijn er vele zedelijke en economische correctieven — inderdaad het algemeen welzijn schaden. Terecht kan dan ook de verbindendverklaring om redenen van algemeen belang geweigerd worden.

Nu dringt zich evenwel de vraag op, of organisaties, die een groot deel van een bedrijf beheerschen, wel verbindendverklaring zullen verzoeken en zich zoodoende zullen blootstellen aan het risico eener weigering. Naar de meening van deze leden zullen zoo goed als alle organisaties, ook al zijn zij nog zoo krachtig, op de verbindendverklaring prijs stellen. Een ongeorganiseerde minderheid, ook al heeft zij niet meer dan enkele procenten van het totaal aantal arbeiders in haar dienst, kan immers voor de handhaving van redelijke arbeidsvoorwaarden reeds bedenkelijk genoeg zijn. De verbindendverklaring zal dan zeker gevraagd worden. Maar de mogelijkheid eener weigering zal daarbij preventief werken. Bij de zedelijke en economische correctieven tegen arbeidsvoorwaarden, waarbij niet behoorlijk met economische

mogelijkheden is rekening gehouden, komt nu, dank zij de verbindendverklaring, nog de overweging, dat men zich niet gaarne aan een weigering wil blootstellen, waardoor men ook tegenover de ongeorganiseerde ondernemers in een zwakkere positie zou komen te staan. Zoo is de verbindendverklaring resp. de weigering daarvan, een middel tegen mogelijke onmaatschappelijke, door eenzijdig groepsbelang ingegeven regelingen. De preventieve werking zal naar de overtuiging van deze leden zoo groot zijn, dat een afwijzende beslissing tot de hooge uitzonderingen zal behooren.

Theoretisch is het echter denkbaar, dat in een exceptioneel geval de organisaties in een bepaald bedrijf zich zoo machtig gevoelen, dat zij geen verbindendverklaring vragen. Maken zij zich nu schuldig aan misbruiken, dan kunnen deze niet aan eenige Overheidsbemoeiing geweten worden, eerder aan het ontbreken daarvan. Dit doet vanzelf de vraag opkomen, of de ontwikkeling der maatschappij het niet noodzakelijk maakt, aan de Overheid de bevoegdheid toe te kennen om — indien het algemeen welzijn dit mocht eischen — bepalingen uit collectieve arbeidsovereenkomsten onverbindend te verklaren. In beginsel hadden de leden, hier aan het woord, tegen het verleenen van een zoodanige bevoegdheid dan ook geen bezwaar. Dat anderen daartegen wel bezwaar hadden, zal hieronder nog nader worden uiteengezet.

Ten gunste van de verbindendverklaring werd verder door verscheidene leden nog het volgende aangevoerd.

Het vaststellen van een regeling der arbeidsvoorwaarden, het vervangen van den chaos door orde in het bedrijfsleven, is in het belang van werkgevers, arbeiders en volksgemeenschap. De weg naar samenwerking wordt daardoor meer geëffend. Dit leidt ook tot beperking van de directe Overheidsbemoeiing. De ongeorganiseerde bedrijven, die zich aan goede regelingen in zake loonen, kinderbijslagfondsen, pensioenfondsen en dergelijke onttrekken, wentelen maar al te dikwijls praktisch lasten af op de publieke kassen. Dit wordt te weinig bedacht, wanneer men wijst op de voordeelen, welke voor den consument uit ongunstige arbeidsvoorwaarden kunnen voortvloeien. Het is overigens dikwijls nog volstrekt niet zeker, dat de consument daarvan werkelijk voordeel geniet. Het voordeel kan zeer wel uitsluitend aan werkgevers en tusschenpersonen ten deel vallen. Zeker is dat het geval, indien er tusschen de werkgevers een prijsafpraak bestaat. Is, krachtens de wet op het algemeen verbindend en onverbindend verklaren van ondernemersovereenkomsten, zulk een afspraak algemeen verbindend verklaard, dan vormt de verbindendverklaring van de collectieve arbeidsovereenkomst zelfs een noodzakelijk complement van een verbindendverklaarde prijsregeling.

Sommige leden zouden gaarne vernemen, of het in de bedoeling der Regeering ligt, bepalingen omtrent pensioenfondsen en soortgelijke „sociale” onderwerpen afzonderlijk verbindend te verklaren dan wel of zij zich voorstelt, dat collectieve arbeidsovereenkomsten doorgaans in haar geheel verbindend verklaard zullen worden.

#### *Voorwaarden voor verbindendverklaring.*

Waren dus zeer vele leden voorstanders van een wettelijke regeling, welke de mogelijkheid van verbindendverklaring van bepalingen uit collectieve arbeidsovereenkomsten mogelijk maakt, vrij algemeen was onder hen de vrees, dat de formulering van het eerste lid van artikel 2 een ernstig beletsel zal blijken om tot een eenigszins omvangrijke toepassing der wet te geraken. Daar wordt de eisch gesteld, dat de collectieve arbeidsovereenkomst moet gelden voor een belangrijke meerderheid van de in een bedrijf werkzame personen. Deze beperking, zoo werd betoogd, is niet in overeenstemming met de grondgedachten, in de Memorie van Toelichting ontwikkeld. Van de collectieve contracten, die over het geheele land werken, zijn er slechts enkele aan te wijzen, die aan dezen eisch voldoen: die in de diamantindustrie, de grafische bedrijven en de sigarenindustrie. Men nam hierbij aan, dat de uitdrukking „in een

bedrijf werkzame personen" beteekent: in een bedrijf in loondienst werkzame personen, m. a. w. dat de meerderheid uitsluitend berekend wordt naar het aantal arbeiders, dat door een collectief contract gebonden is, en niet naar het aantal der daarbij betrokken werkgevers. Een gelukkiger formulering achtte men die, welke werd aangetroffen in het voorontwerp-AALBERSE, waar gesproken werd van „een collectieve arbeidsovereenkomst, die voor de regeling der arbeidsvoorwaarden in het bedrijf of het beroep en binnen het gebied, waarvoor zij geldt, overwegende beteekenis heeft" (ditzelfde criterium vindt men terug in artikel 2 van de wet op het algemeen verbindend en onverbindend verklaren van ondernemersovereenkomsten). In de meeste gevallen immers overschrijdt de beteekenis van een collectieve arbeidsovereenkomst de grenzen van de contracterende partijen en haar leden verre.

Een deel van de hier aan het woord zijnde leden zou de voorkeur geven aan een voorstel, dat verbindendverklaring zou mogelijk maken, zoo vaak de collectieve arbeidsovereenkomst is afgesloten door bona fide vakverenigingen van werkgevers en werknemers, mits het algemeen belang zich tegen die verbindendverklaring niet verzet. Het spreekt vanzelf, zoo meenden deze leden, dat de Minister geen verbindendverklaring zal uitspreken, wanneer de overeenkomst geen behoorlijke werkingssfeer heeft en het organisatiewezen in den bedrijfstak, waarvoor zij geldt, niet een zekere ontwikkeling heeft verkregen.

Andere leden, die eveneens een ruimere toepassing mogelijk gemaakt zouden willen zien dan thans wordt voorgesteld, zouden toch prijs stellen op een formulering in de wet, welke eenig houvast geeft.

Nog werd gevraagd, wat verstaan moet worden onder „een belangrijke meerderheid". Is, om een voorbeeld te noemen, 60 pct. voldoende of zal 70 of 80 pct. geëischt worden?

Sommige leden zouden gaarne zien, dat als eisch voor de inwilliging van een verzoek om verbindendverklaring gesteld werd, dat het algemeen belang zulk een verklaring eischt. Zij verwezen naar artikel 2 van de wet op het algemeen verbindend en onverbindend verklaren van ondernemersovereenkomsten, waarin deze eisch eveneens is opgenomen.

Vele andere leden hadden daartegen overwegend bezwaar. Stelt men dezen eisch, dan zal het schier onmogelijk zijn voor een verzoek een goede motiveering te geven. Men kan zeggen, dat in het algemeen het algemeen belang gediend wordt door verbindendverklaring van collectieve arbeidsovereenkomsten, welke voor de goede verhoudingen in een bepaald bedrijf van overwegende beteekenis zijn, en welker bestaan door ongeorganiseerden bedreigd wordt. Doch het is zeer moeilijk in elk afzonderlijk geval aan te toonen, dat het algemeen belang positief verbindendverklaring van één bepaalde overeenkomst vordert. Veel beter is het daarom, dat hier het bedrijfsbelang in overweging wordt genomen, dat indirect ook wel een algemeen belang is, doch waarvan veel gemakkelijker valt aan te toonen of het de verbindendverklaring al dan niet vordert. Wel mag geëischt worden, dat het algemeen belang zich niet tegen een verbindendverklaring verzet.

#### *Duur der verbindendverklaring.*

Een ander onderdeel van de voorgestelde regeling, waartegen door vele voorstanders bezwaar werd gemaakt, betreft den termijn, voor welchen een besluit tot verbindendverklaring zal kunnen gelden. Men achtte dezen termijn, in het ontwerp gesteld op één jaar, te kort, en zulks vooral met het oog op bepalingen in zake pensioen- en andere fondsen. Is de Regeering wellicht voornemens, zoo werd gevraagd, de materie van de vrijwillig gevormde fondsen afzonderlijk te regelen? In dat geval blijft het bezwaar bestaan t. a. v. andere maatregelen, die uit hun aard over niet te korte perioden moeten werken, zooals regelingen omtrent het leerlingwezen of omtrent getalverhoudingen tusschen oudere en jongere, tusschen mannelijke en vrouwelijke arbeiders. Naast artikel 6, eerste lid, dat te allen tijde intrekking van de verbindendverklaring inogelijk maakt, en naast artikel 18 van de wet op de collectieve arbeidsovereen-

komst, waar de duur van zulk een overeenkomst wordt beperkt tot 5 jaar, is een zoo korte termijn, naar men meende, ook niet noodig. Daarbij mag ook niet vergeten worden, dat de procedure om tot verbindendverklaring te komen tijd kost, zoodat er telkens na het afsluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst een periode zal zijn, waarin voor de ongeorganiseerden geen gebondenheid bestaat.

Sommige andere leden achtten het, met het oog op de snel wisselende omstandigheden, noodzakelijk den duur der verbindendverklaring tot één jaar te beperken.

#### *Bepalingen, welke van verbindendverklaring worden uitgezonderd.*

De opvatting van de Regeering, neergelegd in de Memorie van Toelichting, dat bepalingen in de collectieve arbeidsovereenkomsten, welke betrekking hebben op de beslechting van geschillen, nimmer voor verbindendverklaring in aanmerking zouden kunnen komen, werd door verscheidene leden met kracht bestreden. Deze opvatting komt neer op een algeheele uitschakeling van den bedrijfsrechter. De hier aan het woord zijnde leden achtten zulk een uitschakeling een stap achteruit, dien zij ernstig zouden betreuren, en die, naar zij meenden, ook geenszins noodzakelijk is.

Allereerst herinnerden zij er aan, dat noch in het voorontwerp-AALBERSE van 1925, noch in het advies van den Hoogen Raad van Arbeid van 1926 van zulk een uitschakeling van den bedrijfsrechter sprake was. Men stelde zich destijds op het standpunt, dat de Minister in ieder geval afzonderlijk moet beslissen, of een bedrijfsrechtspraak zooveel waarborgen bood voor onpartijdigheid, dat ook buitenstaanders daaraan onderworpen zouden mogen worden.

Nu wordt in de Memorie van Toelichting gezegd, dat verbindendverklaring van bepalingen, die op de beslechting van geschillen betrekking hebben, in strijd zou zijn met de Grondwet. Ware dit juist, dan zou men zich daarbij moeten neerleggen en zou er van verbindendverklaring van zulke bepalingen inderdaad geen sprake mogen zijn. Doch het is naar de meening van deze leden niet juist. Men moet huns inziens hier onderscheid maken tusschen de eigenlijke arbitrale rechtspraak en het bindend advies. In het midden latende of verbindendverklaring van een bepaling in een collectieve arbeidsovereenkomst, waarbij de beslissing van geschillen wordt opgedragen aan scheidslieden, met de Grondwet in overeenstemming te brengen zou zijn, waren zij van oordeel, dat verbindendverklaring van een bepaling, waarbij partijen verklaren een advies van derden als voor zich bindend te zullen erkennen, geenszins met de Grondwet in strijd is. Men bevindt zich hier niet op het terrein van het procesrecht, doch op dat van het verbintenissenrecht. Geen van de door de Regeering aangehaalde artikelen van de Grondwet verzet zich tegen verbindendverklaring van een verbintenis om zich te zullen gedragen overeenkomstig het advies van een derde. Zeker is dit niet het geval met artikel 154, zooals uit het arrest van den Hoogen Raad van 16 Januari 1920 (*Ned. Jurisprudentie* 1920, blz. 183, W. 10562) duidelijk blijkt.

Door het aanvaarden van de verplichting om zich overeenkomstig zulk een bindend advies te gedragen, snijdt men zich zelf trouwens den weg naar den gewonen rechter geenszins af. Zooals ook in de Memorie van Toelichting gezegd wordt, zal, indien een der partijen zich niet bij het advies wenscht neer te leggen, langs den gewonen weg in rechten nakoming moeten worden gevorderd. Daarbij kan de partij, die zich door het advies gegriefd voelt, zich er op beroepen, dat de regels van de goede trouw bij het uitbrengen van dat advies niet in acht genomen zijn.

De Regeering meent, dat het uit een oogpunt van rechtszekerheid bedenking zou ontmoeten buitenstaanders te onderwerpen aan uitspraken of adviezen van colleges, wier samenstelling door partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst is bepaald. De leden, hier aan het woord, wilden niet ontkennen, dat er zich gevallen kunnen voordoen, waarin zulk een regeling

inderdaad aan bedenking onderhevig zou zijn. Doch daar staat tegenover, dat er andere gevallen zijn, waarin zoodanige colleges afdoende waarborgen niet alleen van deskundigheid, doch evenzeer van onpartijdigheid bieden, zoowel tegenover georganiseerden als tegenover buitenstaanders. De belangentegenstelling tusschen georganiseerden onderling zijn trouwens meestal even groot als die tusschen georganiseerden enerzijds en ongeorganiseerden anderzijds. Ook hebben de bedrijfsrechters in eigen kring een naam te verliezen en oefenen zij hun functie uit in volle publiciteit. En eindelijk sluit de werkzaamheid van den bedrijfsrechter, die een bindend advies geeft, die van den gewonen rechter geenszins uit. Het was niet de bedoeling van deze leden te bereiken, dat alle regelingen omtrent bedrijfsrechtspraak verbindend verklaard zullen worden; slechts wilden zij voorkomen, dat de mogelijkheid daartoe zal worden uitgesloten.

Zou de bedrijfsrechter overeenkomstig het betoog van de Regeering in de Memorie van Toelichting geheel worden uitgeschakeld, dan zal de naleving van de bepalingen der collectieve arbeidsovereenkomst, naar deze leden vreesden, in vele gevallen vrijwel illusoir worden gemaakt. De kantonrechter toch, die dan bij uitsluiting in bedrijfsgeschillen zal moeten rechtspreken, is naar hun overtuiging in het algemeen niet geschikt om geschillen betreffende collectieve arbeidsovereenkomsten te beslechten. Niet alleen vormt de lijdelijkheid van den rechter een bezwaar, is hij te veel gebonden aan scherpe regelen betreffende het bewijs, duren de burgerlijke procedures te lang en zijn de kosten daarvan dikwijls vrij hoog, doch vooral is een groot bezwaar het onvermijdelijke gebrek aan deskundigheid. De eenige mogelijkheid voor den kantonrechter om dit gebrek te verhelpen bestaat in het inwinnen van bericht van deskundigen, wat den duur der procedure verlengt en de kosten groot, terwijl ten slotte de beslissing toch genomen moet worden door den zelf niet deskundigen rechter. De leekenbedrijfsrechter, die zelf vakman is, biedt daartegenover onmiskenbare voordeelen. Zulk een bedrijfsrechtspraak, aldus deze leden, is voor de handhaving van de collectieve arbeidsovereenkomst onmisbaar. De feiten, bijv. in het typografisch bedrijf, hebben dit wel aangetoond.

Zou de toestand bij verbindendverklaring zóó worden, dat de georganiseerden, krachtens het collectief contract, gebonden zullen zijn aan het advies van een bedrijfsrechter, terwijl de ongeorganiseerden rechtstreeks voor den kantonrechter gedaagd zullen moeten worden, indien zij de voor hen verbindend verklaarde bepalingen overtreden, dan zouden de laatsten in een aanmerkelijk gunstiger conditie komen dan de eersten. Dit kan zeker niet in de bedoeling der Regeering liggen.

De tekst van de wet zelf, zoo eindigden deze leden hun betoog, verzet zich tegen verbindendverklaring van bepalingen omtrent bindend advies niet; deze belet alleen verbindendverklaring van bepalingen omtrent arbitrage in eigenlijken zin. Tegen dezen tekst hadden zij dan ook geen bezwaar, al zou huns inziens het gestelde in artikel 2, lid 5, onder *a*, wel kunnen vervallen. Hun bezwaar richtte zich slechts tegen de naar hun oordeel onjuiste redeneering in de Memorie van Toelichting, welke de gedachte zou doen postvatten, dat ook bepalingen omtrent bindend advies van verbindendverklaring zouden moeten worden uitgesloten. Een uitdrukkelijke verklaring van de Regeering in den door hen gewenschten zin zou dit bezwaar wegnemen.

Andere leden zagen met belangstelling het antwoord der Regeering op het zoo juist weergegeven betoog tegemoet. Vooral waren hun bezwaren tegen het onderwerpen van buitenstaanders aan bedrijfsrechtspraak echter niet geheel weggenomen.

Weer andere leden herinnerden er aan, dat de Regeering nog steeds geen gevolg heeft gegeven aan de op 1 Juni 1927 in de Tweede Kamer aangenomen motie-SANNES, waarbij verzocht werd een wetsontwerp in te dienen, strekkende om gebruik te maken van de in artikel 156 der Grondwet gegeven bevoegdheid teneinde leeken te doen deelnemen aan de berechting van ge-

dingen betreffende collectieve arbeidsovereenkomsten. Zij be-  
treunden dit ernstig.

Eenige leden vroegen een nadere motiveering van de bepalingen, voorkomende in het vijfde lid van artikel 2, onder *b* en *c*. Zij zagen voorshands niet in, waarom het niet geoorloofd zou zijn, aan georganiseerden zekere voordeelen toe te kennen boven ongeorganiseerden.

Vele andere leden betuigden met de hierbedoelde bepalingen volle instemming. Enkel hunner zouden intusschen gaarne van de Regeering vernemen, of haar voorbeelden van een zoodanige bevoordeeling van georganiseerden boven ongeorganiseerden bekend zijn, en, zoo ja, van welken aard die bevoordeeling is.

Ten aanzien van het bepaalde in het vijfde lid van artikel 2 onder *d* (uitsluiting van bepalingen, strekkende om de arbeiders te betrekken bij de handhaving van prijsregelingen en leveringsvoorwaarden) merkten sommige leden op, dat een regeling als hier bedoeld vrijwillig tot stand gekomen kan zijn voor de overgrote meerderheid der bedrijfsgeenooten. Deze leden achtten het niet wenschelijk, dat een kleine minderheid een zoodanige regeling zou kunnen ondergraven. Zij zouden er de voorkeur aan geven, indien het bepaalde onder *d* werd geschrapt. De Minister behoudt in ieder geval de bevoegdheid een beding, dat hem verkeerd voorkomt, niet verbindend te verklaren. Het zou echter onjuist zijn, verbindendverklaring van bedingen als hier bedoeld worden bij voorbaat uit te sluiten.

Andere leden meenden, dat ook deze bepaling behouden dient te blijven. Handhaving van prijsregelingen en overeenkomsten omtrent leveringsvoorwaarden dient niet te geschieden door tusschenkomst van de arbeiders (wien dan bijv. de verplichting wordt opgelegd om het werk neer te leggen); daardoor wordt de bedrijfsvrede allerminst gediend. Aan de ondernemers staan genoeg andere middelen ten dienste om de naleving van zoodanige overeenkomsten af te dwingen.

#### *Inwinnen van advies; beroep.*

Vele leden betreurden, dat bij de verbindendverklaring niet dwingend is voorgeschreven het inwinnen van advies bij een niet ambtelijk college. Zij achtten het niet juist, aan den Minister over te laten of deze een advies noodig acht; huns inziens behoort steeds advies te worden ingewonnen, en wel bij voorkeur van een commissie uit den Hoogen Raad van Arbeid, zoo noodig aangevuld voor elk bijzonder geval met personen, die speciale deskundigheid bezitten. Ter bespoediging zou wellicht kunnen worden voorgeschreven, dat verzoeken rechtstreeks bij zulk een commissie moeten worden ingediend.

Enkele leden betwijfelden, of de Hooge Raad van Arbeid of een commissie uit dien Raad wel het meest geschikte orgaan zou zijn. Zij vreesden te grooten invloed van belanghebbenden of althans van personen, die nauw bij de collectieve arbeidsovereenkomst in een bepaald bedrijf betrokken zijn. Deze leden zouden de voorkeur geven aan een speciale commissie van deskundigen, staande buiten de vakverenigingen van werkgevers en werknemers.

Vele andere leden deelden deze opvatting niet. Huns inziens is de ontwikkeling der maatschappelijke organisaties zoover voortgeschreden, dat de vertegenwoordigers der centrale verenigingen van werkgevers en arbeiders terecht geacht worden een open oog te hebben voor het algemeen belang. Ontwikkeling in de richting van autonomie van het bedrijfsleven is niet denkbaar zonder inschakeling van de organisaties der bedrijfsgeenooten. Het spreekt echter vanzelf, dat in de bepleite commissie uit den Hoogen Raad van Arbeid ook een derde element — dat der buiten deze organisaties staande deskundigen — vertegenwoordigd moet zijn.

Voorts werd de vraag gesteld, of niet dient te worden voorgeschreven, dat de bedrijfsraad over een verzoek advies moet uitbrengen, indien dit althans niet van dien raad zelf is uitgegaan.

Sommige leden achtten het, gezien de belangrijkheid der te nemen beslissingen, wenschelijk een beroepsinstantie in te stellen.

*Ontbreken van een contrôle-instantie.*

Als een ernstige leemte in het ontwerp beschouwden vele leden het ontbreken van een contrôle-instantie, die op de naleving van verbindend verklaarde bepalingen heeft toe te zien. Zonder zulk een instantie zal het ontwerp huns inziens in vele gevallen praktisch effect missen. Overtreedt een ongeorganiseerde werkgever een der voor hem verbindend verklaarde bepalingen, dan zal de ongeorganiseerde arbeider, die daardoor benadeeld wordt, er niet gemakkelijk toe komen zich daarover te beklagen. Er bestaan in elk geval heel wat minder waarborgen voor een goede naleving van de verbindend verklaarde overeenkomst, wanneer het een niet georganiseerden patroon dan wanneer het een georganiseerden betreft. Dit kan niet in de bedoeling der Regeering liggen. Er moet ten aanzien van beide categorieën even groote zekerheid bestaan, dat de bepalingen worden nageleefd. Dit nu is alleen mogelijk, wanneer een onpartijdig lichaam met de contrôle belast wordt en aan dat lichaam ruine bevoegdheden worden verleend. In het bijzonder geldt dit voor bepalingen omtrent het aantal leerlingen, omtrent getalsverhoudingen tusschen oudere en jongere arbeiders en soortgelijke bepalingen. Of zoodanige voorschriften worden nageleefd, is voor iemand, die niet over alle gegevens betreffende leeftijden, loonen, enz. beschikt, niet na te gaan. Men kan een klacht tegen een werkgever, die van overtreding van zulke bepalingen verdacht wordt, niet formuleeren, wanneer deze de daarvoor noodige gegevens geheim houdt.

Het ontbreken van bepalingen omtrent de contrôle bevreemde de hier aan het woord zijnde leden te meer, omdat in de wet op het algemeen verbindend en onverbindend verklaren van ondernemersovereenkomsten een regeling van dit onderwerp wél voorkomt. Zij drongen er op aan, een overeenkomstige regeling alsnog ook in dit wetsontwerp op te nemen.

Sommige andere leden, erkennende, dat toezicht niet kan worden gemist, wil het ontwerp, wet geworden, effect hebben, stelden de vraag, of de Arbeidsinspectie niet met dit toezicht kan worden belast.

*Onverbindendverklaring.*

Hierboven bleek reeds, dat onder de voorstanders van de verbindendverklaring geen eenstemmigheid bestond omtrent de wenschelijkheid eener wettelijke regeling, welke onverbindendverklaring mogelijk maakt. Verscheidene leden verklaarden tegen deze mogelijkheid ernstig bezwaar te hebben. Zij herinnerden er aan, dat een regeling van dit onderwerp niet voorkwam in het voorontwerp-AALBERSE, naar zij meenden terecht. Onverbindendverklaring, zoo betoogden deze leden, is geenszins een equivalent van verbindendverklaring. Er bestaat dan ook geen logisch verband tusschen de beide instituten. Als tegenhanger van de verbindendverklaring zagen zij slechts de intrekking daarvan, niet de onverbindendverklaring. Meent de Regeering, dat zij een bepaling niet verbindend kan verklaren, omdat het algemeen belang zich daartegen verzet, dan kan zij door overleg met de partijen en door te dreigen met afwijzing van het verzoek om verbindendverklaring, voldoende invloed uitoefenen. Zijn de arbeidsvoorwaarden, neergelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst, in strijd met het algemeen belang, dan zal trouwens de invloed daarvan dadelijk worden gecorrigeerd doordat andere bedrijfsgenooten, buiten de collectieve arbeidsovereenkomst om, andere, lagere arbeidsvoorwaarden vaststellen. Van verbindendverklaring kan in zulk een geval uiteraard geen sprake zijn.

Wordt de mogelijkheid tot onverbindendverklaring aanvaard, dan heeft dit een voortdurende bedreiging van alle collectieve arbeidsovereenkomsten ten gevolge. De hier aan het woord zijnde leden konden niet inzien, dat dit in het algemeen belang zou zijn.

Dat hier een parallel getrokken zou kunnen worden met de regeling omtrent het algemeen verbindend en onverbindend verklaren van ondernemersovereenkomsten ontkenden deze leden. Daar toch kunnen belangen van derden (consumenten) rechtstreeks door bedingen in overeenkomsten geschaad worden, hier kan dat niet of nauwelijks geschieden.

Tot dusverre, zoo werd verder betoogd, heeft men in ons land steeds op het standpunt gestaan, dat de Regeering zich in het algemeen van directe bemoeiingen met het loonpeil diende te onthouden. In den bestaanden maatschappijvorm zijn het de organisaties van werkgevers en arbeiders, welke de arbeidsvoorwaarden in onderling overleg dienen vast te stellen. Mocht de Overheid zich voortaan met deze vaststelling willen gaan bezighouden, dan is er geen enkele reden, waarom deze bemoeienis op een bepaald punt zou moeten ophouden. De onverbindendverklaring zal, naar de hier aan het woord zijnde leden meenden, wel uitsluitend worden toegepast, wanneer de arbeidsvoorwaarden naar het oordeel der Regeering te gunstig zijn. Men zou dan echter evenzeer Overheidsbemoeiing moeten krijgen om slechte arbeidsvoorwaarden te verbeteren. Zou de Regeering dien weg op willen, dan zouden deze leden daartegen geen bezwaar hebben, doch dan zou dit niet incidenteel moeten geschieden, zooals hier thans wordt voorgesteld, doch op geheel andere wijze, in een afzonderlijke regeling.

Gaarne zou men het oordeel van de Regeering vernemen over de vraag, of onverbindendverklaring ten gevolge kan hebben, dat een staking, welke ten doel heeft om onverbindend verklaarde bepalingen eener collectieve arbeidsovereenkomst opgenomen te krijgen in individueele arbeidsovereenkomsten, als een onrechtmatige daad beschouwd wordt. Indien dit laatste het gevolg zou kunnen zijn van zulk een onverbindendverklaring zouden de hier aan het woord zijnde leden dit hoogst betreurenswaardig achten.

Sommige andere leden hadden tegen onverbindendverklaring op zich zelf geen overwegend bezwaar; zij deelden echter de meening, dat dit onderwerp niet in onverbrekkelijk verband staat met de verbindendverklaring en zij zouden aan afzonderlijke regeling de voorkeur geven.

Weer andere leden achtten het een gelukkige gedachte om in dit wetsontwerp tevens een regeling der onverbindendverklaring op te nemen. Als sluitstuk op de regeling der verbindendverklaring achtten zij die der onverbindendverklaring noodzakelijk. Het spreekt wel vanzelf, zoo meenden zij, dat de Regeering er slechts in het uiterste geval toe zal overgaan, haar toe te passen. Van een voortdurende bedreiging is dus geen sprake.

Verscheidene leden waren evenwel van oordeel, dat de uitwerking van het denkbeeld der onverbindendverklaring veel te wenschen overlaat. Dientengevolge zal toepassing van de bevoegdheid tot onverbindendverklaring vrijwel een slag in de lucht blijken. Wat ontbreekt is een goede sanctie. Wanneer partijen zich blijven gedragen overeenkomstig het onverbindend verklaarde contract, staat de Overheid machteloos. Ten gevolge van de nietigheid van bestaande bedingen zullen, zoolang geen nieuwe overeenkomst gesloten is, de voorschriften van aanvullend recht gelden. Als loon zal dus krachtens artikel 1637q B. W. moeten worden betaald het gebruikelijke loon, en dat is juist het loon, dat tot dusverre krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst werd uitbetaald. Men meende, dat deze materie in de wet op het algemeen verbindend en onverbindend verklaren van ondernemersovereenkomsten in ieder geval beter geregeld is dan in dit ontwerp.

Sommige leden vreesden, dat de constructie, dat een enkele bepaling uit een collectieve arbeidsovereenkomst onverbindend kan worden verklaard, tot zonderlinge toestanden aanleiding zal geven. Doorgaans hangen alle bepalingen van zulk een overeenkomst toch nauw samen. Schraapt men nu een onderdeel, dan kan het restant van dien aard zijn, dat partijen de overeenkomst, zooals ze na die schrapping luidt, nimmer zó zouden hebben willen sluiten. Deze leden vergeleken de hier voorgestelde regeling met die in het ontwerp-Pachtwet en kwamen tot de conclusie, dat hetgeen hier wordt voorgesteld, evenmin aannemelijk is als de daarin oorspronkelijk opgenomen bevoegdheid van den rechter tot wijziging van de pachtvoorwaarden onmiddellijk na het sluiten van het contract.

Andere leden meenden, dat de vergelijking met het ontwerp-Pachtwet niet opgaat.

**Artikelen.**

Daar de belangrijkste punten, welke bij de behandeling der artikelen ter sprake kunnen komen, reeds in de algemeene beschouwingen besproken zijn, volgen hier slechts een aantal aanvullende opmerkingen.

*Artikel 2.* Gevraagd werd, of ook arbeid in gestichten, bijv. particuliere opvoedingsgestichten, zal vallen onder een eventueele verbindendverklaring. Men meende, dat de werking der wet zich niet tot dezen arbeid behoort uit te strekken. Meent de Regeering wellicht, dat hier geen sprake is van arbeidsovereenkomsten? Een uitdrukkelijke verklaring zou men in elk geval op prijs stellen.

Eenige leden meenden, dat de tweede zin van het tweede lid de bedoeling niet duidelijk weergeeft.

*Artikel 3.* Moet de nietigheid van bedingen, strijdig met verbindend verklaarde overeenkomsten, niet ook kunnen worden ingeroepen door den bedrijfsraad, zoo die er is?

Voorts werd de vraag gesteld, of een te goeder trouw afwijken van verbindend verklaarde bepalingen voor een werkgever geen onevenredig ernstige gevolgen kan meebrengen. Het vierde lid geeft immers geenerlei beperking aan voor de als schadevergoeding vast te stellen som gelds.

*Artikel 4.* De bepaling omtrent de kosten, verbonden aan de behandeling van een verzoek tot verbindendverklaring, gaf verscheidenen leden tot critiek aanleiding. Gaat het verzoek uit van één werkgever, dan hadden zij er geen bezwaar tegen, dat deze met eenige kosten belast wordt. Is het daarentegen door één of meer vereenigingen van werkgevers of arbeiders ingediend, dan behoort huns inziens het Rijk de kosten te dragen, evenals reeds wordt voorgesteld voor het geval het verzoek van den bedrijfsraad uitgaat.

*Artikel 5.* Opgemerkt werd, dat niet wordt voorgeschreven, waar het register, bedoeld in lid 5 en lid 6, ter inzage zal liggen. Blijkbaar stelt de Regeering zich voor, dat er slechts één register zal zijn, waarin alle verbindend verklaarde bepalingen worden aangeteekend. In dezen gedachtengang zou men moeten ananemen, dat dit register zal berusten op het Departement van Sociale Zaken. Teneinde kennisneming daarvan te vergemakkelijken zou men evenwel kunnen voorschrijven, dat een afschrift van de bepalingen, welke voor een bepaald bedrijf van belang zijn, ook ter inzage ligt ten kantore van den bedrijfsraad, indien die er is. Betreft het plaatselijke regelingen, dan zou wellicht ook inzage op de griffie van het kantongerecht mogelijk gemaakt kunnen worden.

*Artikel 6.* Dezelfde leden, die er op aandrongen het inwinnen van advies vóór de verbindendverklaring dwingend voor te schrijven, waren van oordeel, dat de Minister een advies ook moet inwinnen voordat tot intrekking wordt overgegaan.

*Artikel 8.* Gevraagd werd, of niet in de wet vastgelegd dient te worden, wie de onverbindendverklaring kan aanvragen.

Voorts merkten enkele leden op, dat wel allen, die partij zijn bij een overeenkomst, in de gelegenheid gesteld zullen worden om hun bezwaren tegen onverbindendverklaring van bepalingen uit die overeenkomst kenbaar te maken, doch dat dezelfde bevoegdheid niet is toegekend aan andere belanghebbenden.

Aldus vastgesteld 29 Januari 1937.

SMEENK.  
KATZ.  
BOON.  
KORTENHORST.  
KUPERS.

