

HET VOORKOMEN EN BESLECHTEN VAN  
ARBEIDSGESCHILLEN.

# HET VOORKOMEN EN BESLECHTEN VAN ARBEIDSGESCHILLEN

PROEFSCHRIFT TER VERKRIJGING  
VAN DEN GRAAD VAN DOCTOR IN DE  
TECHNISCHE WETENSCHAP AAN DE  
TECHNISCHE HOOGESCHOOL TE  
DELFT, OP GEZAG VAN DEN RECTOR  
MAGNIFICUS IR. J. A. GRUTTERINK,  
HOOGLEERAAR IN DE AFDEELING DER  
MIJNBOUWKUNDE, VOOR EEN COM-  
MISSIE UIT DEN SENAAAT TE VERDE-  
DIGEN OP WOENSDAG 5 APRIL 1933  
DES NAMIDDAGS TE 4 UUR DOOR

JOHAN GERARD SCHLINGEMANN

WERKTUIGKUNDIG INGENIEUR  
GEBOREN TE 'S-GRAVENHAGE



N.V. BOEK- EN KUNSTDRIUKKERIJ V/H MOUTON & Co., DEN HAAG

1933

1021 e 24



*Aan mijn Ouders.*

## VOORWOORD.

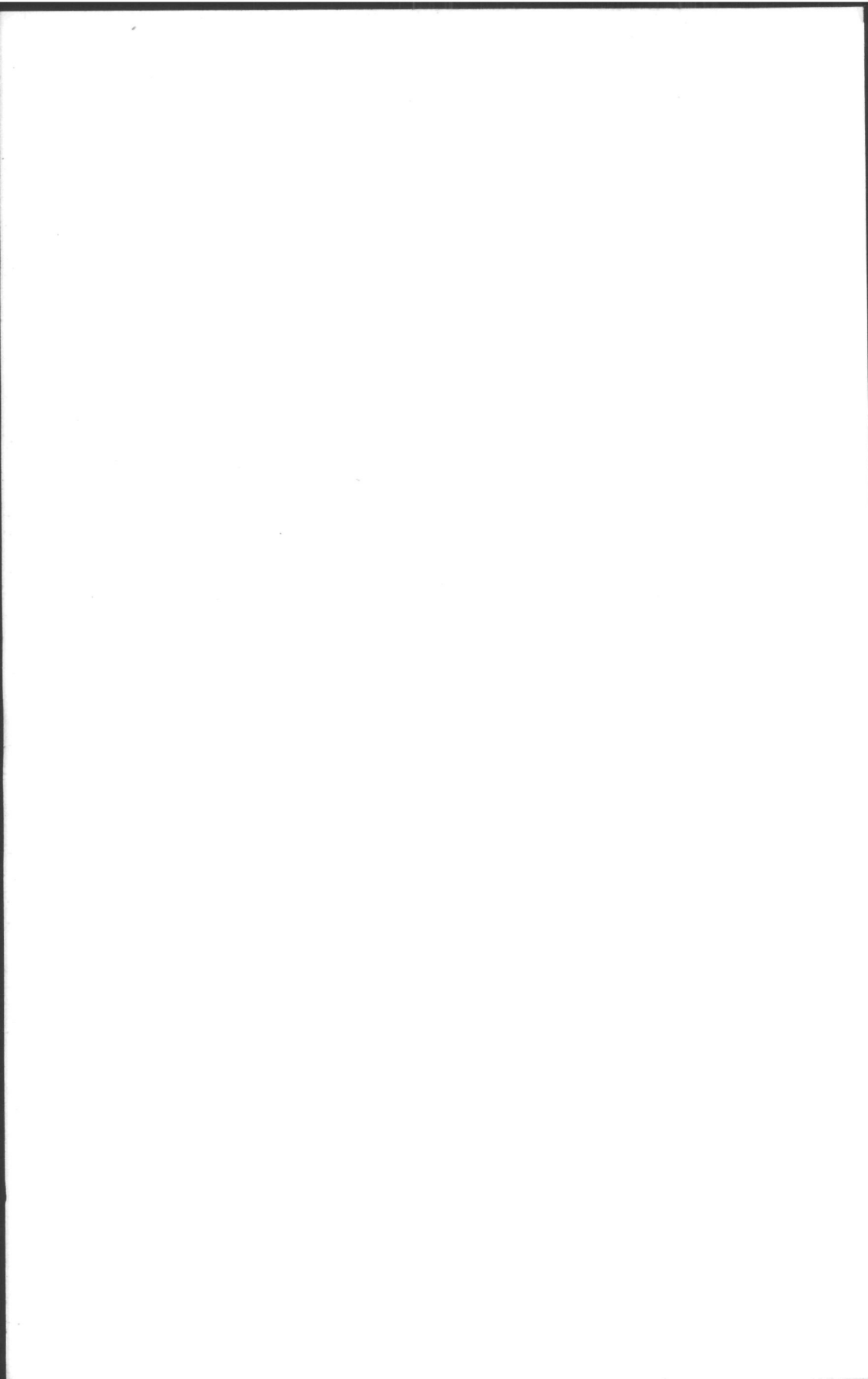
---

Voor de zeer gewaardeerde hulp, die ik bij het schrijven van dit proefschrift heb mogen ontvangen van mijne hooggeachte promotoren, betuig ik hierbij mijn oprechten dank; vooreerst aan U, Prof. Dr. J. A. Veraart, voor de belangstelling, die U bij mij hebt weten te wekken voor de sociaal-economische wetenschap gedurende mijn studie in Delft en voor de raadgevingen, die ik van U mocht ontvangen bij dit werk; niet minder evenwel aan U, Prof. Mr. A. C. Josephus Jitta, wiens bijzondere kennis op het gebied van het beslechten van arbeidsgeschillen mij van groote waarde is geweest. Het was mij bovendien een voorrecht U als secretaris in Uw functie van Rijksbemiddelaar reeds herhaaldelijk te hebben mogen bijstaan.

Met erkentelijkheid gedenk ik ook de ondervonden hulp van Mr. Ir. A. W. Quint.

Verder zij hier een woord van dank gebracht aan het secretariaat van het Verbond van Nederlandsche Werkgevers, dat mij in de gelegenheid stelde van zijn uitgebreide boekerij gebruik te maken, en aan de bibliothecarissen en bibliothecaressen, die mij bij deze studie behulpzaam zijn geweest.

---



---

# INHOUD.

## HOOFDSTUK I.

### OOZAKEN VAN HET ONTSTAAN VAN ARBEIDSGESCHILLEN . . . . . 1

Blz.

Verschil tusschen het gildewezen en het kapitalistische systeem. — Opkomst van het socialisme. — Politieke doelstelling bij arbeidsgeschillen. — Organisatorische politiek der vakverenigingen als oorzaak van geschillen. — Stijging der nominale loonen en der behoeften. — Het reële loon. — De looneisch als oorzaak van arbeidsgeschillen. — De verkorting van den arbeidsdag. — De eisch van vacantie. — De strijd tegen de machine. — Psychologische oorzaken van arbeidsgeschillen. — Gebrek aan arbeidsvreugde. — Solidariteitsstaking. — Samenvatting der oorzaken. — Algemeene oorzaak is de stijging der behoeften. — Concurrentieleer van Seligman. — Definitie van arbeidsgeschil. — Andere uitingen van het arbeidsgeschil. — Uitsluitingen. — Sluiten van bedrijven als gevolg van een arbeidsgeschil. — Het rechtsgeschil. — Statistieken der arbeidsgeschillen. — Indeeling naar den aard der geschilpunten en de wijze van beslechting. — Indeeling naar belangrijkheid. — Het aantal verloren arbeidsdagen is een misleidende maatstaf. — Staking is niet zoozeer productiederving dan wel ontwrichting der maatschappij.

## HOOFDSTUK II.

### SYSTEMEN IN EN NAAST HET BEDRIJF TER VERMINDERING OF VOORKOMING VAN ARBEIDSGESCHILLEN.

	Blz.
Inleiding . . . . .	19
§ 1. Deelneming in de winst en bedrijfsmedebezit . . . . .	20
Voordeelen van deze systemen. — Kapitalistische denkwijze en oppositie van socialistische zijde. — De grootte van de uitkeering. — Toepassingen in het verleden en tegenwoordig in Nederland, Duitschland en Frankrijk. — Toepassingen in Engeland. — Oorzaken van de mislukking in Engeland. — Conclusie.	
§ 2. De Collectieve arbeidsovereenkomst . . . . .	26
Definitie. — Eerste toepassingen. — Oppositie van socialistische zijde. — Toename van het aantal arbeiders per C.A.O. — Vermeerdering van de verantwoordelijkheid. — Gunstige beoordeeling van de C.A.O. door werkgevers. — Gunstige beoordeeling van de C.A.O. door werknemers. — De C.A.O. als grondslag van de Deutsche arbeidsgeschillenwetgeving. — De C.A.O. als oorzaak van geschillen. — De tendenz om de C.A.O. soepeler te maken en conclusie.	
§ 3. Glijdende loonschalen . . . . .	32
Glijdende loonschalen op grondslag van kosten van levensonderhoud. — Glijdende loonschalen op grondslag van verkoopprijs of bedrijfsresultaten. — Glijdende loonschalen in Nederland. — Glijdende loonschalen in Engeland. — Toelichting op de tabellen IX en X. — Conclusie.	
§ 4. Onderling overleg . . . . .	37
Inleiding, de fabriekskern. — De poging is uitgegaan van werkgevers. — De houding der vakverenigingen. — De resultaten in Nederland. — De Whitley Councils in Engeland. — De resultaten der Whitley Councils. — Het mandoerssysteem in Ned.-Indië. — Conclusie.	
§ 5. Medezeggenschap . . . . .	42
Inleiding. — Medezeggenschap en socialisme. — Medezeggenschap in het buitenland. — Betriebsrätegesetz in Duitschland. — Voornaamste bepalingen. — De resultaten in den aanvang. — De resultaten in latere jaren. — Conclusie.	

§ 6.	Economische bedrijfsorganisatie. . . . .	Blz. 47
	Inleiding. — Het beginsel. — Economische bedrijfsorganisatie maakt het arbeidsgeschil niet onmogelijk. — Publiekrechtelijke economische bedrijfsorganisatie. — Feiten uit de laatste jaren.	
§ 7.	Socialisatie . . . . .	49
	Het S.D.A.P. rapport van 1920. — Het subjectieve begrip „redelijk”. — Socialisme in Rusland.	

---

## HOOFDSTUK III.

### STAATSBEMOEIENIS.

§ 1.	Inleiding . . . . .	53
	De liberale opvatting. — De socialistische opvatting. — Gevolgen van de liberale opvatting. — De staat kan helpende en remmende diensten bewijzen. — De staatshulp ter bescherming der gemeenschap. — De encycliek „Rerum Novarum”. — Verplaatsing van de macht. — Arbeidsgeschillenwetten ontlokken protest van beide zijden. — In welke gevallen en op welke wijze is staatsbemoeienis gewenscht. — Arbeidsgeschillenwetten als gevolg van groote stakingen. — Graden van staatsinterventie. — Personen of raden. — Occasioneele of permanente organen. — Territoriale indeeling of bedrijfsgewijs. — Wijze van beoordeeling.	
§ 2.	Het aanbieden van goede diensten . . . . .	60
	Eenige voorbeelden. — Hulp bij het opmaken van een C.A.O.	
§ 3.	Verzoening en bemiddeling zonder pressie, met behoud van stakings- en uitsluitingsvrijheid . .	61
	Inleiding. — Eischen te stellen aan bemiddelingsorganen en partijen. — Twee systemen.	
a.	De Nederlandsche wet op de Kamers van Arbeid	62
	Deze wet berust op de Belgische wet van 1887. — De voornaamste bepalingen t.o.v. ons onderwerp. — Samenvatting. — Achteruitgang in aanzien. Het rapport Drucker. — Statistische resultaten. — De oorzaken van het slechte resultaat. — De houding van de arbeiderspartij. — De bemiddeling in de praktijk. — Conclusies van de commissie Drucker. — Kosten van de wet. — Statistiek, aangevende de wijze van beëindiging der conflicten in Nederland.	

- b. De Nederlandsche Arbeidsgeschillenwet 1923 . . . 70  
 Inleiding. — De voornaamste bepalingen. — Samenvatting. — Bezwaren van werknemerszijde tegen de aanneming en de weerlegging ervan. — Bezwaren van werkgeverszijde tegen de aanneming. — Kennisneming van het geschil. — Statistische resultaten. — Het voorstel van den Rijksbemiddelaar. — Druk van den Rijksbemiddelaar op partijen. — Huidige waardeering van het stelsel. — Conclusie. — Kosten van de wet. — Statistiek van de bijzondere voorzieningen der wet. — Onjuistheden in de publicaties van het B.I.T.
- c. Voorstel tot instelling van „Arbeidsraden” in Nederlandsch-Indië . . . . . 78  
 Inleiding. — Oorzaak der conflicten. — Voorstel tot instelling van „Arbeidsraden”. — Aanvulling van het Wetboek van Strafrecht.
- § 4. Verplichte opschorting van staking en uitsluiting met mogelijkheid van staatsbemiddeling . . . . . 80  
 Inleiding. — Aanleiding tot de Industrial Disputes Investigation Act. — Voornaamste bepalingen. — Samenvatting. — De gemeenschap als belanghebbende. — Behandeling van de wet en de oppositie. — Uitingen van waardeering. — Het oordeel van Dr. V. S. Clark en van Canadeesche autoriteiten. — Oppositie na 1910. — Het oordeel van Sir George Askwith. — Klachten in de jaren 1913, 1914, 1915. — Uitbreiding van de wet voor oorlogsindustrieën. — Rapport van Ben. M. Squires. — Verandering in de houding der arbeiders in 1918. — De reden van deze zwenking. — De “Order in Council” van Juli 1918. — Belofte van de arbeiderspartij. — Resultaten kenmerken zich in de stijging der loonen. — Het reële loon van 1913—1927. — De I. D. I.-wet en de kleine vakverenigingen. — Opkomst van de “One Big Union”. — Opkomst van het communisme. — Wenschen van de arbeiderspartij. — Houding van de ondernemers. — Bezwaren der ondernemers. — Kritische beschouwing dezer bezwaren. Principieel geding, en onwettigheid van de I. D. I.-wet. — Het cijfermateriaal der onwettige stakingen. — Het optreden van de justitie. — De onmogelijkheid om de strafbepalingen uit te voeren. — De praktijk van de I. D. I.-wet. — Wijze van beëindiging van stakingen in Canada. — De spoorweg maatschappijen en de I. D. I.-wet. Andere bemiddelingswetten. — Conclusies. — Kosten der wet. — Navolging van het stelsel in andere landen.
- § 5. Vrijwillige arbitrage met behoud van vrijheid van staking en uitsluiting . . . . . 105  
 Het arbitrageprincipe. — Arbitrage is riskanter dan bemiddeling. — Aanvaarding door beide partijen is noodzakelijk. — Staats-

arbiters. — De Engelsche Industrial Courts Act. — De belangrijkste bepalingen. — Samenvatting. — De bindendverklaring voor ondernemingen niet bij het geschil betrokken. — Statistisch cijfermateriaal der uitspraken. — Civiele procedures t. g. v. niet naleven van de uitspraak. — Het positieve resultaat van de Industrial Courts Act. — De sociale normen voor het loon. — Het minimum loon. — Het redelijke loon. — Het loon afhankelijk van de bedrijfswinst. — De normen van de „Industrial Court”. — Eenige uitspraken zonder vermelding van argumenten. — Uitspraken afhankelijk van economische omstandigheden. — Onderling inconsequente uitspraken. — Conclusie.

- § 6. Verplichte arbitrage met verbod van staking en uitsluiting . . . . . 120
- Inleiding en bezwaren tegen het stelsel. — Argument voor dit stelsel.
- a. De Nederlandsche spoorwegwetten van 1903. . . . . 121
- De aanleiding dezer wetten en haar inhoud. — Twee bezwaren tegen deze wetten. — Het „Manifest der Twintigen”.
- b. De Engelsche „Munitions of War Acts” . . . . . 123
- De wetten zijn noodmaatregelen. — „Treasury Agreement”. — Eenige bepalingen van de „Munitions of War Act 1915”. — Samenvatting en commentaar. — Houding van het Engelsche bedrijfsleven. — De kosten van levensonderhoud waren altijd de grondslag der uitspraken. — Stakingen zijn desondanks voorgekomen. — Toepassing der straffen. — Conclusie.
- c. De verplichte arbitrage in Australië . . . . . 128
- Inleiding. — Wetgevingen in de verschillende staten. — De „Commonwealth Conciliation and Arbitration Act”. — De voornaamste bepalingen dezer wet. — Oppositie en waardeering door werkgevers. — Gebleken bezwaren tegen de wet. — Optreden van het Ministerie Bruce—Page. — De wetswijzigingen van 1928. — Uitbreiding van het bemiddelingsprincipe. — De val van het Ministerie Bruce—Page — Het voorstel van Scullin. — Verdere uitbreiding van de bemiddelingsbevoegdheid. — De sancties en de economische paragraaf. — Het „basic wage”. — De indexcijfers als grondslag hiervoor. — Grafiek der indexcijfers van 1907—1930. — De „Royal Commission on the basic wage” van 1920. — Protectionisme en verplichte arbitrage bij arbeidsgeschillen. — De resultaten t.o.v. het aantal voorgekomen stakingen. — Vergelijking tusschen Nederland en Australië. — Het effect van de wet. — Conclusie.



	Blz.
§ 7. Minimumloonwetten . . . . .	143
Inleiding, drieërlei doelstelling. — Minimumloonwetten ter voorkoming van „sweating”. — De toepassing in Australië. — De Engelsche Coal mines (minimum wage) Act 1912. — Statistische resultaten. — Conclusie.	
§ 8. De enquête . . . . .	146
Enquête naar de oorzaken van arbeidsgeschillen. — De enquête voor de beslechting van een enkel geschil. — De enquête en de socialisten. — De openbare meening. — De vrijwillig toegestane enquête.	
a. De enquête krachtens de Nederlandsche Arbeids- geschillenwet 1923 . . . . .	149
Bepalingen. — Enquête heeft nog niet plaats gevonden.	
b. De enquête krachtens de Canadeesche „Industrial Disputes Investigation Act” . . . . .	149
Vaste lijn ontbreekt. — Motiveering van de bemiddelings- voorstellen. — Het boekenonderzoek en de ondernemers.	
§ 9. Het opleggen van een C. A. O., welke door één der partijen niet is aanvaard . . . . .	151
Beginsel van het Duitsche stelsel. — De erkenning van de vakvereniging. — Het geraamte van dit stelsel. — De voornaamste bepalingen van de verordening van 30 Oct. 1923. — De verordening van 10 Dec. 1923. — De voornaamste bepalingen van de verordening van 29 Dec. 1923. — De verordening van 9 Jan. 1931. -- Samenvatting der bepalingen. — De bindendverklaring. (Oplegging van een C.A.O.). — Verschil tusschen bindendverklaring en verbod van staken. — De secundaire taak der „Schlichtungs”-organen. — De resultaten.	
a. <i>Zijn stakingen voorkomen of verkort?</i> . . . . .	158
Statistisch materiaal. — Niet politieke stakingen. — Politieke stakingen. — Verband tusschen aantal stakingen en werkzaamheid der „Schlichtungs”-organen. — Statistiek van de C.A.O.en door „Schlichtungs”-organen tot stand gekomen. — Oordeel van autoriteiten. — Wijze van beëindiging van geschillen in Duitschland. — Conclusie.	
b. <i>De toepassing der bindendverklaring</i> . . . . .	164
Statistische gegevens. — Staking na bindendverklaring. — Oordeel van Dr. Gauert. — Conclusie.	
c. <i>Het verantwoordelijkheidsgevoel en de bindendverklaring</i> . .	166
Oordeel der werkgevers. — Oordeel van Rud. Wissell, en weer-	

	Blz.
legging daarvan. — Oordeel van Dr. Sitzler en Dr. Martin. — Oorzaken, waarom dit stelsel in Duitschland ingevoerd kon worden. — Socialistische motieven.	
d. <i>De mogelijkheid van actieve loonpolitiek.</i> . . . . .	170
Druk op de Regeering door het Ministerie van Financiën. — Druk op de Regeering door werkgevers. — Het geheime communiqué. — De publieke opinie in Duitschland t.o.v. al of niet gevoerde actieve staatsloonpolitiek. — Statistische gegevens. — Conclusies hieruit. — De staking in de Metaalnijverheid in Sept. 1930. — Uitspraak van de arbitrage-commissie.	
e. <i>Kosten van de wet</i> . . . . .	180
Conclusies aangaande het Duitsche stelsel.	

---

## HOOFDSTUK IV.

### SAMENVATTING EN CONCLUSIES. . . 182

Het arbeidsgeschil en de stijgende behoeften. — Deelneming in de winst en bedrijfsmedebezit. — De collectieve arbeidsovereenkomst. — Glijdende loonschalen. — Onderling overleg. — Medezeggenschap. — Economische bedrijfsorganisatie. — Socialisatie. — Het arbeidsgeschil als criterium van menselijke beschaving. — Het bedrijf zelf als oorzaak van het ontstaan van arbeidsgeschillen. — Eenige voorbeelden. — Het afbetaalingsstelsel en de reclame. — De staatsbemoeienis. — De eerste categorie. — De tweede categorie. — De derde categorie. — Het Canadeesche stelsel. — Het Duitsche stelsel. — Samenvatting. — Voorgestelde wijzigingen in de Ned. Arbeidsgeschillenwet. — De toekomstige ontwikkeling van ons stelsel. — Oorzaak van de mislukking van het verbiedende beginsel. — Parallel met de Amerikaansche drankwet. — Parallel met de Ned. Zondagswet van 1815. — Slotbeschouwing.

BIJLAGE . . . . .	193
-------------------	-----



# HOOFDSTUK I.

## OORZAKEN VAN HET ONTSTAAN VAN ARBEIDSGESCHILLEN.

---

Toen op het einde van de 18<sup>de</sup> eeuw en in het begin van de 19<sup>de</sup> het gildewezen uitstierf, bracht dit een groote omwenteling van de sociale verhoudingen met zich mede, in het bijzonder van die tusschen werkgever en werknemer.

Het kenmerkende verschil tusschen het gildewezen en het industrieele systeem is, dat bij het eerste voor elken werknemer de mogelijkheid openstond door vlijt en bekwaamheid tot werkgever op te klimmen, terwijl dit bij het industrieele stelsel uitgesloten is. De oorzaak daarvan is, dat bij de gilden het onderscheid tusschen meester en gezel bestond in meer of minder kundigheid in één en hetzelfde vak. In de hedendaagsche nijverheid daarentegen wordt van den werkgever handelskennis, technische bekwaamheid, organisatievermogen vereischt en van den arbeider aanvankelijk weinig — in den allerlaatsten tijd soms weer meer — vakkennis van een klein onderdeel van het bedrijf, in vele gevallen zelfs niet meer dan een groote vaardigheid in eenige handgrepen. De gevolgen van deze verhouding waren niet alleen, dat opklimmen van arbeider tot ondernemer niet meer mogelijk werd, maar ook, dat elke arbeider gemakkelijk te vervangen was door een ander, en zoo ontstond er een groote groep van menschen, die geheel afhankelijk werd van de ondernemers en „*tailable et corvéable à merci*” was. Maar al te zeer hebben de ondernemers van die afhankelijkheid misbruik gemaakt, en de arbeidstoestanden in de industrie gedurende de vorige eeuw waren daardoor over het algemeen zeer ongunstig en in strijd met onze tegenwoordige ethische begrippen.

**Vershil  
tusschen het  
gildewezen en  
het kapitalis-  
tische systeem.**

**Opkomst van het  
socialisme.**

Als reactie op deze uitbuiting van de arbeiders is het socialisme ontstaan, dat door Proudhon, Engels, Lasalle, Marx e.a. tot een economisch stelsel werd uitgebouwd en dat ten doel had een eind te maken aan de wanverhoudingen, die het industrieele stelsel had geschapen.

Het socialisme heeft als politiek ideaal de vervanging van den particulieren werkgever door den staat, als direct doel den strijd voor betere arbeidsvoorwaarden (o.a. hooger loon en korteren arbeidstijd), als middel om dit te bereiken de propaganda voor aaneensluiting van de arbeiders tot organisaties, en voert in als stimulans de klassenstrijdleuze <sup>1)</sup>.

Hiermede was de basis gelegd voor collectieve arbeidsgeschillen, waarvan de staking en de uitsluiting de ultimae rationes zijn.

**Politieke doel-  
stelling bij ar-  
beidsgeschillen.**

Het is voor de beoordeeling van arbeidsgeschillen van belang te weten, in hoeverre politieke tendenzen een rol spelen. Soms is dit zeer in het oog vallend, zooals in de gevallen, waarin het werk wordt neergelegd als protest tegen door den staat te nemen maatregelen, welke gevallen op één lijn staan met uitingen zooals protestvergaderingen en optochten.

Een duidelijk voorbeeld hiervan is de tweede spoorwegstaking in Nederland van 6 April 1903, tevens havenarbeidersstaking, die op 8 April van dat jaar zelfs tot algemeene staking werd uitgebreid. Deze staking had ten doel de Tweede Kamer der Staten Generaal te dwingen, de stakingswetten niet aan te nemen. In hoeverre echter eischen van loonsverhooging niet slechts dienen tot stoffelijke verbetering, maar tevens om het kapitalistische stelsel afbreuk te doen, is dikwijls moeilijk uit te maken. Zeker is het, dat in Nederland de arbeidersorganisaties doortrokken zijn van politieke tendenzen. In het vakblad van het N.V.V. „De Vakbeweging” wordt toegegeven:

---

<sup>1)</sup> In „De Socialistische Gids”, 1928 blz. 514 vermeldt *Dr. K. F. Proost*, op grond van Middeleeuwsche letterkundige studie, dat bij den overgang van de Middeleeuwen naar den Nieuwen Tijd, de klassenhaat ook bestond bij den 3den stand tegen den adel.

De germanismen: klassenbewustzijn, klassenhaat, klassenstrijd, zijn met het socialisme over de Duitse grens gekomen. De zuiver Nederlandsche woorden zijn: standenbewustzijn, standenhaat, standenstrijd, doch deze woorden worden nooit gebruikt.

„Wij (de vakverenigingen) voeren den strijd tegen de „bezittende klasse evengoed als de S.D.A.P. Uit hetzelfde „beginsel als deze: dat die bezittende klasse een sta-in-den-„weg is voor de algeheele verbetering der toestanden onder „de arbeidersklasse” 1).

Ook Dr. J. v. d. Tempel, S.D.A.P.-lid van de Tweede Kamer, is er in 1910 rond voor uit gekomen, dat vakbeweging en „partij” dezelfde doelstellingen hadden 2).

In 1928 ging de vakcentrale, het N.V.V., die ongeveer de helft van het totaal aantal georganiseerde arbeiders als leden heeft, zelfs een officieel verbond aan met de S.D.A.P., dat in wezen reeds lang bestond 3).

De andere vakcentrales h.t.l. staan ook sterk onder politieke, doch niet socialistische, invloeden. In Engeland vallen partij en vakvereniging samen in de Labour Party. Ook in Duitschland zijn de vakverenigingen politiek getint.

In andere landen, en in het bijzonder in de Vereenigde Staten van N.-Amerika, is er geen sprake van socialistische stroomingen in de vakverenigingen door het vrijwel ontbreken van een socialistische partij. De Man heeft dit zeer duidelijk verklaard, door op het verschil te wijzen in mentaliteit van den Amerikaanschen arbeider en zijn Europeeschen vakgenoot, voortkomende uit andere sociale verhoudingen, waardoor een machtige socialistische partij aldaar niet kon ontstaan 4).

Al moge de socialistische politiek — welke poogt door loon-eischen afbreuk te doen aan het kapitalistische stelsel — in vele andere landen geen rol gespeeld hebben bij het ontstaan van arbeidsgeschillen, de organisatorische politiek van de arbeidersbeweging was en is nog steeds een bron van tallooze conflicten. Eenerzijds worden deze veroorzaakt door den eisch der vakvereniging, om het recht van vereeniging te verkrij-

**Organisato-  
rische politiek  
der vakvereeni-  
gingen als oor-  
zaak van  
geschillen.**

---

1) „De Vakbeweging”, 15 Feb. 1907, blz. 58.

2) De Nederlandsche vakbeweging en haar toekomst, Sociale Bibliotheek No. 12, 1910, blz. 122.

3) Zie *Dr. Ir. B. Bölger*, Organisatorische verhoudingen tusschen werkgevers en arbeiders, blz. 407 en *Prof. Mr. W. A. Bongers* in „De Socialistische Gids”, 1928, blz. 91.

4) *H. de Man*, De psychologie van het socialisme, blz. 65.

gen <sup>1)</sup>), daarna, om als zoodanig door de ondernemers erkend te worden, anderzijds door het uitoefenen van druk op de ongeorganiseerde arbeiders, door van de ondernemers te eischen, slechts georganiseerde werklieden in dienst te nemen.

In Engeland b.v. bedroeg het aantal stakingen, vermeld onder het hoofd „Trade Unionism”, van 1919—1930 nog gemiddeld 7% van het totaal der stakingen en uitsluitingen, terwijl dat onder het hoofd „Employment of particular classes of persons” over die jaren gemiddeld 19% bedroeg <sup>2)</sup>).

In Nederland is tusschen 1918 en 1930 circa 2% van het aantal stakingen gerangschikt onder de rubriek: vereenigingsrecht <sup>3)</sup>). Zoolang niet alle arbeiders georganiseerd zijn, en zoolang niet alle vakvereenigingen door de ondernemers zijn erkend, zal deze bron van geschillen blijven vloeien.

Het is niet te verwonderen, dat geschillen voortkomend uit eischen van hooger loon, of weigering een lager loon aan te nemen, alsmede uit de eischen van een korteren arbeidsdag, immer het veelvuldigst zijn voorgekomen, omdat daarbij de tegenstrijdige belangen van ondernemer en arbeider het meest aan den dag treden. Hoezeer de uitbetaalde loonen zijn gestegen, blijkt uit de verzameling tabellen van Kuczynski <sup>4)</sup>), en uit de publicaties van het Bureau International du Travail.

**Stijging der  
nominale loonen  
en der behoeften.**

Kon men in de tweede helft van de vorige eeuw nog van een hongerloon spreken in den letterlijken zin des woords, heden ten dage is een dergelijke uitspraak tendentieus. Desniettegenstaande verneemt men nog dikwijls van de zijde der arbeiders bij een loonconflict, dat zij met het bestaande loon niet rond kunnen komen. Tegenwoordig is het niet meer een verlangen naar voldoende voedsel maar naar beter voedsel en naar andere goederen. Dit moet men verklaren door het ervaringsfeit, dat

---

<sup>1)</sup> In Engeland werd in 1824 het recht van vereeniging erkend. In Frankrijk geschiedde dit in 1864, in Duitschland in 1869 en in Oostenrijk in 1870.

<sup>2)</sup> *Abstracts of labour statistics of the United Kingdom.*

<sup>3)</sup> Statistiek der werkstakingen en uitsluitingen, uitgegeven door het Centraal Bureau voor de Statistiek.

<sup>4)</sup> *R. Kuczynski, Arbeitslohn und Arbeitszeit in Europa und Amerika 1870—1909.*

altijd en overal de mensch een stijging in behoeften bij zich waarneemt, die hij zal trachten te bevredigen<sup>1)</sup>).

Wordt de spanning tusschen behoefte en bevrediging te groot, dan zal zich dit bij de arbeidersbevolking uiten in een eisch tot loonsverhooving. Nu kan die spanning niet alleen vergroot worden door de stijging van het behoeftepeil, maar ook door de daling van de koopkracht van het geld of, wat op hetzelfde neerkomt, door de prijsstijging van de goederen, of wel door beide oorzaken tegelijk.

Ten einde met de fluctuaties der goederenprijzen rekening **Het reële loon.** te houden bij de vergelijking van loonen, worden deze veelal uitgedrukt in z.g. reële loonen. Om deze te berekenen, wordt een indexcijfer samengesteld van het levensonderhoud van een arbeidersgezin, waarin slechts *die* goederen in *die* verhouding zijn opgenomen, zooals daartoe ingestelde enquêtes uitgewezen hebben. Deelt men nu het nominale loon door dit indexcijfer, dan verkrijgt men het reële loon, dat dus als vergelijkingscijfer waarde heeft. Ook zijn echter weer verschillende opvattingen mogelijk van de beteekenis van het nominale loon. Dit kan b.v. zijn het uurloon, doch dan houdt men geen rekening met het verschil in arbeidsuren per week; niet elke arbeider toch werkt evenveel uren. Ook dient men dan nog rekening te houden met eventueel overwerk, premies en andere emolumenten, willen de cijfers voor verschillende groepen van arbeiders vergelijkbaar zijn. Beter nog is het, om ook het nominale loon als indexcijfer te stellen met hetzelfde 100-punt als dat van het levensonderhoud en het quotient dezer indexcijfers te berekenen, waardoor het *indexcijfer* van het reële loon ontstaat. Vele landen nemen dit cijfer in de statistieken op. Het heeft evenwel zeer betrekkelijke waarde, want er kleven nog vele fouten aan, hoewel er een belangrijke factor — de fluctuatie van de goederenprijzen — in is opgenomen. Echter houdt men nog geen rekening met:

1. De wijziging in behoeftenverhouding, die in den loop der jaren plaats vindt.
2. Het ontstaan van nieuwe behoeften.

---

<sup>1)</sup> Prof. Dr. C. A. Verrijn Stuart, De wetenschap der volkshuishoudkunde en de grondslagen der volkshuishouding, blz. 6 e.v.



Het Department of Labour of Canada<sup>1)</sup> neemt b.v., voor de samenstelling dezer cijfers, de volgende indeeling van het loon naar besteding:

Voedsel . . . . .	35 %
Brandstoffen . . . . .	8 %
Huishuur . . . . .	18½ %
Kleederen . . . . .	18½ %
Diversen . . . . .	20 %

en stelt op grond hiervan een statistiek samen, loopende van 1913 tot 1931. Zeer de vraag is het, of die verhouding in den loop van 18 jaar niet gewijzigd is. Maar bovendien houdt men geen rekening met nieuwe behoeften, waarvoor als voorbeeld in Nederland moge dienen: de fiets, de courant, het radio-apparaat. Vooral de fiets, oorspronkelijk een voorwerp van weelde, is tegenwoordig voor den Nederlandschen industrie-arbeider een noodzakelijk artikel geworden. Wij komen dus tot de slotsom, dat de indexcijfers van het reële loon een beter inzicht geven in het loonpeil, dan die van het nominale loon, doch dat zij niet bruikbaar zijn voor vergelijking over zeer lange perioden, zonder onderzoek naar de gezinsuitgaven der arbeidersbevolking. De derde internationale conferentie van arbeidsstatistici, te Genève gehouden in October 1926, beveelt dan ook aan, een dergelijk onderzoek *ten minste* éénmaal in de 10 jaar te doen. Bij de bemiddeling en beslechting van arbeidsgeschillen, voortkomende uit looneischen, kunnen deze cijfers, over een kort tijdsverloop vergeleken, nuttige diensten bewijzen.

**De looneisch als oorzaak van arbeidsgeschillen.** Uit eenige getallen moge blijken, hoezeer de voornaamste oorzaak van het meerendeel der voorkomende stakingen en uitsluitingen de looneisch is, zoowel van den arbeider om het loon te verhoogen, als van den ondernemer om het te verlagen:

In Nederland bedraagt dit cijfer van 1918—1931 53% der geschillen. Hierbij zijn nog niet gerekend de stakingen ten gevolge van het niet willen afsluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst door de werkgevers, waarbij het loon dikwijls een belangrijk geschilpunt was. Voor Engeland vonden wij zelfs over die jaren een cijfer van 58 %<sup>2)</sup>.

<sup>1)</sup> Report of the Department of Labour, 1927, blz. 53.

<sup>2)</sup> Abstracts of labour statistics of the United Kingdom.

Is het, wat het loon betreft, moeilijk vergelijkbare cijfers te geven, voor den arbeidsduur is dit veel eenvoudiger. In het midden van de vorige eeuw waren arbeidsdagen van 14—16 uur geen zeldzaamheid. Tegenwoordig heeft men in vele landen reeds een wettelijk voorgeschreven 8-urigen arbeidsdag, weliswaar met de mogelijkheid van een langeren, terwijl volgens berichten uit Rusland — doch men moet voorzichtig zijn met berichten uit dat land — aldaar reeds de 7-urige arbeidsdag zou zijn ingevoerd <sup>1)</sup>.

**De verkorting  
van den arbeids-  
dag.**

Het is dus geen gewaagde voorspelling, dat in de toekomst de arbeidsdag waarschijnlijk nog meer verkort zal worden.

In het rapport van den Directeur van het Bureau International du Travail over het jaar 1931 <sup>2)</sup> wordt reeds over de 44-urige en 40-urige werkweek gerept, als de volgende stap, die genomen zal worden. De Hooge Raad van Arbeid hier te lande nam op 10 December 1932 een voorstel aan, om een commissie te benoemen, die over het vraagstuk der 40-urige werkweek rapport uit zal brengen, zij het ook in verband met de crisiswerkloosheid en niet omdat men een langeren werktijd op zichzelf ongewenscht vond. Naast den drang naar een korteren arbeidsdag, kwam die naar een kortere arbeidsweek, in het bijzonder wat betreft den vrijen Zondag en later den vrijen Zaterdagmiddag, terwijl in de laatste jaren ook de eisch van vacantie (liefst met extra uitkeering) weer een bron van arbeidsgeschillen is geworden. Volgens berichten is zelfs de 5-daagsche arbeidsweek reeds in Rusland ingevoerd <sup>3)</sup>.

Wij zien hier een duidelijk voorbeeld van de economische waarheid, dat elke gestilde behoefte weer een prikkel is voor het ontstaan van een andere. Bij loonsverhoging is dit niet zoo kenteekenend aan te toonen als bij verkorting van arbeidstijd, omdat, zooals wij hierboven schreven, een stijging van het nominale loon niet behoeft samen te gaan met een even groote stijging van de bevrediging van behoeften.

---

<sup>1)</sup> Ir. E. P. Haverkamp Begemann, „De Ingenieur”, 30 Jan. 1931.

<sup>2)</sup> Conférence internationale du travail, Rapport du Directeur, dl. I, blz. 45.

<sup>3)</sup> Ir. E. P. Haverkamp Begemann, *ibid.*

**De eisch van  
vacantie.**

In de Nederlandsche statistieken is sinds 1928 onder de geschilpunten bij stakingen en uitsluitingen een afzonderlijk hoofd opgenomen voor den eisch van vacantie. Deze cijfers laten wij hieronder volgen; zij spreken voor zichzelf indien men ze vergelijkt met het aantal gevallen, waarbij de arbeidsduur een geschilpunt was <sup>1)</sup>.

	1927	1928	1929	1930	1931
Arbeidsduur	} . . . 6,4%	5,9%	3,8%	2,4%	1,7%
Vacantie		6,4%	7,9%	13,6%	9,0%

Met nadruk zij hier vermeld, dat wij ons niet willen uitspreken voor of tegen hogere of lagere loonen of langere of kortere arbeidsdagen, doch alleen willen vaststellen, dat deze tegenstrijdige belangen van ondernemer en arbeider de oorzaken zijn geweest en zullen zijn van arbeidsgeschillen.

**De strijd tegen  
de machine.**

Behalve een behoefte aan goederen — zoowel stoffelijke, als geestelijke — heeft de mensch een behoefte aan arbeid. Zelfs al gaf men een werklooze een ondersteuning, gelijkstaande aan zijn vroeger arbeidsloon, dan doet men hem ten opzichte van vroeger bestaan te kort, omdat zijn behoefte aan arbeid onbevredigd blijft. Was de vijandschap tegen de machine op het einde van de 18de eeuw en in het begin van de 19de eeuw, die zelfs tot oproeren aanleiding heeft gegeven, een gevolg van den strijd om het bestaan, omdat werkloozenverzorging onbekend was, tegenwoordig kan een werklooze, dank zij werkloosheidsverzekering, steunverleening door staat, gemeente en particulieren, aan zijn eerste levensbehoefte voldoen. Desondanks zien wij heden ten dage nog steeds een verzet van arbeiderszijde tegen de ontwikkeling der techniek, voor zoover die heeft geleid tot aanschaffing van arbeidskrachten besparende machines. De strijd van mensch contra machine is thans nog dikwijls een oorzaak van diepgaande arbeidsgeschillen.

**Psychologische  
oorzaken van  
arbeids-  
geschillen.**

Als bijoorzaken voor het ontstaan van arbeidsgeschillen behooren eenige imponderabilia van psychologischen aard. Een groote groep van menschen — de arbeidersbevolking — koestert een wrok tegen het kapitalistische stelsel, en die wrok is

<sup>1)</sup> Statistiek der werkstakingen en uitsluitingen, 1931, blz. 10. De cijfers zijn door ons omgerekend per 100 voorgekomen geschilpunten.

onder andere een gevolg van de voorstelling, dat de arbeider nog immer uitgebuit en onderdrukt wordt ten voordeele van den kapitalist-werkgever, in wien hij een boven zich geplaatste macht ziet, tegen wien hij niet op kan en wiens plaats hij niet kan innemen. Dit geeft een geestesgesteldheid, die als compensatie hoogere loonen, korteren arbeidstijd en andere sociale voordeelen eischt, en die als tegenwicht de macht der arbeidersorganisaties wenscht te stellen. In hoeverre die voorstelling nu juist, onjuist of overdreven is, doet niets aan het feit van die voorstelling af en met de gevolgen daarvan hebben wij rekening te houden. De klassenstrijdleuze heeft dit sociale minderwaardigheidscomplex van den arbeider versterkt, hoewel men zich moeilijk kan voorstellen, dat een dergelijk beginsel zóó zou zijn ingeslagen, indien de psychologische voorbeschiktheid er niet ware geweest. Deze voorbeschiktheid is ontstaan door de sociaal economische verhoudingen die het kapitalistische stelsel geschapen heeft. Ook Lord Askwith, die jaren lang een zeer belangrijke rol speelde in Engeland bij het beslechten van arbeidsconflicten, haalt verschillende voorbeelden aan van psychologische invloeden, die achter het conflict scholen <sup>1)</sup>).

Als tweede bijoorzaak moet vermeld worden het gebrek aan **Gebrek aan arbeidsvreugde.** arbeidsvreugde, hetzij tengevolge van het werk zelf, hetzij door de omstandigheden waaronder wordt gewerkt, hetzij door invloeden van buiten. Het is volkomen begrijpelijk, dat, indien een arbeider tegenzin tegen den hem opgedragen arbeid heeft, een verlangen naar meer loon en korteren arbeidsdag eerder van hem uit zal gaan, dan indien hij dien arbeid met vreugde verricht.

Wij zullen deze punten nader beschouwen.

De zinsnede in het Communistisch Manifest van 1848:

„Die Arbeit der Proletarier hat durch die Ausdehnung der „Maschinerie und die Theilung der Arbeit allen selbständigen Charakter und damit allen Reiz für die Arbeiter verloren. Er wird ein bloßes Zubehör der Maschine, von dem „nur der einfachste, eintönigste, am leichtesten erlernbare „Handgriff verlangt wird.“

---

1) Lord Askwith, Industrial problems and disputes.

ging in dien tijd inderdaad op voor elken industriearbeid, maar tegenwoordig ziet men juist, dat door de ontwikkeling van de techniek voor de bediening van de machine weer meer vakkennis wordt vereischt. Voor zoover de arbeid is teruggebracht tot herhaalde, eenvoudige handgrepen, blijkt het zelfs, dat er een groot aantal menschen bestaat, dat, verstoken zoowel van alle initiatief, als van drang naar hersenarbeid, zich er volkomen tevreden bij gevoelt. Een onderzoek, eenige jaren geleden in Duitschland gehouden, dat o.i. nog slechts oriënteerende waarde heeft vanwege het geringe aantal beschouwde gevallen, heeft aangetoond, dat met de geschooldheid ook de arbeidsvreugde stijgt. Volgens de *Man* <sup>1)</sup>, een kundig socialistisch schrijver, behoeft zelfs de meest herhaalde en rythmische arbeid, mits hiervoor maar een zekere geschooldheid vereischt wordt, geen oorzaak te zijn voor een tegenzin, indien men de juiste menschen er voor weet te kiezen.

Datzelfde onderzoek heeft ook duidelijk naar voren gebracht hoezeer slechte hygiënische toestanden, despotische en onoordeelkundige bedrijfsleiding, geringe veiligheid, en dergelijke omstandigheden, de arbeidsvreugde doen dalen.

**Solidariteits-  
staking.**

Een zeer bijzondere plaats nemen de stakingen in, die niet rechtstreeks het gevolg zijn van het niet inwilligen van eischen in zake arbeidsvoorwaarden. Dit zijn de solidariteitsstakingen, die voorkomen, indien na een geschil in een bedrijf een staking uitbreekt, die ondersteund wordt door een staking in een nevenbedrijf. Vooral bij het transportwezen zien wij dergelijke conflicten voorkomen. Een duidelijk voorbeeld hiervan is de eerste spoorwegstaking van 27 Jan. 1903, die ontstond uit solidariteit met de stakende arbeiders bij eenige veemen. De spoorwegarbeiders wenschten toen geen goederen te vervoeren, die door „onderkruipers” bij de veemen waren gelost, en zij trachtten dus door stilleggen van het geheele spoorwegbedrijf, druk uit te oefenen op de directies der veembedrijven. In dit geval was er nog eenige aanleiding voor een conflict bij de spoorwegen, n.l. het niet willen vervoeren van z.g. „besmette” goederen, waarvoor zij order kregen. Soms is ook een dergelijk verband zelfs afwezig.

---

<sup>1)</sup> *H. de Man*, *Arbeidsvreugde*, blz. 54.

Ook solidariteitsuitsluitingen komen voor, hoewel zeer zelden.

In Nederland bedroeg het aantal solidariteitsstakingen tusschen 1916 en 1930 nog geen 1% van het totale aantal stakingen, terwijl in Engeland het percentage van 1919—1931 gemiddeld 1½ % bedroeg.

\* \*  
\*

Als samenvatting van het voorgaande zouden wij dus de oorzaken van arbeidsgeschillen kunnen verdeelen in geschillen: **Samenvatting der oorzaken.**

1. Tengevolge van een wijziging in de arbeidsvoorwaarden.
2. Ten bate van de positie der arbeidersorganisaties.
3. Uit solidariteitsgevoel.
4. Tengevolge van psychologische oorzaken.
5. Uit politieke overwegingen.

De laatste categorie zullen wij uitschakelen, aangezien zij door misbruik te maken van macht, een revolutionnair wapen is, dat in een geordenden staat niet thuis behoort.

Een geschil uit solidariteitsgevoel is alleen mogelijk, als zich reeds een conflict voordoet vallend onder de eerste twee categorieën. Een geschil ten bate van de positie der arbeidersorganisaties is vervolgens slechts *middel* om bij volgende gelegenheden aan een conflict over de arbeidsvoorwaarden meer kracht te kunnen bijzetten, terwijl de categorie der psychologische oorzaken hoogst zelden op zichzelf staat, doch als secundaire oorzaak bij bijna elk geschil optreedt. Hieruit blijkt, dat het aantal primaire oorzaken gering is.

De vraag rijst nu, of het niet mogelijk zou zijn, om al die oorzaken in één algemeene, alle andere omvattende, oorzaak samen te vatten. Wij meenen die vraag bevestigend te mogen beantwoorden en daarvoor te moeten noemen: de stijgende behoeften. Bij de arbeiders bestaat hetzij een behoefte aan meer stoffelijke goederen en meer vrijen tijd, hetzij een behoefte aan arbeid en meer arbeidsvreugde, hetzij een behoefte aan meer respect en waardeering, terwijl de ondernemers, die hun belangen met deze desiderata niet te vereenigen achten, zich hier tegen verzetten. Ook die belangen komen weer voort uit be-

**Algemeene oorzaak is de stijging der behoeften.**

hoeften, de stijgende behoeften der aandeelhouders, die alleen bevredigd kunnen worden bij gunstige bedrijfsresultaten.

Schwittau <sup>1)</sup> drukt zich weliswaar zeer sterk uit door te beweren, dat:

„Der moderne Arbeitsvertrag beruht in hohem Masze auf „dem wirtschaftlichen Zwang, der den Arbeiter nötigt, bestimmte Arbeitsbedingungen anzunehmen, die ihn durchaus „nicht befriedigen können“.

maar ook hier zien wij als grondgedachte de onbevredigde behoefte.

**Concurrentie-  
leer van  
Seligman.**

Wij zijn het niet eens met de concurrentieleer van Seligman <sup>2)</sup>, die Schwittau uitvoerig behandelt en die inhoudt, dat arbeidsconflicten voortkomen uit klassenconcurrentie, waarbij elke klasse een zoo groot mogelijk deel van den aanwezigen goederenvoorraad deelachtig wil worden. Inderdaad, dat wil zij! Maar waarom wil zij dat? Omdat zij er behoefte aan heeft. Daar, waar de behoefte bevredigd is en de ontwikkeling geen grootere behoeften toelaat, zien wij ook geen geschillen. De Oostersche landen zijn daarvan een voorbeeld. Waarom is de Javaansche koelie tevreden met zijn laag loon? Omdat hij niet meer behoeften heeft. Indien men hem in de gelegenheid stelt om meer te verdienen door hem een hooger uurloon of taakloon te geven, zal hij zijn werktijd verkorten <sup>3)</sup>.

Het is evenwel niet te verwonderen dat Seligman tot zijn concurrentieleer kwam, daar hij zijn conclusies grondde op Amerikaansche toestanden.

*Wij zien dus, dat het arbeidsgeschil een economisch verschijnsel is.*

Het gevolg van arbeidsgeschillen heeft lang niet altijd een staking of uitsluiting te zijn. Vele geschillen worden, voordat het tot een breuk komt, vereffend. Helaas ontbreken ons dienaangaande de cijfers, tenzij een bijzonder staatsorgaan bij de beslechting is opgetreden, zooals in Neder-

<sup>1)</sup> G. Schwittau, Die Formen des Wirtschaftlichen Kampfes, blz. 371.

<sup>2)</sup> E. Seligman, Principles of economics with special reference to American conditions, blz. 141, e.v.

<sup>3)</sup> Vgl. de voortreffelijke voordracht van den Heer K. v. d. Veer, voor het Koloniaal Instituut in „Ned.-Indië“, orgaan van de Vad. Club, 15 Aug. 1932.

land, Engeland, Duitschland, doch achter elk geschil dreigt de breuk.

Als definitie van het „arbeidsgeschil” zouden wij wenschen te geven:

„Het arbeidsgeschil is een economisch verschijnsel, gekenmerkt door de mogelijkheid van een tijdelijk, vrijwillig stilleggen van het werk door een of meer werkgevers of door verscheidene werknemers, teneinde daardoor een eisch te doen inwilligen.”

**Definitie van arbeidsgeschil.**

Tusschen het eens worden over het al of niet inwilligen van een eisch en de staking of uitsluiting, liggen nog vele mogelijkheden, maar ook bestaat de mogelijkheid, dat een der partijen tot toegeven wordt gedwongen en capituleert. Dit kan b.v. geschieden wanneer de ondernemer bestellingen kan ontvangen, die hem bij een staking zouden ontgaan, of wanneer de stakingskassen ontoereikend zijn om een staking te financieren. Weliswaar heeft dan de andere partij het pleit gewonnen, maar het blijft de vraag, of de bedrijfsvrede er wel bij vaart, al kan men dan niet spreken van een arbeidsgeschil, en of de mogelijkheid om te gelegener tijd revanche te nemen door de verliezende partij, niet onder de oogen wordt gezien.

Men verneemt dan ook wel gevallen van sabotage, lijdelijk verzet e.d., waarin een geschil kan ontaarden van de zijde der arbeiders, terwijl den ondernemer de mogelijkheid van victiminatie of sluiting van de onderneming nog openstaat. Onder „victiminatie” wordt verstaan het ontslaan van voor den gang van het bedrijf ongewenschte arbeiders, zooals oproerige elementen, stakingspropagandisten, waarbij de ondernemers veelal onderling afspreken, om die personen niet meer in dienst te nemen.

**Andere uitingen van het arbeidsgeschil.**

Uitsluitingen komen betrekkelijk zelden voor in vergelijking met het aantal stakingen, en soms vloeien ze in elkaar, zooals voor kan komen, indien de staking in het ééne bedrijf een uitsluiting in het andere tengevolge heeft, om de z.g. „grèves par échelon” onmogelijk te maken. Sommige landen geven in hun statistieken de stakingen en uitsluitingen niet afzonderlijk op.

**Uitsluitingen.**

Het blijkt, dat in Nederland van 1914—1930 het aantal uit-



sluitingen niet meer dan  $\pm 4\frac{1}{2}$  % van het aantal stakingen en uitsluitingen bedroeg.

**Sluiten van  
bedrijven als  
gevolg van een  
arbeidsgeschil.**

Het sluiten van bedrijven tengevolge van een arbeidsgeschil komt niet veelvuldig voor. Cijfers dienaangaande geeft het Centraal Bureau voor de Statistiek niet. Wel vindt men er cijfers over in de Engelsche publicaties, waaruit blijkt, dat het niet dikwijls voorgekomen is. Vermoedelijk zijn het bedrijven met geringe levensvatbaarheid, die door een uitersten loonsverlagings-eisch getracht hebben het leven te verlengen.

**Het rechts-  
geschil.**

Behalve de arbeidsgeschillen, die wij tot nog toe bespraken, bestaan er nog geschillen tusschen werkgever en werknemer, die hun oorzaak vinden in de interpretatie van de arbeids-overeenkomst, en die arbeidsrechtsgeschillen genoemd worden. In verschillende landen, waar een arbeidsgeschillenwet bestaat, worden zij nadrukkelijk buiten de wet gehouden, b.v. in Nederland <sup>1)</sup>). Daarentegen maakt de Canadeesche Industrial Disputes Investigation Act van 1907 dit onderscheid niet. Het desbetreffende artikel luidt:

„this act shall apply. . . . to any dispute in relation to „employment upon or in connection with any work, under- „taking or business which is within the legislative authority „of the Parliament of Canada” <sup>2)</sup>,

terwijl onder „dispute” wordt verstaan ook die,

„relating to the interpretation of an agreement or a clause „thereof” <sup>3)</sup>.

Wij zullen ons verder niet meer bezighouden met het rechtsgeschil, daar het niet in de sociale economie, maar in het burgerlijk recht thuis behoort.

**Statistieken  
der arbeids-  
geschillen.**

Het heeft der wereld niet aan verscheidenheid in stakings- en uitsluitingsstatistieken ontbroken, totdat in October 1926 het 3de Internationale Congres van arbeidsstatistici, te Genève gehouden, een uniforme regeling ontwierp <sup>4)</sup>, waarna verschillende landen de bewerking hunner statistieken wijzigden. Zoo ook Nederland.

---

<sup>1)</sup> Art. 7c. van de Arbeidsgeschillenwet 1923.

<sup>2)</sup> Section 2A (i) in 1925 toegevoegd.

<sup>3)</sup> Section 2(e) (7) dateerend van 1907.

<sup>4)</sup> Zie Maandschrift van het Centraal Bureau voor de Statistiek, 1927, blz. 127.

Lang niet alle landen nemen de aanbevolen statistieken op, hetgeen begrijpelijk is, want het zijn er vele.

Daar wij het statistisch materiaal voor ons onderzoek dikwijls noodig hebben, zullen wij, voor zoover noodzakelijk, er nader bij stil blijven staan.

Wat het *aantal* stakingen en uitsluitingen aangaat, worden twee systemen toegepast:

- a. Het totaal in dat jaar uitgebroken stakingen en uitsluitingen.
- b. „ „ „ „ „ bestaande stakingen en uitsluitingen.

Dit geeft een dubbele telling in de eerste maanden van het jaar. Waar niet uitdrukkelijk anders vermeld is, zullen wij slechts gebruik maken van de cijfers sub a.

Belangrijker is de vraag, wanneer men een stillegging van het werk een staking of uitsluiting moet noemen. In de verschillende landen heerscht dienaangaande niet de minste eenvormigheid. Ook het bovengenoemde congres heeft helaas hierin geen eenheid gebracht, want als „eenheid” schrijft het voor:

„l'arrêt temporaire de travail volontairement provoqué par „un groupement de travailleurs ou par un ou plusieurs employés”<sup>1)</sup>).

Wat nu het minimum aantal is om een „groupement” te vormen, wordt niet nader vermeld, terwijl uit de verdere statistieken blijkt, dat ook gevallen van minder dan 10 man en korter dan twee dagen stakingen of uitsluitingen heeten.

Wat den aard der geschilpunten aangaat, verdeelt de conclusie van het reeds genoemde congres deze in geschillen, al of niet verband houdende met collectieve regelingen. Onder de eerste vallen dus ook de z.g. rechtsgeschillen, terwijl onder de laatste ook de politieke stakingen vallen, die wij beide uitschakelden.

**Indeeling naar den aard der geschilpunten en de wijze van beslechting.**

De *uitslag* der geschillen boezemt ons minder belang in voor het onderhavige onderwerp, doch des te meer: de *wijze van beslechting*. De onderverdeeling zullen wij geheel laten volgen:

- a. Beëindigd door rechtstreeksche onderhandeling tusschen de beide partijen.
- b. Beëindigd door tusschenkomst van derden.

---

<sup>1)</sup> Bureau International du Travail. Les méthodes de la statistique des conflits du travail, Etudes et documents, Série N. No. 10 blz. 117.

1. Door partijen vrijwillig aanvaarde bemiddeling.
  2. Bij de wet opgelegde bemiddeling.
  3. Vrijwillige arbitrage.
  4. Verplichte arbitrage.
- c. Beëindigd, zonder dat de onderhandelingen zijn geslaagd.

Wij missen in deze indeeling eenige systemen, o.a. het opleggen van een collectieve arbeidsovereenkomst door den staat, zooals in Duitschland mogelijk is, en de enquête, zooals de Nederlandsche en de Engelsche wet kennen. Een partij toch zal kunnen zwichten voor de resultaten die een enquête oplevert, zonder dat eenige afspraak van tevoren is gemaakt. Ook zouden wij sub c. gesplitst willen zien in:

1. Sluiten van de onderneming.
2. Verloopen van het conflict.

De indeeling der geschillen naar de *betrokken bedrijven*, door elk land zelf op te maken, en de indeeling naar de *uitgebreidheid*, t.a.v. het aantal ondernemingen, heeft voor ons doel geen beteekenis.

**Indeeling naar  
belangrijkheid.** Naar de *belangrijkheid*:

- a. Naar het getal betrokken arbeiders.
- b. Naar den duur.
- c. Naar het aantal verloren arbeidsdagen.

Elk dezer onderhoofden wordt weer verder verdeeld in rubrieken naar het aantal.

**Het aantal ver-  
loren arbeids-  
dagen is een  
misleidende  
maatstaf.**

In de statistieken onder *b*, maar vooral onder *c*, staan zeer groote getallen en men is dan licht geneigd het sociaal nadeel van stakingen, dat er uit blijken moet, te overschatten. Bovendien wachte men er zich voor deze cijfers van verschillende landen met elkaar te vergelijken, niet alleen, omdat het aantal inwoners niet gelijk is, maar ook, omdat in het eene land per 1000 inwoners meer arbeiders voorkomen dan in het andere. In een publicatie van het Bureau International du Travail <sup>1)</sup> heeft men het aantal verloren arbeidsdagen per 1000 inwoners berekend, om het tot kleinere proporties terug te brengen en om eenige relativiteit tusschen de landen onderling te krijgen. Zoodoende kan een land met een groote landbouwende bevolking nog ten onrechte een zeer goed figuur

<sup>1)</sup> Revue Int. du Travail, Nov. 1926, blz. 677.

maken. In dat artikel wordt dan berekend, dat alle stakingen, over een lange periode genomen, niet een grootere productiederving zouden beteekenen dan een enkele extra vrije dag per jaar, aan de geheele arbeidersbevolking toegestaan. Maar dit is een misleidende voorstelling van zaken. Het is niet de productiederving, die het grootste gewicht in de schaal legt; immers de werkloosheid beteekent in deze een veel grooter nadeel, en uit de omstandigheid, dat er werkloosheid heerscht, blijkt, dat het de wereld niet aan goederen ontbreekt. Zelfs al hielden wij rekening met alle niet rechtstreeks bij een staking of uitsluiting betrokken arbeiders — wat dikwijls afzonderlijk wordt opgegeven — aan wie dus door het conflict indirect de werkgelegenheid wordt ontnomen, dan geeft het cijfer nog niet weer, wat de schade is, die het stilleggen van het werk aan de gemeenschap toebrengt. De productiederving is een verkeerde maatstaf, omdat deze uitgaat van de foutieve praemisse, dat 1 dag niet werken = 1 dag staken. Indien gedurende een jaar per dag  $\frac{1}{300}$  der arbeiders zonder betaling vrijaf kreeg, zou dit door de gemeenschap niet en door de industrie nauwelijks gemerkt worden, maar indien op één en denzelfden dag alle arbeiders staakten, zou dat een niet in te denken ramp zijn. Het cardinale punt is dan ook niet dat er per dag iets minder wordt gearbeid, maar dat op een bepaald oogenblik in het geheel geen arbeid wordt geleverd. De sociale schade wordt aangezicht door de ontwrichting van de maatschappij en die schade is niet onder cijfers te brengen. Vervolgens is ook niet elke stakingsdag gelijkwaardig, want de gemeenschap tracht terstond de uitwerking van een staking te neutraliseeren.

**Staking is niet  
zoozeer pro-  
ductiederving,  
dan wel ont-  
wrichting der  
maatschappij.**

Wat hier werd aangetoond voor alle arbeiders, die één dag zouden staken, geldt in mindere mate en meer plaatselijk voor een gedeelte hunner, en dit kan nog zeer nadeelig zijn, indien de arbeiders in een voor de gemeenschap vitaal bedrijf werkzaam zijn. Zoo zal een staking van arbeiders in een electriciteitsbedrijf een groot nadeel zijn voor alle stroomverbruikers, daarentegen een staking bij de goud- en zilversmeden nauwelijks opgemerkt worden en deze differentiatie komt in geen der statistieken naar voren.

Tenslotte wordt nog aanbevolen een statistiek van de loon-

derving door stilleggen van den arbeid. Voor ons heeft dit cijfer weinig beteekenis en geeft het op zijn hoogst een beeld van den omvang der stakingskassen en van de wijze, waarop van het loon een percentage gereserveerd is geworden voor stakingsdoeleinden.

---

## HOOFDSTUK II.

### SYSTEMEN IN EN NAAST HET BEDRIJF TER VERMINDERING OF VOORKOMING VAN ARBEIDSGESCHILLEN.

---

Het is niet te verwonderen, dat vele systemen uitgedacht en in toepassing gebracht zijn om tot den bedrijfsvrede — het ideaal tenslotte zoowel van arbeiders, ondernemers, als van de gemeenschap — te komen. Dikwijls liggen aan deze systemen gedachten ten grondslag, voortgekomen uit het gildewezen. Schakelen wij de slavernij en den gedwongen arbeid uit, verhoudingen, die, hetzij verboden, hetzij onder zeer bijzondere omstandigheden en dan onder scherp staatstoezicht, nog bestaan — hierbij denken wij b.v. aan den verplichten arbeid van gevangenen en aan de poenale sanctie op Sumatra — dan hebben alle nader te bespreken systemen betrekking op den vrijen arbeid. Op zichzelf kunnen deze systemen weer een rijk vloeiende bron van geschillen zijn, vooreerst door den eisch om ze in te voeren, vervolgens, als ze reeds ingevoerd zijn, door den vorm. Alle hebben ten doel, de kloof, die tusschen arbeiders en ondernemers is ontstaan, te versmallen.

Zoals wij in het vorige hoofdstuk hebben beschreven, is één der hoofdoorzaken van arbeidsgeschillen het loongeschil, aangewakkerd door de klassenstrijdleuze, waartegen als logisch middel bedrijfsvormen zijn bedacht, die den arbeider mede laten genieten van de winst. Zoo ontstond: deelneming in de winst en bedrijfsmedebezit.

**Inleiding.**

## § 1. DEELNEMING IN DE WINST EN BEDRIJFSMEDEBEZIT.

**Voordeelen van deze systemen.** Beide hebben het voordeel gemeen, dat bij gunstige bedrijfsresultaten de arbeider een hooger jaarinkomen geniet dan bij ongunstige. Bij deelneming in de winst ontvangt hij in „cash” een uitkeering ineens, waarmede hij dus een kostbare behoefte zal kunnen bevredigen, waarvoor hij anders het geld niet bij elkaar kon sparen (fiets, radioapparaat <sup>1)</sup>). Bij het bedrijfsmedebezit ontvangt hij een aandeel in het bedrijf, dat in de volgende jaren een dividend kan geven. Beide hebben ten doel, den arbeider aan de onderneming te binden en men is — vooral bij het bedrijfsmedebezit — uitgegaan van de gedachte: maak van den arbeider een kleinen kapitalist en de klassenstrijdleuze is een fictie geworden. Daarmede verdwijnt tevens de prikkel voor vele geschillen.

**Kapitalistische denkwijze en oppositie van socialistische zijde.** Deze beginselen — waarvan tallooze schakeeringen bestaan — genieten in de kringen der werkgevers veel meer belangstelling dan in die van de arbeiders. Dit is volkomen te begrijpen, want daarbij wordt verondersteld — en vooral weer bij bedrijfsmedebezit — een min of meer kapitalistische denkwijze, die gewoonlijk bij arbeiders niet aangetroffen wordt, want de afwezigheid ervan is juist een eigenschap van de arbeidersbeweging. Ja, sterker nog: van Marxistische zijde zijn deze beginselen zelfs voor ketterij uitgemaakt, want het zou de arbeiders vervreemden van de organisatie, hun klassebewustzijn verslappen enz., enz. (Max Schippel <sup>2)</sup>).

Doch ook in jongeren tijd zijn dergelijke uitingen niet zeldzaam. Zoo heeft nog in 1922 het lid van den Rijksdag Herrmann Krätzig zich er zeer fel tegen uitgelaten <sup>3)</sup>, terwijl nog op 13 Juli 1932 in een persbericht van het I.V.V. gezegd wordt:

„voor de arbeiders is het eindresultaat (van deelneming in

---

<sup>1)</sup> Sinds veel op afbetaling te koop is, heeft dit argument gedeeltelijk zijn waarde verloren.

<sup>2)</sup> Lohnformen und Preis der Arbeit, „Die Neue Zeit”, 1892/93, blz. 452—458 en 562—567.

<sup>3)</sup> „Vorwärts”, 24 Maart 1922..... manche Arbeiter scheinen den Pferdefusz nicht mehr zu bemerken, der hinter der Phrase von der Gewinnbeteiligung..... verborgen ist.

„de winst), dat de solidariteit van de arbeidersklasse ver-  
„zwakt wordt”.

Nergens hebben wij ook een geval van een arbeidsgeschied kunnen vinden, waarbij de eisch van deelneming in de winst werd gesteld, evenmin, waar een hooger percentage van de winst werd gevraagd. In sterk gedifferentieerde bedrijven kan bovendien elke arbeider afzonderlijk weinig invloed uitoefenen op de bedrijfsresultaten. Hiervoor is solidariteit noodig in een anderen zin, dan waarvoor van socialistische zijde gepropageerd wordt, en tenslotte kunnen vele oorzaken geheel buiten de schuld van de arbeiders de winstmarge soms aanzienlijk verminderen (extra afschrijvingen, concurrentie). Dit zijn echter niet de eenige oorzaken, waardoor deze — overigens logische — stelsels zoo weinig uitgebreidheid hebben gekregen.

**De grootte van  
de uitkeering.**

Zoo moet een extra uitkeering (tantième) wel een aanmerkelijk bedrag zijn, wil het een gunstigen invloed hebben. Goldschmidt weet in zijn werk <sup>1)</sup> eenige voorbeelden aan te halen om aan te toonen, hoe gering deze uitkeeringen kunnen worden: in een publicatie van de Kamer van Koophandel van Berlijn van de hand van Kommerzienrat Deutsch wordt berekend, dat, indien 66 groote Deutsche ondernemingen 10 jaar lang van 1909—1919 alle winst aan hun arbeiders hadden afgestaan, iedere arbeider per jaar 270 R.M. had ontvangen. Wij zullen deze berekening voor rekening van den Heer Deutsch laten, doch zeer goed controleerbaar zijn de berekeningen van de Java-suikerindustrie ten aanzien van de winstaandeelkassen. Indien, zooals het niet tot wet geworden voorontwerp luidde, 20% der winst boven 6% aan belanghebbenden werd uitkeerd, en men dit begrip „belanghebbende” maar eenigszins royaal opvatte, zou ieder hoogstens een paar dubbeltjes meer per jaar ontvangen <sup>2)</sup>. De ondernemingen in Ned-Indië plegen, evenals in Europa veelal het geval is, slechts het hogere personeel dit recht te geven, waardoor men een aanmerkelijk bedrag kan ontvangen.

Uit de gegevens van de N.V. Machinefabriek Stork en Co.,

---

<sup>1)</sup> Dr. B. Goldschmidt, Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer, blz. 99.

<sup>2)</sup> Archief voor de Suikerindustrie in Ned. Indië, 1921, Bijblad blz. 303.



te Hengelo blijkt <sup>1)</sup> b.v., dat in 1922/23, toen 5% dividend werd uitgekeerd aan de aandeelhouders, f 67.800 als winst-aandeel voor 1500 deelgerechtigde arbeiders beschikbaar was, hetgeen neerkomt op f 45.— per man, of 3,25% van hun jaarinkomen.

Het is inderdaad de vraag, of een dergelijk bedrag wel voldoende opvoedend werkt. Echter zal deze overweging bij verdere ontwikkeling van de techniek, waardoor bij hetzelfde kapitaal minder arbeiders werkzaam zullen zijn, veel van zijn kracht verliezen. Laten wij ons dus het uiterste geval maar denken van de fabriek waarin één arbeider werkt, dan is een tantième, gelijkstaande aan dat van den directeur, voor dien man zeer goed mogelijk.

Niet denkbeeldig is echter het bezwaar, dat deze beginselen alleen goed werken in gunstige jaren, en dat indien daarop eenige jaren van nadeelige bedrijfsresultaten volgen, de arbeiders, aan een zeker jaarinkomen gewend, hetzij loonsverhoging zullen vragen, hetzij achterdochtig geworden — en bij het bedrijfsmedebezit is die stap niet groot — medezeggen-schap zullen verlangen.

Ook Taussig <sup>2)</sup> is een voorstander van het stelsel van deelneming in de winst, terwijl Prof. Bordewijk in een artikel in de Ned. Economist weliswaar eenige bedenkingen er tegen heeft, doch tot de slotsom komt, dat het verdient te worden toegepast om redenen van bedrijfsvrede en voor het onderhouden van een goeden geest, die het besef van solidariteit met de belangen der onderneming verlevendigt <sup>3)</sup>.

**Toepassingen in het verleden en tegenwoordig in Nederland, Duitschland en Frankrijk.** Hoewel de eerste proeven reeds in 1819 in Frankrijk en in 1824 in Duitschland werden genomen onder invloed van sociologen als de Saint-Simon en Fourier, is het systeem van zuivere deelneming in de winst voortdurend aan het afnemen, terwijl het bedrijfsmedebezit toenemende is, zij het langzaam. Ook in Nederland zijn er nog eenige bedrijven <sup>4)</sup> waaronder

<sup>1)</sup> G. F. Evelein, Bijdrage tot de kennis van profit-sharing en labour-partnership en de toepassing daarvan in de verschillende landen, overdruk uit „de Naamlooze Vennootschap” 1924, blz. 37.

<sup>2)</sup> Prof. F. W. Taussig, Principles of economics II, Ch. 57. Some agencies for industrial peace. 2de druk, blz. 303.

<sup>3)</sup> De Economist, 1932, blz. 595.

<sup>4)</sup> Zie G. F. Evelein, ibid. blz. 20 e.v.

vooraanstaande, zoals de Nederlandsche Gist- en Spiritusfabriek, de N.V. Philips Gloeilampenfabrieken, de N.V. Ned. fabriek van Werktuigen en Spoorwagematerieel „Werkspoor”, die deze systemen toepassen, terwijl kortgeleden de N.V. Glasblazerij „Leerdam” haar stelsel verbeterde. De verslagen van de Arbeids Inspectie over de jaren 1912 <sup>1)</sup> en 1925 <sup>2)</sup> geven een overzicht, waaruit toch blijkt, dat de systemen ook in Nederland nog slechts langzaam ingang vonden. Typeeënd is de houding van de arbeiders bij de Leidsche Dekensfabriek, waar zij de voorkeur gaven aan een vaste loonsverhoging.

In Duitschland is een dergelijk stelsel nog veel minder toegepast. Volgens Feilchenfeld <sup>3)</sup> zijn sinds 1824

95 gevallen bekend van deelneming in de winst, waarvan 66 weer waren opgeheven in 1921 en waarvan dus toen

29 gevallen nog bestonden

en sinds 1867 zijn

16 gevallen bekend van bedrijfsmedebezit, waarvan 3 weer waren opgeheven tot 1922 en waarvan dus

13 gevallen toen nog bestonden.

Sinds 1922 zijn er weer eenige bedrijven bijgekomen, en onder de bestaande gevallen merkt men op: Carl Zeiss, Jena en Friedrich Krupp, Essen.

Men behoeft zich misschien niet te verwonderen over deze uitkomsten in een land, waar de Marxistische denkbeelden ontstaan zijn.

Volgens de enquête „Sur la Participation aux Bénéfices”, door het Fransche ministerie van arbeid in 1923 gehouden, zouden aldaar slechts 75 gevallen bekend zijn, waaronder 102.000 arbeiders zouden vallen (blz. 121).

Zeer goed cijfermateriaal geeft jaarlijks de Ministry of **Toepassingen in** Labour Gazette <sup>4)</sup> in Engeland en de resultaten schijnen daar **Engeland.** meer hoop te geven.

Tot 1930 zijn er bekend geweest:

---

<sup>1)</sup> Hoofdstuk XVII, blz. 420.

<sup>2)</sup> Hoofdstuk XIV, blz. 314.

<sup>3)</sup> Dr. W. Feilchenfeld, Die Gewinnbeteiligung der Arbeiter und Angestellten in Deutschland, blz. 149 en 156.

<sup>4)</sup> Jaargang 1930 blz. 238.

635 gevallen van deelneming in de winst en bedrijfsmedebezit.

305 gevallen zijn weer opgeheven, zoodat er,

330 gevallen op 1 Januari 1930 bekend waren.

Al moge dit resultaat niet erg bevredigend zijn — er zijn circa 50 % der pogingen weer opgeheven — een ander beeld krijgt men, als men het totaal aantal gevallen bestaande aan het eind van elk jaar beschouwt. Deze cijfers zijn verwerkt in tabel I.

Tabel I.

Aantal toepassingen van deelneming in de winst en bedrijfsmedebezit, bestaande in Engeland in de jaren 1910—1929.

JAAR.	Totaal aantal ondernemingen.	Totaal aantal schema's.	Aantal schema's deelneming in winst.	Aantal schema's bedrijfsmedebezit.	% schema's deelneming in winst.	% schema's bedrijfsmedebezit.	% v. h. jaarinkomen v. d. arbeiders.	Aantal betrokken arbeiders.
1910	122	123	47	76	38	62	5.0	57.000
1911	126	127	38	89	30	70	5.5	61.000
1912	138	140	43	97	31	69	5.9	69.000
1913	150	152	42	110	28	72	5.9	73.000
1914	163	167	50	117	30	70	6.7	80.000
1915	164	168	69	99	40	60	5.3	—
1916	158	163	62	101	38	62	4.6	—
1917	162	168	63	105	38	62	5.3	—
1918	170	175	68	107	39	61	5.1	103.000
1919	222	227	106	121	47	53	4.9	111.000
1920	262	269	111	158	41	59	6.4	136.000
1921	264	271	90	181	33	67	3.6	152.000
1922	277	283	94	189	33	67	4.0	148.000
1923	278	285	91	194	32	68	5.1	170.000
1924	282	289	91	198	32	68	5.0	186.000
1925	291	298	87	211	29	71	5.3	194.000
1926	301	308	90	218	29	71	4.5	202.000
1927	315	323	99	224	31	69	4.0	209.000
1928	313	322	73	249	23	77	4.3	223.000
1929	321	330	77	253	23	77	4.8	229.000

Hoewel het aantal 330 nog zeer gering is, is er een voortdurende stijging te onderkennen, en zeer opvallend is het, hoe sinds 1919 het aantal bekende gevallen van zuivere deelneming in de winst relatief daalt, en dat van bedrijfsmedebezit relatief stijgt, terwijl het totale aantal gevallen regelmatig stijgt en sinds 1910 ruim 2½ maal zoo groot geworden is. Hierbij moet rekening gehouden worden met het totale aantal bedrijven, dat ook sinds 1910 zal zijn toegenomen, doch zeker niet in dezelfde mate.

Tabel II.

Oorzaken van de  
mislukking in  
Engeland.

OORZAKEN VAN MISLUKKING.								Totaal.
	Binnen 2 jaar.	Tusschen 2-5 jaar.	Tusschen 5-10 jaar	Tusschen 10-15 jaar.	Tusschen 15-20 jaar.	Na 20 jaar.	Onbekend.	
Onverschilligheid van de arbeiders, geen bevrediging bij ondernemers .	9	26	22	9	6	4	3	79
Geen bevrediging bij arbeiders . . . . .	2	4	3	3	2	2	—	16
Vermindering van de winst	5	20	9	8	4	4	1	51
Sluiting van de onderneming	9	12	4	6	6	5	1	43
Wijziging in product . .	3	9	15	8	5	9	—	49
Vervanging door andere voordeelen . . . . .	—	11	11	5	2	5	—	34
Onbekend en diverse redenen . . . . .	5	3	6	6	2	1	6	29
Totaal . . . . .	33	85	70	45	27	30	11	301

Leerrijker nog is tabel II, die met de redenen van de mislukkingen nog vermeldt na hoeveel jaar het stelsel weer werd verlaten. Hieruit blijkt de onverschilligheid der arbeiders de oorzaak van een groot percentage der mislukkingen te zijn geweest (ruim 25 %).

Als wij ons tenslotte de vraag stellen, of het beginsel van deelneming in de winst of van bedrijfsmedebezit de arbeids-

Conclusie.

geschillen in merkbare mate heeft doen verminderen, dan moeten wij die zeker ontkennend beantwoorden, daar nog te weinig bedrijven dat beginsel toegepast hebben. Waarschijnlijk zijn het voor een groot deel die bedrijven, waar altijd zeer gunstige arbeidsverhoudingen hebben geheerscht. Een tweede vraag, die zich aan ons opdringt, is, of deze stelsels nog reden van uitbreiding hebben ter voorkoming van arbeidsgeschillen, en deze vraag meenen wij bevestigend te moeten beantwoorden, in het bijzonder voor die bedrijven, die per eenheid van kapitaal een gering aantal arbeiders noodig hebben.

Zoowel deelneming in de winst, als bedrijfsmedebezit bevorderen de belangstelling van de arbeiders voor het bedrijf en brengen hun in goede jaren een voordeel.

## § 2. DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST.

Een ander middel, waarmede men gepoogd heeft — en met succes — om arbeidsgeschillen te voorkomen, is de collectieve arbeidsovereenkomst (voortaan afgekort C.A.O.), waaronder wij verstaan: een regeling, getroffen door één of meer werkgevers, of één of meer rechtspersoonlijkheid bezittende vereenigingen van werkgevers, met één of meer rechtspersoonlijkheid bezittende vereenigingen van arbeiders omtrent de arbeidsvoorwaarden, bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst in acht te nemen.

### **Definitie.**

### **Eerste toepassingen.**

De eerste toepassingen van C.A.O'en vinden wij reeds in de vorige eeuw. Zoo werd in Engeland de eerste C.A.O. gesloten in 1824 in Wales bij de kolenmijnen, in Frankrijk in 1833 met de timmerlieden in Parijs, terwijl in Duitschland de eerste C.A.O. in 1848 werd afgesloten.

In Nederland hooren wij er pas van in 1894, toen in Amsterdam, eerst bij de bouwbedrijven, daarna bij het boekdrukkersbedrijf van een C.A.O. gebruik gemaakt werd. Dit laatste bedrijf, dat destijds een unicum was, wegens zijn nieuwe contractueele verhouding met zijn werklieden, voerde ook in deze eeuw het eerst het beginsel van economische bedrijfsorganisatie in, waarop in dit hoofdstuk nader wordt teruggekomen.

Een vereischte voor een C.A.O. is, volgens de definitie, dat de arbeiders georganiseerd zijn in vereenigingen, en met de ontwikkeling van de vakvereenigingen ging die van de C.A.Oen gepaard. Aanvankelijk was de arbeidersbeweging tegen dit novum, wederom uit de Marxistische vrees, dat de strijd lust der vakvereenigingen zou afnemen. We zouden dit willen staven met een citaat van Kautsky <sup>1)</sup>, dat wij bij Prof. Mr. P. A. Diepenhorst aantreffen, die deze materie uitvoerig behandelt in zijn werk „Het Socialisme” (blz. 385).

„Ze (de C.A.Oen) zijn niet van te voren te veroordeelen, maar zeker leveren ze een groot gevaar voor den emancipatiestrijd van het proletariaat, als ze niet een overeenkomst van wapenstilstand met een vijandelijke macht vormen, maar een duurzaam bondgenootschap”.

De C.A.Oen beoogen den demoraliseerenden strijd van vraag en aanbod van arbeidskrachten te vervangen door onderhandelingen tusschen de partijen, waarbij de vakorganisatie voor de arbeiders optreedt. Achteraf blijkt, dat de C.A.O. de positie der vakvereenigingen heeft versterkt, en stimulerend heeft gewerkt op het zich organiseren van ondernemers. Het resultaat is, dat de arbeidsvoorwaarden worden gestabiliseerd, en (meestal naar boven) worden genivelleerd, naarmate het aantal arbeiders per overeenkomst stijgt, en het gebied, waarover de C.A.O. zich uitstrekt, grooter wordt.

In Nederland zien wij tot 1923 het aantal z.g. landelijke C.A.Oen gestadig toenemen, evenals het aantal arbeiders per contract en het aantal arbeiders, werkend onder een landelijke C.A.O., uitgedrukt in % van het totale aantal, dat onder een C.A.O. werkt.

Toename van het  
aantal arbeiders  
per C.A.O.

Tabel III.

	1 Juni van het jaar	
	1901	1923
Aantal C. A. Oen . . . . .	3	20
Aantal arb. per C. A. O . . . . .	62	6614
% arbeiders, dat onder landelijke C.A.Oen werkt, t. o. v. het totaal, dat onder een C. A. O. werkt . . . . .	1 %	56 %

<sup>1)</sup> Kautsky, Die Neue Zeit, 1902, blz. 211.

Hetzelfde verschijnsel neemt men ook thans nog waar in Duitschland <sup>1)</sup>).

Tabel IV.

1 Januari van het jaar.	% arb. dat onder landelijk C. A. O. werkt t. o. v. het totaal dat onder een C. A. O. werkt.
1925	12,6
1926	13,1
1927	13,0
1928	13,7
1929	15,1

Wil men nog meer cijfers, dan toont Tabel V zoowel, dat het aantal C.A.Oen. als dat het aantal hierbij betrokken arbeiders in Nederland toeneemt, en ook hoezeer dus werkgevers en werknemers baat hebben gevonden bij deze overeenkomsten.

De onderstaande tabel heeft betrekking op Nederland:

Tabel V.

1 Juni van het jaar.	Aantal C. A. Oen.	Aantal arbeiders.
1911	87	23.002
1917	828	83.119
1920	984	273.598
1925	764	267.016
1930	1538	385.564

**Vermeerdering van de verantwoordelijkheid.** In deze C.A.Oen nemen de loonvoorwaarden natuurlijk de belangrijkste plaats in, en door de nivelleering wordt bereikt, dat kleine locale conflicten voorkomen worden, die veroorzaakt worden door arbeiders, die ten opzichte van vakgenooten bij een anderen ondernemer, onder ongunstiger voorwaarden moeten werken. In plaats van vele kleine geschillen komt dan de mogelijkheid van weinige groote geschillen, maar bovendien gaat het verantwoordelijkheidsgevoel een remmenden invloed

<sup>1)</sup> Statistisches Jahrbuch für das Deutsche Reich.

uitoefenen. Immers, men is eerder geneigd het tot een breuk te laten komen, indien het maar eenige tientallen van arbeiders betreft, dan wanneer er eenige duizenden werklieden mede gemoeid zijn. Gebleken is verder, dat stakingen, die niet door vakverenigingen worden geleid — z.g. wilde stakingen — in het algemeen een uiterst geringe kans van slagen hebben. Ook zullen vakverenigingen bedenken, dat, indien een door hen geleide staking verloren wordt, dit hun een gevoelig verlies aan leden kan kosten.

Het is een niet te ontkennen feit, dat men tegenwoordig algemeen van oordeel is, dat de C.A.O. een heilzamen invloed heeft gehad op de sociale verhoudingen: het radicale individualisme heeft plaats gemaakt voor een uiting van gemeenschapsgedachte<sup>1)</sup>. Zoo schrijft F. J. A. M. Wierdels, secretaris van de Alg. R.K. Werkgeversvereniging, in zijn praeadvies over de collectieve arbeidsovereenkomst (blz. 56):

**Gunstige beoordeeling van de C.A.O. door werkgevers.**

„Juist de Sociale Vrede, die door de C.A.O. bestaat, de „tevredenheid der werklieden en die hunner leiders over de „gelukkige verhouding tusschen patroons en arbeiders, doen „deze leiders hun invloed oefenen, opdat conflicten over „het niet nakomen van verplichtingen, dus ook over min of „meer ernstige tekortkomingen bij het verrichten van den „arbeid, onder hun leden zoo weinig mogelijk voorkomen.”  
terwijl één zijner conclusies (No. IV) in dat werk luidt:

„De C.A.O. kan geacht worden het beste middel te zijn, „om strijd tusschen werkgevers en werknemers te voorko- „men en een goede verhouding tusschen dezen te hand- „haven.”

Ook Prof. L. van Aken komt tot dezelfde conclusie<sup>2)</sup>:

„Zoo onverbeterlijk optimist ben ik intusschen niet, dat „ik, na sluiting van een C.A.O., alle meeningsverschil on- „mogelijk of onwaarschijnlijk zou achten. Er zullen onge- „twijfeld botsingen tusschen leden der partijen voorkomen. „Maar..... de gemakkelijke weg tot verzoening is tevens „gebaand.....”

---

<sup>1)</sup> Dr. C. Beekenkamp, Bedrijfsorganisatie, van anti-revolutionnair standpunt beschouwd, blz. 90.

<sup>2)</sup> Prof. L. van Aken, De collectieve arbeidsovereenkomst, blz. 128, (praeadvies).



**Gunstige beoor-  
deeling van de  
C.A.O. door  
werknemers.**

Maar niet alleen van werkgevers of van vertegenwoordigers der rechtsche partijen komen dergelijke uitingen. Behalve van eenige onverzoonlijke Marxisten, wordt ook van arbeiderszijde de C.A.O. geprezen. E. Kupers, destijds 2de secretaris van het N.V.V., uitte zich nog in Januari 1918 <sup>1)</sup>:

„Ofschoon stakingen en uitsluitingen door C.A.Oen „niet voorkomen kunnen worden, leert de praktijk toch, „dat in die bedrijven, waarin dergelijke overeenkomsten „zijn afgesloten, het aantal conflicten vermindert.”

Dit citaat is een van de vele, die we zouden kunnen ontleenen aan de enquête, gehouden door de Maatschappij van Nijverheid, inzake het voorkomen en beslechten van stakingen en uitsluitingen, waaruit blijkt, dat men eenstemmig van oordeel is, dat de C.A.O. een der meest doeltreffende middelen is. <sup>2)</sup>

**De C.A.O. als  
grondslag van de  
Duitsche ar-  
beidsgeschillen-  
wetgeving.**

Nog sterker is de meening, dat de C.A.O. het eenige middel is om arbeidsgeschillen te voorkomen, in Duitschland, hetgeen blijkt uit de twee Schlichtungsverordnungen, van 13 Oct. en 29 Dec. 1923, die geheel gegrond zijn op het afsluiten van C.A.Oen, en als laatste instantie de oplegging door den staat mogelijk maken.

**De C.A.O. als  
oorzaak van  
geschillen.**

Moge de C.A.O. een groote stabiliteit gebracht hebben in de verhouding tusschen werkgever en werknemer, en als zoodanig een rem zijn op het veroorzaken van arbeidsgeschillen, aan den anderen kant kan die stabiliteit juist weer een te nauw keurslijf blijken en oorzaak worden van conflicten. Immers een C.A.O. wordt meestal voor een bepaalden tijd afgesloten, wisselend van circa 3 maanden tot 3 jaar en langer. In dien tijd kunnen er vele veranderingen plaats vinden, waardoor de oorspronkelijk door beide partijen aanvaarde arbeidsvoorwaarden drukkend kunnen worden voor een der partijen, terwijl de andere zich natuurlijk immer op de overeenkomst zal beroepen. Men ziet dan ook niet alleen hier te lande, maar ook in het buitenland, dat er meer en meer C.A.Oen afgesloten worden zonder vermelding van termijn.

---

<sup>1)</sup> Tijdschrift der Maatschappij van Nijverheid 1918, blz. 19.

<sup>2)</sup> Tijdschrift der Maatschappij van Nijverheid 1918, blz. 117, 176, 242, 244 enz.

Maar niet alleen wat tijd aangaat, ook wat het aantal arbeiders per C.A.O. betreft, ziet men een teruggang. Plaatselijk kunnen de toestanden zoo veranderen, dat een groep arbeiders in de knel komt, of dat een bepaald bedrijf onrendabel wordt. Ook Dr. Ir. Bölger wijst in zijn werk reeds op de neiging om C.A.Oen soepeler te maken <sup>1)</sup>.

**De tendenz om de C.A.O. soepeler te maken en conclusie.**

In Nederland b.v., neemt het aantal C.A.Oen. zonder vermelden tijdsduur relatief toe, zooals uit tabel VI blijkt.

Tabel VI.

1 Juni van het jaar.	Aantal C.A.Oen zonder bepaalden tijdsduur.	% van het totale aantal C.A.Oen.
1927	56	6,3
1928	80	7,9
1929	130	10,1
1930	129	8,4
1931	236	15,9

Wij geven verder nog een tabel van het aantal arbeiders per C.A.O. in Nederland en het % van het totale aantal onder C.A.O. werkende arbeiders, dat in een landelijke C.A.O. is opgenomen na 1923.

De afname dezer grootheden bewijst, dat men kleinere C.A.Oen verkieselijker gaat vinden

Tabel VII.

1 Juni van het jaar.	Aantal arbeiders per C.A.O.	% arbeiders, dat onder een landelijke C.A.O. werkt, t.o.v. het totale aantal in een C.A.O. opgenomen.
1923	352	56
1924	343	55
1925	350	53
1926	326	50
1927	300	70 <sup>2)</sup>
1928	275	68
1929	233	65
1930	250	64
1931	242	63

<sup>1)</sup> Dr. Ir. B. Bölger, Organisatorische verhoudingen tusschen werkgevers en arbeiders, blz. 129.

<sup>2)</sup> Andere wijze van telling dan bij de vorige jaren.

Wij zien dus twee van de voordeelen van collectieve arbeids-overeenkomsten, die arbeidsgeschillen zouden doen verminderen, geleidelijk weer afnemen. Er zal echter een punt zijn, waarop de voor- en nadeelen elkaar in evenwicht houden.

### § 3. GLIJDENDE LOONSCHALEN.

Er is echter ook nog een ander middel om te ontkomen aan een te zeer bindende C.A.O. ten aanzien van schommelingen, zoowel van kosten van levensonderhoud als van rentabiliteit van het bedrijf. Dit is de glijdende loonschaal. Hieronder wordt verstaan een loon, bestaande uit een vast gedeelte en uit een wisselend deel, dat afhankelijk is hetzij van de kosten van levensonderhoud, hetzij van de bedrijfsresultaten.

**Glijdende loonschalen op grondslag van kosten van levensonderhoud.**

Wij zullen ons niet bezig houden met de vraag of het theoretisch juist is om een loonpeil vast te koppelen aan de kosten van levensonderhoud. Daar wij reeds aantoonde in Hoofdstuk I, dat arbeidsgeschillen voortkomen uit het beginsel der stijgende behoeften, is het logisch om, als de levensstandaard stijgt, niet den arbeider te dwingen zijn behoeften te beperken, doch om hem zooveel mogelijk op hetzelfde peil te laten leven, door zijn loon te verhoogen. Omgekeerd, bij dalende kosten van levensonderhoud hem niet in staat te stellen een hooger levensstandaard te gaan volgen, welken hij bij een wijziging in de conjunctuur weer zal moeten verlaten, wil men op dat oogenblik niet voor dringende eischen van loonsverlaging komen te staan. Ook Pigou <sup>1)</sup> heeft er op gewezen, dat glijdende loonschalen de loonpolitiek soepeler maken, hoewel er bezwaren aan verbonden zijn.

**Glijdende loonschalen op grondslag van verkoopprijs of bedrijfsresultaten.**

De andere grondslag is de verkoopprijs van het product, of de bedrijfsresultaten, zoodat bij groote winst het loon stijgt en in tijden van lage verkoopprijzen en lage winsten ook de loonen mede naar omlaag gaan. Hoewel het een ander uitgangspunt is dan het eerste, ziet men toch steeds, dat — zij het met een zeker tijdsverschil en niet recht-evenredig — de kosten van levensonderhoud op en neer gaan met de verkoopprijzen van de meeste industriele producten en diensten. In het bovengenoemde werk van Pigou worden de bezwaren, die aan dit

<sup>1)</sup> A. C. Pigou. Industrial fluctuations, dl. II, Hoofdstuk IX, § 6.

systeem kleven, uitgewerkt, zooals de moeilijkheid om het nulpunt te bepalen en de omstandigheid, dat industrieën met veranderlijk product er geen gebruik van kunnen maken (modeartikelen).

In Nederland zijn reeds gedurende vele jaren de glijdende loonschalen in de C.A.O. opgenomen, ook die, welke gegrond zijn op de kosten van levensonderhoud, en wij zien dit aantal in de jaren van stabiele kosten afnemen, om in de laatste jaren sterk te vermeerderen, zooals uit onderstaande tabel blijkt:

**Glijdende loonschalen in Nederland.**

Tabel VIII.

1 Juni van het Jaar	Totale aantal C. A. O <sup>en</sup> met glijdende loonschaal.			Hiervan gegrond op kosten levensonderhoud.		
	Aantal C.A.O <sup>en</sup>	Aantal Arb.	% Arb.	Aantal C.A.O <sup>en</sup>	Aantal Arb.	% Arb.
1923	102	59498	25	26	24114	10
1924	80	74673	26	20	24193	8
1925	73	58387	22	20	24502	9
1926	74	65432	25	17	22420	8
1927	89	63302	24	16	19112	7
1928	79	61793	22	14	17363	6
1929	76	65510	22	11	17936	6
1930	216	97126	25	120	24214	6
1931	205	92096	26	110	21760	6

In Engeland bestaan glijdende loonschalen reeds lang, gegrond op de bedrijfsresultaten of op den verkoopprijs van het product, bij de mijnindustrie, metaalnijverheid en scheepsbouw. In 1921 namen de weekloonen in de mijnindustrie, waar reeds sinds het einde van de vorige eeuw de glijdende loonschalen bestonden <sup>1)</sup>, met niet minder dan £ 2.468.000 af.

**Glijdende loonschalen in Engeland.**

In de „Ministry of Labour Gazette” van Juli 1925 wordt het aantal arbeiders, dat werkt onder glijdende loonschaal, gegrond op den levensindex, op 2½ miljoen geschat in een 100-tal takken van bedrijf, waaronder de textielnijverheid (sedert 1918), papierfabricage en drukkersbedrijven, metaal-

<sup>1)</sup> S. & B. Webb, Theorie en praktijk van het Britsche vakverenigingswezen, blz. 541.

Tabel IX.

Verlaging van de weekloonen in Engeland in £, gerangschikt naar de wijze, waarop die plaats vond.

Jaar.	Arbitrage en bemiddeling.	Glijdende loonschalen.		Joint Standing Bodies.	Rechtstreeksche onderhandelingen.	Totaal.
		Gebaseerd op indexcijfer kosten levensonderhoud.	Gebaseerd op verkoops-prijs en/of bedrijfsresult.			
1921	90.960 3.560	708.700	2.964.000	541.000 3.350	2.401.500 375.650	6.706.160 382.560
1922	40.200 950	822.700	834.000	830.500 1.1500	1.844 450 154.000	4.371 850 156.100
1923	67.500 550	146.300	221.600	190.000	147.400 20.000	772.800 20.550
1924	920 780	50.600	270.850	1.010 90	7.820 280	331.200 1.150
1925	875 800	45.400	126.350	42.600	9.500 2.100	224.725 2.900
1926	1.400	69.400	29.250	2.150	56 300 47 000	158 500 47 000
1927	3.450	105.000	273.700	8.450	92.300 1.550	482.900 1.550
1928	42.300 250	58.100	7.250	16.250 120	59.100 2.900	183.000 3.270
1929	63.400 59.800	43.700	6.100	800	13.200 1.700	127.200 61.500
1930	650 170	90.000	8.350	6.750 30	43.250 27.200	149 000 27.400
totaal	311.655	2.139.900	4.741.450	1.639.510	4.674.820	13.507.335
% %	2	16	35	12	35	100
totaal	66.860	—	—	4.740	632.380	703.980
% % van het totaal- generaal	0,5	—	—	—	4,5	5

Tabel X.

Verhoging van de weeklonen in Engeland in £, gerangschikt naar de wijze, waarop die verkregen werd.

Jaar.	Arbitrage en bemiddeling.	Glijdende loon-schalen.		Joint Standing Bodies.	Rechtstreeksche onderhandelingen.	Totaal.
		Gebaseerd op indexcijfer kosten levens-onderhoud.	Gebaseerd op verkoopprijs en/of bedrijfsresultaten.			
1921	5925	37.200	528.000	62.825	11.210 1.035	645.160 1.035
1922	24.200	11.175	118.325	4.350	3.750 170	161.800 170
1923	840 25	53.400	382.150	9.360 110	10.050 1.000	455.800 1.135
1924	131.800 76.000	116.000	400.400 1.850	93.400 400	143.500 53.650	885.100 131.900
1925	10.360 510	62.100	8.550	36.615 115	29.000 2.100	146.625 2.725
1926	3.700 60	55.000	25.100	4.000	120.000 110.000	207.800 110.060
1927	2.900	36.300	51.800	4.200 120	29.900 100	125.100 220
1928	200	17.300	1.700	8.800	13.000 500	41.000 500
1929	1.950 200	27.200	9.600	4.050	5.600 100	48.400 300
1930	550 10	16.500	13.000	5.350 15	57.000 160	92.400 185
totaal	185.425	432.175	1.538.625	232.950	423.010	2.809.185
% %	7	15	55	8	15	100
totaal	76.805	—	1.850	760	168.815	248.230
% % van het totaal- generaal	3	—	—	—	6	9

nijverheid, bouwbedrijven (sedert 1921), gas-, waterleiding- en electriciteitsbedrijven, transportbedrijven (sedert 1920). Men besteedt er aldaar meer aandacht aan dan ten onzent en jaarlijks vindt men in „The Abstracts of the Labour Statistics” een opgave van de bedragen, waarmede de weekloonen langs glijdende schaal gedurende een jaar zijn gedaald en gerezen, vergeleken met wijzigingen in het loon, welke op anderen grondslag plaatsvonden. Het lijkt ons zeer bezwaarlijk om deze cijfers volledig te verzamelen over geheel Engeland. Als men echter aanneemt, dat men van elke categorie een even groot gedeelte niet te weten komt, dan heeft men aan de percentagecijfers wel eenig houvast. Wij achten deze cijfers althans zoo merkwaardig, dat wij ze volledig overnemen.

**Toelichting op  
de tabellen IX  
en X.**

Deze twee tabellen, loopende over 10 jaar, stellen de hoeveelheid Engelsche Ponden voor, waarmede het weekloon van alle Engelsche arbeiders per week steeg of daalde gedurende 1 jaar, gespecificeerd naar de verschillende wijzen, waarop dit bereikt werd. Zoo is deze specificatie in de eerste plaats in:

1. Arbitrage of bemiddeling.
2. Glijdende loonschalen, gegrond op kosten van levensonderhoud.
3. Glijdende loonschalen, gegrond op verkoopprijzen of bedrijfsresultaten.
4. „Joint Standing Bodies”.
5. Rechtstreeksche onderhandelingen.
6. Het totaal hiervan.

De cursief gedrukte cijfers stellen vervolgens voor, welk aantal daarvan door middel van staking of uitsluiting werd bereikt.

Uit deze cijfers blijkt, dat, wat de stijging betreft (£ 2.809.185 totaal), 55 % werd bereikt door glijdende loonschalen, gegrond op verkoopprijzen of bedrijfsresultaten, en 15 % door glijdende loonschalen, gegrond op stijging in de kosten van levensonderhoud, dus tezamen 70 %. *Een fractie hiervan werd door stakingen afgedwongen (0,067 %).*

Wat de daling betreft, blijkt 51 % (35 % gegrond op verkoopprijs of bedrijfsresultaten, en 16 % gegrond op daling van de kosten van levensonderhoud) voor rekening van de

glijdende loonschalen te komen, terwijl stakingen en uitsluitingen *hierbij niet voorkwamen*.

Tevens zien wij uit deze cijfers, dat slechts 9% van de totale verhooging en 5% van de totale verlaging na stakingen en uitsluitingen plaats vond. Zelfs al mogen deze cijfers een groote foutenmarge hebben, dan is het percentage, dat door glijdende loonschalen werd gewijzigd, opvallend groot, terwijl stakingen en uitsluitingen bij die categorieën niet of slechts een enkele maal moeten zijn voorgekomen.

Wij zien in dit systeem nog veel heil, naarmate het zich aanpast aan de omstandigheden en bedrijfsvormen, want het blijkt, dat ook automatische loonsvermindering zonder conflict zelfs zonder onderhandelingen mogelijk is. Met belangstelling zien wij de uitkomsten tegemoet van het onlangs wederom in Engeland gehouden onderzoek naar de collectieve arbeidsovereenkomsten, dat sinds 1910 niet meer heeft plaats gehad, en waarvan in „l'Année Sociale" van het „Bureau International du Travail" van 1930 de publicatie werd aangekondigd.

**Conclusie.**

#### § 4. ONDERLING OVERLEG.

Waren de systemen, die wij tot nog toe bespraken, grond op contractuele verhoudingen betreffende loon en andere arbeidsvoorwaarden, de volgende beschouwingen zijn gewijd aan systemen, die ten doel hebben sociale verhoudingen tusschen arbeiders en ondernemers te verbeteren, om daardoor het arbeidsgeschil te verzachten, zoo niet te voorkomen. Wij zien hierin duidelijk een poging — zij het niet doelbewust — om terug te keeren tot gilde-verhoudingen. De eerste pogingen in Nederland dagteekenen uit de tweede helft van de vorige eeuw, toen eerst de N.V. Gist- en Spiritusfabriek te Delft in 1878, en daarna de N.V. Machinefabriek Stork en Co., Hengelo in 1883, maatregelen namen, om z.g. fabriekskernen te vormen. Deze kernen bestonden uit afgevaardigden der arbeiders, en hadden ten doel te beraadslagen over de vraagstukken, welke de zedelijke en stoffelijke belangen van het personeel raakten, en hierover advies uit te brengen aan de directie.

**Inleiding, de fabriekskern.**



**De poging is uitgegaan van werkgevers.**

Wij leggen den nadruk er op, dat ook deze pogingen zijn uitgegaan van ondernemerszijde, waar men inzag, dat een trait d'union noodig was tusschen de ondernemers en de arbeiders. Een dergelijke kern zou dan als veiligheidsklep dienst moeten doen voor ongekende klachten van het personeel. Aanvankelijk was de belangstelling van de arbeiders gering, doch ze nam later toe. Ir. C. F. Stork heeft in een voordracht, gehouden voor het Koninklijk Instituut van Ingenieurs, medegedeeld, dat zijn ervaring met een adviseerend lichaam van arbeiders gunstig was, en heeft dit met eenige voorbeelden toegelicht <sup>1)</sup>.

**De houding der vakverenigingen.**

Vele bedrijven volgden het bovengenoemde voorbeeld, maar algemeen heeft het geen navolging gevonden. Dit is te verklaren uit de houding der vakverenigingen, die aanvankelijk onverschillig tegenover dit novum stonden, daarna een vijandige belangstelling aan den dag legden <sup>2)</sup>, maar tenslotte er een luisterpost in zagen en een voorlooper van de medezeggenschap. De vakverenigingen gingen invloed uitoefenen op de verkiezingen en trokken alle loonkwesties aan zich. Hiermede werd het vertrouwenselement er uit gelicht en ontstond er van werkgeverszijde een terughoudendheid.

In allerlei vormen zijn deze pogingen herhaald en thans bestaan er nog vele raden of commissies van overleg.

**De resultaten in Nederland.**

De resultaten evenwel zijn niet onverdeeld gunstig. De kernen zijn vakverenigingsorganisaties geworden, en hebben daardoor het oorspronkelijk bedoelde karakter grootendeels verloren. Een nieuwe poging wordt nu weer gedaan met het ontwerp van de Bedrijfsradenwet, waar onder art. 15 sub h als doel van den Bedrijfsraad genoemd wordt: het bevorderen van de maatregelen, welke de goede verstandhouding tusschen werkgevers en werknemers in het bedrijf kunnen versterken.

**De Whitley Councils in Engeland.**

Ook in andere landen zijn dergelijke wegen ingeslagen. Zoo is in Engeland in Oct. 1916 een commissie, die — naar haar voorzitter — Whitley-commissie wordt genoemd, ingesteld om rapport uit brengen over de te volgen richting bij een nieuwe arbeidsgeschillenwet (de bestaande was n.l. reeds 20 jaar oud en paste niet meer bij de toestanden ontstaan na den oorlog).

<sup>1)</sup> Ir. C. F. Stork en G. F. Evelein. De praktijk van het kernwezen.

<sup>2)</sup> In 1907 nam de Alg. Ned. Metaalbewerkerbond een motie aan, waarin hij zich tegen deze instelling verklaarde.

De commissie deed verschillende belangrijke rapporten het licht zien en kwam onder meer tot deze uitspraak:

„We are convinced, moreover, that a permanent improvement in the relations between employers and employed „must be founded upon something other than a cash basis”<sup>1)</sup>.  
en verder:

„Disputes can only be avoided by agreement between „employers and workers and by giving to the latter the „greater measure of interest in the industry”<sup>2)</sup>).

In haar rapport beval de commissie aan, om voort te gaan op den weg, reeds lang in Engeland ingeslagen, om voor iedere industrie organen in te stellen, waarin afgevaardigden van werkgevers en werknemers zitting zouden nemen, teneinde geregeld van gedachten te wisselen over aangelegenheden betreffende den vooruitgang en het welzijn van de nijverheid. Hier ziet men dus dezelfde tendenz: geen geldbasis, maar wederzijdsch vertrouwen. Deze z.g. „Joint Standing Industrial Councils” zouden slechts een raadgevende stem hebben. Daarnaast moesten voor de districten, die daarvoor in aanmerking kwamen, „Districts Councils”, en voor de bedrijven „Work Councils” (committees) worden opgericht, terwijl daar boven „National Councils” zouden komen te staan, alle met denzelfden grondslag.

Een zeer kort minderheidsrapport, opgemaakt door de socialistische leden van de Whitley-commissie, is aan deze rapporten toegevoegd. Hierin wordt medegedeeld, dat deze leden zich niet kunnen vereenigen met de zienswijze der meerderheid. Dit over het algemeen onbekende feit meenden wij niet onvermeld te mogen laten.

De nijverheid heeft gehoor gegeven aan dezen raad en zonder eenigen dwang, soms met steun van regeeringswege, zijn tusschen 1918 en 1922, 73 „Joint Industrial Councils” opgericht, waarvan er weer spoedig 15 afvielen. Daarnaast bestonden nog 33 andere raden van overleg z.g. „Interim Industrial Reconstruction Committees”, terwijl tot het eind van 1922, 150 „Districts Councils” het licht zagen en het aantal „Works Committees” in 1926 op 1000 werd geschat.

---

1) Interim report on Joint Standing Industrial Councils, § 24.

2) Report on conciliation and arbitration, § 2.

**De resultaten  
der Whitley  
Councils.**

Wij zullen niet de lotgevallen van deze „Whitley Councils” in extenso nagaan. Er bestaat bovendien geen cijfermateriaal om te kunnen beoordeelen, of zij, ten aanzien van het voorkomen of beslechten van arbeidsgeschillen, goed werk hebben gedaan. Wij zullen in het kort weergeven wat officieele rapporten over deze „councils” mededeelen. Aangaande de „Joint Industrial Councils” zegt een in 1926 verschenen verslag <sup>1)</sup> van de Balfour-commissie, dat in Juni 1925, dus zeven jaar later, er nog slechts 43 van de oorspronkelijke 73 bestonden, terwijl van de 33 „Interim Reconstruction Committees” er nog zeven over waren; 14 ervan herrezen als „Joint Industrial Councils”, tezamen omvattende circa 25% van het totaal aantal werklieden. Zij schijnen, voor zoover zij zijn blijven bestaan, goed werk te hebben verricht, hetgeen met eenige voorbeelden wordt geïllustreerd. Als reden van het terugloopen in aantal geeft Seymour <sup>2)</sup> op:

- I. Dat het schema, „Industrial-Districts-Works Council” niet soepel genoeg is en zich niet naar de plaatselijke behoeften voegt.
- II. Dat zij geen bevredigend resultaat hebben gegeven in zake den loonstrijd.
- III. Dat zij onvoldoende georganiseerd waren.

Uit de tabellen IX en X blijkt, dat slechts een onbelangrijk deel der loonswijzigingen werd bereikt door tusschenkomst dezer „councils” (12% der loonsverlagingen en 8% der loonsverhoogen). Desalniettemin zijn stakingen en uitsluitingen in die gevallen niet voorgekomen. Men moet dus het werk dezer colleges van onderling overleg niet te gering aanslaan. Ook Seymour vermeldt in zijn reeds genoemd werk, dat zij daar, waar zij zijn blijven bestaan, veel nut hebben gehad om wrijving te voorkomen. (Hoofdstuk XIII, blz. 137).

Het officieele verslag <sup>3)</sup> vermeldt, dat van de „Works Committees” er vele waren opgeheven en dat het aantal sinds 1922 belangrijk was gedaald.

---

<sup>1)</sup> Survey of industrial relations, blz. 45.

<sup>2)</sup> J. B. Seymour, The Whitley councils scheme, blz. 103.

<sup>3)</sup> Survey of industrial relations, blz. 304.

Het „Final Report”<sup>1)</sup> van deze Balfour-commissie, dat in 1929 uitkwam, deelt mede:

„At the present time Joint Works Committees only survive in comparatively few undertakings, where there is a very definite desire on the part of both, managements and workpeople to make them a success”.

Suggesties om deze „Works Committees” bij de wet verplicht te stellen, worden met nadruk verworpen.

Een bijzonder soort van onderling overleg, waarmede schrijver dezes langen tijd in aanraking was, treft men in Nederlandsch-Indië aan en het werkt voortreffelijk. Wij bedoelen het mandoerssysteem. Mandoers zijn deels vertrouwensmannen tusschen den Europeeschen werkgever en den Inlandschen werknemer, deels werkbazen, die bovendien soms zelf hun arbeiders (koelies) zoeken. Dat deze functies samengaan is een noodzakelijk gevolg van de verhoudingen, die de Inlandsche samenleving zelf wenscht. Juist omdat achter deze verhouding geen vakvereeniging steekt, die poogt door middel van mandoers invloed uit te oefenen in de bedrijven, en omdat die mandoers hun juiste plaats weten en geen wensch naar medezeggenschap koesteren, kunnen zij dikwijls een belangrijke plaats innemen in de Indische bedrijven en menige oorzaak van wrijving wordt door hun advies voorkomen.

Het is merkwaardig, dat in een land, waar de arbeiders nog vrijwel niet georganiseerd zijn, en waar nog primitieve verhoudingen bestaan, zoo'n beginsel van onderling overleg algemeen ingevoerd, ja onontbeerlijk is geworden, terwijl in Europa datzelfde beginsel weinig ingang heeft gevonden. In de laatste jaren wordt het zelfs minder toegepast, omdat de arbeiders het als een verlengstuk van de vakvereeniging zijn gaan beschouwen.

Als conclusie van onze beschouwingen over het onderling overleg zouden wij willen opgeven, dat daar, waar de verhouding tusschen werkgevers en arbeiders zulks mogelijk maakt, en het geen middel is tot uitbreiding van vakvereenigingsinvloed, de resultaten steeds gunstig luiden, en arbeidsgeschillen zooveel mogelijk worden voorkomen. Indien echter

**Het mandoerssysteem in Ned.-Indië.**

**Conclusie.**

---

<sup>1)</sup> Final report of the committee on industry and trade, blz. 120.

de verhoudingen nog niet rijp zijn, of vertroebeld worden door politiek, lijdt elke organisatie van gemeenschappelijk overleg een kwijnend bestaan, om tenslotte te worden opgeheven.

## § 5. MEDEZEGGENSCHAP.

### **Inleiding.**

Men heeft gemeend, dat door medezeggenschap — en de afstand tusschen overleg en medezeggenschap is niet groot — de kloof tusschen ondernemer en arbeider zou worden ver-smald. Immers een gedeelte van de macht wordt den onder-nemer ontnomen en aan den arbeider gegeven. Op dat ge-bied is hij dus niet meer afhankelijk van zijn werkgever en geschillen zullen daar niet meer voorkomen. Nu moet men wel bedenken, dat medezeggenschap in kan houden het medebe-slissen in zake maatregelen, die de productiviteit van het bedrijf moeten verhoogen, zooals de plicht kan zijn van den ingenieur en in het algemeen van hooger personeel, maar ook het mede-beslissen in zake eigen arbeidsvoorwaarden. Bij dit laatste komt invloed uitoefenen neer op pogen tot *verbetering* dier voorwaarden. Als iedere arbeider de medezeggenschap in onze eerste beteekenis wenschte, zou de tegenstand van onderne-merszijde een anderen klank hebben dan nu vernomen wordt. Men weet echter maar al te goed, dat deze beteekenis er gaarne als versiering aan gegeven wordt, om de ware toedracht te verbergen.

### **Medezeggen- schap en socialisme.**

Van socialistische zijde wordt reeds lang de medezeggen-schap als desideratum naar voren gebracht. In 1923 verscheen in opdracht van de S.D.A.P. en het N.V.V. een rapport, ge-titeld: „Bedrijfsorganisatie en Medezeggenschap”, waaruit reeds op de eerste bladzijden blijkt, dat zij in medezeggenschap een schrede zien naar het socialisme, noodzakelijk om den arbeiders de noodige scholing te geven. Ook in een verslag <sup>1)</sup> aan het Gemeentebestuur van Amsterdam aangaande de mede-zeggenschap wordt de meening van de kleinst mogelijke minder-

---

<sup>1)</sup> Rapport der Commissie benoemd door Burgemeester en Wethou-ders van Amsterdam tot het instellen van een onderzoek naar de vraag of het wenschelijk en mogelijk is aan het personeel in dienst der gemeente-bedrijven en -diensten medezeggenschap te verleenen, blz. 27.

heid der commissie weergegeven, waar ditzelfde ook zeer duidelijk uit blijkt. In deze rapporten wordt de nadruk gelegd op de noodzakelijkheid, dat aan den arbeider een plaats van meer gewicht ten deel moet vallen in het productieapparaat en de medezeggenschap ten voordeele van het bedrijf wordt breed uit gemeten. Over de egoïstische medezeggenschap wordt gezwegen. Hetzelfde leest men in het werk van Mr. Dr. G. van den Bergh: „De medezeggenschap der arbeiders in de particuliere ondernemingen”.

Duidelijk wordt het daarentegen gezegd in een rapport <sup>1)</sup>, uitgebracht aan den Vrijzinnig Dem. Bond, waarin staat:

„Het zwaartepunt der medezeggenschap van de arbeiders in de bedrijven, ligt naar het oordeel der Commissie voor hen in het medebeslissen over de arbeidsvoorwaarden, die op hen van toepassing zijn en over de loonen, die zij zullen verdienen.”

Ook de Engelsche Staatscommissie, die naar den naam van haar voorzitter de z.g. „Sankey reports” uitbracht over de toestanden in de Engelsche kolenmijnen, heeft in haar „Interim Report” van 1919 in conclusie XVII wel zeer helder het verband gelegd tusschen de medezeggenschap der arbeiders en het hooge loon, dat zij zullen verdienen.

In de landen, waar de medezeggenschap der arbeiders in de bedrijven wettelijk is geregeld, zooals b.v. in Duitschland, Oostenrijk, Luxemburg, Italië en Tsjecho-Slowakije, wordt weliswaar in de wet opgenomen, dat de medezeggenschap onder meer zal dienen voor de verhooging van de productiviteit van het bedrijf, maar daarnaast wordt aan het medezeggenschapsorgaan, den ondernemingsraad, zooveel macht gegeven, dat het duidelijk is dat dit orgaan bedoeld is als een verlengstuk van de vakvereniging, en a priori is dan ook te voorspellen, dat dit zeker niet het middel is om arbeidsgeschillen te voorkomen, daar het het strijdorgaan binnen de muren van het bedrijf is geworden. Uit het rapport <sup>2)</sup>, uitgebracht aan de S.D.A.P. en het N.V.V. door een com-

**Medezeggenschap in het buitenland.**

---

<sup>1)</sup> Rapport van de commissie, benoemd door het H.B. van den Vrijz. Dem. Bond, over het vraagstuk der medezeggenschap in het bedrijfsleven, blz. 14.

<sup>2)</sup> De praktijk van de ondernemingsraden in het buitenland.

missie, die de uitkomsten van de wettelijk geregelde medezeggenschap in Duitschland, Oostenrijk en Tsjecho-Slowakije heeft bestudeerd, blijkt hoezeer men van die zijde ingenomen is met dit *politieke* succes, terwijl Dr. Ir. Th. v. d. Waerden zich wel zeer duidelijk uitgelaten heeft in het Populair Wetenschappelijk Bijvoegsel van „Het Volk”: <sup>1)</sup>

„Niet alleen is de samenstelling van de ondernemingsraden (in Duitschland) doorgaans zóó als de vakorganisatie heeft gewild, maar ook in het werk van de Raden „ziet men direct of indirect, dat de vakbeweging de ziel is.”

**Betriebsrätegesetz in Deutschland.**

Wij zullen de resultaten in Duitschland nader beschouwen, waar op grond van het befaamde art. 165 van de grondwet van Weimar de „Betriebsräte” wettelijk werden mogelijk gemaakt. Nader is deze materie uitgewerkt in het „Betriebsrätegesetz” van Februari 1920. Het is begrijpelijk, dat, toen na den oorlog de industriele verhoudingen een sterk politieken inslag hadden, en de partijen scherp tegenover elkaar stonden, omdat de arbeiders in de ondernemers de partij zagen, die hun de oorlogsellende had bezorgd, een arbeidersregeering sociale wetten aannam, die de macht van de ondernemers ten voordeele van de arbeidersbevolking beknotten. Het is dikwijls, ook in Nederland wel, geschied, dat verstrekkende sociale wetten zijn aangenomen ten tijde, dat de gemoederen zeer verhit waren.

**Voornameste bepalingen.**

In een dergelijk licht moet men ook het Duitsche „Betriebsrätegesetz” van 1920 zien. Het heeft voor ons doel geen zin, om in de bijzonderheden der wet af te dalen. Het moge voldoende zijn de markante punten naar voren te brengen. Deze zijn:

- a. De „Betriebsräte” bestaan, in tegenstelling met de Engelse „Whitley Councils”, alleen uit arbeiders en beambten.
- b. Zij bezitten een grooten invloed bij het bepalen van loonvoorwaarden en werktijden.
- c. Zij bezitten een grooten invloed bij het verleenen van ontslag.

Men zou zich af kunnen vragen, hoe het mogelijk is, dat

---

<sup>1)</sup> Vgl.: Adres van het Verbond van Nederlandsche Fabrikanten-Vereenigingen aan Z.E. den Minister van Arbeid, Handel en Nijverheid, blz. 16.

onder die omstandigheden nog geschillen kunnen voorkomen, maar dan moet men bedenken, dat er een grens van medezeggenschap is, waarbij het bedrijf nog bestaan kan. Als men nog verder ging, en alle arbeidsvoorwaarden door de arbeiders liet bepalen, zouden er inderdaad geen conflicten meer mogelijk zijn, maar er zouden ook geen bedrijven meer bestaan. Italië <sup>1)</sup> is daarvan een voorbeeld geweest, waar de algemeene metaalbewerkerstaking in 1920 uitliep op het algeheel in bezit nemen van de bedrijven door de arbeiders, met als gevolg een dreigend bankroet van de industrie, dat ternauwernood afgewend is.

Ook het reeds genoemde socialistische rapport betreffende de praktijk van de ondernemingsraden in het buitenland noemt een dergelijk geval <sup>2)</sup> bij de „Chaudoir Metallwerke, Bodenbach“:

„Onze indruk was, dat het geheele georganiseerde personeel door middel van den ondernemingsraad, op deze „fabriek zoo goed als alles te zeggen had.“

„Aanneming van arbeiders geschiedt op deze fabriek „met inmenging van de O. R. en in feite door de O. R. als „zoodanig. Daardoor is het mogelijk geweest vertrouwensmannen van de organisatie, die op andere fabrieken ontslagen werden, op de Chaudoir Metallwerke te werk te „stellen.“

Zoover is het gelukkig maar zelden gekomen. De wrijving is blijven bestaan tusschen de belangen van ondernemer en arbeider, ja, in den aanvang van hun bestaan zijn de „Betriebsräte“ het tooneel geweest van den verbitterdsten klassenstrijd. Dr. Frieda Wunderlich geeft in de „Soziale Praxis“ van 30 Aug. 1923 hierover een kort verslag, waaruit blijkt, hoe de „Betriebsräte“ gebruikt zijn als wapen bij den strijd, voortkomend uit politieke tegenstellingen. Ook Guillebaud <sup>3)</sup>, die eenige jaren in Duitschland vertoefde om de resultaten van het „Betriebsrätegesetz“ te bestudeeren, komt tot deze slotsom. Daarbij kwam nog, dat de socialisten op twee fronten

**De resultaten in den aanvang.**

---

<sup>1)</sup> Bureau Int. du Travail, Le conflit de la métallurgie en Italie, Etudes et documents, Série A, No. 2 en 11.

<sup>2)</sup> Blz. 75.

<sup>3)</sup> C. W. Guillebaud, The Works Council, blz. 219.



moesten strijden, eenerzijds tegen de kapitalisten, anderzijds tegen de communisten, die zij op hun beurt weer de oppositie noemden.

Men zou verkeerd doen de werking van de medezegenschap in Duitschland te beoordeelen naar den tijd van revolutionaire woelingen, hetgeen door tegenstanders maar al te gaarne wordt gedaan. Wanneer wij de huidige beoordeelingen lezen, klinkt een veel zachter oordeel, maar zoolang echter nog politieke raddraaiers leden zijn van de ondernemingsraden, zullen deze in plaats van verzoenend te werken, juist de arbeidsgeschillen verergeren, terwijl de ondernemers, die de goede werking van deze raden trachten te saboteeren, geen goed werk doen voor den vrede in hun bedrijven.

**De resultaten in latere jaren.** Het is uitermate moeilijk een juist oordeel te vormen over de werking van het „Betriebsrätegesetz” in Duitschland wat het voorkomen van arbeidsgeschillen betreft, want op de revolutionaire periode volgde de devaluatie van de Mark. Toen kwam een oogenblik van opleving in de industrie, en daarna ondervond Duitschland, evenals de geheele wereld, de gevolgen van de crisis, zoodat de industriele verhoudingen door allerlei factoren van buiten werden beïnvloed. Indien men echter de onpartijdige beoordeelaars mag gelooven, moet men het eens zijn met Dr. Winschuh <sup>1)</sup>, die zegt, dat noch de hooggespannen verwachting van arbeiderszijde, noch de groote vrees van de ondernemers verwezenlijkt is. Alle schrijvers zijn het er tenslotte over eens, dat de „Betriebsräte” niet de bekwaamheid hebben gehad om hun medezegenschap ten bate van de productiviteit van het bedrijf aan te wenden, maar bovendien *zich de moeite daartoe niet hebben gegeven*, en daarin ligt o.i. het cardinale punt.

**Conclusie.** Wil medezegenschap het arbeidsgeschil helpen voorkomen, dan dient de arbeider in te zien, dat hij deze medezegenschap ook moet dienstbaar maken aan het welzijn van het bedrijf en niet alleen aan de bevrediging van zijn eigen behoeften. Het baart geen verwondering, dat uit de interviews, die de commissie van de S.D.A.P. en het N.V.V. had met toonaangevende ondernemers (in Duitschland en Tsjecho-Slowakije), blijkt, dat

---

<sup>1)</sup> Dr. J. Winschuh, Soziale Praxis, 1930, kl. 232.

deze heeren een vermindering van stakingen en uitsluitingen niet meenen te mogen toeschrijven aan de medezeggenschap, maar toch toegeven, dat de medezeggenschap onder juiste omstandigheden een goede uitwerking kan hebben.

## § 6. ECONOMISCHE BEDRIJFSORGANISATIE.

Voegen wij vervolgens de C.A.O. en de medezeggenschap op een bepaalde manier samen, dan ontstaat een systeem, dat bekend is onder den naam van „economische bedrijfsorganisatie”, waarover Prof. Dr. J. A. Veraart belangrijke literatuur het licht heeft doen zien <sup>1)</sup>, terwijl hij een werkzaam aandeel heeft gehad bij de verwezenlijking er van bij de typografenbedrijven. Het beginsel van dit systeem bestaat uit het aan elkaar koppelen van de verschillende belangen.

**Inleiding.**

In het kort komt het beginsel van de economische bedrijfsorganisatie hierop neer, dat in eenzelfde tak van bedrijven alle ondernemers tot één groep georganiseerd zijn, evenals alle arbeiders, om zodoende één C.A.O. te kunnen afsluiten, terwijl de ondernemers één contract afsluiten met hun leveranciers voor het betrekken van grondstoffen. Tenslotte geeft men den arbeiders medezeggenschap bij het bepalen van de *tarieven*, zoodat alle prijzenconcurrentie is uitgesloten, evenals loonconcurrentie en grondstoffenconcurrentie. Men vormt aldus een monopolistisch geheel, wederom een kenmerk van het oude gildewezen. De prijzen en loonen zullen in de C.A.O'en zoo vastgesteld kunnen worden, dat bereikt wordt:

**Het beginsel.**

1. Een zoo hoog mogelijk arbeidsloon.
2. Een redelijk ondernemersloon.
3. Een redelijke winst.

Wij zullen hier niet de al of niet wenschelijkheid en uitvoerbaarheid van de economische bedrijfsorganisatie bespreken, doch slechts trachten aan te toonen, dat ook hierbij nog arbeidsgeschillen bestaanbaar zijn.

---

<sup>1)</sup> Prof. Dr. J. A. Veraart, *Beginselen der economische bedrijfsorganisatie*.

—, *Vraagstukken der economische bedrijfsorganisatie*.

—, *Medezeggenschap en bedrijfsorganisatie*.

**Economische bedrijfsorganisatie maakt het arbeidsgeschied niet onmogelijk.**

In de drie hierboven genoemde voorwaarden toch ligt reeds de kern voor een geschil. Laten wij de tweede nemen: een „redelijk” ondernemersloon. Wat is redelijk? Hierover kan men van meening verschillen en evenzoo over een „redelijke” winst. Het lijkt ons niet uitgesloten, dat de arbeiders dien-aangaande een ander inzicht kunnen hebben dan hun patroons. De moeilijkheid is slechts verplaatst. Is anders het criterium een „redelijk” arbeidsloon, nu wordt het een „redelijk” ondernemersloon en een „redelijke” winst, waarover de geschillen zullen loopen.

Het bezwaar, dat veelal aan looncontracten kleeft, n.l., dat bij gewijzigde koopkracht van het geld één der partijen in het nadeel komt, heeft zich in het typografenbedrijf in April 1918 ook voorgedaan. De arbeidersbonden hebben toen een tusschentijdsche loonsverhooging van 15 % gevraagd, die in de werkgeversvergadering met bijna algemeene stemmen werd toegestaan. „Onnoodig te zeggen”, voegt prof. Veraart er aan toe, „dat de prijzen evenredig werden verhoogd”<sup>1)</sup> Het is zeer de vraag, of indien, tengevolge van een geringen omzet, het naar het oordeel der ondernemers noodzakelijk zal zijn, de tarieven en daardoor de loonen te verlagen, de arbeidersbonden met evengroote meerderheid in een loonsverlaging zullen toestemmen.

De economische bedrijfsorganisatie is evenwel nog niet geheel uitgegroeid. Bij een verderen graad van ontwikkeling zal een paritaire raad bestaande uit werkgevers en werknemers de loonen, tarieven en winstpercentages vast stellen, en dan blijft de mogelijkheid nog even goed bestaan, dat de arbeiders een andere meening zullen hebben dan de meerderheid in dien raad, de arbeidsvoorwaarden niet zullen willen aannemen, en het werk zullen neerleggen, ten einde betere voorwaarden te verkrijgen.

**Publiekrechtelijke economische bedrijfsorganisatie.**

Eindelijk kan men nog den laatsten stap doen, door den staat de bevoegdheid te geven in hoogste instantie de arbeidsvoorwaarden vast te stellen. Hiermede komt men echter op zeer gevaarlijk terrein. In Hoofdstuk III behandelen wij de staatsbemoeyenis in zake het voorkomen en beslechten van ar-

---

<sup>1)</sup> Vraagstukken der economische bedrijfsorganisatie, blz. 41.

beidsgeschillen en wij willen even op de aldaar getrokken conclusies vooruitloopen. Inderdaad gelukt het door zeer ver- gaande publiekrechtelijke staatsinmenging de arbeidsgeschil- len te verminderen, maar het middel is zeker even nadeelig als de kwaal, want het gevolg is, dat de geheele industrie wordt verpolitiekt. Maar ook dan is het arbeidsgeschil nog nog niet de wereld uit. De arbeiders geven het stakingsrecht niet op, hoewel ze er minder snel gebruik van zullen maken. De conflicten zullen minder talrijk zijn, doch heviger.

De feiten hebben in de laatste jaren onze veronderstelling reeds ten deele gestaafd. Immers in 1923 brak een staking uit onder de socialistische typografen, die zich niet konden ver- eenigen met de arbeidsvoorwaarden van een ontwerp voor een nieuwe C.A.O. In Mei 1928 werd, dank zij het optreden van een bijzonderen Rijksbemiddelaar, een dreigende staking voor- komen <sup>1)</sup>. Voor verdere bijzonderheden over dat conflict moge verwezen worden naar het „Bericht”, uitgegeven door den Nederlandschen Bond van Steendrukkerijen, van 8 Mei 1928.

**Feiten uit de laatste jaren.**

In Juli 1932 werd evenwel door de typografen een nieuwe C.A.O. afgesloten op *lagere* loonbasis, zonder dat dit tot een geschil leidde.

## § 7. SOCIALISATIE.

Het laatste systeem, dat wij nog dienen te bespreken, is het gesocialiseerde bedrijf. Daar wij hiervan geen voorbeel- den hebben in West-Europa noch in Noord-Amerika, zullen wij af moeten gaan op de literatuur van socialistische zijde, waarin zoo'n bedrijf wordt beschreven.

De S.D.A.P. hier te lande heeft in 1920 een rapport uitge- geven, waarin het socialisatievraagstuk uitvoerig wordt be- handeld <sup>2)</sup>. „Socialisatie”, zoo zegt het rapport, „is de op- heffing van den particulieren eigendom der productiemidde- len en hun overgang in maatschappelijken eigendom”.

**Het S.D.A.P. rapport van 1920.**

Als verschil tusschen socialisatie en socialisme wordt opge-

---

<sup>1)</sup> Verslag van de werkzaamheden van de Rijksbemiddelaars gedu- rende 1928, blz. 18.

<sup>2)</sup> Het socialisatievraagstuk. Rapport uitgebracht door de commissie, aangewezen uit de S.D.A.P., blz. 8.

geven, dat socialisatie de weg is tot socialisme, waar zich voorloopig slechts bepaalde takken van voortbrenging toe leenen.

Het is voor ons alleen van belang na te gaan, in hoeverre in de gesocialiseerde bedrijven de arbeidsgeschillen nog bestaanbaar zijn. Het zou mogelijk zijn, dat de socialisten ons reeds daar den volmaakten bedrijfsvrede voorspelden. Het valt te betreuren, dat het rapport hierover weinig positiefs zegt. Te verwonderen behoeft men zich daarover niet, want het blijkt, dat men in de gesocialiseerde bedrijven niet goed raad meer weet met de vakverenigingen, die door socialistische propaganda zijn uitgroeid tot strijdverenigingen, voor welke geen plaats meer is als klassenstrijdorgaan. Het rapport zegt dienaangaande: <sup>1)</sup>

„Van het antwoord op de vraag, in hoeverre de vak-,  
„verenigingen zich binnen het gesocialiseerde bedrijf zullen  
„willen en kunnen ontwikkelen van strijdverenigingen tot  
„de productie dienende korporaties, zal afhangen tot welke  
„hoogte en met welke snelheid hare medezeggenschap over  
„het beheer van het bedrijf zich zal kunnen ontwikkelen.”

Deze passus toont zonder meer, dat men den vakverenigingen een zoodanige medezeggenschap in het bedrijf wil geven, dat zij als strijdvereniging overbodig worden. Maar ook ziet men wel in, dat algeheele medezeggenschap de bedrijfsvoering zou schaden, zoodat er ook nog een bedrijfsleiding noodig is om de arbeidsvoorwaarden te helpen vaststellen.

„Deze dienen”, zoo gaat het rapport verder, „aan alle  
„redelijke eischen te voldoen, doch mogen niet, of niet be-  
„langrijk boven die, welke gelden voor soortgelijken arbeid  
„in andere bedrijven uitgaan” <sup>2)</sup>.

**Het subjectieve begrip „redelijk”.**

Hier wordt alweer het subjectieve begrip „redelijk” ingevoerd, waarover de bedrijfsleiding van meening kan verschillen met de vakvereniging. In de oogen van de ondernemers bestaan nu ook redelijke arbeidsvoorwaarden, misschien wel al te redelijke, en desalniettemin komen geschillen voor. Trouw-

---

<sup>1)</sup> Blz. 48.

<sup>2)</sup> Blz. 49.

wens het rapport beveelt „vaste bemiddelingskommissies” aan, „ter vermijding van bedrijfsstilstand door werkstaking”. Maar dan volgt de zinsnede, welke voor ons van belang is:

*„Indien deze in strijd met het moreele recht toch mocht uitbreken, dient de gemeenschap over de middelen te beschikken, zich daartegen te verweren”<sup>1)</sup>.*

Dit citaat laat o.i. niets aan duidelijkheid te wenschen over ten aanzien van de mogelijkheid van arbeidsgeschillen. Gaarne hadden wij echter gezien, dat het rapport wat nader had vermeld, wat wij onder „in strijd met het moreele recht” moeten verstaan, en welke „de middelen” moeten zijn, waarover de gemeenschap moet beschikken, om zich te verweren.

Voegen wij hier nog aan toe, dat het rapport aanbeveelt een „loon naar praestatie”, onder invoering van „een passenden vorm van stukwerk”, die beide de kiemen zijn in den tegenwoordigen tijd van vele conflicten, dan durven wij te concluderen, dat het gesocialiseerde bedrijf ons zeker niet den volmaakten bedrijfsvrede zal brengen. Trouwens, het was ook wel te verwachten, dat het socialisatierapport ons dezen waarborg niet zou geven. Het socialisme heeft te lang het heilig recht van staking gepredikt, dan dat het mogelijk zou zijn de arbeiders daarvan af te brengen — ja het hun als een immoreel wapen voor te spiegelen — in een gesocialiseerden bedrijfsvorm.

Men zou ons tegen kunnen werpen, dat socialisatie der bedrijven niet het einddoel is, doch slechts een tusschenvorm, en dat in den socialistischen heilstaat de volmaakte bedrijfsvrede zal bestaan.

Thans maakt men in Rusland een experiment mede, waar de verwezenlijking der socialistische gedachte wordt beproefd. De berichten, die men uit Rusland krijgt zijn schaars, tendentieus, en spreken elkaar tegen, doch zeker is het, dat Rusland een uitgebreide arbeidsgeschillenregeling heeft, welke vastgelegd is in de „Code du Travail”, Hoofdstuk XVI 1922, waarbij naast een dwingende wijze van beslechting een verzoenende wordt voorgeschreven door middel van „Commissions de conflits et d'évaluation en Chambres de conciliation”.

**Socialisme in  
Rusland.**

---

<sup>1)</sup> Blz. 49, cursiveering van ons.

De werking van deze organen is nader geregeld bij het reglement van 27 Maart 1923 <sup>1)</sup>).

Mocht nu inderdaad blijken, dat er in Rusland geen stakingen of uitsluitingen voorkwamen, dan behoeft dit geenszins de voortreffelijkheid der arbeidsverhoudingen of de uitnemende werking van de arbeidsgeschillenwetten te bewijzen, want in Rusland is arbeidsdwang mogelijk onder bijzondere omstandigheden. Gezien de wijze, waarop het z.g. vijfjaarsplan wordt uitgevoerd, is er alle aanleiding, aan te nemen, dat ervan gebruik gemaakt wordt <sup>2)</sup>).

De enkele cijfers, die wij hebben kunnen vinden, toonen echter aan, dat in de jaren 1924 en 1925 stakingen en uitsluitingen veelvuldig voorkwamen. In „Le mouvement syndical dans la Russie des Soviets” wordt vermeld <sup>3)</sup>):

JAAR.	Aantal stakingen en uitsluitingen.	Aantal betrokken arbeiders.
1924	4.134	1.754.100
1925	3.427	1.571.124
1ste half jaar.		

Ook in Rusland heeft men blijkbaar den bedrijfsvrede nog niet kunnen bereiken.

<sup>1)</sup> Bureau International du Travail, Série législative, 1923, No. 9.

<sup>2)</sup> Vgl. L. Lawton, An economic history of Soviet Russia, dl. II, blz. 573, 575.

<sup>3)</sup> Bureau International du Travail, Etudes et documents, Série A. No. 26, blz. 174. Vgl.: l'Evolution des conditions du travail dans la Russie des Soviets, Série B, No. 14, blz. 210.

# HOOFDSTUK III.

## STAATSBEMOEIENIS.

---

### § 1. INLEIDING.

Het heeft, behalve in Engeland<sup>1)</sup>, lang geduurd, voordat de staat zich ging bemoeien met het collectieve arbeidsgeschil en dit is verklaarbaar uit de in de vorige eeuw algemeen gangbare liberale opvatting van „laisser faire et laisser aller”: men late de dingen op hun natuurlijk beloop, want de mensch weet zelf het beste hoe voor zich zelf te zorgen; er valt van staatswege toch niets te bereiken. Arbeidsvoorwaarden worden door economische factoren bepaald, waar de staat niets aan veranderen kan.

**De liberale opvatting.**

Daarnaast kwam een andere opvatting, de socialistische, die hoewel van huis uit voorstander van staatsbemoeiing in het particuliere leven, zegt, dat de arbeidsvoorwaarden bepaald worden door de machtsverhoudingen tusschen werkgevers en werknemers, terwijl het de plicht is van den staat de macht der werkgevers zooveel mogelijk te verkleinen, liefst op te heffen. Ook in deze redeneering past geen onpartijdige staats-interventie bij arbeidsgeschillen. Beide opvattingen hebben dit gemeen, dat elke staatsstusschenkomst *overbodig* is, omdat de wijzer hetzij van den economischen barometer, hetzij van den socialen, de arbeidsvoorwaarden aangeeft.

**De socialistische opvatting.**

Wij hebben in de 19e eeuw gezien, wat de gevolgen waren van het spel der vrije economische krachten: als reactie en correctief op de bestaande misstanden, kwamen sociale krach-

**Gevolgen van de liberale opvatting.**

---

<sup>1)</sup> De Engelsche Consolidation Act van 1824 gaf aan werkgevers en werknemers de gelegenheid bij het uitbreken van een geschil dit voor den rechter te brengen.



ten den economisch zwakken te hulp, zoodat tegenwoordig de arbeidsvoorwaarden bepaald worden door de resultante van economische en sociale krachten. Heden ten dage toch zien wij een groote werkloosheid en daarnaast hooge, soms zeer hooge loonen, terwijl men als resultaat van economische omstandigheden zeer lage loonen zou verwachten. Weliswaar dalen zij, doch langzaam, want de sociale krachten werken remmend op de economische.

**De staat kan  
helpende en rem-  
mende diensten  
bewijzen.**

Nu is er een theoretische wijzer op dezen sociaal-economischen barometer, waarvan wij de aanwijzing niet kennen, omdat wij die niet berekenen kunnen, daar wij de grootte der factoren niet kennen, die de aanwijzing bepalen, zooals de spanning tusschen behoefte en bevrediging, den arbeidsdrang e.d. Wij moeten ons dan ook tevreden stellen met de aflezing van den wijzerstand, die de praktijk aangeeft. Helaas is die wijzer wat stroef en daardoor altijd wat achter. Immers arbeidsvoorwaarden worden voor een zekeren tijd vastgesteld. Intusschen schuift de theoretische wijzer wat op, de praktijkwijzer blijft staan, totdat het verschil te groot wordt en hij met een schok verspringt. Het zijn deze schokken, die den bedrijfsvrede verstoren, want veelal gaan zij gepaard met conflicten. Is het dan niet logisch, dat de staat organen bezit, om den wijzer van de praktijk te helpen verplaatsen en die tevens een rem zijn, om te voorkomen, dat de wijzer te ver doorschiet, om daarna met een schok weer terug te springen?

**De staatshulp  
ter bescherming  
der gemeen-  
schap.**

Maar er is nog een andere zijde van het vraagstuk. De staat heeft ook nog den plicht er voor te waken, dat de gemeenschap niet, of althans zoo min mogelijk, getroffen wordt door arbeidsconflicten. Juist in dezen tijd van concentratie van productie en macht — vorming van kartels en trusts, naast organisaties van werkgevers en werknemers, anders gezegd: organisaties van kapitaal en arbeid — is het mogelijk geworden, dat de gevolgen van een arbeidsgeschil niet alleen door de betrokken partijen, maar ook door de geheele gemeenschap worden gevoeld. Wij wezen daar reeds op in Hoofdstuk I.

Men is nu wel algemeen van oordeel, dat er een recht van staken en uitsluiten bestaat, omdat het alternatief zou zijn arbeidsdwang en productiedwang. Nu is productiedwang te ondervangen door staatsproductie, maar arbeidsdwang is een

stelsel, dat wij in ons staatsbestel niet meer wenschen. Eeuwen zijn er noodig geweest om tot dit inzicht te komen en wij zullen dwang niet meer willen invoeren. Maar dit gemis aan arbeidsdwang brengt met zich mede, dat, indien een kleine groep van arbeiders plotseling het werk neerlegt, daardoor het gecompliceerde raderwerk van onze samenleving wordt stilgezet, zoodat tallooze burgers bij het conflict betrokken worden, die er part noch deel aan hebben en ook niet willen hebben. Het recht van staken van enkelen kan een onrecht tegenover velen worden, en indien de staat een dergelijk conflict kan tegengaan, bekorten of doen vermijden, mag hij dit niet nalaten.

Er is nog een reden, waarom de staat zich dient te bemoeien met arbeidsgeschillen. Een voorbeeld daarvan zijn de Engelsche kolenmijnen, waar staking op staking, uitsluiting op uitsluiting uitbrak, zonder dat de, inderdaad slechte arbeidsvoorwaarden, werden verbeterd. Er ontstond daar een verbitterde stemming, zowel bij ondernemers als bij arbeiders. Een conservatieve groep werkgevers stond daar tegenover aggressieve arbeiders, die meenden, dat zij door stakingen hun loonsvoorwaarden konden verbeteren en daarmee tevens hun socialen toestand (zie minimumloonwetten Hoofdstuk III § 7).

Ook de Pauselijke encycliciek van Leo XIII „Rerum Novarum”, pleit voor staatsbemoeiing in zake arbeidsgeschillen:

„Qua in re illud magis efficax ac salubre, antevertere  
„auctoritate legum, malumque ne erumpere possit prohibere,  
„amotis mature causis, unde minorum atque operariorum  
„conflictus videatur extiturus.”

Vert.: Het krachtigste en beste middel daartegen is, dat het gezag der wetten het kwaad voorkome en het verhindere om op te treden, door tijdig de oorzaken weg te nemen, waaruit de strijd tusschen werkgevers en werknemers kan ontstaan.

Helaas heeft de industrie in de vorige eeuw niet begrepen, dat er ook nog een humane factor bestaat bij het bepalen van arbeidsvoorwaarden, die niet gemist kan worden. Naar de stem van eenige verlichte geesten, zooals Robert Owen in Engeland (1771—1858) en Daniel le Grand in de Elzas (1783—1859) werd niet geluisterd. Maar even ongewenscht als het is, dat het radicaal individualisme, geholpen door de ongebreidelde economische factoren, de arbeiders in een despe-

**De encycliciek  
„Rerum  
Novarum”.**

**Verplaatsing  
van de macht.**

raten toestand brengt, even onjuist is het, dat arbeidersorganisaties uit kortzichtigheid misbruik gaan maken van hun macht, door aan de industrie de wet voor te schrijven en door roekelooze eischen en fnuikende stakingen de bestaansmogelijkheid van de industrie in gevaar te brengen. Misschien is de tijd niet ver af, dat ook dan de staat tusschenbeide moet komen.

**Arbeidsge-  
schillenwetten  
ontlokken pro-  
test van beide  
zijden.**

Telken male, dat de staat met voorstellen kwam van arbeidsgeschillenwetten, ontlokte dit protest, zoowel van arbeiders- als van werkgeverszijde. Van arbeiderskant — en vooral van socialistisch georiënteerden — komt het bezwaar, dat zulke wetten met hun machtstheorie in conflict komen. De ondernemers van hun standpunt betoogen, dat zij het risico van het bedrijf dragen en dat staatsinmenging daar niet mede te vereenigen is. De consequentie is dikwijls geweest, dat, naarmate de staat dwingender ingreep, hij ook een zeker gedeelte van het risico moest overnemen.

**In welke geval-  
len en op welke  
wijze is staats-  
bemoeienis  
gewenscht?**

Nu wij aangetoond hebben, waarom de staat maatregelen mag en moet nemen ter bevordering van den bedrijfsvrede, rijst de vraag, in welke gevallen hij dit doen moet en op welke wijze. Daar stakingen en uitsluitingen minder de industriele productiviteit benadeelen, dan wel het maatschappelijk leven ontwrichten, zal de staat het eerst en het diepst moeten ingrijpen daar, waar het eerst en het ergst een ontwrichting wordt gevoeld, zooals geschied is in Nederland (spoorwegen), Engeland (kolenmijnen), Canada (spoorwegen, scheepvaart, electriciteitsbedrijven enz.). Hij grijpe pas in de tweede plaats en minder ver in daar, waar door stillegging van het werk het oogenblikkelijke nadeel minder groot is. Maar ook heeft de staat te waken over de industrie. Hij dient maatregelen te nemen, die stakingen en uitsluitingen kunnen voorkomen, en die als ze eenmaal zijn uitgebroken, bewerken, dat zij niet noodeloos lang voortduren. Zijn bemoeienis zal pas daar moeten beginnen, waar inderdaad een industrieel belang op het spel staat. Als criterium daarvoor pleegt men het aantal betrokken arbeiders te nemen. In Nederland b.v. is de grens bij 50 getrokken; andere landen trekken de grens lager.

Een tweede vraag, die moeilijker te beantwoorden is, is *hoe* de staat moet ingrijpen. Talloze systemen zijn toegepast en weer verlaten. Een stelsel werpt in het eene land gunstige resul-

taten af, doch is in een ander land onbruikbaar. Dit hangt af van de volksmentaliteit.

Zimmermann<sup>1)</sup> heeft in 1907 in een voordracht voor de „Gesellschaft für soziale Reform“ nadrukkelijk verklaard, dat Duitsland op dat oogenblik niet den weg kon volgen, dien Engeland had ingeslagen, omdat de mentaliteit van den Duitschen arbeider verschilde van die van den Engelschen. Doch één ding is zeker, n.l., dat meestal elke volgende stap, die met staatsinmenging wordt gedaan, een dwingender karakter heeft, dan de voorgaande. Vele dezer arbeidsgeschillenwetten zijn geboren uit één destructieve, ja soms bloedige staking.

Eenige voorbeelden mogen hier volgen:

Nederland.	Spoorwegwetten 1903.	Spoorwegstaking 1903.
Nederland.	Arbeidsgeschillenwet 1923.	Havenarbeidersstaking 1919.
Canada.	Industrial Disputes Investigation Act 1907.	Kolenmijnstaking 1906.
België.	Conseils de l'industrie et du travail 1887.	Mijnwerkersstaking 1886.
Engeland.	Conciliation Act 1896.	Kolenmijnstaking 1893.
Noorwegen.	Noodwet 1916.	Algemeene staking 1916.
Frankrijk.	Wet van 27 Dec. 1892.	Staking van Carmaux 1892.
N. Zeeland.	Wet van 31 Aug. 1894.	Zeeliedenstaking 1890, gevolgd door eenige andere groote stakingen.

**Arbeidsgeschillenwetten als gevolg van groote stakingen.**

Soms hebben deze wetten een dwingender karakter gekregen, doordat de gevolgen van het conflict nog versch in het geheugen lagen. De Nederlandsche spoorwegwetten van 1903 zijn daarvan een duidelijk voorbeeld.

---

<sup>1)</sup> Methoden des gewerblichen Einigungswesens, Schriften der Gesellschaft für soziale Reform, Heft 23, blz. 16.

**Graden van staatsinterventie.**

Naar de verschillende graden van staatsinterventie kan men de volgende stelsels onderscheiden:

- A. Het aanbieden van goede diensten.
- B. Verzoening en bemiddeling zonder pressie, met behoud van stakings- en uitsluitingsvrijheid.
- C. Verplichte opschorting van staking en uitsluiting, met mogelijke verzoening en bemiddeling.
- D. Vrijwillige arbitrage met stakings- en uitsluitingsvrijheid.
- E. Verplichte arbitrage met stakings- en uitsluitingsverbod.
- F. Minimumloonwetten.
- G. Verplichte enquête.
- H. Oplegging van een C. A. O.

Wij hebben verzoening en bemiddeling samengenomen, niet alleen omdat deze woorden in de literatuur herhaaldelijk verwisseld worden, maar ook omdat de begrippen nauw aan elkaar verbonden zijn. Verzoening is alleen het tot elkaar brengen van de partijen, doch — hoewel niet noodzakelijk — men gaat gewoonlijk een stap verder en doet voorstellen tot minnelijke schikking <sup>1)</sup>. Het spreekt vanzelf, dat in de bestaande wetten steeds verschillende dezer systemen zijn opgenomen, om de wet zoo soepel en effectief mogelijk te maken.

**Personen of raden.**

Een volgend punt van beschouwing is de vraag, of men beter doet, personen of raden te nemen. Ook hierover is verschil van opvatting. De invloed van het persoonlijk element kan soms zeer gunstig zijn. Iemand als Sir George Askwith, later Lord Askwith, heeft in Engeland juist door het aanzien, dat hij genoot zoowel bij ondernemers als bij arbeiders, zeer veel bereikt bij het beslechten van soms zeer scherpe conflicten. Dit kan in andere gevallen juist weer verkeerd werken, b.v. wegens een politieke kleur. Bij een raad, waar het persoonlijk element belangrijk wordt verzwakt, komt men voor de moeilijkheid te staan van de keuze van den voorzitter, vooral waar het paritaire raden betreft. Men heeft dit wel opgelost door de raden zelf een onpartijdigen voorzitter te laten kiezen. Ook bestaat het systeem om bij toerbeurt één der partijen den voorzitter te laten aanwijzen. Hier kleeft echter het bezwaar

---

<sup>1)</sup> Zie ook G. Schwittau, Die Formen des Wirtschaftlichen Kampfes, blz. 370.

aan, dat de stemmen kunnen staken, wat bij een paritair raad met onpartijdigen voorzitter niet kan, waaruit dus blijkt, hoe belangrijk de plaats van den onpartijdigen voorzitter in zulke raden is.

Een ander punt van meeningsverschil is de vraag, of deze organen occasioneel dan wel permanent moeten zijn.

**Occasioneele of permanente organen.**

Permanente organen bieden het voordeel, dat zij een groote routine krijgen, snel kunnen ingrijpen, en dat er continuïteit en eenvormigheid in de procedure ontstaat. Doch functionneeren zij b.v. om persoonlijke redenen minder goed, dan is men er toch voor langen tijd aan gebonden. Bij organen ad hoc komt een dergelijk bezwaar hoogstens éénmaal voor, en deze hebben bovendien het groote voordeel, dat men voor elk geval personen kan kiezen, die met de toestanden in dat bedrijf bijzonder goed op de hoogte zijn, of daar juist personae gratae zijn. Als die raden dan bovendien nog op voordracht der partijen worden benoemd, is het onmogelijk, dat politiek en religie bij de samenstelling een ongewenschten invloed uitoefenen.

In Nederland hebben wij thans beide mogelijkheden: permanente Rijksbemiddelaars, en bijzondere (tijdelijke) Rijksbemiddelaars, die voor een speciaal geval door de eerst vermelden benoemd kunnen worden. Zelden echter wordt daarvan gebruik gemaakt.

Ten slotte is nog een punt van discussie, of de werkring dezer permanente organen zich moet uitstrekken over een bepaald gebied of over bepaalde takken van bedrijf. Is een land klein, dan zal men het uit den aard der zaak met weinig organen af kunnen en zal men dezen een gebied toewijzen, maar is een land uitgestrekt, dan biedt het indeelen naar takken van industrie weer het onmiskenbare voordeel, dat de organen kennis van specifieke industriele verhoudingen kunnen bezitten.

**Territoriale indeeling of bedrijfgewijs.**

Zoo ziet men, dat er vele mogelijkheden bestaan, die tallooze combinaties mogelijk maken.

In de volgende paragrafen zullen wij de reeds genoemde systemen van staatsinterventie nader beschouwen en de resultaten, die er mede bereikt zijn, objectief trachten op te geven. Wij schrijven „trachten”, omdat ieder de resultaten naar persoonlijke opvatting kan interpreteren. Wij zullen daarbij afgaan op:

**Wijze van beoordeeling.**

- I. het oordeel van ondernemers.
- II. „ „ „ arbeiders.
- III. „ „ „ onpartijdige en officieele rapporteurs.
- IV. statistisch cijfermateriaal.

Juist dat statistische cijfermateriaal, dat de meest objectieve maatstaf zou moeten zijn, is dikwijls zeer subjectief samengesteld. Zeide ons niet Prof. Mr. A. C. Josephus Jitta, die jarenlang in Nederland secretaris van de Rijksbemiddelaars was, dat, indien men afging op de stukken, men soms nog een verkeerd beeld van de toedracht kreeg, en men feitelijk pas in staat was om te kunnen beoordeelen waardoor de schikking getroffen werd, wanneer men het geheele verloop van de procedure persoonlijk had medegemaakt?

## § 2. HET AANBIEDEN VAN GOEDE DIENSTEN.

De geringste stap, dien de staat kan doen voor het voorkomen of beslechten van arbeidsgeschillen, is het aanbieden van goede diensten. Soms staat het met die woorden in de wet, zooals in de Belgische wet van 1887, soms ook niet, zooals in de Nederlandsche.

**Eenige  
voorbeelden.**

Onder het aanbieden van goede diensten verstaat men b.v. het ter beschikking stellen van een localiteit, waarin partijen elkaar kunnen ontmoeten. Dit lijkt op zichzelf een nietige en onbelangrijke dienst, maar indien men ziet hoezeer het juist een kwestie van prestige is, dat de eene partij niet tot de andere wil komen en de eenige oplossing is een bijeenkomst op een neutrale plaats, dan is een dergelijke dienst dikwijls een zeer belangrijke.

De Nederlandsche arbeidsgeschillenwet van 1923 schrijft in art. 52 voor, dat de lokaliteiten, noodig voor de uitvoering van de wet, door de gemeente kosteloos ter beschikking zullen worden gesteld, zoo noodig verwarmd en verlicht.

Ook is aanbieding van een goeden dienst de omstandigheid, dat de overheid de kosten draagt van de uitvoering dezer wet, zoodat men niet voor de principieele vraag kan komen te staan, welke der partijen deze kosten dragen moet. Immers, door niet de vraag te stellen, welke der partijen de kosten zal dragen, omzeilt men de vraag, wie hunner gelijk heeft gehad.

Nog een andere goede dienst is het aanbieden van deskundige hulp bij het afsluiten van arbeidscontracten, indien zich daarbij geschilpunten voordoen. Hoofdstuk III van de Nederlandsche arbeidsgeschillenwet 1923 noemt dit nadrukkelijk en er is inderdaad gebruik van gemaakt, zooals uit onderstaande cijfers blijkt.

Hulp bij het op-  
maken van een  
C.A.O.

Tabel XI.

JAAR.	Aantal malen.	JAAR.	Aantal malen.
1924	1	1928	2
1925	2	1929	2
1926	2	1930	—
1927	1	1931	4

Hoewel er slechts een gering aantal malen van gebruik gemaakt is, mogen deze diensten niet onvermeld blijven.

### § 3. VERZOENING EN BEMIDDELING ZONDER PRESSIE, MET BEHOUD VAN STAKINGS- EN UITSLUITINGSVRIJHEID.

De poging tot verzoening en vrijwillige bemiddeling is de volgende stap geweest, dien de staat gedaan heeft om den bedrijfsvrede te bevorderen. Mr. Boasson noemt het in een artikel in het Maandschrift van het Centraal Bureau voor de Statistiek<sup>1)</sup> een „platonischen” vorm van staatsinmenging. Desalniettemin is het de moeilijkste om er iets mede te bereiken.

**Inleiding.**

Dikwijls staan de partijen zoo scherp tegenover elkaar, dat bemiddeling niet mogelijk is, omdat de partijen elkaar niet ontmoeten willen. In zijn interessant boek beschrijft Lord Askwith<sup>2)</sup> verschillende gevallen, waarbij hij de grootste moeite heeft moeten doen om de partijen bij elkaar te brengen, doch was die stap eenmaal gedaan, dan volgde de rest wel.

In de eerste plaats is het een vereischte, dat het bemiddelingsorgaan, zij het persoon of college, het vertrouwen geniet van beide partijen, en dit is alleen mogelijk, als het volkomen

**Eischen te stellen aan bemiddelingsorganen en partijen.**

<sup>1)</sup> Jaargang 1917, Mei.

<sup>2)</sup> *Lord Askwith*, *Industrial problems and disputes*.



onpartijdig is, juister nog, de beide partijen moeten van zijn onpartijdigheid overtuigd zijn.

In de tweede plaats moeten beide partijen bemiddeling wenschen, want bemiddeling houdt in, dat zij beide genegen zijn om een deel hunner eischen te laten vallen. Staat een der partijen op het standpunt, dat de grens van toegeven bereikt is en dat ze geen duimbreed verder zal wijken, dan zijn alle bemiddelingspogingen vruchteloos.

Er zijn gevallen denkbaar, waarbij bemiddeling uiterst moeilijk, zoo niet onmogelijk is. Wij denken hierbij aan het geval waarbij de erkenning van de vakvereeningen het geschilpunt is. Men kan een vakvereening niet ten deele erkennen, dus een tusschenvoorstel is niet mogelijk. Adviseert de bemiddelaar of de bemiddelingsraad in deze of gene richting, dan kiest hij partij en dat moet in elk geval voorkomen worden. Min of meer doet zich hetzelfde geval voor als het in dienst nemen van een bepaalde categorie werklieden het geschilpunt vormt. Men neemt iemand in zijn dienst of niet, tertium non datur.

**Twee systemen.** Men kan twee systemen van staatsbemiddeling in zake vrijwillige verzoening en bemiddeling onderscheiden.

- I. De staat regelt het tot standkomen van onderlinge verzoenings- en bemiddelingsorganen.
- II. De staat benoemt die organen zelf, al dan niet met de bevoegdheid van initiatief.

Het tweede systeem gaat weer iets verder dan het eerste, waarbij de staat een passievere rol vervult. Beide zijn in Nederland bekend. Onder de eerste categorie vielen onze Kamers van Arbeid.

#### a. De Nederlandsche wet op de Kamers van Arbeid.

**Deze wet berust op de Belgische wet van 1887.** Deze wet dagteekent van 2 Mei 1897 Stbl. No. 141 en heeft een langdurige voorgeschiedenis gehad, want reeds in 1892 werden twee wetsontwerpen in dien zin ingediend, die het echter niet tot wet brachten<sup>1)</sup>. De Kamers van Arbeid berustten op

---

<sup>1)</sup> Zie Mr. Dr. J. H. van Zanten, Sociale Voorzorg, 1919, blz. 705.  
Zie Mr. H. Pyttersen, Beknopte handleiding bij de wet op de Kamers van Arbeid.

dezelfde gedachte als de conseils de l'industrie et du travail, welke de Belgische wet van 1887 instelde. Een dier ontwerpen was zelfs een getrouwe copie ervan.

De voornaamste punten van deze wet, voor zoover zij ons onderwerp betreffen, zullen wij hier in het kort weergeven.

**De voornaamste bepalingen t.o.v. ons onderwerp.**

1. De wet voorziet in de oprichting van permanente Kamers, bestaande uit een gelijk aantal patroons en werklieden, wier aantal door een Koninklijk Besluit wordt vastgesteld, en die door patroons, onderscheidenlijk werklieden, verkozen worden (artt. 4 en 5).

2. De Kamers hebben een bestuur van 3 leden, van wie één benoemd wordt door de werkgevers en één door de werknemers, terwijl de voorzitter om beurten door een der partijen wordt aangewezen en voor een half jaar zitting heeft (art. 19).

3. De Kamers hebben ten doel de belangen van patroons en werklieden te bevorderen door (art. 2):

- a. Het verzamelen van inlichtingen.
- b. Het dienen van advies aan regeeringsautoriteiten.
- c. Het dienen van advies, en ontwerpen van overeenkomsten en regelingen op verzoek van daarbij belanghebbenden.
- d. *Het voorkomen en vereffenen van geschillen over arbeidsaangelegenheden, ook, voor zoover noodig, door te bewerken, dat er een scheidsrechterlijke uitspraak tusschen de partijen tot stand kome.*

Het laatste punt wordt in een afzonderlijk hoofdstuk der wet nader uitgewerkt (Hoofdstuk V).

4. In bedrijven, waarin een geschil dreigt te ontstaan of reeds ontstaan is, kan elk der partijen op schriftelijk verzoek, inhoudende de mededeeling van de aangelegenheid van het geschil, de tusschenkomst van een verzoeningsraad inroepen (art. 22).

5. Eerst tracht het bestuur van de Kamer het geschil in der minne te schikken. Gelukt dit niet, dan wordt het geschil bij de Kamer aanhangig gemaakt, en indien die van oordeel is, dat tusschenkomst leiden kan tot vereffening van het geschil, benoemt zij een verzoeningsraad (art. 24).

6. De verzoeningsraad bestaat uit een voorzitter, uit of buiten zijn midden te kiezen en uit een even aantal leden, waarvan de eene helft behoort tot de leden der Kamer, die

door de patroons, en de andere helft tot de leden der Kamer, die door de werklieden zijn verkozen. De voorzitter heeft een raadgevende stem. Bij staking van stemmen is zijn stem echter beslissend. De voorzitter tracht te bevorderen, dat partijen gedurende den tijd van het onderzoek, noch den arbeid staken, noch iemand bij het geschil betrokken, ontslaan (artt. 24 en 25).

8. De verzoeningsraad deelt, na gehouden onderzoek en beraadslaging, aan partijen schriftelijk zijn oordeel mede over het geschil en over de middelen tot verzoening. Een minderheidsverslag is toegestaan. De verzoeningsraad kan dit verslag geheel of gedeeltelijk openbaar maken (art. 26).

Tot zoover de voornaamste bepalingen, die voor ons doel van belang zijn. Zij komen dus hier op neer:

#### **Samenvatting.**

De Kamers zijn bedrijfsgewijs ingedeeld en gebonden aan een bepaald gebied.

Hoewel de wet ingrijpen niet verbiedt, is het toch de bedoeling, dat tusschenkomst aangevraagd wordt en niet wordt aangeboden. Van dwang, welke aan bij het conflict betrokken partijen kan worden opgelegd, is nergens sprake.

Vraagt een partij bemiddeling aan, dan komt zij bij een niet onpartijdig college terecht, dat bovendien niet paritair is, immers, het bestaat uit 2 patroons plus 1 werkman, of 2 werklieden plus 1 patroon. Slaagt dit er niet in een schikking te treffen, dan treedt de verzoeningsraad op als de Kamer dit wenschelijk acht.

Het bemiddelingswerk van de Kamers is slechts een gedeelte van de haar opgelegde taak.

In vele opzichten komen zij overeen met de reeds besproken „Whitley Councils” in Engeland, met dit verschil, dat die raden zonder staatsbemoeienis in het leven geroepen kunnen worden.

In de eerste jaren zijn de Kamers van Arbeid met veel spontaneïteit opgericht, doch haar aanzien daalde spoedig. Zij zelf hebben dit ingezien en onder meer gepoogd om, in 1902 door het oprichten van een Bond van Kamers van Arbeid, haar invloed te vergrooten. Door het ingrijpen van Minister Kuyper is dit niet verwezenlijkt. In 1906 werd de Vereeniging van voorzitters en secretarissen van Kamers van Arbeid opgericht, die een commissie benoemde om rapport uit te brengen „betref-

fende de werking op de Kamers van Arbeid en de in deze wet wenschelijk te blijken wijzigingen”.

Deze commissie, die Mr. H. L. Drucker uit haar midden tot voorzitter koos, heeft in 1911 een lijvig rapport ingediend.

Uit dit rapport blijkt, evenals uit de periodiek „De Kamer van Arbeid”, hoezeer het werk der Kamers zich meer en meer bepaalde tot éénmangeschillen, deels rechtsgeschillen, deels belangengeschillen ten aanzien van ontslag of loon, terwijl haar werkzaamheid bij collectieve arbeidsgeschillen van den aanvang van haar bestaan af gering was, en tenslotte tot nihil daalde. Wij laten de cijfers volgen in tabel XII (blz. 66).

**Achteruitgang  
in aanzien.  
Het rapport  
Drucker.**

Inderdaad blijkt een gering succes, en al mogen de Kamers bij stakingen nog een enkele maal een schikking hebben kunnen bewerkstelligen, bij uitsluitingen is haar bemoeienis bijna altijd zonder succes gebleven.

**De oorzaken van  
het slechte  
resultaat.**

Wat is de reden van dit bedroevend resultaat?

De Kamers zelf geven als oorzaak op van haar gering sociaal effect, dat ze te weinig macht bezitten om haar uitspraken bindend te maken, en dat ze financieel te krap worden gehouden. Inderdaad heeft men zich tot 1911 aan voor iets meer dan de helft van haar uitspraken gehouden, en het is begrijpelijk, dat het aanzien van een college daalt, als men zijn uitspraken maar voor kennisgeving aanneemt, indien men dit gewenscht acht. Juist is ook de klacht, dat de geldmiddelen der Kamers zeer beperkt waren. Maar er zijn nog meer redenen, zooals de opkomst van de vakvereenigingen. Wij wezen reeds op de samenstelling van het Bestuur, dat geen onpartijdigen voorzitter had. Herhaaldelijk werden de toonaangevende leden van de vakvereenigingen tot leden der Kamers verkozen, waardoor de scheeve verhouding ontstond, dat dezelfde personen, die een staking afkondigden, verkozen konden worden tot lid van den verzoeningsraad om te helpen het conflict te bemiddelen. Maar, zelfs al waren die functies niet in dezelfde hand, dan brengt de vakvereenigingsdiscipline toch mede, dat werklieden-leden van de Kamer, verkozen tot lid van den verzoeningsraad, bezwaarlijk een bemiddelende rol kunnen vervullen, en zeker niet als zoodanig het vertrouwen van de werkgevers zullen genieten.

Hetzelfde geldt bij uitsluitingen ten aanzien van de werk-

Tabel XII.

Resultaten van de bemoeienis der Kamers van Arbeid in zake  
stakingen en uitsluitingen.

Statistische  
resultaten.

Jaar.	STAKINGEN.					UITSLUITINGEN.				
	Totaal.	Aantal bedrijven ressorteerende onder een K. v. A.	Aantal malen aangeboden bemiddeling geweigerd.	Aantal malen K. v. A. in geschil betrokken.	Aantal geschillen door K. v. A. geëindigd.	Totaal.	Aantal bedrijven ressorteerende onder de K. v. A.	Aantal malen aangeboden bemiddeling geweigerd.	Aantal malen K. v. A. in geschil betrokken.	Aantal geschillen door K. v. A. beëindigd.
1903	149	81	5	11	8	14	4	—	—	—
1904	85	35	—	6	4	17	7	—	4	3
1905	126	85	6	12	6	6	3	—	—	—
1906	164	89	2	8	4	17	7	—	3	1
1907	138	68	5	5	4	16	6	—	2	2
1908	108	45	1	4	2	27	8	—	1	—
1909	142	84	—	2	—	47	18	1	—	—
1910	133	77	4	5	—	13	6	—	2	—
1911	205	97	4	6	1	12	8	1	2	—
1912	265	129	6	5	4	18	6	—	1	1
1913	400	169	5	3	1	27	15	2	1	—
1914	250	91	—	3	2	21	6	—	2	1
1915	259	97	—	4	3	10	5	—	—	—
1916	356	130	—	2	2	21	—	—	—	—
1917	324	143	3	4	3	20	—	—	—	—
1918	305	103	2	4	3	20	—	—	—	—
1919	622	198	1	1	1	27	—	—	—	—
1920	456	161	3	1	1	25	—	—	—	—
1921	290	119	1	2	2	9	—	—	—	—
1922	304	141	—	1	1	21	—	—	—	—

gevers, hoewel die niet een dergelijk gedisciplineerd geheel vormen.

De houding van de arbeiderspartij was zoo, dat zij zitting in de Kamers nam om anderen er uit te houden <sup>1)</sup>.

**De houding van de arbeiderspartij.**

Als men leest in het artikel van Mr. Dr. J. H. van Zanten in „Sociale Voorzorg”:

„De Kamers hebben het ook niet verstaan, door voor-  
„aanstaande persoonlijkheden tot voorzitter van haar ver-  
„zoeningsraden te benoemen, vertrouwen in te boezemen  
„bij de in geschil zijnde partijen en hun medewerking om  
„tot een resultaat te komen liet dan ook dikwijls te wenschen  
„over.” <sup>2)</sup>

dan behoeft men zich niet te verwonderen, dat de industrie afkeerig was van bemiddelingspogingen volgens de bij de wet mogelijk gemaakte procedure.

In de praktijk is ook gebleken, dat de bemiddeling veelal op andere wijze is betracht, n.l.:

**De bemiddeling in de praktijk.**

1. Door den voorzitter, den secretaris of een lid der Kamer.
2. Door een commissie uit de Kamer.
3. Door de Kamer zelf.

Van het optreden der eerst genoemde personen is het meest gebruik gemaakt, daar dat de eenvoudigste, de huiselijkste en de vlugste wijze van werken is. <sup>3)</sup>

Op het wenschelijke van een neutralen voorzitter wordt ook gewezen in de enquête, gehouden door de Maatschappij van Nijverheid naar de meest gewenschte wijze van voorkoming en beslechting van stakingen en uitsluitingen. <sup>4)</sup>

De commissie beveelt voorts drie middelen aan om het sociaal effect der Kamers bij het vereffenen van arbeidsgeschillen te vergrooten: <sup>5)</sup>

**Conclusies van de commissie Drucker.**

1. De verplichting der partijen om van een geschil kennis te geven.
2. Verschijningsplicht tegenover den voorzitter.
3. „ „ „ den verzoeningsraad.

Daarnaast wordt een reorganisatie der Kamers voorge-

---

1) *Mr. Dr. J. H. van Zanten, Sociale Voorzorg, 1922, blz. 321.*

2) *idem, blz. 317—318.*

3) *Rapport Drucker, blz. 44.*

4) *Tijdschrift v. d. Maatschappij van Nijverheid, 1918, blz. 181.*

5) *Rapport Drucker, blz. 147.*

schreven, waarbij boven alle Kamers een opperste arbeidsraad zou staan. <sup>1)</sup>

Behalve het eerste punt, zijn deze wenschen, zij het 8 tot 12 jaar later, in vervulling gegaan, nadat de Kamers van Arbeid waren opgeheven. In 1919 werd de Hooge Raad van Arbeid ingesteld en Rijksbemiddelaars hebben bij de wet van 1923 de voorzitters der Kamers vervangen. Zij hebben, evenals de eventueel te benoemen bemiddelingsraden, de bevoegdheid, partijen voor zich te doen verschijnen.

Tevens werd de moeilijkheid van de „partijdige wisselende” voorzitters ondervangen, en „onpartijdige permanente” Rijksbemiddelaars namen hun plaats in. Het experiment met de Kamers van Arbeid moge gedurende haar bestaan weinig voordeel hebben afgeworpen, men heeft er nuttige ervaring mede opgedaan voor een verdere staatsinmenging bij arbeidsgeschillen.

**Kosten van de wet.** De kosten van de wet bedroegen in de laatste jaren circa f 50.000 per jaar.

**Statistiek aangevende de wijze van beëindiging der conflicten in Nederland.** Als slot laten wij hier volgen een tabel, aangevende de wijze van beëindiging van stakingen in Nederland, in procenten uitgedrukt, exclusief de onbekende beëindigingen. Hieruit blijkt, hoezeer het onderhandelen met de vakverenigingen toegenomen is en dat een staking heden ten dage niet meer verloopt. Men moet het geringe percentage van de Rijksbemiddeling hieruit verklaren, dat het werk der Rijksbemiddelaars zich uit den aard der zaak voor het grootste deel uitstrekt over de *dreigende* geschillen. (Uit Bijdragen tot de Statistiek in Nederland: Werkstakingen en uitsluitingen).

---

<sup>1)</sup> Rapport Drucker, blz. 157.

Wijze van beëindiging van stakingen in Nederland, exclusief  
 onbekend, in % van het totaal aantal gevallen  
 Tabel XIII. in dat jaar uitgebroken.

Jaar.	Rechtstreekse onderhandelingen tusschen partijen.	Onderhandelin- gen tusschen par- tijen en/of derden.	Bemiddeling van derden.	Arbitrage.	Indienstneming van andere arbeiders.	Staking verloopt	Capitulatie van een der partijen.	Andere wijze.	Rijksbemiddeling.
1901	55		13	—	10	22	—	—	—
1902	56		12	4	7	13	—	8	—
1903	51		11	2	15	3	10	8	—
1904	16	25	10	—	22	3	20	4	—
1905	23	34	7	2	14	5	14	1	—
1906	28	35	7	1	12	1	12	4	—
1907	21	43	7	1	13	1	9	5	—
1908	28	28	4	—	13	—	20	7	—
1909	30	39	5	1	8	—	11	6	—
1910	16	39	4	1	10	—	17	13	—
1911	19	39	7	1	10	1	15	8	—
1912	21	37	7	1	9	—	18	7	—
1913	21	41	5	1	6	1	16	9	—
1914	20	41	8	1	4	—	19	7	—
1915	28	37	5	—	9	1	13	7	—
1916	22	49	3	2	4	—	13	7	—
1917	18	53	4	4	4	1	9	7	—
1918	17	55	7	1	4	—	9	7	—
1919	14	56	7	3	4	—	11	5	—
1920	14	52	6	2	5	—	14	7	—
1921	16	55	7	1	5	—	9	7	—
1922	12	56	6	2	5	—	13	6	—
1923	6	60	8	5	5	—	13	2.7	0.3
1924	10	56	5	4	4	—	15	2	4
1925	14	49	4	1	6	—	18	6	2
1926*)	9	55	6	0.4	7	—	17	4	2
1927*)	14	55	6	3	6	—	11	3	3
1928*)	11	47	7	3	5	—	18	6	2
1929*)	8	57	7	0.4	5	0.4	13	5	4

\*) De som dezer cijfers is door afrondingen niet = 100.



## b. De Nederlandsche Arbeidsgeschillenwet 1923.

### Inleiding.

Daar de praktijk van deze wet reeds uitvoerig werd beschreven door Prof. Mr. A. C. Josephus Jitta <sup>1)</sup>, destijds secretaris van de Rijksbemiddelaars, kunnen wij deze stof in 't kort behandelen. De wet dagteekent van 4 Mei 1923 en houdt in „bepalingen tot bevordering van vreedzame bijlegging van geschillen over arbeidsaangelegenheden en tot het voorkomen van dergelijke geschillen” en is geheel gegrond op het beginsel van vrijheid van staken en uitsluiten. De wet kwam in de plaats van die op de Kamers van Arbeid van 1897 en is een navolging van het in Zweden toegepaste systeem.

De voornaamste bepalingen zijn:

### De voornaamste bepalingen.

1. Het Rijk wordt verdeeld in een aantal districten <sup>2)</sup> waarvoor een permanente Rijksbemiddelaar wordt benoemd, wiens bemoeienis zich alleen uitstrekt tot belangengeschillen, waarbij 50 of meer werklieden betrokken zijn (artt. 3 en 7).

2. De Rijksbemiddelaar kan personen voor zich roepen, die verplicht zijn te verschijnen (art. 5).

3. De Rijksbemiddelaar kan de bemiddeling overdragen aan een bijzonderen Rijksbemiddelaar, als hoedanig hij zichzelf ook kan benoemen, op verzoek van partijen (art. 11).

4. Op verzoek van beide partijen kan de Rijksbemiddelaar een bemiddelingsraad benoemen (art. 10).

5. De Rijksbemiddelaar onthoudt zich van tusschenkomst (art. 7)

a. Indien de betrokken partijen reeds onderling tot bemiddeling van derden of tot arbitrage zijn gekomen en het geschil door hen reeds in behandeling is genomen.

b. Indien het geschil ten doel heeft een tusschentijdsche wijziging in een C.A.O. te verkrijgen.

6. Op verzoek van beide partijen kan het geschil met medewerking van den Rijksbemiddelaar aan een scheidsrecht worden onderworpen, waar personen, voor wie de plicht van verschijnen bestaat, onder eede door den Rijksbemiddelaar gehoord kunnen worden (artt. 23 en 33).

---

<sup>1)</sup> De praktijk der Arbeidsgeschillenwet.

<sup>2)</sup> Bij K.B. vastgesteld op 7 April 1924.

7. In geval van geschillen, waar 300 of meer werklieden bij betrokken zijn, kan de Minister een enquête gelasten (art. 45).

8. De sanctie op den verschijningsplicht is een boete van ten hoogste f 60.— (art. 57).

Het valt terstond op, dat vrij veel geschillen buiten de bemoeienis van den Rijksbemiddelaar vallen, immers die, waar bij minder dan 50 werklieden betrokken zijn, en die, waar het gaat om een tusschentijdsche wijziging in de C.A.O. Het is dus niet te verwonderen, dat het positieve effect van dit systeem ten opzichte van het totaal aantal stakingen en uitsluitingen niet bijster groot is. Verder merken wij op, dat in de gevallen, waarin de Rijksbemiddelaar tusschenbeide mag komen, hij niet de kans loopt, dat de partijen zijn bemoeienis kortweg van de hand wijzen, zooals bij de Kamers van Arbeid geschiedde. Op zijn hoogst kunnen partijen weigeren te vergaderen of inlichtingen te geven. Zijn positie is dus veel sterker dan die van de Kamers van Arbeid.

De eenige dwang bij bemiddeling is de verschijningsplicht.

De wet heeft voordat ze aangenomen werd zoowel van arbeiders- als van werkgeverszijde protest uitgelokt.

Zoo schreef „de (Socialistische) Vakbeweging”<sup>1)</sup>, dat er drie bezwaren aan de wet kleefden.

I. De arbeiders zouden weer in een uitzonderingspositie geplaatst worden, omdat zij hun looneisch moeten motiveeren, fabrikanten daarentegen hun winsten niet.

II. Men vreest voor verdere staatsinmenging.

III. Men voorziet, dat de verdeeldheid onder de vakverenigingen er toe zal leiden, dat de niet-socialistische omgepraat zullen worden door den Rijksbemiddelaar, zoodat de leiders dan troeven hebben tegenover hun mannen. De Rijksbemiddeling zou een verkapte stakingsbrekerij zijn.

„De strijdlust”, zoo staat er letterlijk, „der Nederlandsche arbeiders, die toch al zoo verzwakt wordt door „grootte verdeeldheid, welke op het terrein der vakbeweging bestaat, zal wanneer deze wet is ingevoerd, „tot hun eigen nadeel, nog meer verzwakken”.

**Samenvatting.**

**Bezwaren van werknemerszijde voor de aanneming en de weerlegging ervan.**

<sup>1)</sup> Jg. 1921 blz. 73.

Deze argumenten zijn gedeeltelijk verkeerd, gedeeltelijk ongegrond gebleken:

ad I. Inderdaad is het juist, dat men een „geëischte” loonsverhooging moet motiveeren; het tegenovergestelde echter is niet de motiveering van een winst, doch van een geëischte *loonsverlaging* en de fabrikanten laten dat niet achterwege in deze tijden van slechte bedrijfsresultaten.

ad II. Wij schrijven thans bijna 10 jaar later en van verdere staatsinmenging bij arbeidsgeschillen is nog geen sprake geweest.

ad III. Hierbij neemt men a priori aan, dat de Rijksbemiddelaar partij zal kiezen, want, als er sprake is van „ompraten”, is er evenveel kans, dat de werknemers als de werkgevers omgepraat worden.

**Bezwaren van  
werkgeverszijde  
tegen de aan-  
neming.**

Maar ook de werkgevers hadden bezwaren <sup>1)</sup>, waarvan de voornaamste waren:

I. De bemiddelingsraad is een doublure van den Rijksbemiddelaar en is dus overbodig.

II. De arbitrage.

III. De enquête.

ad I. De wet schrijft den bemiddelingsraad niet imperatief voor, doch maakt het mogelijk, dat hij gevormd wordt als werkgevers en arbeiders dit wenschen. Men kan er dus nooit eenig nadeel van ondervinden.

ad II en III. Hoewel deze procedures elders worden behandeld in algemeen verband, zij hier opgemerkt, dat zij in Nederland zelden voorkomen. De Minister heeft zelfs tot op heden nog geen gebruik gemaakt van zijn bevoegdheid om een enquête in te stellen.

Bezien wij thans de uitkomsten:

**Kennisneming  
van het geschil.**

Vooreerst de cijfers, die aangeven op welke wijze de Rijksbemiddelaar kennis kreeg van een geschil, welke cijfers in de jaarverslagen der Rijksbemiddelaars gepubliceerd worden.

---

<sup>1)</sup> De Arbeidsgeschillenwet, Adres van het Verbond van Nederlandsche Fabrikanten-vereenigingen aan de Eerste Kamer der Staten-Generaal.

Tabel XIV.

JAAR.	Bericht Burgemeester.	Uit nieuwsbladen.	Tusschenkomst op verzoek van werkgevers.	Tusschenkomst op verzoek van werknemers.	Aandacht op dreigend conflict gevestigd door patroons.	Idem door werknemers.	Idem door beide partijen.	Bijstand gevraagd door beide partijen (Tabel XI).	Na machtiging van den Minister.	Totaal.
1924	26	25	2	1	—	1	—	1	—	56
1925	36	51	2	—	—	4	—	2	—	95
1926	26	44	—	—	—	2	1	2	—	75
1927	17	55	3	—	—	6	—	1	—	82
1928	44	56	2	—	—	9	—	2	1	114
1929	42	57	—	—	—	9	—	2	—	110
1930	34	65	—	—	1	15	—	—	—	115
1931	24	69	1	—	5	9	—	4	—	112
<b>Totaal</b>	<b>249</b>	<b>422</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>55</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>759</b>

Wij zien dan, dat de meeste geschillen door de Burge-meesters en door de nieuwsbladen bekend gemaakt zijn. Het aantal malen, dat de industrie zelve òf de tusschenkomst van den Rijksbemiddelaar inriep, òf diens aandacht op een dreigend geschil vestigde, is slechts gering en wanneer een der partijen waarschuwde, waren het de arbeiders. Dit zou de meening staven van sommige autoriteiten, dat alle bemiddelingswetten het aantal stakingen doen vermeerderen, want, zoo betoogt men, de arbeiders kunnen staken, de Rijksbemiddelaars knapen het conflict wel op en mogelijk behalen de stakers er voordeel mede <sup>1)</sup>).

In niet veel meer dan de helft van het aantal gevallen, waarbij van het geschil kennis genomen wordt door den Rijksbemiddelaar, treedt hij actief op, zooals uit onderstaande cijfers blijkt.

**Statistische  
resultaten.**

<sup>1)</sup> Voorloopig verslag Arbeidsgeschillenwet, § 1, blz. 2.

Tabel XV.

Jaar.	Aantal stakingen en uitsluitingen.	Aantal gevallen waarvan kennis genomen.	Aantal gevallen waarin bemoeienis gehad.	Onderling geschikt vóór verschijning voor Rijksbemiddelaar.	Aantal gevallen be-middeling gelukt.	Aantal gevallen succes twijfelachtig.	Aantal gevallen zonder succes.
				I.	II.	III.	IV.
1924	239	56	33	15	8	7	3
1925	262	95	52	25	13	4	10
1926	212	75	44	18	14	6	6
1927	216	82	39	18	12	6	3
1928	195	114	65	29	20	8	8
1929	214	110	67	31	16	15	5
1930	)	115	71	22	25	9	15
Totaal		647	371	158	108	55	50
in %			100 %	43 %	29 %	15 %	13 %

) Cijfer op andere wijze samengesteld.

Verder hebben wij in navolging van Prof. Mr. A. C. Josephus Jitta <sup>1)</sup> het resultaat der bemiddeling in 4 groepen verdeeld.

- I. Geschil reeds onderling geschikt vóór verschijning van partijen voor den Rijksbemiddelaar.
- II. Het conflict bekort, beëindigd of voorkomen.
- III. Twijfelachtig, of de voorkoming, de bekorting of de beëindiging van het conflict aan de tusschenkomst van den Rijksbemiddelaar is te danken.
- IV. Bemiddeling zeker geen succes.

Elke groep omvat percentsgewijs het volgende aantal gevallen:

1ste groep	43 %
2de „	29 %
3de „	15 %
4de „	13 %

Dit positieve resultaat is zeer zeker hoogst bevredigend te noemen, hoewel, wanneer wij de cijfers beschouwen ten op-

<sup>1)</sup> De praktijk der Arbeidsgeschillenwet, blz. 47.

zichte van het totaal aantal voorgekomen stakingen en uit-sluitingen, het resultaat gering is. Doch dit cijfer is misleidend, daar de wet slechts in bepaalde gevallen tusschenkomst moge-lijk maakt.

Een tweetal moeilijkheden is in den loop der jaren naar voren gekomen.

De eerste betreft de netelige vraag, of de Rijksbemiddelaar een voorstel mag doen. In de wet staat, dat hij moet trachten, het geschil „in der minne bij te leggen”, doch over voorstellen doen wordt niet gerept. Reeds zijn hierover van socialistische zijde in ons Parlement vragen gesteld. Uit het antwoord van den Minister, — denzelfden die de wet heeft verdedigd — blijkt <sup>1)</sup>, dat het de bedoeling is, dat, indien de Rijksbemiddelaar meent, dat de partijen reeds zoo dicht tot elkaar zijn genaderd, dat een voorstel, liggende tusschen beider standpunt, de kans heeft te worden aangenomen, waardoor er een einde zou komen aan het conflict, hij een dergelijk voorstel moet doen.

**Het voorstel van  
den Rijks-  
bemiddelaar.**

Het beleid en de tact van den Rijksbemiddelaar moeten uit-  
maken of dit psychologische oogenblik gekomen is en hoe het  
voorstel zal luiden. Dat onder de geschillen, waar de Rijks-  
bemiddelaar actief is opgetreden, er wel eenige geweest zullen  
zijn, waarbij dat oogenblik minder juist gekozen was, of waar  
de formuleering van het voorstel niet volmaakt was, is niet te  
ondervangen, ook niet door scherper voorschriften.

**Druk van den  
Rijksbemidde-  
laar op partijen.**

Een tweede vraag is, of de Rijksbemiddelaar een druk op  
de partijen mag uitoefenen om hen te zamen (in elkanders  
tegenwoordigheid) een bespreking te doen houden, en ver-  
volgens of hij bij deze bespreking zijn adviseerenden invloed  
mag laten gelden. Wat den druk betreft, om de partijen te  
zamen te brengen, dit achten wij den eersten stap, die nood-  
zakelijk moet worden gedaan, indien partijen hiertoe niet  
genegen zijn.

Gesteld vervolgens, dat daarna een der partijen buiten-  
sporige eischen stelt, waarvan men weet — ook de partij zelf  
waarschijnlijk — dat zij niet kunnen worden aangenomen, is  
het dan verkeerd, dat de Rijksbemiddelaar ongevraagd die

---

<sup>1)</sup> Aanhangsel tot het verslag v. d. handelingen der Tweede Kamer 1923/24. Vel 68, als bijlage opgenomen.

partij aanraadt wat van haar eischen te laten vallen, daar anders een vergelijk niet bereikt kan worden? Zeker niet, want de partijen zullen altijd water in haar wijn moeten doen, en daar is de wijn op berekend. Het is evenwel mogelijk, dat die verdunning op dat oogenblik nog niet in den smaak valt en dat de Rijksbemiddelaar zich daardoor het onverdiende odium van partijdig te zijn op den hals haalt. Maar ook dit kan niet door voorschriften worden ondervangen en hangt ook af van het inzicht en de ervaring van den bemiddelaar.

Dit zijn de twee klachten, die men wel eens van socialistische zijde verneemt, blijkbaar omdat men in de meening verkeert, dat zonder Rijksbemiddelaar misschien een grooter oogst was binnengehaald.

**Huidige waar-  
deering van het  
stelsel.**

Daarnaast komen echter, zoowel van werkgevers- als van arbeiderszijde, vele uitingen waaruit blijkt, dat men over het algemeen het systeem weet te waardeeren. Ook uit de jaarverslagen van de werkzaamheden van de Rijksbemiddelaars blijkt, dat veelvuldig de tusschenkomst van een Rijksbemiddelaar op prijs werd gesteld.

De eenige dwang, dien de wet aan partijen oplegt: de verschijningsplicht, heeft nog nimmer aanleiding gegeven tot vervolgingen. Al moge in den aanvang een enkele maal een opgeroepen partij met tegenzin de tusschenkomst van den Rijksbemiddelaar hebben moeten aanvaarden, in de latere jaren bemerkt men van die afkeerigheid niets meer. Ja, in den allerlaatsten tijd is herhaaldelijk gebleken, dat men op de tusschenkomst van den Rijksbemiddelaar ten zeerste prijs ging stellen. Het ware overigens aanbevelenswaardig, dat in deze verslagen nog een beknopt objectief overzicht werd gegeven door het secretariaat en algemeene opmerkingen van de zijde der industrie, toonaangevende persartikelen en eenig cijfermateriaal van de verschillende jaren werden opgenomen.

**Conclusie.**

Als conclusie zouden wij willen formuleeren:

Dat de positieve resultaten zeer bevredigend zijn omdat het aan de Rijksbemiddelaars gelukt is in 29% van het aantal malen, dat zij actief optraden, succes te boeken, waarbij men nog een gedeelte van het „twijfelachtige” percentage mag optellen.

Voorts zou het een wijziging ten goede zijn, indien de Rijksbemiddelaars niet aan een bepaald district gebonden waren, doch het aan de partijen vrij zou staan, zelf eerst een keus te doen uit de ter beschikking staande Rijksbemiddelaars. Wenschen zij echter van dit recht geen gebruik te maken, of kunnen zij het over de keuze niet eens worden, dan zou de voor dat district aangewezen Rijksbemiddelaar kunnen optreden.

Nu toch bestaat de mogelijkheid, dat een bepaalde Rijksbemiddelaar geen persona grata is bij een partij, en dan dient hij toch aangenomen te worden, wat de bemiddeling niet ten goede komen kan.

Weliswaar voorziet de wet in de benoeming van een bijzonderen Rijksbemiddelaar, doch van die mogelijkheid is weinig gebruik gemaakt. Het is menscheijk, dat zoo'n benoeming niet van de bemiddelaars uitgaat en voor partijen is het moeilijk te kennen te geven, dat men de voorkeur zou geven aan een andere.

De kosten van deze wet bedragen (alle onkosten in rekening gebracht) f 10.000.— à f 16.000.— per jaar, hetgeen dus aanmerkelijk lager is dan de onkosten van de wet op de Kamers van Arbeid (circa f 50.000.—). Indien 's lands financiën wederom in gunstiger omstandigheden verkeerden, zal wellicht het minimum van 50 arbeiders, waarvoor de wet thans geldt, tot 25 verlaagd worden, zooals oorspronkelijk ook in het ontwerp stond.

**Kosten van de wet.**

Vervolgens geven wij hier nog de cijfers, die aangeven, hoeveel malen van de bijzondere voorzieningen, welke de wet mogelijk maakt, gebruik is gemaakt. (Tabel XVI, blz. 78).

**Statistiek van de bijz. voorzieningen der wet.**

Wij willen hier nog melding maken van een ernstige onjuistheid in een publicatie <sup>1)</sup> van het Bureau Int. du Travail, waar ten aanzien van het huidige Nederlandsche stelsel wordt gezegd:

**Onjuistheden in de publicaties van het B.I.T.**

„La méthode en vigueur aux Pays-Bas, où l'on recourt  
„à la procédure d'enquête, est peut-être aussi à retenir.”

<sup>1)</sup> Revue Int. du Travail, La conciliation et l'arbitrage des conflits de travail, Tôme XV, blz. 87. Zie ook *H. S. M. van Wickevoort Crommelin*, Wereldwetgevers blz. 39, alwaar de aandacht wordt gevestigd op verscheidene onjuistheden in publicaties van het B.I.T.



Tabel XVI.

	1924	1925	1926	1927	1928	1929	1930	1931
Rijksbemiddelaar treedt op als bijzondere bemiddelaar . . . . .	2	—	2	—	2	2	—	—
Bijzondere bemid- delaar . . . . .	—	—	—	—	—	4	—	—
Bemiddelingsraad . . . . .	1	—	—	—	—	—	—	—
Arbitrage . . . . .	—	—	—	—	1	—	1	7
Enquête . . . . .	—	—	—	—	—	—	—	—

### C. Voorstel tot instelling van „Arbeidsraden” in Nederlandsch-Indië.

#### Inleiding.

Wij willen nog melding maken van de werkstakingen, die in Ned. Oost-Indië voorkwamen in de jaren volgende op den wereldoorlog. Hoewel deze geschillen uiterlijk alle kenmerkende eigenschappen van stakingen vertoonden, zooals die o.a. in Europa voorkomen, hadden zij toch een zeer afwijkende bedoeling. De looneisch kwam niet voort uit het stijgen der behoeften, of uit het duurder worden van het levensonderhoud, ook de arbeidstijd werd niet plotseling als te lang aanvoeld, noch was de erkenning van de vakverenigingen een reeds lang gekoesterde wensch, want ze waren kort te voren haastig opgericht, doch deze conflicten hadden een anderen ondergrond.

#### Oorzaak der conflicten.

Om deze stakingen te verklaren, moeten wij wijzen op een strooming, die in alle Oostersche landen na den wereldoorlog ontstond en die algemeen bekend staat onder den naam van „Aziatisch Réveil”. Deze beweging uitte zich in een sterke opleving van de nationale gevoelens en deed in het bijzonder in Indië de leuze ontstaan: „Weg met de overheerschers, en Indië los van Holland”. Zij kwam niet voort uit de groote massa der bevolking, maar ging uit van een kleine groep van intellectueelen en semi-intellectueelen, die, geschaard onder de vanen van de Sarikat Islam, getracht hebben door woord en geschrift de groote massa achter zich te krijgen. Niet alleen werden aan de toen niet veel weerstand biedende Regeering

eischen gesteld voor meer medezeggenschap in 's lands bestuur, maar ook de Nederlandsche ondernemers, in wie ook de Nederlandsche overheersching werd gezien, moesten het ontgelden.

Wat is dan een doelmatiger wapen dan de werkstaking, vooral gedurende de campagne van de suikerindustrie en aanverwante bedrijven? De staking werd door politieke leiders aan de koelies opgedrongen, die dit novum niet begrepen, daar het geheel vreemd is aan de Oostersche mentaliteit. Dit moge blijken uit het feit, dat er in 1920 vier stakingen uitbraken op suikerfabrieken, waarbij niet eens eischen werden gesteld waarvan de aanneming de voorwaarde zou zijn om het werk te hervatten. Bij de andere stakingen werden eischen voor hooger loon en korter arbeidstijd gesteld, omdat de leiders aan de bevolking, die hiervoor een vrijwillig oor had, hadden beloofd, dat die eischen ingewilligd zouden worden. Het waren eischen „pour besoin de la cause”: er moest gestaakt worden, omdat de nationalistische leiders dit wapen wilden gebruiken tegen den Westerling.

De Ned.-Indische Regeering heeft toen gemeend niet lijd- **Voorstel tot instelling van „Arbeidsraden”.**  
lijk te mogen blijven toezien en vroeg om advies aan de Arbeidscommissie over de vraag, of het wenschelijk was Arbeidsraden in het leven te roepen ter beslechting van arbeidsgeschillen. Deze commissie bood op 29 April 1921 aan de verschillende autoriteiten een „Nota betreffende arbeidsraden” aan. Daaruit bleek, dat het in de bedoeling lag, als bemiddelingsorganen bij arbeidsgeschillen, paritaire arbeidsraden te benoemen met een onpartijdigen voorzitter.

Zooals gewoonlijk bij arbeidsgeschillenwetten geschiedt, kwam er zoowel van de ondernemers- als van de arbeiderszijde protest. Noch de Javasuiker Werkgeversbond, die om advies <sup>1)</sup> was gevraagd, noch Semaoen <sup>2)</sup>, de woordvoerder der nationalisten, kon zich met dit voorstel vereenigen, maar geen van beiden heeft het argument naar voren durven brengen, dat bemiddeling geen zin had, omdat deze stakingen de politieke

---

<sup>1)</sup> Zie: Bijblad van het Archief voor de Suikerindustrie in Ned.-Indië 1921, blz. 251 en 264.

<sup>2)</sup> Semaoen is later communist geworden en Ned.-Indië uitgezet.

strijd waren van Inlander contra Nederlander, gestreden op het terrein werknemer contra werkgever. Werknemer is in dit geval identiek met Inlander, en de meerderheid der groote werkgevers zijn de Nederlandsche concerns. In dit licht bezien is voor bemiddeling geen plaats. Het waren geen politieke stakingen, zooals wij in Europa leerden kennen, die ten doel hadden, de Regeering tot iets te brengen, maar het waren rassenspolitieke stakingen.

Hoe men zich bovendien nog den onpartijdigen voorzitter heeft gedacht, is ons niet bekend. Zou dit een Indo-Europeaan moeten zijn? Doch die is en voelt zich Europeaan. En van Indo-Chineez en Indo-Arabieren als voorzitter zouden beide partijen wel niets hebben willen weten.

Wij behoeven dit vraagstuk niet nader te beschouwen, want het denkbeeld der arbeidsraden is nooit verwezenlijkt en behoefde ook niet verwezenlijkt te worden, daar, met het bekoelen van de nationalistische hartstochten onder een ander bewind, de stakingen afnamen, en in de laatste jaren zelfs niet meer voorkwamen.

**Aanvulling van  
het Wetboek  
van Strafrecht.**

In 1923 werd aan het Indisch wetboek van strafrecht een art. 161bis toegevoegd (Stbl. 222), dat het *opruien* tot staking strafbaar stelt indien daarvan verstoring der openbare orde of ontwrichting van het economische leven redelijkerwijze te verwachten is. Dit is dus wel een geheel ander standpunt, dan bemiddeling met paritaire arbeidsraden: ook de Regeering had ingezien, wat de grond dezer stakingen was<sup>1)</sup>.

#### § 4. VERPLICHTE OPSCHORTING VAN STAKING EN UITSLUITING MET MOGELIJKHEID VAN STAATSBEMIDDELING.

**Inleiding.**

Dit stelsel heeft ten doel de staking of uitsluiting te verbieden, zoolang niet alle verzoenings- en bemiddelingspogingen zijn beproefd. Gelukt het den partijen niet het onderling eens te worden, dan kan de staatsbemoeienis worden ingeroepen, om op die wijze nogmaals te trachten, een schik-

---

<sup>1)</sup> Vgl. A. D. A. de Kat Angelino, Staatskundig beleid en bestuurszorg in Ned.-Indië, Deel II, blz. 649.

king tot stand te brengen. Men wordt dus niet gedwongen de tusschenkomst van den staat in te roepen, doch zoolang die niet ingeroepen is, is staken en uitsluiten verboden. Het initiatief is dus niet aan den staat, doch aan de partijen; indien deze b.v. overeenkomen het geschil te arbitreeren, staat haar dit vrij. Eerst indien de staatsinterventie ook heeft gefaald, mag een staking of uitsluiting worden uitgeroepen.

Afgezien van het feit, dat men van staatsinmenging verwacht, dat het conflict niet tot een breuk zal leiden, is het onderhandelen, als de staking of uitsluiting reeds is afgekondigd, veel moeilijker. De partijen staan dan vijandiger tegenover elkaar. Men geeft liever toe achter de groene tafel, dan dat men een staking verliest of de triomfeerende arbeiders de fabriekspoort ziet binnengaan <sup>1)</sup>).

Dit stelsel is het eerst toegepast in Canada met de „Industrial Disputes Investigation Act” van 22 Maart 1907, welke ten doel heeft: „to aid in the prevention and settlement of strikes and lockouts in mines and industries connected with public utilities”. De aanleiding van deze wet, die ook wel naar haar voorsteller „Lémieux-Bill” wordt genoemd, was de langdurige mijnwerkersstaking in Lethbridge (Prov. Alberta) in het jaar 1906. Het liep tegen den winter en daar het zich liet aanzien, dat in het koude Canada een tekort aan kolen zou ontstaan, indien de staking nog lang zou aanhouden, vertrok op verzoek van den Premier van de Provincie Saskatchewan de Deputy Minister of Labour Mackenzie King naar Lethbridge, om een poging te doen de partijen tot elkaar te brengen. Dank zij zijn persoonlijke invloed en den druk van de openbare meening gelukte het hem de partijen tot een vergelijk te brengen, waardoor de staking, die 9 maanden geduurd had, werd opgeheven. Het toeval wilde, dat de winter 1906/1907 uiterst streng was en het nijpende kolengebrek nog versterkt werd tengevolge van het groote aantal vreemdelingen, dat zich in Canada had gevestigd. Het is verwonderlijk, dat onder dergelijke omstandigheden, waar de gevolgen van een industrieel conflict zoo aan den lijve werden

**Aanleiding tot  
de Industrial  
Disputes Inves-  
tigation Act.**

---

<sup>1)</sup> Zie ook *Mr. A. C. Josephus Jitta*, De praktijk van de Arbeidsge-  
schillenwet, blz. 18.

gevoeld, een zoo milde wet tot stand gekomen is, waarin van represaillemaatregelen geen sprake is.

Hoewel de wet in 1910, 1918, 1920 en 1925 is gewijzigd en geamendeerd, is er in beginsel niets in veranderd.

Voor den tekst verwijzen wij korthedshalve naar: „Annuaire de la législation du travail” 1907, blz. 626, 1911, deel II blz. 1154; 1914/19, deel III blz. 245, Bureau International du Travail, Série Législative. 1925 Canada No. 1<sup>1)</sup>. De Engelse teksten zijn te vinden in het werk van Ben. M. Selekmán: „Postponing Strikes”, appendix C.

**Voornaamste  
bepalingen.**

De kenmerkende bepalingen dezer wet zijn de volgende:

1. Er wordt geen onderscheid gemaakt tusschen arbeidsgeschillen en rechtsgeschillen.

2. De wet is toepasselijk op ondernemingen met tien of meer arbeiders, die tevens zijn: mijnontginningen, ondernemingen van verkeers- en vervoerwezen, ondernemingen van openbaren dienst, waaronder vallen spoorweg-, scheepvaart-, telefoon-, telegrafieondernemingen, gas- en electriciteitsfabrieken, water- en krachtstations (art. 2, c.).

3. Van een voorgenomen wijziging in de arbeidsvoorwaarden moet tenminste 30 dagen tevoren de tegenpartij in kennis worden gesteld (art. 57).

4. Indien ten aanzien van een dergelijke wijziging een geschil ontstaat, dat de partijen niet kunnen beslechten, kan elk der partijen zich tot den Minister van Arbeid wenden met een nauwkeurig omschreven verzoek, waarin de aard van het geschil uiteengezet wordt, om een z.g. „Board of Conciliation and Investigation” te benoemen, hetgeen dan 15 dagen na dat verzoek moet zijn geschied (artt. 5 en 6).

5. Elke partij moet binnen 5 dagen na het indienen van een dergelijk verzoek een aanbeveling voor één lid van de „Board of C. and I.” aan den Minister van Arbeid doen toekomen, welke leden op hun beurt, binnen 5 dagen na hun benoeming door den Minister van Arbeid, een voorzitter moeten aanbevelen, die eveneens door den Minister wordt benoemd. Indien de partijen of de leden in gebreke blijven, geschiedt de benoeming zonder aanbeveling (art. 8).

---

<sup>1)</sup> Blz. 438. De geheele wet met alle wijzigingen is aldaar opgenomen.

6. Zoolang een geschil nog niet aan het oordeel van een „Board of C. and I.” is onderworpen, of zoolang een dergelijke Raad het geschil nog in behandeling heeft, is staking en uitsluiting verboden (art. 56) en mogen de arbeidsvoorwaarden niet gewijzigd worden (art. 57).

7. De „Board of C. and I.” is bevoegd partijen en getuigen, die verplicht zijn te verschijnen, onder eede te hooren en heeft het recht van boekenonderzoek (art. 30).

8. Wie zulk een geschil aanhangig maakt, alleen met het doel om door uitstel op onrechtmatige wijze den bestaanden toestand te bestendigen, kan op dezelfde manier worden gestraft, alsof hij in strijd met de wet tot staking of uitsluiting overging (art. 57).

9. In elken staat van het onderzoek kan de „Board of C. and I.” een schikking tusschen de partijen beproeven, waaraan zij na aanneming gebonden zijn als aan een arbitrale uitspraak (artt. 23 en 62).

10. Slaagt de „Board of C. and I.” er niet in een minnelijke schikking te bewerkstelligen, dan eindigt zijn werkzaamheid met het opmaken van een rapport, dat aan den Minister van Arbeid wordt overgelegd, waarin het verloop van de procedure tot in bijzonderheden vermeld moet zijn (art. 25) en waaraan toegevoegd moet worden een „recommendation”:

„which shall deal with each item of the dispute and shall state in plain terms, and avoiding as far as possible all technicalities, what in the Board's opinion ought or ought not to be done, by the respective parties concerned”.

Een minderheidsrapport mag hieraan worden toegevoegd (art. 26).

11. De Minister geeft den partijen kennis van dit (deze) rapport(en), dat (die) openbaar gemaakt wordt (worden) in de officieele „Labour Gazette” (art. 29).

12. Ook kunnen, zoo beide partijen zulks wenschen, geschillen in bedrijven, welke niet in de wet genoemd worden, aan de wet onderworpen worden, indien er een staking of uitsluiting uit dreigt voort te komen (art. 63).

13. De Minister kan een „Board of C. and I.” benoemen voor elk geschil, waaruit een staking of uitsluiting dreigt voort te komen, en kan een onderzoek instellen in alle gevallen, waar

hem dit bevorderlijk voorkomt voor den bedrijfsvrede (artt. 63 A en 63 B, in 1918 toegevoegd).

14. Op niet naleving der bepalingen staan boeten ( artt. 58, 59 en 60), te weten:

Voor werkgevers een van \$ 100—1000 per dag uitsluiting.

Voor werknemers een van \$ 10—50 per dag staking.

Voor dengene, die tot staking of uitsluiting aanzet, of deze leidt, een van \$ 50—1000.

**Samen-  
vatting.**

Bezien wij deze regeling nader, dan blijkt, dat alleen die bedrijven onder de wet vallen, waarbij staking of uitsluiting ernstige schade zou toebrengen aan de gemeenschap. In de zes jaren n.l., die aan deze wet voorafgingen, was  $\frac{1}{3}$  van het aantal stakers betrokken bij ondernemingen van algemeen nut <sup>1)</sup>. Verder heeft men het abrupte karakter aan een staking en uitsluiting willen ontnemen, en hoopt men, door de partijen eerst onderling en daarna nog eens door middel van staatsinmenging te laten onderhandelen, de ondoordachte geschillen te voorkomen. Deze gedachte, den tijdsfactor, treft men meer in arbeidsgeschillenwetten aan, b.v. in die van België van 1926, en van Duitschland van 1923. Daarin zijn nauwkeurig alle fasen voorgeschreven, waarlangs men dient te gaan alvorens tot een breuk te komen, zoodat men bereikt, dat tenminste à tête reposée een staking of uitsluiting wordt afgekondigd.

**De gemeenschap  
als belang-  
hebbende.**

Als derde punt willen wij er op wijzen, dat door de publicatie van de „recommendation” men de openbare meening in het geschil hoopt te betrekken. Men is van oordeel, dat, indien men als staatsburger de nadeelen van een arbeidsconflict ondervindt, men het recht heeft op een onpartijdig verslag van de toedracht. De publieke opinie kan inderdaad in den tegenwoordigen tijd met zijn wijdvertakte persorganisatie, een belangrijk gewicht in de schaal leggen voor het spoedig beëindigen van een staking, ja kan zelfs een zekere preventieve werking hebben.

Vervolgens is de aanbeveling (recommendation) een aanknoopingspunt voor de partijen voor verdere onderhandelingen, waarvan, naar gebleken is, herhaaldelijk gebruik gemaakt is.

---

<sup>1)</sup> Report of the Department of Labour, 1907, blz. 54.

Dat men in Canada geen permanente raden, doch raden ad hoc instelt, is onder meer verklaarbaar uit de groote afstanden in dat land.

Tenslotte is er een verschijningsplicht en een plicht tot medewerken en verschaffen van inlichtingen zelfs onder eede.

Wij missen een bepaling over het al of niet geheim houden van hetgeen op de zittingen behandeld wordt. Uit een studie van Junghann <sup>1)</sup> blijkt, dat de zittingen niet geheim waren, en dat zij werden een forum voor politieke propaganda, zeer ten nadeele van de onderhandelingen. Wij betwijfelen of die mededeeling wel juist is, aangezien van werkgeverszijde deze omstandigheid dan wel als een nadeel van de wet naar voren zou zijn gebracht en ook in onpartijdige rapporten zou zijn genoemd. Wij hebben echter niets van dien aard kunnen vinden.

De wet is aangenomen door een parlement met een liberale meerderheid en heeft haar bestaan te danken aan den reeds genoemden Mackenzie King, den lateren leider van de liberale partij. Gedurende de behandeling in het parlement kwam er oppositie, zoowel van ondernemerszijde, als van een gedeelte der arbeiders, voornamelijk van den kant der spoorwegmannen en mijnarbeiders, die er zelfs over gedacht hebben, plaatselijk een proteststaking te beginnen. Deze is echter niet doorgestaan. Dat oppositie zoowel van werkgevers- als van werknemerszijde komt, is een verschijnsel, dat wij reeds meermalen tegenkwamen.

**Behandeling van de wet en de oppositie.**

Zes maanden later — September 1907 — nam het „Trades and Labour Congress” te Winnipeg gehouden, met 81—19 stemmen de volgende motie aan:

**Uitingen van waardeering.**

„Resolved, that this Trades and Labour Congress of „Canada hereby express its approval of the principle of the „Lémieux-Bill as being in consonance with the often expressed attitude of organized labour in favour of investigation „and conciliation” <sup>2)</sup>).

Men bedenke echter wel, dat slechts een gedeelte van de

---

<sup>1)</sup> *Dr. Heinrich Junghann*, Der Staat als Schlichter gewerblicher Streitigkeiten in den Vereinigten Staaten, Kanada, und Australien, blz. 32 en 34.

<sup>2)</sup> Report of the Proceedings of the twenty-third convention of the Trades and Labour Congress of Canada blz. 55—56.



congresleden de werking van de „Industrial Disputes Investigation Act” aan den lijve voelt, zoodat men nooit een geheel juist beeld krijgt van den graad van waardeering van de wet.

Ook van ondernemerszijde komen vele blijken van waardeering, die in het rapport van den Minister van Arbeid over het jaar 1907/’08 worden genoemd.

**Het oordeel van  
Dr. V. S. Clark  
en van  
Canadeesche  
autoriteiten.**

Tenslotte zij vermeld dat Dr. V. S. Clark, iemand met een wereldreputatie van wege zijn kennis op het gebied van arbeidswetgeving, die van den toenmaligen President van de Vereenigde Staten Roosevelt, opdracht heeft gekregen, om een onderzoek in te stellen naar de werking dezer wet, er mede ingenomen is, doch hij wijst er in 1908 al op van welken kant de oppositie komt:

„The attitude of both employers and workers towards „the act must be discounted somewhat on account of „political bias”<sup>1)</sup>).

En in zijn tweede rapport van 1910 wordt dit nader geformuleerd: <sup>2)</sup>

„The Industrial Disputes Investigation Act seems to be „gaining support in Canada with longer experience, and „has very few opponents outside of labor ranks. *The labor „opposition is strongest, where socialism is strongest”* <sup>3)</sup>).

Wederom zien wij dus hier, dat politieke doelstellingen sturend en nadeelig zijn geweest voor de pogingen ter vermindering of beslechting van arbeidsgeschillen.

Van de eenige stakingen, welke in de eerste tijden in strijd met de wet uitbraken, wordt in de officieele rapporten gezegd, dat dit geschiedde uit onwetendheid. Inderdaad hebben die stakingen zeer kort geduurd en is men, zonder dat de eischen ingewilligd zijn, weder aan het werk gegaan, waarna men zich gehouden heeft aan de procedure in de wet vastgelegd.

Ook uit de jaarlijksche officieele rapporten van het Department of Labour blijkt, dat men van regeeringswege zeer met de nieuwe wet is ingenomen.

Samenvattende zouden wij dus kunnen zeggen, dat de

---

<sup>1)</sup> Bulletin of the Bureau of Labour Statistics, U.S.A. No. 76, blz. 670.

<sup>2)</sup> Bulletin of the Bureau of Labor Statistics, U.S.A. No. 86, blz. 21—22.

<sup>3)</sup> Cursiveering van ons.

I.D.I.-wet in de eerste tijden van haar bestaan overal tevredenheid heeft gewekt, behalve bij klassenstrijders à outrance.

De oppositie van arbeiderszijde nam in de volgende jaren nog toe, vooral van de zijde der mijnwerkers, wier eischen door de meerderheid in de „Boards of C. and I.” niet waren overgenomen, en omdat een rechterlijk vonnis een boete had opgelegd aan een vakvereniging wegens het steunen van een onwettige staking. Zoo hevig werd de tegenstand zelfs, dat in 1911 op het 27ste Trades and Labour Congress een motie werd aangenomen om te verzoeken, de wet in te trekken.

**Oppositie na  
1910.**

Hetzelfde geschiedde in 1912.

In dien tijd kwam Sir George Askwith in Canada, wiens naam wij reeds herhaaldelijk noemden, met een opdracht ver- slag uit te brengen over de I.D.I.-wet. Eenerzijds prijst hij de beginselen van de wet, anderzijds wijst hij er op, dat er elk jaar verschillende onwettige stakingen voorkomen, waarbij dus de *arbeiders*, ondanks de er op gestelde boeten, zich niet aan de wet wenschen te houden. Desalniettemin luidt zijn eindoordeel, dat hij voor dit stelsel — onder voorbehoud van een enkele wijziging — voelt:

**Het oordeel  
van Sir George  
Askwith.**

„Such an Act, while not ensuring complete absence of „strikes and lockouts, would be valuable, in my opinion, „alike to the country (= Engeland) and to employers and „employed”<sup>1)</sup>).

Ook in de volgende jaren 1913—1914—1915, worden van arbeiderszijde ernstige klachten geuit tegen de I.D.I.-wet, voor- namelijk, omdat gebleken was, dat gedurende den tijd van onderhandeling en onderzoek de werkgevers alle gelegenheid hadden, zich op een eventueele staking of uitsluiting voor te bereiden. Dit argument geldt o.i. echter in nog veel hooger mate voor de arbeiders, die jaar in jaar uit stakingskassen vormen, om, als deze voldoende gevuld zijn, het conflict te kunnen be- ginnen. Maar ook bleek er een hiaat in de regeling te zijn. De wet voorziet namelijk niet in het geval, dat een geschil ontstaat tusschen de georganiseerde werklieden en eenige niet geor- ganiseerde werkgevers, die het niet eens kunnen worden over de keuze van hun gevolmachtigde in de „Board of C. and I.”

**Klachten in de  
jaren 1913, 1914,  
1915.**

---

<sup>1)</sup> *Lord Askwith*, *Industrial problems and disputes*, blz. 246.

Moet in zoo'n geval de Minister evenveel raden samenstellen als er werkgevers zijn, met de kans, dat er uiteenlopende beslissingen zullen vallen, of zullen de werkgevers zich maar moeten schikken in een gemeenschappelijken woordvoerder? Pas in 1920 is de wet voor dergelijke gevallen gewijzigd.

Als derde klacht verneemt men de trage werking van de wet, waardoor werkgevers in de gelegenheid zijn, nog geruimen tijd hun lagere loonen te handhaven.

In 1916 liet het „Trades and Labour Congress", te Toronto gehouden, zich in een motie al zeer duidelijk uit:

„Resolved that we go on as opposing the Lémieux „(Disputes) Act in its entirety" <sup>1)</sup>.

**Uitbreiding van de wet voor oorlogsindustrieën.** Ondanks deze oppositie werd, bij wijze van noodmaatregel, voor den verderen duur van den oorlog het werkingsveld van de wet uitgebreid tot alle oorlogsindustrieën. Hieruit mag men geenszins besluiten, dat men van regeeringswege zoozeer ingenomen was met het stelsel, want in die jaren zijn meer dwingende arbeidsgeschillenwetten tijdelijk toegepast, waarvan men wist, dat zij maar voor een gedeelte zouden worden nageleefd (Engeland, Munitions of war Acts).

**Rapport van Ben. M. Squires.** Uit omstreeks dien tijd dagteekent een uitnemend rapport over de I.D.I.-wet van de hand van Benjamin M. Squires <sup>2)</sup> met veel uitgewerkt statistisch materiaal. Deze onderzoeker wijst met zeer veel nadruk op het aantal overtredingen, die plegen voor te komen, en zijn algemeen oordeel over de resultaten met de I.D.I.-wet bereikt, is dan ook niet bijzonder gunstig.

Hij meent, dat de dwingende bepalingen het gevolg zijn van de omstandigheden, waaronder de wet tot stand is gekomen (de langdurige staking bij de kolenmijnen in West Canada), en dat men meer moet letten op het bemiddelend principe van de wet, wat ook in de praktijk blijkt, en dat dit ook de belangrijkste functie van de wet is. Hij eindigt met een citaat uit „The Labour Gazette" van April 1916, blz. 1118, waarbij meer aan-

---

<sup>1)</sup> Proceedings of the thirty second Convention of the Trades and Labour Congress of Canada, blz. 132.

<sup>2)</sup> Operation of the Industrial Disputes Investigation Act. Bulletin of the Bureau of labor statistics, U.S.A., No. 233.

dacht wordt gevraagd voor de positieve resultaten, dan voor de negatieve.

In 1918 kwam een plotselinge verandering in de houding van de arbeiders, nadat eenige wetswijzigingen van ondergeschikt belang in de I.D.I.-wet waren aangenomen. Hoewel men het wel zou opmaken uit de verslagen van het 34ste „Trades and Labour Congress” van 1918, waar staat:

**Verandering in de houding der arbeiders in 1918.**

„There is an increased demand for the application of the „provisions of this act bij the labour organisations of the „dominion and recent amendements to the act have made it „more in harmony with the wishes of these organisations „which insist upon utilising its provisions in times of „threatened industrial trouble” <sup>1)</sup>,

zijn het niet de wijzigingen geweest, waardoor hun oordeel veranderd is.

De werkelijke reden van deze zwenking is te zoeken in de politieke verschuiving, die in Canada plaats vond: Op dat oogenblik duurde de oorlog reeds 4 jaar, en ook voor de geallieerden was de toestand critiek, zoodat alle krachten moesten worden aangewend. De regeering noodigde daartoe de voormannen van de vakbeweging uit tot een bijeenkomst in Januari van dat jaar, omdat zij begreep, zonder de hulp van die groep het industriele apparaat niet op maximum capaciteit te kunnen laten werken. De Labourmannen zegden der Regeering allen steun toe, op voorwaarde, dat hun leden in alle oorlogscommissies opgenomen zouden worden.

**De reden van deze zwenking.**

Als men nu in aanmerking neemt, dat de vakverenigingen nooit door de Regeering erkend waren, dan is het te begrijpen, dat deze sprong naar macht, aanzien en invloed, niet naliet grooten indruk te maken op de geheele vakbeweging.

In Juli 1918, dus eenige maanden later, kwam er een Order in Council <sup>2)</sup> af, welke in extenso hier niet zal worden overgenomen, doch waarvan wij de markante bepalingen zullen vermelden.

**De „Order in Council” van Juli 1918.**

Deze zijn:

1. Het vereenigingsrecht van de arbeiders werd erkend.

---

<sup>1)</sup> Blz. 35.

<sup>2)</sup> Report Department of Labour 1919, blz. 10.

2. Hun afgevaardigden kregen het recht om met de werkgevers te onderhandelen over arbeidsvoorwaarden.
3. Werkgevers hadden niet meer het recht, arbeiders te ontslaan wegens hun lidmaatschap van een vakvereniging.
4. Bij het afsluiten van een C.A.O. zouden alleen die loonsveranderingen een onderwerp van bespreking uitmaken, die verband hielden met de kosten van het levensonderhoud.
5. Alle arbeiders zouden aanspraak mogen maken op een loon: „to enable them with thrift to maintain themselves and families in decency and comfort, and to make reasonable provision for old age”.

**Belofte van de arbeiderspartij.**

Bovendien werden nog eenige andere desiderata, zooals de achturige arbeidsdag, veiligheidswetten, e.d. door de regering toegezegd. *Daartegenover stond dan, dat de vakverenigingen beloofden, dat gedurende den oorlog stillegging van het werk niet meer zou voorkomen.* Met één slag viel den vakverenigingen dus de verwezenlijking van vele langgekoesterde wenschen in den schoot, waarvoor zij reeds jaren hadden gestreden.

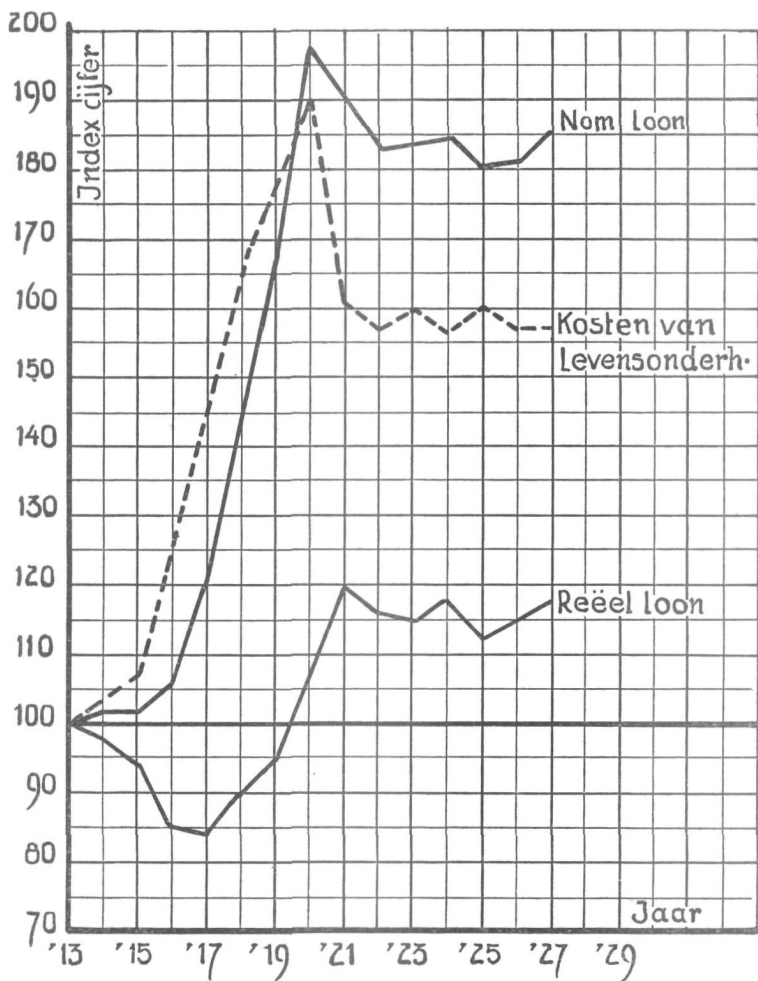
Is het te verwonderen, dat op zoo'n oogenblik een „Trades and Labour Congress” geen bezwaar meer maakt tegen een stakingsopschorting, daar het beloofd heeft in het geheel niet meer te zullen staken?

**Resultaten kenmerken zich in de stijging der loonen.**

Dat het niet bij die belofte is gebleven, moge blijken uit onderstaande grafiek, waarin geteekend zijn het verloop van de indexcijfers van het levensonderhoud, dat van het nominale loon en dat van het reële loon met alle fouten, die aan zulke cijfers kleven. Helaas bestaan er geen afzonderlijke cijfers van de groepen van arbeiders, die onder de I.D.I.-wet vallen. Wel is er een gemiddeld cijfer voor arbeiders uit de bouwbedrijven, de typografische bedrijven en de metaalnijverheid, spoorwegarbeiders en mijnwerkers. Wij hebben dit cijfer genomen, omdat het ons 't best voor ons doel voorkwam.

Er bestaan verschillende wijzen om deze cijfers te berekenen, doch welke groep men ook neemt, het verloop van de curven is hetzelfde en de curve van het reële loon vertoont steeds in 1917 een knik.

Grafiek van het nominale loon, de kosten van levensonderhoud en het reële loon in Canada van 1913—1927.



Wij zien hieruit duidelijk, hoe het reële loon, dat gedurende **Het reële loon** eenige jaren reeds dalende was, plotseling regelmatig stijgt tot **van 1913—1927.** boven het 100-punt.

Het lijkt ons ook zeer wel mogelijk, dat de groeiende oppositie tegen de I.D.I.-wet vóór 1917 ook haar oorzaak heeft gehad in het dalende reële loon, waardoor de arbeiders dus in steeds ongunstiger levensomstandigheden kwamen, hetgeen zij meenden te moeten wijten aan deze wet, die hun stakings-

recht beknotte. Dat inderdaad de wet remmend gewerkt zou hebben op de loonsverhoogingen, gelooven wij niet.

**De I.D.I. wet en de kleine vakverenigingen.**

Zoozeer steeg de I.D.I.-wet in aanzien bij de vakbeweging, dat, toen na het sluiten van den wapenstilstand in November 1918 het werkingsveld weer tot de oorspronkelijke uitgebreidheid werd teruggebracht, de arbeiders uit de oorlogsindustrieën, die er nu weer buiten kwamen te vallen en die zich aanvankelijk in 1916 tegen de uitbreiding hadden verzet, zich nu tegen de inkrimping verklaarden. Het waren kleine vakverenigingen, waaraan het nooit gelukt was door de ondernemers erkend te worden, die in die jaren bij een arbeidsgeschil terstond om een „Board of C. and I.” vroegen en ipso facto erkend werden. Op deze wijze heeft de I.D.I.-wet nog een groep arbeidsgeschillen vereffend, die vroeger zeker niet op zoo'n eenvoudige wijze beslecht zouden zijn geworden.

**Opkomst van de „One Big Union”.**

Er is echter nog een andere oorzaak, waarom de vakverenigingsleiders alle reden hadden om hun houding jegens de I.D.I.-wet te wijzigen. Er trad namelijk vakverenigingsconcurrentie op, een tot dat oogenblik ongekend verschijnsel in Canada. Was tot 1918 de vakbeweging zonder eenigen politieken ondergrond, in dat jaar kwam een nieuwe organisatie opzetten: een vakbond, „One Big Union” geheeten, die in 1919 een scheuring in de partij teweeg bracht. Deze „One Big Union” begon zijn actie in het altijd rumoerige Westen van Canada en had een sterk socialistische kleur. De allereerste motie, die op het eerste „One Big Union Congress” met algemeene stemmen werd aangenomen, besluit:

..... that the aims of labour as represented by this „convention are the abolition of the present system of production for profit and the substituting therefore of production for use, and that a system of propaganda to this end „be carried on <sup>1)</sup>).

Dit vakverbond maakte ook propaganda voor het gebruiken van de staking als politiek strijdmiddel. Door de ontevredenheid, als gevolg van het achterblijven van de nominale loonen bij de kosten van levensonderhoud, stroomden tienduizenden arbeiders naar deze „One Big Union” toe, in de hoop, betere arbeidsvoorwaarden te erlangen. De leiders der oude vakver-

<sup>1)</sup> Ninth annual report on labour organisation in Canada, blz. 22.

eenigingen moesten dus hun aandacht verdeelen: eenerzijds was er de „One Big Union” om hun leden af te nemen, anderzijds waren er de werkgevers, die de verdeeldheid onder de arbeiders maar al te gaarne zagen. Deze leiders riskeerden daarom niet gaarne een staking af te kondigen, omdat, als die mislukte, daardoor een groot aantal leden zou overloopen naar de „One Big Union”. Onder die omstandigheid was hun de I.D.I.-wet een welkome steun, daar zij de verantwoordelijkheid konden afschuiven op een „Board of C. and I.”.

De krachtproef van de „One Big Union” had plaats met een groote algemeene staking in Winnipeg in 1919, die gelukkig verloren werd, en van dat oogenblik af daalt zijn ledenaantal sterk, zoodat er naar schatting in 1924 nog maar 1.200 leden over waren.

Nauwelijks was dit gevaar voor de oude vakverenigingen **Opkomst van het** geweken, of de communisten deden hun intrede in Canada, **Communisme.** met nog veel radicaler denkbeelden dan de „One Big Union”. De bezadigde leiders vreesden wederom stakingsexperimenten, waarmede de vakbeweging niet gebaat zou zijn, en des te dankbaarder waren zij voor de toenadering tot het Gouvernement, die in 1918 plaats had gevonden.

De verdeeldheid onder de arbeiders heeft het aanzien van de I.D.I.-wet sterk doen stijgen, en het is niet te verwonderen, dat de arbeidersbeweging — uit wier gelederen na 1918 verschillende Ministers van Arbeid werden gekozen — niet alleen de I.D.I.-wet zeer welgezind werd, maar zelfs den wensch kenbaar maakte om haar werkingsveld uit te breiden over alle industrieën.

Toen Labour echter een voorname plaats in het regeerings- **Wensen van** apparaat innam, heeft het niet nagelaten, de I.D.I.-wet op een **de arbeiders-** voor de arbeiders gunstige wijze te veranderen. Op het Trades **partij.** and Labour Congress werd in een motie verzocht, de wet in dien zin te wijzigen:

„providing that the compulsory clauses restraining the „right to strike pending decision of such board be eliminated „and the act so amended as to preserve full liberty of „workers and employers during sitting of the board <sup>1)</sup>).

---

<sup>1)</sup> Proceedings 36th annual convention of the Trades and Labour Congress of Canada, blz. 182.



Daar het aantal uitsluitingen in Canada, evenals trouwens overal elders, slechts enkele procenten bedraagt van het totaal aantal stakingen en uitsluitingen, beteekent deze motie, hoewel oogenschijnlijk bilateraal, een eenzijdige bevoordeeling van de arbeiders, waarbij juist het belangrijkste dwingende principe te niet zou worden gedaan. Ook werd aan de Regeering verzocht om de boetebepalingen te schrappen, hetgeen natuurlijk werd geweigerd.

Een derde en billijke wensch was om te bepalen, dat, hangende het onderzoek, de arbeidsvoorwaarden niet gewijzigd zouden mogen worden, hetgeen inderdaad in 1925 in de wet is opgenomen. Hierbij willen wij in herinnering brengen, wat men in 1915 van arbeiderskant liet hooren. Toen werkte de wet te langzaam, de arbeiders moesten te lang wachten op hun geëischte loonsverhoogen, totdat de „Board of C. en I.” getracht had het geschil te vereffenen. Op dat oogenblik waren de werkgevers in het voordeel, maar niet zoodra keerde de conjunctuur, of er moest een wetswijziging plaats vinden om de bij stijgende loonen toegepaste werkwijze ook te verplichten bij dalende conjunctuur.

**Houding van de ondernemers.** Tot nog toe spraken wij slechts met een enkel woord over de houding en het oordeel der ondernemers. Zij verkeeren echter in een onvoordeelige toestand, doordat zij niet georganiseerd zijn in een werkgeversorganisatie, geen jaarlijksche congressen houden, waarover uitgebreide verslagen gepubliceerd kunnen worden en waaruit een schat van gegevens te putten zou zijn. Maar bovendien is een I.D.I-wet voor hen niet van zoo groot belang als voor de arbeiders. Zouden ondernemers, als zij een congres gehouden hadden, zooveel tijd besteed hebben aan de sociale wetten, zooals pleegt te geschieden op vakvereenigingscongressen? Voorzeker niet, want zij hebben nog vele andere gemeenschappelijke belangen te bespreken.

**Bezwaren der ondernemers.** De bezwaren, van deze zijde geuit, zijn evenwel vier in aantal.

- I. Het benoemingsrecht van voorzitter door den Minister heeft geleid tot bevoorrechtiging van de arbeiders, want er was een voorkeur voor benoemingen van Labourmannen.

- II. De wet voorzag niet in het geval, dat een partij terstond na een uitspraak wederom een beroep doet op de wet.
- III. De amendementen, die in 1925 werden aangenomen, krachtens welke zij, die wijzigingen in arbeidsvoorwaarden wenschten, eventueel de aanvraag moesten doen voor een „Board of C. and I.” en waarbij, hangende het onderzoek, geen wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden mochten plaats vinden, werden door hen onbillijk geacht.
- IV. De strafbepalingen werden op de arbeiders niet toegepast, als zij vóór het toegestane tijdstip in staking gingen.

Wij zullen deze bezwaren nader beschouwen.

Wat het eerste betreft, zou zulks moeten blijken uit het aantal minderheidsrapporten, ingediend door afgevaardigden der werkgevers. Dit zou na 1918 grooter moeten zijn dan daarvoor, toen Labour nog niet in de regeering was opgenomen. Aan het minutieuze statistische werk van Selekman hebben wij hieromtrent eenige cijfers te danken, waaruit blijkt, dat 12 % van het aantal minderheidsrapporten voor 1918 en 13 % na 1918 afkomstig is van werkgeversafgevaardigden. Weliswaar een kleine stijging, doch van weinig beteekenis.

**Kritische beschouwing dezer bezwaren.**

Het tweede bezwaar is meer van academischen aard, daar het in de praktijk hoogst zelden is voorgekomen, desalniettemin is het juist.

Hun derde klacht is in tijden van dalende loonen begrijpelijk, doch onjuist. Wij hebben al eenige aandacht besteed aan het beginsel om de arbeidsvoorwaarden, hangende het onderzoek, niet te wijzigen. Ook de bepaling, dat, wie de arbeidsvoorwaarden wil wijzigen, de Board moet aanvragen, zal in tijden van stijgende loonen voor de ondernemers een gunstige zijn, zooals van 1907—1918 het geval was.

Hoewel er op zichzelf geen bezwaar tegen is om den plicht om een verzoek in te dienen voor een „Board of C. and I.” op de schouders van die partij te leggen, die meent, een wijziging in de arbeidsvoorwaarden te moeten verlangen, komt het er op neer, dat die plicht ook zou komen te rusten op de ondernemers,

die het hoogst zelden deden. Immers de cijfers <sup>1)</sup> toonen aan, dat tot 31 Maart 1925 het percentage aanvragen bedroeg voor:

werknemers . . . . .	91 %
werkgevers . . . . .	7 %
beide of anderen . . . . .	2 %
	<hr/>
	100 %

Een dergelijk verzoek brengt noch kosten, noch discriminatie van eigen partij met zich mede en een ernstig bezwaar is het niet.

Daarentegen hebben de ondernemers volkomen gelijk, wat hun klacht ten aanzien van de overtredingen betreft.

Het aantal malen, dat de strafbepalingen van de wet zijn toegepast, is minimaal en bijna altijd zijn het de arbeiders, die de wet overtreden. Wij komen hier nog nader op terug.

In het algemeen kan men dus zeggen, dat men behalve van die ondernemers, die in beginsel tegen elke inmenging van den staat in het bedrijfsleven zijn, van ondernemerszijde weinig oppositie voert tegen de I.D.I.-wet, ook niet tegen het enquêtebeginsel, dat wij nader behandelen.

**Principieel ge-  
ding en onwet-  
tigheid van de  
I.D.I.-wet.**

In 1923 is er een geschil ontstaan tusschen het gemeentelijk electriciteitsbedrijf van Toronto en zijn werklieden, die dus in gemeentedienst waren. Er heeft zich hieruit de juridische vraag ontwikkeld, of voor dit geval de I.D.I.-wet toegepast kon worden. Terloops zij opgemerkt, dat een dergelijk geval reeds meermalen was voorgekomen, en dat het nooit tot een rechtsgeschil is gekomen. Ditmaal werd de kwestie uitgevochten en kwam ze in laatste instantie bij de „Privy Council of Great Britain”, die oordeelde, dat de I.D.I.-wet in strijd was met „The British North America Act”, die de grondwet beteekent voor Canada.

De reactie op deze beslissing bleef niet uit. In het Parlement liet de conservatieve leider zich scherp uit tegen den Minister, omdat hij het zoo ver had laten komen. Van Labourzijde (wij nemen de uiterste) werd niet minder verlangd, dan dat de „British North America Act” gewijzigd zou worden, zoodat de I.D.I.-wet er mede te vereenigen zou zijn. Men ziet: van beide kanten komen de vrienden der wet om haar te verdedigen en te redden.

---

<sup>1)</sup> Ben. M. Selekmán, Postponing strikes, blz. 336.

Als oplossing werd gevonden, dat de wet in dien zin gewijzigd zou worden, dat eenige bedrijven er buiten vielen, wat in 1925 ook is geschied <sup>1)</sup>, terwijl aanvullende wetten in verschillende provincies werden aangenomen. Wij laten de namen dier provincies volgen met het aantal inwoners volgens de voorlaatste volkstelling en het percentage stakingen en uitsluitingen, dat van 1919 tot 1925 heeft plaats gevonden t.o.v. het totale aantal, dat in die jaren in Canada is voorgekomen.

Tabel XVII.

Wet van	Provincie.	Aantal inwoners in 1921.	% van het aantal geschilden t. o. v. geheel Canada.
11 Dec. 1925	) British Columbia	525.000	15.0 %
28 Jan. 1926	Saskatchewan	728.000	2.7 %
21 Maart 1926	Manitoba	610.000	2.6 %
7 Mei 1925	) Nova Scotia	524.000	7.8 %
25 Maart 1926	New Brunswick	388.000	4.5 %
8 April 1926	) Alberta	588.000	11.6 %
	Totaal	3.363.000	44.2 %

Geheel Canada telde in 1921 circa 8.788.000 inwoners. In de met ") gemerkte provincies zijn kolonmijnen-exploitaties.

Hoe uitgebreid het cijfermateriaal, dat over de I.D.I.-wet verschenen is, ook moge zijn, er kleeft een fout aan, n.l. deze, dat men nergens het aantal onwettige stakingen en andere overtredingen kan vinden. Eerst wanneer men de verschillende bescheiden met elkaar vergelijkt, blijkt, dat dit aantal zeer groot is. Wel geeft het „Report of the Department of Labour” jaarlijks het aantal stakingen, dat ondanks een „Board of C. and I.” niet is *geëindigd* of *voorkomen*. In deze eerste categorie is dus een gedeelte der onwettige stakingen begrepen, en dit cijfer is inderdaad zeer klein. Veel belangrijker is echter de vraag, hoeveel stakingen uitgebroken zijn

**Het cijfermateriaal der onwettige stakingen.**

<sup>1)</sup> Bureau Int. du Travail, Série Législative 1925, Canada No. 1.

waarbij geen der partijen zich iets aangetrokken heeft van de bepalingen van de I.D.I.-wet.

Tabel XVIII.

A	B	C	D	E	F	G
Jaar.	Aantal uitgekomen stakingen en uitsluitingen.	Hiervan bij bedrijven vallende onder de I. D. I. wet (geschat).	Hiervan onwettig (geschat).	Aantal aangevraagde Boards of C. and I.	Aantal samengestelde Boards of C. and I.	Aantal stakingen, die door die Boards niet werden voortkomen of betindigd.
1901	104	—	—	—	—	—
1902	121	—	—	—	—	—
1903	146	—	—	—	—	—
1904	99	—	—	—	—	—
1905	88	—	—	—	—	—
1906	141	—	—	—	—	—
1907	144	41	39	25	22	1
1908	65	19	18	27	25	1
1909	69	19	16	22	21	4
1910	82	14	10	28	23	4
1911	96	25	24	21	16	4
1912	148	32	30	16	16	3
1913	106	21	19	18	15	1
1914	40	6	5	18	18	1
1915	38	11	10	15	12	1
1916	74	29	28	29	16	1
1917	141	51	50	53	37	1
1918	191	78	76	93	59	2
1919	290	54	51	70	47	3
1920	272	67	62	61	41	5
1921	138	20	18	54	26	2
1922	70	18	16	42	29	2
1923	77	35	35	22	17	0
1924	63	20	19	22	10	0
1925	81	13	13	4	0	1
1926	73	20	20	14	9	0
1927	72	22	22	26	13	0
1928	97	17	17	25	13	1
1929	88	14	14	21	13	0
1930	67	18	18	22	10	0
Totaal	—	664	630	748	508	38

In de hierbovenstaande tabel hebben wij het aantal stakingen

en uitsluitingen in bedrijven, die onder de bepalingen der I.D.I.-wet vallen, weergegeven. Dit hebben wij moeten schatten, want de onderscheiding, zooals de I.D.I.-wet maakt, neemt de statistiek niet aan. Van deze conflicten is weer voor zoo ver mogelijk nagegaan, of zij uitgebroken zijn na of gedurende het onderzoek — als dit er was — waaruit het aantal onwettige stakingen bleek. Dit aantal nu is zeer groot. Niet minder dan 630 hebben wij er geteld. Wij komen iets boven de cijfers van Ben. M. Selekman, wiens onderzoek tot 1925 gaat en daarbij op een getal van 472 komt. Daargelaten of onze uitkomst een 5 % of 10 % te hoog is, of die van Selekman te laag, wordt niets afgedaan aan het feit, dat vooral de arbeiders zich maar al te veelvuldig niets hebben aangetrokken van de bestaande arbeidsgeschillenwet, want het aantal onwettige uitsluitingen is minimaal. Dit getal van 630 wordt voor het overgrootste deel gevormd door geschillen bij de kolenmijnen.

Het aantal malen, dat de hulp van den rechter is ingeroepen, is volgens Margaret Mackintosh slechts 16<sup>1)</sup>.

**Het optreden  
van de justitie.**

Hiervan waren 11 het gevolg van een staking,  
4 het gevolg van een uitsluiting,  
1 het gevolg van een civiel proces.

In het geheel zijn maar 9 veroordeelende vonnissen uitgesproken. Men kan dus gerust beweren, dat alle strafbepalingen een doode letter zijn.

Noodgedwongen rijst dan de vraag, *waarom* zijn die lieden niet gestraft, waarom heeft men niet eens een voorbeeld gesteld?

In de eerste plaats kan men onmogelijk de boeten van een paar duizend man, elk beboet met b.v. \$ 10.—, (de minste boete) binnen krijgen, en zou men de boete in hechtenis veranderen, dan zouden de gevangenen geen ruimte genoeg hebben, terwijl men weer stilleggen van het werk er door zou veroorzaken, al behoefden niet alle stakers gelijktijdig gestraft te worden. Indien men de mijnwerkers zou straffen, zouden zij terstond de grens overloopen naar de Vereenigde Staten. Tusschen dat land en Canada is toch reeds een geregeld verloop

**De onmogelijkheid om de  
strafbepalingen  
uit te voeren.**

---

<sup>1)</sup> Supplement van de Labour Gazette, Maart 1925, blz. 14.

van werkvolk geweest. Ten slotte zou de boete niets uitwerken, want bij een eventueel volgende staking zou van arbeiderszijde zonder twijfel de eisch worden gesteld, dat de werkgever een hooger loon zou betalen, als een zekere compensatie voor de opgelegde boete.

Een ander middel zou zijn, om alleen hen te straffen, die tot staking aanzetten of die staking leidden en financierden. Ook dit liet men na, want hierdoor zou de verhouding tusschen werkgever en werknemers er op achteruit gaan. Er zouden politieke stakingen ontstaan om de delinquenten voor straffen te vrijwaren. Indien zoo'n onwettige staking nog bij uitzondering voorkwam, zou men de straffen desnoods nog kunnen toepassen. Daar zij veelvuldig zijn voorgekomen, zijn zij niet tegen te gaan met strafbepalingen, want, en dit is het cardinale punt, de arbeider begrijpt en voelt niet, dat hij iets strafbaars heeft gepleegd en dit is hem niet bij te brengen. Hij beschouwt staken als een recht, dat iederen arbeider toekomt. De vraag rijst dus, wat voor zin het heeft om strafbepalingen op te nemen in een arbeidsgeschillenwet, indien zij niet uitgevoerd kunnen worden. Hierop is slechts één antwoord: niet den minsten zin. Bovendien verlagen zij het aanzien van de wet. Wij zijn er van overtuigd, dat de resultaten bereikt met de I.D.I.-wet, precies dezelfde zouden zijn geweest, als men de verbodsbepalingen had achterwege gelaten.

**De praktijk van  
de I.D.I.-wet.**

In feite heeft de I.D.I.-wet een geheel ander karakter gekregen, dan er oorspronkelijk aan was toebedeeld. In plaats van een dwingende wet is het louter een bemiddelingswet geworden en komt ze geheel in de categorie van: facultatieve staatsbemiddeling met vrijheid van staken en uitsluiten. Wenscht men met bemiddeling iets te bereiken, dan dient ook het dwingende karakter aan de wet zooveel mogelijk ontnomen te worden. Een bemiddelaar of bemiddelingsraad dient vóór alles het vertrouwen van de partijen te winnen en verkrijgt dit niet, als er strafbepalingen als stok achter de deur staan.

Een laatste vraag, die zich aan ons opdringt is deze: waarom heeft men de verbodsbepalingen dan niet geschrapt? Wij gelooven, dat zulks niet gedaan is, omdat men er altijd nog een zekere preventieve werking van verwachtte. Men kan nu tegenover stakers beweren, dat zij iets onwettigs doen door te staken

en dat men hen zou kunnen straffen, doch naarmate de wet ouder wordt, neemt zoo'n preventieve werking in kracht af.

Wij hebben de officieele gegevens verzameld, waaruit kan blijken, op welke wijze stakingen en uitsluitingen in de laatste jaren beëindigd zijn. Afgezien van het feit, dat kolom T uit Tabel XIX in het geheel niet klopt met kolom G uit Tabel No. XVIII, is er ook nog een andere basis gebezigd. Niet het aantal uitgebroken conflicten is het uitgangspunt, doch het aantal bestaande, waardoor eenige geschillen dubbel worden geteld, hetgeen ook blijkt uit het totale aantal in Tabel No. XIX vergeleken met het totale aantal in Tabel No. XVIII.

Men ziet, dat het grootste percentage is beëindigd na onderhandeling tusschen de partijen, dus door een compromis, dat door de partijen tezamen is gevonden.

**Wijze van beëindiging van stakingen in Canada.**

**Wijzen van beëindiging van stakingen en uitsluitingen**  
Tabel XIX. in de jaren 1917—1930 <sup>1)</sup>).

P	Q	R	S	T	U	V	W	X
JAAR.	Onderhandelingen tusschen partijen.	Bemiddeling, verzoening.	Arbitrage.	Board of C. and I.	Capitulatie der arbeiders.	Indienstneming andere arbeiders.	Andere wijze en onbekend.	Totaal.
1917	89	13	11	4	15	6	10	148
1918	102	34	21	4	9	13	13	196
1919	154	41	7	5	31	28	32	298
1920	116	42	4	7	57	36	23	285
1921	60	18	15	1	18	12	20	145
1922	35	5	1	—	15	13	16	85
1923	36	8	5	—	19	9	14	91
1924	30	11	1	1	9	9	12	73
1925	56	6 <sup>2)</sup> )	—	—	1	15	5	83
1926	39	4	2	—	6	15	11	77
1927	35	7	—	1	17	15	4	79
1928	45	10	2	2	18	16	8	101
1929	34	12	2	1	17	16	8	90
1930	28	8	—	2	12	12	5	67
Totaal	860	219	71	28	244	215	181	1818
	47 0/0	12 0/0	4 0/0	1.5 0/0	13.5 0/0	12 0/0	10 0/0	100 0/0

<sup>1)</sup> Volgens de jaarlijksche opgaven in de Canadeesche Labour Gazette.

<sup>2)</sup> 2 gevallen verwezen naar enquête commissie.



**De Spoorweg  
Maatschappijen  
en de I.D.I.-wet.  
Andere bemid-  
delingswetten.**

Behalve de I.D.I.-wet kent Canada nog een speciale wet voor de spoorwegen, dateerende van 1903, „The Railway Labour Dispute Act”, waarvan evenwel slechts zeer zelden gebruik gemaakt is. Het systeem berust op bemiddeling, zooals later ook in de I.D.I.-wet werd vastgelegd, doch zonder eenigen dwang ten aanzien van het opschorten van staking en uitsluiting. Na Maart 1907 konden de spoorweggeschillen ook nog door de regelingen in die wet neergelegd beslecht worden. Wenschte men evenwel tot staking of uitsluiting over te gaan, dan moest men eerst een „Board of C. and I.” aanvragen. Over het algemeen is in Canada door de spoorwegarbeiders weinig gestaakt en hebben ook de directies een afkeer van het uitsluitingsmiddel. Herhaaldelijk is door een der partijen een „Board of C. and I.” aangevraagd, doch niet omdat men langs wettigen weg een staking of uitsluiting wilde afkondigen, maar omdat men meende op die wijze het geschil te kunnen vereffenen. Men bedenke bovendien, dat geen staking zoo impopulair is bij het publiek, als een spoorwegstaking.

In 1918 is een onderlinge bemiddelingsraad opgericht: „The Canadian Board of Adjustment No. 1”, oorspronkelijk met wederzijdsche overeenstemming om niet te staken of uit te sluiten, doch deze bepaling, die tijdens den oorlog is gemaakt, is in 1921 komen te vervallen. In October 1925 is er nog een tweede bemiddelingsorgaan naast gekomen, „The Canadian National Railway Employees Board of Adjustment No. 2”.

Wij vermelden dit, om aan te toonen, dat de I.D.I.-wet ook andere regelingen tot beslechting van geschillen naast zich toeliet, waartoe men ook inderdaad is overgegaan.

\* \* \*

Wij zagen dus, dat het voldoende was, dat één der partijen zich tot den Minister wendde met het verzoek een „Board of C. and I.” te benoemen. Het feit, dat de ondernemers in de gevallen van onwettige stakingen dit niet hebben gedaan, hoewel men het van hen zou verwachten, bewijst, dat zij inzagen, dat tegen die stakingen toch niets te doen viel.

Indien wij nu een conclusie willen formuleeren over de werking van de „Industrial Disputes Investigation Act” ten aanzien van het voorkomen en beslechten van industrieele arbeidsgeschillen, dan dienen wij een oordeel over drie punten te geven:

- I. ten aanzien van de dwingende werking.
- II. ten aanzien van de verzoenende werking.
- III. ten aanzien van de werking van het onderzoek.

De dwingende bepalingen zijn drieërlei: het opschorten van stakingen en uitsluitingen, de verschijningsplicht en de plicht om inlichtingen te geven (eventueel onder eede) aan de „Board of Conciliation and Investigation”.

Wij hebben gezien, dat jaar in jaar uit de plicht om een staking op te schorten met voeten getreden is, zonder dat de regering hiertegen iets heeft kunnen of willen doen. Het enige, wat er van deze bepaling overbleef, was, dat men de stakende partij (het waren bijna nooit uitsluitingen) kon verwijten, iets onwettigs te doen; maar wat voor reden zou een arbeider hebben om zich van het plegen van een onrechtmatige daad te onthouden, indien de sanctie die er op staat, niet wordt toegepast, en indien hij die daad met zijn eigen geweten kan overeenbrengen? Op zijn hoogst zou de openbare meening hem er nog af houden, maar dit moge voor een enkeling gelden, voor de groote massa bestaat die rem niet.

Het effect en den inhoud van de uitgebrachte rapporten zullen wij nader beschouwen onder het hoofd „enquête”, (Hoofdstuk III § 8, b).

Men kan dus concludereen, dat de dwingende bepalingen om stakingen en uitsluitingen op te schorten zonder meer *niet* voldaan hebben.

Wat de verdere dwingende bepalingen aangaat, is gebleken, dat men daar geen gebruik van heeft gemaakt, omdat, als men eenmaal in het stadium van bemiddeling door een

„Board of C. and I.” was gekomen, men geen dwang meer noodig had. Dit blijkt ook uit de verzoenende werking van de wet, waarbij wij dus de positieve resultaten zullen beschouwen, die ook steeds in de regeeringsrapporten naar voren worden gebracht. Ontegenzeggelijk is het aantal gevallen, waarbij het werk is stilgelegd tijdens of na het onderzoek, uiterst gering. In totaal werden 508 „Boards of C. and I.” benoemd en bij die gevallen werd slechts 38 maal, of bij  $\pm 7\%$  der gevallen, het werk stilgelegd. Men zou het aldus kunnen formuleeren: daar, waar men besepte, dat een derde partij wellicht een schikking zou kunnen bewerkstelligen, riep men haar hulp in en liet het staken en uitsluiten achterwege; dank zij die derde partij en den goeden wil der strijdende partijen behoeftte het ook nooit zoo ver te komen. Daar, waar men evenwel nog op het primitievere standpunt stond, dat de beste wijze om een verandering in arbeidsvoorwaarden te erlangen of tegen te gaan, bestond in het stilleggen van het werk, trok men zich niets van de „Industrial Disputes Investigation Act” aan.

Het nuttig effect van deze wet is geweest, dat daar, waar de industrie nog niet over eigen bemiddelingsorganen beschikte, de regeering haar desgewenscht kon helpen.

Eenstemmig is men van oordeel, dat men het systeem van Raden ad hoc waardeeren moet, waardoor die personen tot voorzitter der Raden benoemd konden worden, die het vertrouwen van beide partijen genoten. Men ziet dan ook, dat herhaaldelijk dezelfde personen tot voorzitter werden benoemd in aanverwante gedingen.

**Kosten der wet.** De kosten van deze wet hebben in de eerste jaren circa \$ 18.000 per jaar bedragen.

Moge de „Industrial Disputes Investigation Act” niet hebben opgeleverd, wat men er van verwachtte, als experiment is deze wet zeer leerrijk.

**Navolging van het stelsel in andere landen.** De beginselen, neergelegd in de „Industrial Disputes Investigation Act”, hebben geheel of gedeeltelijk navolging gehad in verschillende landen, t.w.:

Transvaal.

Wet van 7 Juli, 1909. Annuaire de la Législation du Travail 1909 blz. 502.

Noorwegen.	Wet van 6 Aug. 1915. <i>Annuaire de la Législation du Travail</i> 1914—1919. D1. III, blz. 444.
Roemenië.	Wet van 5 Sept. 1920. B.I.T. <i>Série Législative</i> 1920. No. 4.
Unie van Z.-Afrika.	Wet van 26 Maart 1924. B.I.T. <i>Série Législative</i> 1924. No. 24.
Chili.	Wet van 8 Sept. 1924. B.I.T. <i>Série Législative</i> 1924. No. 5. Wet van 31 Dec. 1927. B.I.T. <i>Série Législative</i> 1927. No. 3.
België.	Wet van 9 Juli 1926. B.I.T. <i>Série Législative</i> 1926. No. 10.

## § 5. VRIJWILLIGE ARBITRAGE MET BEHOUD VAN VRIJHEID VAN STAKING EN UITSLUITING.

Een veel eenvoudiger procedure ter voorkoming en beslechting van arbeidsgeschillen is de arbitrage. Hieronder wordt *niet* verstaan de arbitrage ter vervanging van een civiel proces, waarbij partijen een uitspraak wenschen van vroede mannen over een geschil betreffende een bestaande overeenkomst, doch die arbitrage, waarbij partijen de vaststelling van *toekomstige* arbeidsvoorwaarden aan een derde overlaten, omdat zij het met onderhandelen er niet over eens kunnen worden. Eenvoudiger dan bemiddeling is deze procedure, omdat het langdurig onderhandelen, het loven en bieden, het doen van tusschenvoorstellen, ja ook het tot elkaar brengen van partijen vervalst. Eenvoudiger ook, omdat de persoon van den arbiter een veel geringer rol speelt. Een scheidsman toch gaat uit van bepaalde normen, en op grond van verklaringen van partijen, eventueel aangevuld met overgelegde documenten, doet hij, in verband met die normen zijn uitspraak. De „persoon” komt dus niet op den voorgrond, zooals bij bemiddeling het geval is. Hij is, zooals een Engelsch schrijver het typeerend uitdrukte, een rekenmachine, waarop men alle economische en sociale factoren kan instellen, waarna men de automatisch berekende arbeidsvoorwaarden kan aflezen.

**Het arbitrage-principe.**

**Arbitrage is riskanter dan bemiddeling.**

Riskanter is deze procedure echter voor de partijen, want wie waarborgt hun, dat de normen, die de arbiter aanneemt, wel overeenkomen met hun eigen opvattingen? Bovendien kan men bij bemiddeling te allen tijde een non possumus laten hooren en de onderhandelingen in eene andere richting sturen. Bij arbitrage heeft men zich bij voorbaat neer te leggen bij het oordeel van den scheidsman, waarop men geen invloed kan uitoefenen.

**Aanvaarding door beide partijen is noodzakelijk.**

De consequentie is, dat, wil men niet voor het feit komen te staan, dat een der partijen zich niet aan de uitspraak van den arbiter wenschte te houden en het geschil voortzet, arbitrage alleen mogelijk is, als deze vrijwillig door *beide* partijen wordt aanvaard. Zelfs dan nog is de mogelijkheid niet uitgesloten, dat een der partijen de uitspraak negeert en het geschil voortzet. Wat voor sancties heeft de andere partij om de uitspraak te executeeren? Het zou eenerzijds op arbeidsdwang neerkomen, anderzijds op productiedwang, doch beide middelen zijn onuitvoerbaar. Slechts de civiele vordering blijft over. Hieraan kleeft echter het bezwaar, dat zij dikwijls feitelijk slechts aan een der beide partijen, die der arbeiders, recht verschaft. Een vakvereeniging zal wel een schadevergoeding kunnen ontvangen van een werkgever, maar omgekeerd lang niet altijd een werkgever van zijn stakende arbeiders, en zeker niet, wanneer het een z.g. wilde staking betreft. Toch is deze figuur verre te verkiezen boven een strafrechtelijke sanctie, hetgeen bij het Duitsche stelsel in vergelijking met het Australische zal worden aangetoond.

Maar er is ook nog een andere reden, waarom de aanvaarding van *beide* partijen noodig is. Immers, arbitrage kan alleen plaats hebben, indien de scheidsmannen inzage mogen nemen van de bedrijfshuishouding. Al zou de ondernemer zich desnoods neer willen leggen bij een arbitrale uitspraak, dan nog is het zeer wel denkbaar, dat hij ernstige bezwaren heeft tegen het overleggen van de boeken, waaruit de bedrijfsresultaten moeten blijken, al behoeft zoo'n onderzoek niet zoo zeer de bijzonderheden te betreffen als bij een enquête het geval is.

Vrijwillige arbitrage bij arbeidsgeschillen is dus alleen mogelijk met goedvinden van beide partijen en berust op het wederzijdsch vertrouwen, dat men zich aan de uitspraak zal houden.

Aanvankelijk heeft de Staat arbitrage evenals bemiddeling overgelaten aan de industrie zelve.

Prof. Aengenent <sup>1)</sup> gaat zelfs zoo ver met aan de vakverenigingen den raad te geven om voor het voorkomen van werkstakingen en uitsluitingen, *alle* geschillen te laten onderwerpen aan een scheidsgerecht.

\* \*

\*

Indien echter de partijen geen vaste arbiters bezitten, of het niet eens kunnen worden over de keuze van occasioneele scheidsmannen, dan kan de staat hun hierin te hulp komen. Verschillende landen zijn hiertoe reeds overgegaan. Een voorbeeld daarvan zullen wij nader bespreken.

In Engeland is in 1919 de „Industrial Courts Act” aangenomen <sup>2)</sup>, die onder meer deze materie regelt. Deze wet is een uitvloeisel geweest van de Whitley-rapporten, waarbij aanbevolen werd, dat de staat permanente organen zou bezitten voor vrijwillige arbitrage <sup>3)</sup>.

**Staatsarbiters.**

**De Engelsche  
Industrial  
Courts Act.**

De belangrijkste bepalingen dezer wet zijn:

**De belangrijkste  
bepalingen.**

1. Van elk geschil of dreigend geschil kan door de partijen mededeeling gedaan worden aan den Minister van Arbeid, die dan de volgende maatregelen kan nemen, indien *beide* partijen er in toestemmen:

- a. Het geschil onderwerpen aan de „Industrial Court”.
- b. Het geschil onderwerpen aan een of meer door hem te benoemen scheidsmannen.
- c. Het geschil onderwerpen aan een arbitragecommissie, bestaande uit een gelijk aantal vertegenwoordigers, benoemd door werkgevers en werknemers met een onpartijdigen door den Minister te benoemen voorzitter.

Ter vergemakkelijking van de aanwijzing dezer vertegenwoordigers maakt de Minister een lijst op van personen, die hij bevoegd acht op te treden als lid van zoo'n arbitragecommissie (art. 2, § 2).

---

<sup>1)</sup> J. D. J. Aengenent. Leerboek der sociologie, 4de druk, blz. 132.

<sup>2)</sup> B. I. T. Série Législative 1920. Grande Bretagne No. 1.

<sup>3)</sup> Rapport van Januari 1918 van de „Committee on relations between employers and employed”, § 8.

2. De „Industrial Court” bestaat uit leden, vertegenwoordigers van ondernemers en arbeiders, en uit onpartijdige personen, alle door den Minister voor bepaalden tijd benoemd, met de bepaling, dat er ook vrouwelijke leden zullen zijn. Het aantal wordt niet genoemd (art. 1 §§ 1 en 2).

3. De President en de „Chairmen” worden door den Minister benoemd uit de onpartijdige leden (art. 1, § 4).

4. De President wijst voor elk geval de leden aan, die in den arbitrage raad zitting zullen nemen (art. 1, § 3).

5. Indien tusschen partijen reeds organen bestaan voor het vereffenen van arbeidsgeschillen, mag de Minister het geschil niet onderwerpen aan de uitspraak van de „Industrial Court”, noch er advies over vragen aan dit college, tenzij de bovengenoemde organen het geschil niet hebben kunnen beslechten en de partijen er bovendien in toestemmen (art. 2, § 4).

6. Indien de leden van de „Industrial Court” niet tot overeenstemming kunnen komen, beslist de voorzitter (art. 3, § 4).

7. Uitspraken van de „Industrial Court”, welke betrekking hebben op loonen, arbeidstijden of andere arbeidsvoorwaarden, mogen niet in strijd zijn met bestaande sociale wetten (art. 3, § 5).

8. Onder arbeidsgeschil wordt verstaan:

„any dispute or difference between employers and workmen,  
„or between workmen and workmen connected with the  
„employment or non-employment, or the terms of the  
„employment or with the conditions of labour of any  
„person” (art. 8).

In een ministerieel besluit van 15 Maart 1920 (Industrial Court Procedure Rules) wordt nog bepaald, dat de „Industrial Court” de hulp in kan roepen van bijzitters (§ 4).

**Samenvatting.** Bezien wij nader, wat deze zeer korte wet inhoudt en vooral wat ze niet inhoudt.

De „Industrial Court” is permanent, doch heeft geen permanente samenstelling. In tegenstelling met het in de rechtspraak veel toegepaste beginsel om onafzetbare rechters voor hun leven te benoemen, worden hier de leden voor bepaalden tijd benoemd. De reden hiervan is, dat men voorkomen wil, dat de leden vervreemden van het sociale leven in de industrie en theoretici worden. Dit is een zeer principieel verschil tusschen

deze arbitrage en de rechtspraak. De laatste toch heeft slechts rekening te houden met bestaande voorschriften, de eerste grondt haar uitspraak op de billijkheid en wenschelijkheid in verband met de sociale en economische toestanden.

Ook blijkt uit een werkje van Sir William Mackenzie, dat de zittingen *niet* openbaar zijn <sup>1)</sup>.

Alle dwangmiddelen zijn zorgvuldig geweerd, niet alleen, dat de partijen niet gedwongen kunnen worden om inlichtingen te geven, zelfs kent de wet geen verschijningsplicht.

De noodzakelijkheid om hangende het onderzoek het werk niet stil te leggen wordt nergens genoemd, doch uit hetzelfde werk van Sir William Mackenzie blijkt, dat de voorzitter altijd in zoo'n geval verzoekt om den toestand, zooals die voor het conflict was, te bestendigen. Hieruit volgt dus ook, dat hij werkgevers vraagt om in dien tijd geen wijziging in de arbeidsvoorwaarden in te voeren (blz. 11).

Nergens is voorgeschreven, wie zal beslissen of de uitspraak niet in strijd is met bestaande sociale wetten, zooals b.v. de „Trade Boards Act” van 1909, welke ter bescherming van werklieden in de huisindustrie dient.

De wet is voorts bedoeld als uiterste instantie, want de Minister mag het geval eerst in handen geven van arbiters, indien bestaande onderlinge colleges gefaald hebben in hun bemiddelingspogingen.

Hoewel het niet uit de definitie van „trade dispute” blijkt, schijnt het toch de bedoeling te zijn geweest om rechtsgeschillen er buiten te houden.

Naast de „Industrial Court” kan men nog op tweeërlei wijze het geschil aan arbiters overgeven, waardoor de mogelijke voorkeur van partijen voor andere scheidsmannen, dan die, welke in de „Industrial Court” zitting hebben, geëerbiedigd kan worden.

Het heeft een onderwerp van bespreking uitgemaakt of men het beginsel van bindendverklaring van de uitspraak voor alle ondernemingen van denzelfden tak van nijverheid er in zou opnemen. De gedachte is al oud; in 1912 heeft Ramsay Mc. Donald reeds een wetsvoorstel ingediend in dien zin voor

**De bindend-  
verklaring voor  
ondernemingen  
niet bij het ge-  
schil betrokken.**

---

<sup>1)</sup> The Industrial Court, Practice and procedure, blz. 15.



de havenwerkers van Londen<sup>1)</sup>). Dit voorstel heeft het nooit tot wet gebracht. In het jaar 1917 is het desalniettemin met de „Munitions of War Act” ingevoerd voor alle industrieën, die betrokken waren bij de munitiefabricage. In dien tijd waren de loonen steeds stijgende en beteekende een bindenverklaring, dat de arbeiders in nevenbedrijven een loonsverhoging ontvingen, die hun kameraden elders, dank zij een arbitrale uitspraak, hadden bedongen.

In 1919 werd door de Provisional Joint Committee van de Industrial Conference dit beginsel ook aanbevolen. Blijkbaar omdat men begreep, dat de loonen langs dezelfde ladder en met hetzelfde gemak weer zouden dalen. De Minister van Arbeid heeft echter eerst nog de uitspraak van het Trade Union Congress afgewacht, die het principe verwierp:

„largely on the ground that it was proposed to make compulsion two-sided, penalties for breach being provided equally against employers and employed<sup>2)</sup>).

Wij willen de juistheid en doelmatigheid van het beginsel in het midden laten, maar een dergelijk hoogst bedenkelijk argument er tegen hadden wij niet verwacht. Men krijgt een eigenaardigen kijk op de mentaliteit van de Engelsche vakverenigingsleiders.

**Statistisch  
cijfermateriaal  
der uitspraken.**

Wat de werking en resultaten aangaat, bestaat er slechts een gering cijfermateriaal. Het aantal uitspraken per jaar, verdeeld naar de wijze, waarop de arbitrage geschiedt, volgt in tabel XX (blz. 111).

Van deze cijfers valt het zeer groote aantal uitspraken in 1920 op, evenals de plotselinge teruggang in 1922.

Voor een deel kan het succes in 1920 verklaard worden door de groote prijsstijging, die zich in dat jaar voordeed, terwijl een reden van den teruggang wel zal zijn, dat eenerzijds de uitspraken niet vooruitstrevend genoeg bevonden werden, anderzijds te vooruitstrevend werden geoordeeld.

---

<sup>1)</sup> Zie The Times, 26 Juni 1912, blz. 14.

<sup>2)</sup> Report on Conciliation and Arbitration 1919, blz. 22.

<sup>3)</sup> Reports of the Ministry of Labour.

Tabel XX.

Jaar.	Aantal uitspraken van de Industrial Court	Aantal uitspraken van single arbitrators	Aantal uitspraken van arbitrage commissies.	Totaal.
1920	540	73	15	628
1921	122	19	7	148
1922	37	9	8	54
1923	113	14	6	133
1924	143	7	12	162
1925	165	8	8	181
1926	104	5	4	113
1927	82	6	1	89
1928	52	10	5	67
1929	39	14	3	56
1930	43	6	3	52
1931	35	7	6	48
Totaal	1475	178	78	1731

Ook is gebleken, dat men civielrechtelijk een uitspraak kan executeeren. Zoo is in 1921 door de Sherif Robertson van de „Court of Kilmarnock” een werkgever, die het door de „Industrial Court” bepaalde loon niet wilde uitbetalen, veroordeeld zulks te doen. In 1922 werden eenige stakende arbeiders, die niet accoord gingen met het lagere, door de „Industrial Court” vastgestelde loon, omdat zij beweerden, dat hun vakvereenigingsleiders geen volmacht van hen hadden gehad om het geschil aan die arbitrage te onderwerpen, in het ongelijk gesteld en tot schadevergoeding veroordeeld wegens contractbreuk <sup>1)</sup>). Aanvankelijk van plan van dit vonnis in hooger beroep te gaan, hebben zij daar later van afgezien.

Deze vonnissen zullen zeker er toe medegewerkt hebben, de populariteit van deze arbitrage te verminderen. Helaas is ons niet bekend, of de schadevergoeding ook betaald is geworden, want deze staking was niet afgekondigd door de vakvereeniging, zoodat men haar op de arbeiders zelve moest verhalen.

**Civiele procedures t.g.v. niet naleven van de uitspraak.**

<sup>1)</sup> Zie Ministry of Labour Gazette 1922, blz. 322.

Maar aangenomen, dat de arbeiders op het lagere loon weer aan het werk zijn gegaan, hetgeen niet zeker is <sup>1)</sup>, dan zullen zij bij de eerste de beste gelegenheid wederom met eischen aankomen, en dan met andere eischen dan loonsverhooging (kortere arbeidsdag, vacantie, e.d.). Onder zulke omstandigheden wil ook de werkgever voortaan geen arbitrage, doch verkiest onderhandelingen of bemiddeling, waarna, als de partijen het eens zijn geworden, beiden bevredigd weer aan het werk gaan.

Overigens is het aantal gevallen, waarbij een der partijen zich niet heeft neergelegd bij de arbitrale uitspraak uiterst gering.

Het pleit overigens voor de Engelsche vakverenigingen, dat zij reeds jaren geleden straffe maatregelen toepasten op haar leden, die zich niet aan afgesloten contracten wilden houden. S. & B. Webb maken daar melding van in hun werk „Theorie en Praktijk van het Britsche Vakvereenigingswezen”, blz. 202 e.v.

**Het positieve  
resultaat van de  
Industrial  
Courts Act.**

Wij hebben getracht, ons een oordeel te vormen over het aantal stakingen, dat voorkomen is door uitspraken, zoowel van de „Industrial Court”, als van „single arbitrators” en van de arbitragecommissies, zooals de „Industrial Court Act” kent. Hiertoe hebben wij tabel XXI samengesteld (blz. 113).

De eerste kolom stelt voor het totaal van tabel XX, dus het aantal der uitspraken, die krachtens de „Industrial Courts Act” zijn gedaan. Daarnaast schreven wij het aantal stakingen en uitsluitingen, dat door arbitrage is beëindigd. Hieronder vallen dus behalve de arbitrage krachtens de „Industrial Courts Act” ook de uitspraken van onderling aanvaarde particuliere scheidsmannen. De derde kolom is het verschil der eerste twee, geeft dus aan het aantal malen, dat partijen zich gewend hebben tot de „Industrial Court” voor een uitspraak, ten einde een staking of uitsluiting te voorkomen. Hierbij maken wij de fout, dat wij de uitspraken van particuliere scheidsmannen niet uitschakelen, welke fout in het nadeel komt van het effect van de „Industrial Court” procedures. Ondanks dit voorbehoud toonen deze

---

<sup>1)</sup> In een noot vermeldt *Sir William Mackenzie*, dat de arbeiders van hun voornemen om in hooger beroep te gaan, afzagen „upon terms arranged between them and the employers”.

Tabel XXI.

I	II	III	Verschil kolom II en III.	Aantal geschillen in dat jaar uitgebroken.
Jaar.	Aantal uitspraken krachtens de Industrial Courts Act. <sup>1)</sup>	Aantal geschillen beëindigd door arbitrage (krachtens Industrial Courts Act en andere arbiters) <sup>2)</sup> .		
1920	628	128	500	1607
1921	148	48	100	763
1922	54	54	0	576
1923	133	49	84	628
1924	162	76	86	710
1925	181	44	137	603
1926	113	20	93	323
1927	89	15	74	308
1928	67	14	53	302
1929	56	25	31	431
1930	52	— <sup>3)</sup>	— <sup>3)</sup>	— <sup>3)</sup>
1931	48	— <sup>3)</sup>	— <sup>3)</sup>	— <sup>3)</sup>

cijfers aan, dat de arbitrage krachtens de „Industrial Courts Act” den bedrijfsvrede ten goede is gekomen, hoewel er een merkbare achteruitgang in de laatste jaren moet worden vastgesteld. De populariteit van arbitrage neemt blijkbaar in het algemeen af, hetgeen blijkt als men deze cijfers weer vergelijkt met het aantal voorgekomen stakingen en uitsluitingen.

Wij zullen thans de vraag moeten beantwoorden, of er ook sociale normen zijn, waarop een arbitrale uitspraak gegrond moet zijn, vervolgens of de thans bekend gemaakte uitspraken zonder meer richtlijnen kunnen zijn voor arbitrage in arbeidsgeschillen in het algemeen.

Wat het loon betreft, is het een nu algemeen aangenomen zedelijk beginsel, dat het aan den arbeider en zijn gezin een minimum bestaan moet waarborgen. Het is een sociale nood-

**De sociale normen voor het loon.**

**Het minimum loon**

<sup>1)</sup> Uit de Reports of the Ministry of Labour.

<sup>2)</sup> Uit de Abstracts of Labour Statistics of the United Kingdom.

<sup>3)</sup> Cijfers nog niet bekend.

zakelijkheid, dat een arbeider zich met zijn loon moet kunnen vrijwaren tegen honger en koude en dat hij een dak boven zijn hoofd moet hebben, om aldus aan zijn allereerste levensbehoefden te kunnen voldoen.

Reeds in 1874 brak Lloyd Jones in Engeland een lans voor het „living wage” principe; hij werd hierin bijgevallen door Prof. Beesly <sup>1)</sup>, waarna dat beginsel een algemeene eisch werd van de „Trade Unions”.

Ook Leo XIII schreef dit in zijn encycliek „Rerum Novarum” in 1891, waar gezegd wordt:

„Esto igitur, ut opifex atque herus libere in idem placitum, „ac nominatim in salarii modum consentiant: subest tamen „semper aliquid ex iustitia naturali, idque libera paciscentium „voluntate maius et antiquius, scilicet *alendo* <sup>2)</sup> opifici, frugi „quidem et bene morato, haud imparem esse mercedem „oportere.

Vert. Laat het dus waar zijn, dat werkman en patroon geheel naar verkiezing met elkaar overeenkomen, met name ook over het bedrag van het werkloon: boven die vrije overeenkomst van partijen staat altoos, en met grooter voorrang, de eisch der natuurlijke gerechtigheid, dat namelijk het loon niet ontoereikend mag zijn om een spaarzamen, eerzamen werkman, *voeding te verschaffen.* <sup>2)</sup>

Als een onderneming haar werklieden niet een dergelijk loon kan waarborgen, heeft zij geen recht van bestaan en rust op de gemeenschap de last deze lieden als werkloozen te onderhouden, indien geen andere tak van nijverheid hen kan opnemen. Misschien zal het onder bepaalde omstandigheden een reden voor den staat zijn om de nijverheid te helpen.

#### Het redelijke loon.

Nu gaat men tegenwoordig echter weer verder en acht men het z.g. „toereikende loon”, dat een bestaansminimum moet waarborgen, niet het sociaal gewenschte loon, doch oordeelt een z.g. „fair wage” noodig. Hier komt men op subjectief terrein, want er is niemand, die nauwkeurig zal kunnen uitmaken, wat een „fair wage” is. Het onderstelt dan ook alleen, dat het *hooger* is dan een „living wage”; hoeveel hooger blijft een open vraag.

<sup>1)</sup> Should wages be regulated by market price? „Beehive”, 18 Juli 1874. Vgl. S. en B. Webb, Theorie en praktijk van het Britsche vakvereenigingswezen, blz. 552.

<sup>2)</sup> Cursiveering van ons.

Het Engelsche Parlement nam dit principe reeds in 1909 aan in de „Trade Boards Act”, die in 1918 belangrijk werd uitgebreid. De in 1924 aangenomen „Agriculture Wages Regulation Act” formuleert het scherp, waar staat, dat het loon:

„must enable a man in an ordinary case to maintain himself „and his family in accordance with such *standard of „comfort* <sup>1)</sup> as may be reasonable in relation to the nature of „his occupation”.

Men ziet, hier wordt boven het bestaansminimum nog een „standard of comfort” vereischt.

Ook de Roomsche Katholieke kerk is meegegaan met deze ontwikkeling van de sociale moraal, want in de encycliek *Quadragesimo Anno* van Pius XI, die in 1931 verscheen, wordt voorgeschreven:

„*Omni igitur ope enitendum est, ut mercedem patres „familias percipiant sat amplam, quae communibus domes- „ticiis necessitatibus convenienter* <sup>1)</sup> subveniat.

Vert. Met alle kracht moet men er dus naar streven, dat de huisvaders een loon ontvangen, ruim genoeg om *behoorlijk* <sup>1)</sup> te voorzien in de gewone behoeften van het gezin.

Ook Prof. Diepenhorst <sup>2)</sup> meent, dat het een redelijke eisch is,

„dat in normale verhoudingen het loon den arbeider en zijn „gezin tot een *behoorlijk* <sup>1)</sup> leven in staat stelt.

Moet nu een onderneming gesloten worden, als zij aan deze loonsvoorwaarden niet kan voldoen? Een positief antwoord op die vraag te geven, is uitermate moeilijk, zoo niet onmogelijk.

Wij kunnen de vraag ook anders formuleeren: wat is wenschelijker, dat een arbeider werkloos is en leeft van een uitkeering, die zijn minimum van levensbehoefte waarborgt, of dat hij werkt en een loon ontvangt, dat daar even boven ligt? Uit sociaal oogpunt is het laatste verkieslijker, doch zeker is het, dat dit een bron wordt voor arbeidsgeschillen, vooral, wanneer de man in betere omstandigheden heeft geleefd.

Maar men gaat nog verder. Gesteld, dat een onderneming groote winsten boekt, zal de arbeider dan moeten volstaan met een „fair wage”, of zal hij aanspraak kunnen maken op een **Het loon afhankelijk van de bedrijfswinst.**

<sup>1)</sup> Cursiveering van ons.

<sup>2)</sup> De Loonarbeid, blz. 364.

hooger loon? Hier stapt men dus af van den maatstaf van levensbehoefte van den arbeider en meet langs de schaal van draagkracht van de onderneming. Hetzelfde beginsel troffen wij reeds aan bij deelneming in de winst en glijdende loon-schalen, met dat verschil, dat daarbij automatisch een in-komsten- of loonsvermindering intreedt, hetgeen bij een vast loon, gegrond op gunstige bedrijfsresultaten, *niet* het geval is. Inderdaad is er veel voor te zeggen, dat als arbeiders werken in een onderneming, die zeer gunstige bedrijfsresultaten heeft, zij daarvan genieten, maar dit sluit in, dat, als het een onder-neming niet meer voor den wind gaat, de loonen ook zouden moeten worden verlaagd, hetgeen steeds met groote moeilij- heden pleegt gepaard te gaan. Er is evenwel nog een ander gezichtspunt. Gezien de neiging, welke van arbeiderszijde be- staat, om loonen van gelijkwaardig werk te nivelleeren (wij spraken reeds van nivelleering naar boven), dan zullen die ondernemingen, die met den hoogsten kostprijs werken, volgens dat beginsel loonen moeten betalen, die de rentabiliteit in ge- vaar brengen bij de geringste daling der conjunctuur en dan staan ze of voor een loonconflict, of ze moeten sluiten.

Indien men — hetgeen tegenwoordig veelal vernomen wordt — in verlaging van het arbeidsloon een ongeoorloofde ver- grooting van de concurrentiemogelijkheid ziet, is het ook onjuist, om de vaste loonen te koppelen aan de winstresultaten. Een *vast* loon toewijzen, hooger dan de „fair wage”, op grond van de draagkracht van de industrie, is de mogelijkheid openen voor verdere conflicten.

**De normen van de „Industrial Court”.**

Na deze algemeene beschouwingen zullen wij een greep doen uit de uitspraken van de „Industrial Court”.

In de periode van December 1919—October 1920 bloeide de industrie en stegen de kosten van levensonderhoud. Belang- rijker is daarom de periode, waarin de industrie minder goed ging. Ziehier daarvan een paar gevallen:

**Eenige uit- spraken zonder vermelding van argumenten.**

No. 61 is een uitspraak in een conflict van „Vereenigde Gas- fabrieken” met haar werklieden over loonsverhooging. Ge- eischt werd 5 tot 10 shilling per week hooger loon. In de uit- spraak wordt toegegeven, dat eenige kleinere fabrieken verlies lijden, waardoor differentiatie moet worden toegepast. Erkend wordt vervolgens, dat de loonen, die toen ter tijde betaald zijn,

niet zoo laag waren, dat zij niet „an adequate and decent livelihood” aan de arbeiders waarborgden. Besloten wordt, dat de grootste ondernemingen 5 shilling loonsverhooging zullen betalen, de middelmatige 4 shilling en de kleinste 3 shilling per week. De productiecapaciteiten worden nauwkeurig genoemd.

Elk argument, waarop die algemeene loonsverhooging wordt toegestaan, ontbreekt.

Een tweede uitspraak is No. 159 in zake een conflict tusschen een Electriciteits Maatschappij en haar werklieden over loonsverhooging.

In de uitspraak staat duidelijk:

„Information was given to the Court to show that the „undertaking is not *financially prosperous* <sup>1)</sup> and that an „increase in the charges for current is not economically „possible”.

Desondanks wordt een loonsverhooging van 3 shilling per week (de eisch was 5 shilling) toegewezen zonder opgave van redenen.

Derde geval: Uitspraak No. 402 in zake een conflict tusschen „The British Lead and Zinck Owners Association” en haar werklieden over loonsverhooging.

Erkend wordt, dat de onderneming verlies leed en deswege verschillende fabrieken reeds gesloten waren; desniettegenstaande wordt een loonsverhooging van 1 tot 3 shilling toegestaan, zonder dat de grond genoemd wordt, waarop deze steunt.

Wij zouden dit drietal met nog vele voorbeelden kunnen vermeerderen, doch het moge voldoende zijn aangetoond, dat de industrie zeker niet gebaat is met zulke uitspraken. Laten wij zelfs aannemen, dat er gegronde redenen waren om deze toch zeker niet onbelangrijke loonsverhoogingen toe te wijzen, dan toch ware het niet meer dan logisch, die redenen omstandig mede te deelen.

Anderzijds blijkt, dat de „Industrial Court” rekening weet te houden met de economische omstandigheden, en niet altijd vaste regels volgt. Als voorbeeld daarvan diene het drietal uitspraken 180, 395 en 524. Uitspraak 180 betreft een geschil

**Uitspraken afhankelijk van economische omstandigheden.**

---

1) Cursiveering van ons.



tusschen de „Engineering Employers Federation” en haar arbeiders over loonsverhooving.

Overwogen wordt, dat men rekening moet houden met de loonfluctuaties in andere industrieën ten opzichte van het loon in de metaalbedrijven, en dat het noodzakelijk is, de loonen in dezen tak van nijverheid voor een redelijken tijd te stabiliseeren; vervolgens wordt gezegd, en wij citeeren thans:

„It appears to the Court that an alternation (in casu stijging-, schr.) in the cost of living does not in itself necessarily warrant any corresponding alternation of wages. The remuneration of the various classes of workpeople should, in ordinary circumstances, depend on the value of the work done, and the value of the work done depends on the state of the market and the demand for the products of the workshop”.

Er wordt dan op grond van den bloei, waarin de industrie zich verheugen mag, een algemeene loonsverhooving van 6 sh. per week toegewezen.

Eenige maanden later komen dezelfde partijen weer voor de „Industrial Court”, wederom wegens een eisch tot loonsverhooving (uitspraak 395).

Toegegeven wordt dan, dat inderdaad de kosten van levensonderhoud gestegen zijn (indexcijfers: 130—150) sinds de laatste loonsverhooving. Daarnaast echter wordt gezegd:

„that there are already indications in some branches of the industry of a falling off in demand”

en verder:

„In any case it would appear that at the present time when industrial conditions are still disturbed and when the effects of the war apply with unequal force in different industries such a comparison would not afford a satisfactory ground for their decision”.

De loonsverhooving wordt dan ook *niet* toegewezen.

Mevr. Rankin <sup>1)</sup> fulmineert tegen de twee tegenstrijdige standpunten. Eerst toch dient het loonpeil in de industrie in het algemeen als vergelijkingsobject, doch later stapt men van een te groote uniformiteit af. Wij achten dit niet verkeerd, want

---

<sup>1)</sup> Arbitration principles and the Industrial Court, blz. 50.

eerst heeft de „Industrial Court”, toen de liquidatie der oorlogstoestanden nog niet scherp tot uiting kwam, een algemeen loonstandaard gewenscht. Toen daarentegen later bleek, hoezeer de eene industrie in een ongunstiger positie kwam te staan dan de andere, stapte men er van af. Het getuigt juist van soepelheid en juist inzicht, dat men meegaat met de tijdsomstandigheden en zich niet dogmatisch laat leiden door beginselen.

Ernstiger achten wij de omstandigheid, dat toen omstreeks dienzelfden tijd voor de „Industrial Court” een eisch kwam tot loonsverhooving in een aanverwant bedrijf, deze op geheel andere gronden werd toegewezen. Het betreft uitspraak No. 524 in zake een geschil in de Marinewerkplaatsen.

Hier heeft men dus niet met een industriele onderneming te maken en bestaat er dus geen vrees voor concurrentie. Het zou dientengevolge logisch zijn, zich bij de loonsbepaling te richten naar de loonen in de particuliere metaalbedrijven. De „Industrial Court” beslist hier, op grond van de stijging der kosten van het levensonderhoud, dat een loonsverhooving van 5 sh. per week zal worden toegewezen.

Hierbij moet worden opgemerkt, dat deze werklieden niet in ongunstiger toestand verkeerden dan hun vakgenooten in de particuliere bedrijven, daar zij de vroeger reeds in de metaalnijverheid toegestane loonsverhoovingen ook hadden verkregen.

Samenvattende zien wij dus:

uitspraak 180 loonsverhooving toegewezen op prosperiteitsgronden.

uitspraak 395 loonsverhooving geweigerd wegens achteruitgang van bedrijfsresultaten, ondanks stijging in kosten van levensonderhoud.

uitspraak 524 loonsverhooving op grond van stijging van kosten van levensonderhoud.

Hier mist men elk logisch verband; doch laten wij eens aannemen, dat er gegronde redenen zijn geweest om inderdaad een anderen grondslag te nemen voor het staatsbedrijf, b.v. men acht het gewenscht, dat de Marine de allerbeste werklieden in dienst moet kunnen nemen, dan is het noodzakelijk, dat deze reden omstandig in de uitspraak wordt uit-

**Onderling in-  
consequente  
uitspraken.**

eengezet. Het gevolg van dergelijke uitspraken is meer onrust in het bedrijfsleven, want te hunner tijd zullen de arbeiders in de particuliere bedrijven pogingen in het werk stellen gelijke loonen te ontvangen als hun vakgenooten bij de Marine en men zal zich dan niet kunnen beroepen op een argument uit de uitspraak van de „Industrial Court”.

Men beslecht het eene geschil, om de kiem te leggen voor een ander; dit is zeker niet gewenscht.

**Conclusie.**

In de uitspraken van de „Industrial Court” mist men elk logisch verband, elke vaste lijn; hiervan zouden wij nog verscheidene andere voorbeelden kunnen noemen. Hoewel het aan de „Arbitration Court” in Engeland dus wel is waar gelukt moge zijn, een groot aantal stakingen en uitsluitingen te voorkomen, is de opportuniteit of de onvoldoende motiveering van zijn uitspraken onmiskenbaar en wij meenen daaraan den achteruitgang te moeten toeschrijven van het aantal geschillen, dat per jaar voor hem gebracht wordt. Zoowel werkgevers als werknemers zouden gebaat zijn geweest, als er een vaste lijn door de „Court” was uitgestippeld, maar bij gebreke daarvan zal men verkiezen zoo mogelijk de geschillen onderling te vereffenen.

## § 6. VERPLICHTE ARBITRAGE MET VERBOD VAN STAKING EN UITSLUITING.

**Inleiding en  
bezwaren tegen  
het stelsel.**

De meest ingrijpende vorm van staatsbemoeyenis is het systeem om stakingen en uitsluitingen eenvoudig te verbieden. Men ontnemt hiermede aan beide partijen het laatste en scherpste wapen om voor hun belangen op te komen. Dit verbod, dat op den staat den plicht legt voor de belangen der partijen te waken, is alleen mogelijk wanneer de staat de arbeidsvoorwaarden vaststelt. Men schakelt dus alle economische en sociale krachten uit en stelt daarvoor in de plaats de staatsmacht. Dit beginsel druischt geheel in tegen alle begrippen van persoonlijke vrijheid. Er moeten wel zeer krachtige argumenten voor pleiten om den staat de macht te geven, zoo diep in het bedrijfsleven in te grijpen, afgezien nog van de vraag, of het stelsel practisch uitvoerbaar is, want een verbod zonder sanctie heeft geen zin, en een onuitvoerbare sanctie is erger dan het ontbreken van het verbod.

Het eenige argument, dat voor dit systeem pleit, is, dat de staat te waken heeft voor het welzijn der burgers en dat het inbreuk maken daarop door een kleine groep ontoelaatbaar is. Evenmin als men in een geordende samenleving zijn eigen rechter mag zijn, daar de staat organen bezit om ieder zijn recht te geven, zoo duldt de staat ook niet het arbeidsgeschil en schept organen om dit te beslechten. Hieruit volgt, dat slechts wanneer het arbeidsgeschil het algemeen welzijn benadeelt, de staat het stilleggen van het werk mag verbieden. Nu kan men beweren, dat elk collectief en plotseling stilleggen van werk de gemeenschap benadeelt, en in zekeren zin is dit ook wel het geval, maar in de meeste landen, waar een stakings- en uitsluitingsverbod geldt, strekt het verbod zich niet tot alle geschillen uit. Zoo heeft Nederland een stakingsverbod voor arbeiders bij het openbaar spoorwegverkeer, Engeland heeft gedurende den oorlog een dergelijk verbod uitgevaardigd als noodmaatregel voor de industrieën, die voor leger en vloot werkten. Ook Noorwegen heeft een 2-tal jaren gedurende den oorlog hiertoe zijn toevlucht genomen.

Eenige dezer wetten met hun resultaten zullen wij nader behandelen.

#### a. De Nederlandsche spoorwegwetten van 1903.

De aanleiding  
dezer wetten en  
haar inhoud.

De aanleiding tot het uitvaardigen van deze wetten was een spoorwegstaking, die einde Januari 1903 uitbrak, als een uiting van solidariteit met stakende veemarbeiders. Het is te begrijpen, dat, toen het automobiëlverkeer nog in de kinderschoenen stond, een dergelijke staking een nationale ramp was. Gelukkig duurde het conflict slechts enkele dagen; het eindigde met een overwinning der arbeiders<sup>1)</sup>. Voor het Ministerie Kuyper was het een aanleiding om een 3-tal wetsontwerpen in te dienen, waarbij:

- 1°. Staken van arbeiders in dienst bij het openbaar spoorwegverkeer strafbaar gesteld werd.
- 2°. Het wapen der genie uitgebreid werd met een z.g. spoorwegbrigade, die in geval van staking zou optreden.

---

<sup>1)</sup> Voor een uitvoerige beschrijving moge verwezen worden naar de verzameling feiten, uitgegeven door de N.V. Drukkerij „Vada” te Wageningen onder den titel: Actestukken der Samenzwering.

3°. Een enquêtemissie benoemd werd, om rapport uit te brengen over de arbeidstoestanden bij de spoorwegen.

Van belang is ad 1°. nader toe te lichten. Aan het wetboek van strafrecht werd onder meer een nieuw artikel 385bis toegevoegd.

In dat artikel wordt de ambtenaar, werkzaam gesteld bij eenig openbaar spoorwegverkeer, die, met het oogmerk om in de uitoefening van eenen openbaren dienst of in het openbare spoorwegverkeer stremming te veroorzaken of te doen voortduren, nalaat, of wettig daartoe gelast, weigert, werkzaamheden te verrichten, waartoe hij zich uitdrukkelijk of uit kracht van zijne dienstbetrekking heeft verbonden, gestraft met gevangenisstraf van ten hoogste zes maanden of geldboete van ten hoogste drie honderd gulden.

**Twee bezwaren tegen deze wetten.** Aan dit 3-tal wetten zijn twee ernstige bezwaren verbonden, zij het van meer principiëelen aard.

In de eerste plaats is wel aan de arbeiders het staken verboden, doch aan de spoorwegdirecties, destijds nog zeer onafhankelijk van den staat, niet het uitsluiten. Weliswaar bestond er geen vrees voor dit laatste, maar desniettemin is deze wet eenzijdig.

Ernstiger is ons tweede bezwaar: Op het oogenblik, dat de wet afgekondigd werd, 11 April 1903, bestond er voor de spoorwegarbeiders wel een stakingsverbod, doch in geval van een conflict, was er geen autoriteit, die als scheidsrechter zou optreden. Toen hadden de spoorwegdirecties de loonen b.v. kunnen halveeren, zonder dat de arbeiders daar iets tegen hadden kunnen doen, tenzij, door staken, een strafbaar feit te plegen. Ook hiervoor was geen vrees, vooral, daar de staking niet een loonconflict betroffen had.

Troelstra stelde in de Tweede Kamer — in een zeer rumoerige zitting — een motie voor om de behandeling van art. 2 van de wet (artt. 385bis, 358ter, en 358quater wetboek van strafrecht) te schorsen, zoolang de rechtspositie van het spoorwegpersoneel niet was geregeld. De voorzitter stelde daarop voor de motie niet in behandeling te nemen, welk voorstel met 56—33 stemmen werd aangenomen

**Het „Manifest der Twintigen”.** Behalve een storm van verontwaardiging van socialistische zijde, was er ook een bezadigde oppositie, waaronder 5 hoog-

leraren, die het „Manifest der Twintigen” uitvaardigde. In dit manifest komt een zinsnede voor, die wij hier aanhalen, omdat ze een gedachte inhoudt, die wij nog meer zullen tegenkomen.

„Ronduit moet worden verklaard ....., dat geen macht „gezocht mag worden in het verzwakken der arbeiders-„organisaties, doch dat in tegendeel van hare erkenning en „haar waardeering als onvermijdelijk strijdmiddel voor den „alleenstaand al te zwakken arbeider verwacht mag worden „een sneller ontwikkelen van het *verantwoordelijkheids-„besef* <sup>1)</sup> <sup>2)</sup> onder leiders en leden.”

Men zou geneigd zijn te besluiten, dat deze stakingswetten voorbeeldig gewerkt hebben, want sinds 1903 is er geen spoorwegstaking uitgebroken. Het blijft echter de vraag, of dit aan deze wetten te danken is, dan wel of de impopulariteit van een spoorwegstaking, de opkomst van den automobiel en de juiste arbeidsvoorwaarden er de oorzaken van zijn.

#### b. De Engelsche „Munitions of War Acts”.

Hoewel in Engeland sinds 1896 een arbeidsgeschillenwet bestond, de z.g. „Conciliation Act”, die gegrond was op vrijwillige bemiddeling van staatswege, bleek, dat gedurende den oorlog andere maatregelen noodig waren om het aantal arbeidsgeschillen te verminderen.

Hoewel eenerzijds de opleving der nationale gevoelens een rem was op het staken, was anderzijds het verminderde aanbod van arbeidskrachten er een drijfveer toe. De regering, die in die tijden geen productiederving kon gedoogen, benoemde op 4 Febr. 1915 de z.g. „Committee on Production in Engineering and Shipbuilding Establishments”, waarin Sir. G. R. Askwith, dien wij reeds eerder tegenkwamen, het voorzitterschap bekleedde.

Deze commissie beval in haar 2de interim Rapport aan, dat geschillen, die niet door de bestaande organen konden worden beslecht, verwezen zouden worden naar:

„an impartial tribunal nominated by His Majesty's Government for immediate *investigation* <sup>2)</sup> and report to the „Government with a view to settlement.”

<sup>1)</sup> Vergl.: Hoofdstuk III, § 9, de bezwaren tegen het Duitsche stelsel.

<sup>2)</sup> Cursiveering van ons.

**De wetten zijn  
noodmaat-  
regelen.**

De „Committee on Production” werd onmiddellijk tot „Impartial Tribunal” verheven.

Bij dezen maatregel, die dus al met zich meebracht het recht tot onderzoek van staatswege, bleef het niet.

**„Treasury Agreement”.**

Op 17/19 Maart van dat jaar werd de z.g. „Treasury Agreement” gesloten tusschen de regeering en de leiders der vakvereenigingen, waarbij overeengekomen werd, dat:

- 1°. Gedurende den oorlog in geen geval gestaakt zou worden in bedrijven, waar oorlogsbehoefden werden gemaakt.
- 2°. Arbeidsgeschillen in die bedrijven zoo mogelijk door minnelijke schikking vereffend zouden worden.
- 3°. Indien zulks niet zou gelukken, het geschil door één der 3 volgende instanties zou kunnen worden beslecht:
  - a. „Committee on Production”.
  - b. Een arbiter, benoemd door de partijen of door de „Board of Trade”.
  - c. „Court of Arbitration”, waarin werkgevers en arbeiders in gelijk aantal vertegenwoordigd zouden zijn.

Hiertegenover stelde de Regeering eenige waarborgen, die hier echter niet ter zake dienende zijn.

Hoewel deze maatregelen hun uitwerking niet misten, was het resultaat toch niet dat, wat er van verwacht werd. De arbeiders lieten het staken niet na, vooral, omdat zij wenschten te deelen in de winst der oorlogsindustrieën.

**Eenige bepalingen van de „Munitions of War Act 1915”.**

Was tot nog toe de dwang tot het uiterste beperkt, de „Munitions of War Act 1915” brak ten eenenmale met dit beginsel.

De wet trad 2 Juli 1915 in werking en behelst onder meer de volgende bepalingen:

1. Een geschil in de oorlogsindustrieën *kan* worden medegedeeld aan de „Board of Trade”, indien partijen door onderhandeling niet tot een schikking kunnen komen (art. 1 (1) ).
2. De „Board of Trade” tracht eerst een minnelijke schikking te bewerkstelligen en *kan* een geschil doen beslechten door de volgende organen:
  - a. Committee on Production.
  - b. Single Arbitrator.
  - c. Court of Arbitration.

waarvan de samenstelling is, zooals boven reeds werd mede-

gedeeld. Worden de partijen het niet eens over de keuze, dan beslist de Board of Trade. (Aanhangsel, art. 1).

3. Staken en uitsluiten is in oorlogsindustrieën verboden gedurende 21 dagen, nadat van het geschil mededeeling is gedaan aan de „Board of Trade” en indien dit college het geschil naar een der organen van arbitrage heeft verwezen. (art. 2 (1)).

4. De Minister kan oorlogsbedrijven onder zijn contrôle brengen ter vermindering van de ondernemerswinst en tot het uitoefenen van toezicht op de arbeidsvoorwaarden. In zulke bedrijven moeten loonswijzigingen door den Minister worden goedgekeurd (art. 4, (1) en (2)).

5. De straf voor uitsluiting en staking is ten hoogste £ 5 per dag per man (art. 14, (1) b).

Dit is zeker niet een algeheel verbod van staken en uitsluiten. Eerst toch is het een opschorting van ten hoogste 21 dagen en dan is het aan den „Board of Trade” om te beoordeelen of het geschil aan arbitrage zal worden onderworpen, dan wel, of men het partijen onderling zal laten uitvechten. Het is dus feitelijk een opschorten van dezen strijd, gevolgd door *eventueele* verplichte arbitrage. Ook is het niet verplichtend gesteld van elk geschil mededeeling te doen aan den „Board of Trade”.

Samenvatting en  
commentaar.

De straffen zijn zwaar, ook voor de ondernemers, terwijl het aanzetten tot staking niet strafbaar werd gesteld. Hierin werd voorzien door Bepaling 42 van de „Defence of the Realm Regulations”.

Voor alles evenwel moet men in deze wet een noodmaatregel zien, noodzakelijk geworden door de abnormale toestanden.

De wet is in 1916 en 1917 uitgebreid, doch aan het beginsel werd niet getornd. Alleen werd het in 1917 bovendien mogelijk gemaakt, dat de Minister een uitspraak ook bindend kon verklaren voor werklieden, die niet bij het geschil betrokken waren geweest.

Terstond na den wapenstilstand werd zij vervangen door overgangswetten, die weer tot toestanden leidden van voor den oorlog.



**Houding van het Engelsche bedrijfsleven.**

Hoewel het Engelsche volk van nature steeds sterk gekant is geweest tegen verplichte arbitrage<sup>1)</sup> met verbod tot stilleggen van den arbeid, was er weinig verzet tegen deze „Munitions of War Acts”. De vakverenigingen toch hadden hier een eenvoudig middel om de loonen snel in overeenstemming te brengen met de hoogere kosten van het levensonderhoud, terwijl de ondernemers, die voor den staat werkten, de onkosten van hoogere loonen afwentelden op de schatkist. Vrees voor geringeren afzet behoeften zij niet te hebben.

**De kosten van levensonderhoud waren altijd de grondslag der uitspraken.**

Als men de eenige duizenden uitspraken doorleest van de verschillende arbitrageorganen, dan blijkt, dat de procedure eenvoudig en uniform is geweest: men heeft altijd op grond van de stijging in kosten van levensonderhoud de loonen verhoogd. Het was er in die tijden niet om te doen een jurisprudentie te vormen in zake arbitrage van arbeidsgeschillen, doch om ten koste van wat ook, stakingen te voorkomen in de industrieën, die wapenen en andere voor den oorlog noodige artikelen vervaardigden.

Het aantal arbitrageuitspraken, die gedurende den oorlog door de verschillende instanties zijn gedaan, laten wij hieronder in een tabel volgen:

Tabel XXII.

Jaar.	Aantal uitspraken.
1914 . . . . .	81
1915 . . . . .	397
1916 . . . . .	1.412
1917 . . . . .	2.474
1918 . . . . .	3.583
Totaal . . . . .	<u>7.947</u>

**Stakingen zijn desondanks voorgekomen.**

Men ziet, dat de verplichte arbitrage in stijgende mate toegepast is geworden, en men zou dan ook de conclusie willen trekken, dat zij uitstekend heeft gewerkt en stakingen niet zijn voorgekomen. Dit is echter niet het geval geweest.

Het officieele Engelsche rapport zegt<sup>2)</sup> dienomtrent:

1) *B. G. de Montgomery*, British and continental labour policy, blz. 350.

2) Twelfth report of proceedings under the Conciliation Act 1896 and report on arbitration under the Munitions of War Acts 1914—1918 Vol. I, blz. 25.

„the existence of legal prohibition of strikes and the arbitration procedure was certainly instrumental in many instances in avoiding stoppages of work ..... The legal prohibition of strikes and lock-outs had however, only a qualified success. Strikes of considerable magnitude and considerable numbers occurred .....

De statistiek, die daarna gegeven wordt van het totale aantal stakingen van 1909—1918, zegt niets aangaande de stakingen, die ondanks de „Munitions of War Acts” uitbraken. Het zou mogelijk zijn, dat in de bedrijven, die er niet onder vielen, het aantal stakingen en uitsluitingen evenveel vermeerderde, als het in de oorlogsindustrieën verminderde. Milton Moses noemt in de „Journal of Political Economy” van Nov. 1918 een cijfer van 80 groote stakingen, die 74 % van het totaal door stakingen verloren werkdagen hebben veroorzaakt. <sup>1)</sup>

Wij hebben nog een anderen schrijver ontmoet, wiens uitspraak geheel met bovenvermeld rapport overeenkomt. De Montgomery <sup>3)</sup> zegt n.l.:

„The prevention of strikes by the provisions made in the „Munitions of War Acts was much less effective than one would have expected ..... During the 33 months that the acts were in force, they were broken by approximately 1.500.000 workmen who went on strike.”

Hier blijkt dus duidelijk uit, dat de verplichte arbitrage, ondanks de voor de arbeiders gunstige uitspraken, niet de resultaten heeft opgeleverd, die men er van zou hebben verwacht.

Deze onwettige stakingen zijn lang niet alle te beschouwen als woordbreuk van de vakverenigingen, die bij de „Treasury Agreement” op zich hadden genomen om het staken na te laten, doch veeleer als onmacht. Bij de verschillende bedrijven waren vakverenigingsagenten aangesteld, z.g. „shop stewards”, voor de inning der contributies, propaganda en dergelijke werkzaamheden. Deze „shop stewards” hebben in die tijden de leiding der ontevreden en op zich genomen en stakingen afge-

---

<sup>1)</sup> Verg.: Monthly Labor Review, Febr. 1919, blz. 271.

<sup>2)</sup> B. G. de Montgomery, British and continental labour policy, blz.345.

kondigd in strijd met de opdracht en de bedoeling der vakverenigingsleiders <sup>1)</sup>).

**Toepassing der straffen.**

Het is dan nog van belang, om na te gaan, of men die anderhalf miljoen stakende arbeiders heeft gestraft. Uit een Amerikaanse publicatie blijkt, dat een officieel rapport, in 1916 verschenen, vermeldt, dat slechts 1/5 % der stakers is vervolgd. <sup>2)</sup> Ook de Montgomery schrijft in zijn bovengenoemd werk (blz. 345):

„If these men had been fined according to the provisions of the Acts, they would have had to pay a total sum of 55 millions. The disputes were generally settled by meeting the demand of the strikers.”

De boetebepalingen zijn dus een doode letter van de wet geweest, hetgeen trouwens was te voorzien.

**Conclusie.**

De conclusie waartoe wij komen is, dat de resultaten, bereikt met het experiment van verplichte arbitrage en verbod van staking en uitsluiting in Engeland, een slechte maatstaf zijn voor de doelmatigheid van het stelsel in het algemeen, dat men, ondanks alle aan de arbeiders betoonde toegeeflijkheid, het stilleggen van het werk niet heeft kunnen voorkomen. Voorts, dat de boetebepalingen niet uitgevoerd zijn, omdat zij niet uitvoerbaar waren.

### c. De verplichte arbitrage in Australië.

**Inleiding.**

In Australië bestaat het systeem van verplichte arbitrage, met een verbod van staken en uitsluiten, reeds lang. Aanvankelijk voor de verschillende landen, doch sinds 1904 ook voor het gemeenebest. Wij zullen de wetgevingen hier staten niet in bijzonderheden behandelen <sup>3)</sup>. De wetten en wetswijzigingen zijn er talloos en voor het meerendeel van een eerbiedwaardige lengte; vermelden wij slechts zeer in het kort de verschillende systemen, en dan nog slechts die, welke na 1913 van toepassing waren, omdat de statistieken van stakingen en uitsluitingen pas van dat jaar af zijn samengesteld.

---

<sup>1)</sup> J. B. Seymour, *The Whitley councils scheme*, blz. 10.

<sup>2)</sup> *Monthly Labor Review*, Febr. 1919, blz. 272.

<sup>3)</sup> Men vindt een uitgebreid schema dezer sociale wetten in het „Official Year Book of the Commonwealth of Australia”, 1922, blz. 864.

Zoo is in *Nieuw Zuid Wales*, na eenige andere proefnemingen, bij de „Industrial Arbitration Act” van 1912, het staken en uitsluiten verboden bij bedrijven van algemeen belang op straffe van boete, en eerst na een geheime stemming, waaraan  $\frac{1}{3}$  der stemgerechtigden moet hebben deelgenomen. De geschillen, die niet op een andere wijze beslecht kunnen worden, moeten voor een Hof van Arbitrage worden gebracht. De wet is sindsdien herhaaldelijk, doch niet in beginsel, gewijzigd.

Wetgevingen in  
de verschillende  
staten.

In *Victoria* daarentegen, zijn sinds 1896 bij de „Factories and Shops Act” paritaire loonraden ingevoerd. Deze wet is nu reeds meer dan twintig maal gewijzigd. Boven deze loonraden staat een hof van appèl. Staken en uitsluiten is niet verboden, maar de uitspraken zijn bindend.

*Tasmanië* heeft sinds 1910 de „Wage Board Act”, die ook weer eenige wijzigingen onderging. Hierbij werden loonraden ingesteld en het staken en uitsluiten verboden, op straffe van boete. Een hof van appèl bestaat daar niet.

*Zuid-Australië* is het land, dat het eerst verplichte arbitrage invoerde in 1894. Deze wet is niet veel toegepast en in 1912 vervangen door de „Industrial Arbitration Act”, waarbij boven de loonraden een hof van arbitrage kwam te staan. Staken en uitsluiten werd verboden. In 1920 werd deze wet weer vervangen door de „Industrial Code Act”, die ongeveer dezelfde strekking heeft. Op staken en uitsluiten staat boete en gevangenisstraf.

In 1912 werd in *Queensland* bij de „Industrial Peace Act” een tot toen ter tijde onbekende figuur ingevoerd: de geheime stemming bij vakverenigingen over een besluit om tot staking over te gaan. In 1916 is deze wet weer ingetrokken en vervangen door de „Industrial Arbitration Act”. Hierbij werd een arbitragesysteem ingevoerd, met behoud van de geheime stemming, alvorens tot staking over te gaan.

*West-Australië* heeft sinds 1912 ook een „Industrial Arbitration Act”, met een bepaling, waarbij het staken en uitsluiten verboden is, op straffe van boete.

Naast deze verschillende hoven van arbitrage en loonraden bestaan nog bemiddelings- en verzoeningscolleges, die echter in dit verband niet ter zake doen. Een belangrijk instituut is

voorts nog de mogelijkheid van registratie der vakverenigingen bij de hoven van arbitrage. Ook is het in verscheidene staten mogelijk, dat het hof van arbitrage de uitspraak bindend verklaart voor bedrijven, welke niet bij het geschil betrokken zijn geweest.

**De „Commonwealth Conciliation and Arbitration Act.”**

Men ziet, hoezeer over geheel Australië de arbitrage met strafrechtelijke sanctie verspreid is. Dat systeem is ook toegepast bij de voor het geheele gemeenebest geldende „Commonwealth Conciliation and Arbitration Act” van 1904. De grondwet 1900 gaf aan iederen staat uitdrukkelijk de bevoegdheid om voorzieningen te treffen op industrieel gebied, doch bij Section 51 werden 38 punten genoemd, waarover het Federale Parlement zeggenschap had. Een dezer punten was: „Conciliation and arbitration for the prevention and settlement of industrial disputes, extending beyond the limits of any one State”.

Wetten, die deze materie regelden, werden in 1901 en in 1903 ingediend en verworpen. Niet minder dan drie Ministeries kwamen er door te vallen, totdat in 1904 de beruchte „Commonwealth Conciliation and Arbitration Act” (No. 13) werd aangenomen.

„Deze wet”, aldus luidt een Nederlandsch consulaire ver-  
„slag, „was niets anders dan een product van politiek com-  
„promis, waarvan door ingewijden werd gezegd, dat het een  
„middel schiep, voor ontevreden arbeiders, om, in samen-  
„werking met hun medearbeiders in dezelfde branche in een  
„anderen staat, de volgens de regelen ingestelde staats-  
„colleges, die met het hooren hunner geschillen belast waren,  
„aan bespotting over te leveren, en de geschillen in quaestie  
„te onderwerpen aan een ander hof, met name het federale,  
„met het klaarblijkelijke doel, de jurisdictie der staten in  
„industriële aangelegenheden te niet te doen.”

Deze uitvoerige wet is in den loop der jaren niet minder dan dertien maal gewijzigd. Heden ten dage bestaat zij nog; dikwijls is zij de inzet geweest bij politieke strijd, waarbij zij dan het stokpaardje van de arbeiderspartij was.

**De voornaamste bepalingen dezer wet.** De voornaamste bepalingen tot de wijziging van 1928 zullen wij eerst in het kort nagaan.

1. Volgens definitie is een „Industrial Dispute” slechts een

geschil, dat zich buiten de grenzen van een staat uitstrekt. Ook worden er onder verstaan: dreigende en hangende geschillen. (art. 4).

2. Staken en uitsluiten is op straffe van hooge boete verboden. (art. 6).

3. Geschillen, die niet op andere wijze vereffend kunnen worden, kunnen voor een Federaal Hof van Arbitrage gebracht worden, waarvan de uitspraken bindend zijn. (art. 7).

4. Behalve arbitrage, kent de wet ook het beginsel van bemiddeling. Aanvankelijk is deze taak aan de rechters opgedragen, later ook aan andere personen. (art. 34).

5. De procedure vertoont alle eigenschappen van een procedure voor een rechtscollege. De arbiters moeten zijn oudleden van een Gerechtshof. (art. 13).

6. De geschillen kunnen worden aangebracht: (art. 19)

- a. Door den griffier van het Hof, indien het een zaak van algemeen belang betreft.
- b. Door partijen-vakverenigingen, mits zij geregistreerd zijn bij het Federale Hof.
- c. Op verzoek van staatsautoriteiten.
- d. Door bemiddelaars.

7. Uitspraken kunnen bindend verklaard worden, ook voor bedrijven, waar het geschil niet voor gold (art. 29c) („common rule” principle).

8. Behalve de arbitrale uitspraken, waarvan geen appel is, kan het hof ook straffen uitspreken, die in de wet vermeld zijn. (art. 38d).

9. Overeenkomsten tusschen partijen kunnen bij het Federale Hof ingeschreven worden en hebben dan kracht van uitspraak. (Part. VI).

Dat deze wet veel tegenstand bij de werkgevers heeft ontlokt, behoeft geen betoog. Na eenigen tijd echter zagen ook zij in, dat zij er voordeel bij hadden, dat over geheel Australië uniforme arbeidsvoorwaarden werden vastgesteld. De arbeiders van hun kant lieten niets na, om de eenvormigheid in de hand te werken. Opzettelijk werden stakingen tot buiten de grens van een staat uitgebreid, niet alleen om op die manier een voor geheel Australië geldende uitspraak van het Federale Hof te verkrijgen, maar ook, omdat de arbeiders van oordeel

**Oppositie en  
waardeering  
door werk-  
gevers.**

waren, dat hun gunstiger voorwaarden te beurt vielen bij het Federale Hof, dan bij de staatshoven. Toen zij later evenwel weer ontdekten, dat de staatshoven hun wenschen meer bevredigden, hebben zij met opzet zich tot die hoven gewend, door de stakingen te localiseeren.

Naast deze wet kwam in 1911 de „Arbitration (Public Service) Act”, waarbij voor publieke diensten arbitrage verplichtend werd gesteld. In 1920 werd deze wet in dien zin gewijzigd, dat daarvoor bijzondere arbiters optraden met ongeveer dezelfde bevoegdheid als het Federale Hof. Bovendien werd in 1920 de „Industrial Peace Act” gevoteerd, die voorzag in het samenstellen van bedrijfsraden voor advies en enquête en z.g. „Special Tribunals” voor bepaalde takken van bedrijf met bevoegdheid van arbitrage ongeveer gelijk aan die van het Federale Hof <sup>1)</sup>).

Men zou verwachten, dat met dergelijke uitgebreide en tot in bijzonderheden geregelde arbeidsgeschillenwetten, de conflicten zoo al niet geheel uitbleven, dan toch sporadisch voorkwamen. Het tegendeel is waar! Reeds het feit, dat men de „Commonwealth Conciliation and Arbitration Act” herhaaldelijk heeft gewijzigd, is een bewijs, dat men er niet over tevreden was. De bezwaren, die er tegen rezen, zijn talrijk en niet ongegrond. De belangrijkste zijn de volgende:

**Gebleken bezwaren tegen de wet.**

1. Door gemis aan bevoegdheid verrichtten het Federale Hof en de staatshoven dikwijls dubbel werk. Volgens Foenander <sup>2)</sup> waren in 1929 alleen in Victoria 60 industrieën, die zich te houden hadden aan uitspraken zoowel van het Federale Hof als van een staatshof. Hierdoor werd het mogelijk, dat de partijen die uitspraken uitkozen, die voordeelig voor hen waren, hetgeen weer tot nieuwe conflicten aanleiding gaf. Spottenderwijze sprak men van „rival shops”.

2. Het „common rule” principe is door het „Supreme Court” uitgemaakt als te zijn in strijd met de grondwet. Later

---

<sup>1)</sup> Voor den korten inhoud dezer wetten worde verwezen naar rapport No. 11 van het „Commonwealth Bureau of Census and Statistics, Labour and Industrial Branch” 1920, blz. 117—121.

<sup>2)</sup> O. de R. Foenander; Revue Internationale du Travail, Dl. XIX, blz. 168.

heeft men daar wat op gevonden, door een andere uitlegging te geven aan „industrial dispute”.

3. Ernstige bezwaren rezen vooral tegen de beginselen, waarop de uitspraken gegrond waren. Dit geschiedde altijd op grond van de kosten van het levensonderhoud. Met de economische omstandigheden van het bedrijf werd geen rekening gehouden.

4. De arbeiders wenschen niet af te zien van hun stakingsrecht, en maakten daarvan veelvuldig gebruik.

5. De kloof tusschen werkgevers en arbeiders, in stede van te versmallen, werd door het stelsel juist breder en dieper, doordat het verantwoordelijkheidsgevoel afnam.

Herhaaldelijk heeft men getracht, door een referendum de geheele arbitrage van staatszaak tot federale zaak te maken, doch alle referenda van 1911, 1913, 1919 en 1926 hadden een negatief resultaat. Het Ministerie Bruce-Page, dat in 1925 aan de regeering kwam, heeft, steunende op de nationalistische en de boerenpartij, gepoogd door een grondige wetwijziging de bezwaren te ondervangen. Men kon toen twee richtingen inslaan, òf verder concentreeren van macht van het Federale Hof ten koste van die der staatshoven, òf het beginsel van verplichte arbitrage laten varen en overgaan tot minder dwingende regelen. Men heeft de kool en de geit gespaard en een compromis gesloten tusschen de twee richtingen, en amendementen gevoteerd van den volgenden inhoud:

**Optreden van  
het Ministerie  
Bruce-Page.**

1. Ondervanging van dubbele uitspraken, door het Federale Hof en de staatshoven. Het Federale Hof kreeg den voorrang. **De wetwijzigen van 1928.**

2. Er zal rekening gehouden worden met de economische factoren van het bedrijf bij het bepalen der loonen en andere arbeidsvoorwaarden.

3. Het beginsel van bemiddeling wordt uitgebreid en daarnaast zal de vrijwillige arbitrage mogelijk zijn.

4. De verplichte en geheime stemming wordt ingevoerd bij de vakvereenigingen voor de verkiezing van bestuursleden.

5. De interne organisatie van de vakvereenigingen zal gecontrôleerd kunnen worden door het Federale Hof. (De ledenlijsten moeten overgelegd worden, finantieel beheer staat onder contrôle, bepaalde besluiten kunnen worden vernietigd).



**Uitbreiding van  
het bemiddelingsprincipe.**

Punt 3 zullen wij even nader toelichten: Reeds in 1911 wordt in het „Report of Proceedings taken under the Conciliation and Arbitration Act 1904—1911 and Arbitration (Public Service) Act 1911” door den Secretaris-Generaal gezegd:

„The value of this section (betreffende bemiddeling), „cannot well be over-estimated, and I am of opinion that it „is the most useful provision in the Act.”

Deze meening wordt gestaafd door een citaat uit een publicatie van den voorzitter van het Federale Hof, luidende:

„In connection with my Arbitration Court, in particular, „much of my best work has been done in quiet conference „behind the Court, procuring agreement without arbitration.”

Sinds 1926 kon de Gouverneur-Generaal z.g. „Conciliation Commissioners” benoemen. Dit zijn bijzondere bemiddelaars met de gedeeltelijke bevoegdheid van een rechter van het Federale Hof. In 1928 wordt het bemiddelingsprincipe weer verder uitgewerkt en *vrijwillige* arbitrage mogelijk gemaakt.

Wij achten dezen ontwikkelingsgang van zeer principieele beteekenis, omdat hieruit blijkt, hoezeer men na een langdurige proefneming met dwingende bepalingen, tenslotte weer overgaat naar vrijwillige procedures.

Tegen deze wetswijziging werd de hevigste oppositie gevoerd, zoowel buiten als in het Parlement, door de vakverenigingen, die ze beschouwden als een beknotten van hun moeizaam verkregen voorrechten. Niet alleen, dat zij uit den aard der zaak fel gekant waren tegen de verplichte geheime stemming en tegen de contrôle op de inwendige organisatie, maar ook stond hun het beginsel niet aan, dat het Hof bij zijne uitspraken rekening zou moeten houden met de economische draagkracht van het bedrijf. Desalniettemin werden deze wijzigingen in 1928 aangenomen.

**De val van het  
Ministerie  
Bruce-Page.**

In 1929 kwam het Ministerie Bruce-Page te vallen wegens nieuwe wijzigingsvoorstellen inzake de arbeidsgeschillenwet 1904, waarmede gepoogd werd, de geheele arbitrage tot federale taak te verheffen. Nieuwe verkiezingen werden uitgeschreven, waarbij dit de inzet was, waarom gestreden werd. Het nieuwe Parlement kreeg een meerderheid van de arbeiderspartij, zoodat uitgemaakt was, dat men niet zou afstappen van het gevolgde beginsel.

Scullin, leider der federale arbeiderspartij, werd Eerste Minister en Minister van Nijverheid en kwam terstond met wijzigingen inzake de „Commonwealth Conciliation and Arbitration Act”. Het trof echter ongelukkig voor dezen links georiënteerden politicus, dat zijn optreden als Minister samenviel met een wijziging in de conjunctuur. Deze toch komt het eerst tot uiting in de groothandelsprijzen en wordt het eerst gevoeld door de nijverheid. Later volgen pas de kleinhandelsprijzen en daarmee de kosten van het levensonderhoud. Als er dus één oogenblik was, waarop de industrie er belang bij had, dat de loonen bepaald zouden worden in verband met de draagkracht der bedrijven, dan was het toen, en de amendementen van 1928 voorzagen daarin. De arbeiderspartij oordeelde evenwel anders.

Het oorspronkelijk wetsontwerp van Scullin droeg een reactionnair karakter, maar, alvorens door het Huis van Afgevaardigden te worden aangenomen, waren de scherpste kanten er reeds aan ontnomen. In den Senaat, waar de oppositiepartijen sterk vertegenwoordigd waren, werd een 30-tal amendementen voorgesteld, die het ontwerp zouden hebben verminkt. Scullin trok zijn ontwerp in en besloot, om het wetsontwerp nog te redden, een conferentie te beleggen tusschen eenige vooraanstaande leden van het Lagerhuis en van het Hoogerhuis, in de hoop, dat deze het met elkaar eens zouden worden over de te volgen politiek. Het gevolg van dit novum in het Australische Staatsrecht was, dat slechts 4 amendementen gehandhaafd bleven en het ontwerp aangenomen werd. Zeer leerrijk zijn de wijzigingen, die deze wet inhoudt <sup>1)</sup>.

Wederom werd de bemiddelingsbevoegdheid meer uitgebreid. Reeds in 1926 konden „Conciliation Commissioners” benoemd worden, wier bevoegdheid niets meer was dan bemiddelen. Zij hebben echter weinig bereikt. De wetswijziging van 1930 vergroot hun macht door te bepalen, dat, indien partijen het niet eens kunnen worden, de „Conciliation Commissioner” zelf een uitspraak kan doen en ook kan weigeren een overeenkomst goed te keuren, indien zij in strijd is met het al-

**Het voorstel van Scullin.**

**Verdere uitbreiding van de bemiddelingsbevoegdheid.**

<sup>1)</sup> De authentieke tekst is door het B.I.T. nog niet gepubliceerd, zodat wij afgaan op een artikel van R. de O. Foerander in de Revue Int. du Travail. Dl. XXIV, blz. 736.

gemeen belang. Zoo'n uitspraak is eerst bindend na 21 dagen, tenzij partijen op een anderen grondslag tot een vergelijk komen. Gedurende dezen termijn staat het hun vrij om de zaak aanhangig te maken voor het Federale Hof. Niet over alle geschillen mogen zijn uitspraken zich uitstrekken. Men zou kunnen zeggen, dat het slechts de secundaire geschillen mag betreffen.

Hier zien wij een figuur naar voren komen, die veel overeenkomst vertoont met de Deutsche „Schiedsspruch", welke wij nog nader uitvoerig zullen behandelen.

Buiten de „Conciliation Commissioners", was ook reeds eerder voorzien in de vorming van bemiddelingsraden, doch deze hebben niets uitgericht. Deze raden bestaan uit een gelijk aantal werkgevers en werknemers met een „Conciliation Commissioner" als voorzitter, wiens eenige taak is de eerste vergadering bijeen te roepen. Hij houdt zich verder buiten de onderhandelingen. Zoodra nu, volgens de nieuwe bepalingen, door een der partijen een geschil voor een dergelijken raad is gebracht, is het onttrokken aan de autoriteit van het Federale Hof. Een op deze wijze gesloten overeenkomst wordt ingeschreven bij het Hof en heeft dan de kracht van een uitspraak van het Hof.

Deze vorm van bemiddeling is ontleend aan den staat Victoria, waar hij groot nuttig effect heeft gehad. Door het „Supreme Court" is evenwel uitgemaakt, dat deze vorm van federale bemiddeling in strijd is met de grondwet.

**De sancties en de economische paragraaf.**

Ten aanzien van de sancties is men veel milder en praktischer gaan denken. De „Attorney General" heeft zich hieromtrent uitgelaten:

„The late Government . . . . . made the cardinal error „of seeking to attach to a measure of conciliation and arbitration the penal sanctions of the criminal code".<sup>1)</sup>

Ook Foenander zegt in het bovenvermelde artikel:

„On considère de plus en plus, que loin d'être efficaces les „dispositions répressives sont *génératrices de conflits* <sup>2)</sup>. En „outre, pour ne pas dire plus, les sanctions ne sont applica-

1) Commonwealth of Australia Parliamentary Debates. Deel 124, blz. 2364: uit de International Labour Review, ibid.

2) Cursiveering van ons.

„bles en pratique qu'aux employeurs et à leurs organisations.”

Verder werd de contrôle op de inwendige organisatie der vakverenigingen verzacht, evenals de bepalingen ten aanzien van de verplichte geheime stemming.

Zeer belangrijk is de afschaffing van de economische paragraaf, wat echter niet wegneemt, dat het Federale Hof alsnog rekening *mag* houden met de draagkracht van het bedrijf.

Tot zoover de geschiedenis der wetgeving, waaraan wij ruim plaats boden, omdat uit de verschillende wijzigingen reeds de werking der verplichte arbitrage blijkt. Wij zullen nu nog moeten stilstaan bij het beginsel van loonbepaling op grond van de kosten van het levensonderhoud („basic wage”), zooals dit door het Federale Hof werd toegepast. De eerste voorzitter van het Federale Hof heeft het fundament gelegd van de „basic wage”, door als axioma aan te nemen, dat het toereikend moest zijn „for the normal needs of an average employee regarded as a human being in a civilized community” <sup>1)</sup>. Wij zien hier dus, dat het „basic wage” — in Australië het minimum loon — op dezelfde wijze gedefinieerd wordt, als het „fair wage” in Engeland. In het klassiek geworden „Harvester Judgement” van 1907 werd dit „basic wage” door het Federale Hof vastgesteld op 7 sh. per dag en 42 sh. per week, als zijnde „fair and reasonable”.

Het „basic wage”.

In 1915 schreef Higgins zelfs:

„Treating marriage as the useful fate of adult men, a wage „which does not allow of the matrimonial conditions and the „maintenance of about five persons in a home would not be „treated as a living wage” <sup>2)</sup>.

Pas in 1912 is men op wetenschappelijke wijze indexcijfers gaan vaststellen, waarnaar het Federale Hof de loonen kon bepalen. Naarmate men zich meer in dit vraagstuk verdiepte, bleek de grondslag, waarop men meende loonen te kunnen vaststellen, wankeler te zijn, dan men gedacht had.

De indexcijfers als grondslag hiervoor.

Het Australische „Bureau of Statistics” geeft dan ook niet een indexcijfer uit van de kosten van het levensonderhoud,

<sup>1)</sup> *H. B. Higgins. A new Province for law and order*, blz. 90.

<sup>2)</sup> Zie *Prof. E. Shann. An economic history of Australia*, blz. 383.

maar indexcijfers van levensmiddelen en huishuren, en laat het verder aan het Federale Hof over om die te verwerken bij zijn loonbepalingen <sup>1)</sup>).

Veel critiek is er steeds uitgeoefend op de samenstelling dezer cijfers en de toepassing ervan, en terecht, want bij snel stijgende of dalende prijzen hinkt het loon er toch altijd achteraan. Ook is het ondoenlijk gebleken, achter de schrijftafel een juiste differentiatie vast te stellen in loonen van arbeiders, wonende in de verschillende staten, in de steden of op het platteland, van ouden of jongen leeftijd, kundig of onkundig, met al hun verschillende behoeften, die zich in den loop der jaren wijzigen. Het resultaat is geweest, dat de loonen stegen, en daarmee de kosten van het levensonderhoud, waarop een nieuwe loonsverhoging volgde, die weer de aanleiding werd tot verdere prijsstijging enz.

**Grafiek der  
indexcijfers van  
1907—1930.**

Wij hebben een grafiek samengesteld <sup>2)</sup> van het verloop der indexcijfers van de nominale loonen, der detailprijzen en reële loonen. Hoewel verschillende cijferreeksen gegeven worden, doet het er voor het algemeen verloop der curven niet toe, welke cijfers men kiest.

Het blijkt dan, dat sinds 1907 de nominale loonen bijna steeds gestegen zijn en in 1929 meer dan 2 maal zoo hoog waren als in 1907. De reële loonen zijn in dien tijd maar 15% gestegen en gedurende de oorlogsjaren tijdelijk bijna 15% gedaald.

**De „Royal  
Commission on  
the basic wage”  
van 1920.**

De snelle stijging der reële loonen in 1920 was een gevolg van een rapport uitgebracht door een „Royal Commission on the basic wage”, die tot de slotsom kwam, dat de loonen feitelijk £ 5 tot £ 6 per week moesten bedragen voor de arbeiders levende in de groote steden. De voorzitter van deze commissie geeft zelf toe, dat zulke loonen het land zouden ruïneeren en dat men op dien grondslag aan de arbeiders het onderhoud van 2.100.000 niet bestaande kinderen en bijna 1.000.000 niet bestaande echtgenooten zou betalen.

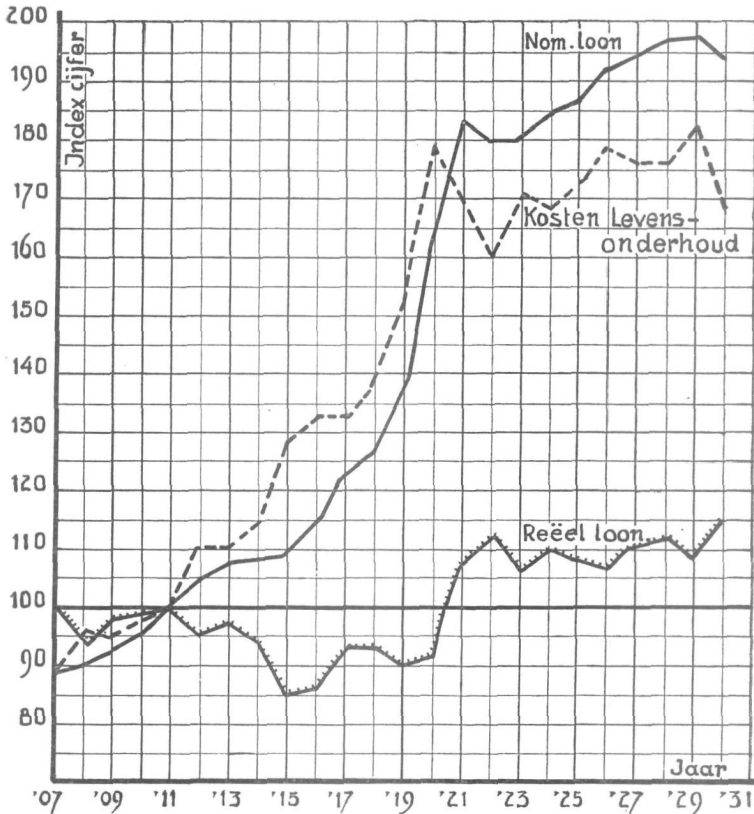
**Protectionnisme  
en verplichte ar-  
bitrage bij ar-  
beidsgeschillen.**

Hoewel van arbeiderszijde herhaaldelijk op grond van dit rapport loonsverhogingen zijn geëischt, heeft het Federale Hof *dezen* maatstaf nooit aangenomen.

<sup>1)</sup> Labour Report, Commonwealth Bureau of Census and Statistics, 1930, blz. 167.

<sup>2)</sup> Cijfers ontleend aan: Labour Report 1930, blz. 65.

Grafiek van de indexcijfers van het nominale loon, van eenige detailprijzen (kosten van levensonderhoud) en van het reële loon in Australië van 1907—1930.



Men vraagt zich af, hoe het mogelijk is, dat in een land in zoo'n korten tijd de normale loonen zoo kunnen stijgen, zonder de geheele industrie te verlammen. De reden hiervan is, dat Australië een zeer protectionnistisch land is en, behalve met wol en graan, geen rol speelt op de wereldmarkt. Deze twee stapelproducten verzekerden jarenlang fantastische inkomsten, waarop het geheele economische leven gegrondvest was en waarmede de hooge rente der staatsleeningen betaald kon worden. Toen deze inkomsten in 1930 daalden bleven de gevolgen niet uit. De Britsche economische commissie, die in Januari

1929 verslag uitbracht aan de Australische Regeering over den economischen toestand van het land, noemde twee factoren, welke de economische ontwikkeling in den weg stonden: het tarief van invoerrechten en het *systeem van arbitrage wetgeving* <sup>1)</sup>. Het laatste was echter mogelijk geweest door de tolmuren.

Tabel XXIII.

Aantal stakingen en uitsluitingen in Australië en de wijze van beëindiging. <sup>2)</sup>

Jaar.	Aantal stakingen.	Onderhandelingen tusschen partijen of vertegenwoordigers.	Tusschenkomst van derden exclusief den Staat.	Verplichte onderhandelingen en staatsbemoeienis.	Staatsloonaad of Staatshof.	Door toepassing van de Federale C. and A. Act.	Indienstneming van andere werklieden.	Sluiting onderneming.	Andere wijze.
1914	337	247	11	7	17	5	16	4	30
1915	358	254	29	3	5	2	9	1	55
1916	508	319	34	9	10	6	18	6	106
1917	444	234	38	12	13	3	36	4	104
1918	298	171	21	20	14	8	26	8	30
1919	460	291	35	33	5	9	22	7	58
1920	554	380	25	33	8	8	22	4	74
1921	624	412	65	18	4	11	10	2	102
1922	433	249	52	7	7	5	11	6	96
1923	265	140	25	4	2	2	5	1	86
1924	500	264	20	11	7	12	5	2	179
1925	491	209	24	12	2	13	4	1	226
1926	356	166	16	8	10	13	8	0	135
1927	435	229	18	13	19	19	5	10	122
1928	282	138	8	10	8	6	10	3	99
1929	254	130	8	3	1	6	7	3	96
1930	178	134	3	6	2	0	9	1	23

<sup>1)</sup> Vgl. Nederlandsch Consulaire Rapport, Jan. 1930, (niet in den handel).

<sup>2)</sup> Uit de Labour Reports.

Indien wij de balans willen opmaken van de gevolgen van deze wetgeving op het „voorkomen en vereffenen van arbeidsgeschillen”, zooals in de grondwet staat, dan zal uit de statistieken moeten blijken, of de verplichte arbitrage gunstiger resultaten afwerpt dan de minder dwingende stelsels. In verband met het *verbod* van staken zou het zelfs niet een te stoute verwachting zijn, indien bleek, dat stilleggen van het werk geheel uitgebleven was. Niets is echter minder waar!

Op blz. 140 geeft Tabel XXIII aan het aantal stakingen sinds 1914 en de wijze, waarop die beëindigd werden. Weliswaar hebben niet alle staten een volkomen stakings- en uit-Tabel XXIV.

**De resultaten  
t.o.v. het aantal  
voorgekomen  
stakingen.**

Jaar.	Aantal uitspraken en beslissingen van Federale Hof.	Aantal overeenkomsten geregistreerd door idem.	Aantal uitspraken of beslissingen van Public. Serv. Arbitrators.	Aantal uitspraken en beslissingen in Australië gedaan.	Aantal overeenkomsten in Australië geregistreerd.	Aantal uitspraken en beslissingen van kracht per ult. Dec.	Aantal geregistreerde overeenkomsten van kracht per ult. Dec.
1913	—	—	—	—	—	575	401
1914	6	42	—	208	130	576	369
1915	7	182	—	274	243	663	546
1916	14	21	—	426	131	706	609
1917	33	135	—	319	251	744	732
1918	22	213	—	373	349	866	833
1919	21	160	—	427	282	942	843
1920	32	183	—	594	346	1041	972
1921	34	315	10	422	442	1047	1222
1922	42	34	6	295	103	1042	780
1923	64	34	4	306	125	1088	740
1924	44	45	4	321	164	1111	549
1925	56	42	4	320	182	1181	607
1926	50	30	10	438	154	1262	681
1927	34	25	1	353	137	1358	744
1928	40	30	6	289	128	1424	777
1929	29	26	4	187	109	1297	605
1930	17	10	5	185	110	1285	601



sluitingsverbod, maar circa 77% dezer conflicten kwamen in N.Z.-Wales voor, waar een dergelijk verbod wel bestaat. Het valt verder op, dat nog circa 60% dezer geschillen door onderhandeling werd beëindigd en dat de volledigheid der statistiek te wenschen overlaat, omdat een veel te groot aantal geschillen onder het hoofd „op andere wijze” is geboekt.

**Vergelijking tusschen Nederland en Australië.** Deze cijfers steken zeer ongunstig af bij Nederland, waar op meer inwoners (Australië circa 6½ miljoen) bij een vrijwillig bemiddelend stelsel minder stakingen voorkwamen, dan in Australië met een stakings- en uitsluitingsverbod.

**Het effect van de wet.** Terecht merkt Neil Skene Smith<sup>1)</sup> op, dat de uitdrukking verplichte arbitrage misleidend is, daar het werk der hoven niets anders is, dan het bepalen der minimum loonen, in stede van het voorkomen van stakingen. Indien men ziet, zooals tabel XXIV<sup>2)</sup> aangeeft, hoeveel uitspraken de verschillende autoriteiten hebben gedaan, hoeveel overeenkomsten door hen geregistreerd zijn, en hoe het aantal uitspraken, dat op ult. December van elk jaar van kracht was, nog altijd stijgt, dan kan men moeilijk tot een andere opvatting komen.

**Conclusie.** Het Australische experiment, het is een algemeen erkend feit<sup>3)</sup>, is een mislukking geweest. De arbeiders hebben zich niet gestoord aan het verbod van staken, de staat heeft hen niet kunnen vervolgen, omdat het vergrijp te veelvuldig voorkwam.

Zelfs door socialisten hier te lande wordt volmondig toegegeven, dat deze proefneming mislukt is, blijkens een artikel in de „Socialistische Gids”<sup>4)</sup>:

„De feiten hebben onomstootelijk bewezen, dat de Au-

---

1) Economic Control. Australian experiments in rationalisation and safeguarding, blz. 181. Zie ook J. Bryce, Modern democracies, Dl. II, blz. 249.

2) Uit de Labour Reports.

3) J. Bryce, Modern democracies, dl. II, blz. 252.

Prof. Mr. P. A. Diepenhorst, De Nederlandsche arbeidswetgeving, dl. II, blz. 162.

Prof. Dr. A. Manes. Das australische Arbeiterparadies in Gefahr, blz. 46, e.v.

M. J. Bonn. Das Schlichtungswesen des Auslandes, blz. 77.

4) De Socialistische Gids, 1930, blz. 512.

„stralische scheidsgerechten geenszins een onfeilbaar middel  
„zijn tegen werkstakingen. De ondervinding heeft geleerd,  
„dat Australië, hoewel dun bevolkt, den arbeiders niet  
„duurzaam een uitzonderlijke levenspositie kan verschaffen.  
„Neen, de verplichte scheidsgerechten hebben geen uitein-  
„delijken vrede gebracht; ook de strafbepalingen op sta-  
„kingen en uitsluitingen vermochten weinig uit te richten.”

## § 7. MINIMUMLOONWETTEN.

In vele werken over arbeidsgeschillen worden de minimum-  
loonwetten behandeld, hoewel zij maar ten deele ten doel heb-  
ben stakingen en uitsluitingen te voorkomen, doch voornamelijk dienen om in bedrijven, waar de loonen zeer laag zijn („sweating”) en waar de arbeiders zich niet voldoende kunnen organiseren om zich te vrijwaren tegen uitbuiting, dezen aan een redelijk loon te helpen.

**Inleiding,  
drieërlei doel-  
stelling.**

Bovendien komen zij voor in landen, waar een verbod van staking en uitsluiting bestaat, om bij de verplichte arbitrage het loon vast te stellen.

Afzonderlijk staat de Engelsche „Coal mines (minimum wage) Act 1912”, die in de eerste plaats ten doel had een eind te maken aan de staking van 1912 <sup>1)</sup>, doch ook om den arbeiders, die, ondanks alle conflicten, betrekkelijk lage loonen ontvingen, een redelijke betaling te waarborgen. Men hoopte dan tevens, een eind te maken aan de talloze stakingen en uitsluitingen, die telkens in de jaren vóór 1912 in de kolonmijnen waren voorgekomen.

De eerste categorie omvat wetten, toepasselijk op de huis-  
industrie (Engeland „Trade Boards Acts 1909”, Duitschland 1911), of op den arbeid van vrouwen (Frankrijk 1915), of op ongeorganiseerde arbeiders, zooals in den landbouw voorkomt (Hongarije 1921) <sup>2)</sup>. In dit verband willen wij wijzen op art. 1 van de „Draft convention, concerning the creation of minimum wage — fixing machinery”, waartoe op 30 Mei 1928 te Genève werd besloten, en dat luidt:

**Minimum loon-  
wetten ter voor-  
koming van  
„sweating”.**

<sup>1)</sup> Zie *Lord Askwith*, *Industrial problems and disputes*, Hoofdstuk XXI.

<sup>2)</sup> Vgl. *Rudolf Broda*, *Minimum wage legislation in various countries*. U. S. Department of Labor, *Bulletin of the Bureau of Labor Statistics* No. 467.

„Each member of the International Labour Organisation „which ratifies this convention undertakes to create or „maintain machinery whereby minimum rates of wages can „be fixed for workers employed in certain of the trades „or parts of trades (and in particular in home-working „trades) in which no arrangements exist for the effective „regulation of wages by collective agreement or otherwise „and wages are exceptionally low.”

Wij kunnen deze wetten buiten beschouwing laten, aangezien zij buiten het arbeidsgeschil vallen, doch juist — het klinkt paradoxaal — noodig werden, daar in bepaalde bedrijven geen stakingen mogelijk waren.

**De toepassing  
in Australië.**

De tweede groep is reeds nader besproken onder verplichte arbitrage, zooals die in Australië bestaat.<sup>1)</sup>

**De Engelsche  
Coalmines (minimum wage) Act  
1912.**

Tenslotte rest ons nog uitvoeriger stil te staan bij de Engelsche „Coal mines (minimum wage) Act 1912”. Behalve dat de loonen in de Engelsche kolenmijnen betrekkelijk laag waren, lieten de arbeidstoestanden en verhoudingen er veel te wenschen over, en de reeks stakingen en uitsluitingen bracht daarin geen verbetering. De Engelsche regeering greep in met deze wet, in de hoop, de arbeiders aan een billijk loon te helpen en de arbeidsverhoudingen te verbeteren. Een 22-tal loonraden, bestaande uit arbeiders en ondernemers, met een onpartijdigen voorzitter, werd ingesteld in de verschillende districten, en de loonen werden geregeld verhoogd, wat gedurende en na den oorlog mogelijk was door de stijging van de kolenprijzen. Toen echter aan deze stijging een einde kwam en de daling intrad, steeg het aantal stakingen en uitsluitingen weer schrikbarend. Hierbij dient vermeld te worden, dat het verbod van staking en uitsluiting, dat gedurende de oorlogsjaren in Engeland is uitgevaardigd voor bepaalde industrieën (Munitions of War Acts), niet gold voor de kolenmijnen, zoodat de cijfers vergelijkbaar zijn.

**Statistische  
resultaten.**

Een overzicht<sup>2)</sup> is samengesteld, waaruit het verloop van het aantal conflicten in de kolenmijnen ten opzichte van het totaal aantal stakingen en uitsluitingen in Engeland, exclusief Ierland, blijkt. (Zie tabel XXV, blz. 145).

<sup>1)</sup> Zie Hoofdstuk III, § 6.

<sup>2)</sup> Uit de Ministry of Labour Gazette.

Tabel XXV.

Jaar.	Totaal aantal geschillen.	Aantal geschillen bij kolenmijnen.	% van het totaal.	Jaar.	Totaal aantal geschillen.	Aantal geschillen bij kolenmijnen.	% van het totaal.
1908	398	145	36	1919	1352	212	16
1909	422	195	46	1920	1607	210	13
1910	521	211	41	1921	763	147	19
1911	872	170	20	1922	576	155	27
1912	834	147	18	1923	628	186	30
1912	Coal mines (minimum wage) Act.			1924	710	190	27
1913	1459	163	11	1925	604	164	27
1914	972	158	16	1926	algemeene staking		
1915	672	79	12	1927	308	110	36
1916	532	67	13	1928	302	97	32
1917	730	116	16	1929	431	153	35
1918	1165	147	13	1930	422	150	36

Wij komen dan tot de slotsom, dat deze wet een volslagen fiasco is geweest, al mogen in enkele opzichten de arbeidsvoorwaarden verbeterd zijn. De achterlijke outillage en organisatie van de Engelsche kolenmijnen scheppen verhoudingen, die maar ten deele zijn goed te maken door hooge loonen, en dan nog maar, wanneer de kolenindustrie onder gunstige omstandigheden werkt en hooge prijzen kan bedingen. Zooals zoovele Engelsche industrieën, lijden de kolenmijnen er aan, dat hun ondernemers niet met hun tijd zijn meegegaan, welk gebrek niet is te verbeteren door minimumloonwetten.

Het „Report of the Royal Commission on the Coal Industry” (1925) concludeert dan ook:

„The principle on which the recent wage-agreements „have been based is in our opinion sound”<sup>1)</sup>

en komt tot de slotsom:

„The way to prosperity for the mining industry lies along „three chief lines of advance:

**Conclusie.**

<sup>1)</sup> Blz. 234.

„a. through greater application of science to the winning  
„and using of coal <sup>1)</sup>),

„b. through larger units for production and distribution,

„c. through fuller partnership between employers and  
„employed.”

## § 8. DE ENQUETE.

**Enquête naar  
de oorzaak van  
arbeids-  
geschillen.**

Herhaaldelijk hebben regeeringen enquêtes ingesteld, die ten doel hadden meer licht te verspreiden over de oorzaken van arbeidsgeschillen en over de taak voor den staat weggelegd om eventueel organen te scheppen, die deze conflicten zouden kunnen helpen beslechten. Zoo is b.v. de Engelsche „Conciliation Act” van 1896 een gevolg geweest van de regeeringsenquête, welke door de „Royal Commission on Labour” in 1891 is gehouden en waarvan het rapport in 1894 werd uitgebracht. Het bleek toen, hoe de omstandigheden zich hadden gewijzigd, en dat de tijd rijp was voor den staat, om een helpende hand te reiken aan partijen tot vereffening harer geschillen.

Ook de volgende Engelsche arbeidsgeschillenwet: de „Industrial Court Arbitration Act” is een uitvloeisel van de „Whitley” rapporten.

**De enquête voor  
de beslechting  
van een enkel  
geschil.**

Een andere categorie van enquêtes betreft die, waar het gaat om de beslechting van één enkel geschil. Immers, het is mogelijk, dat bereikt wordt, dat een der partijen, niet overtuigd van de juistheid der argumenten van de tegenpartij, zwicht voor de uitkomst eener enquête, en haar eischen matigt of intrekt. Daarnaast meent men, dat de publieke meening een rol zal spelen om een der partijen tot toegeven te dwingen. Verschillende landen, waaronder Nederland, Engeland en Canada, hebben de enquête in hun arbeidsgeschillenwetten ingevoerd. Wij zullen de resultaten daarvan nader bespreken.

Hoe moet zoo'n procedure verlopen? Zal men kunnen volstaan met het hooren onder eede van partijen?

Neen, zeker niet, want het gaat niet om de bereikte, maar om de te verwachten bedrijfsresultaten. Ondernemers toch verlangen een loonsverlaging, of weigeren een loonsverhooging op grond van de toekomstige bedrijfsresultaten en, wil men als

---

<sup>1)</sup> Blz. 237. Cursiveering van ons.

enquêteur daarover en oordeel vellen — in het midden gelaten of dit wel mogelijk is — dan moet een boekenonderzoek toegestaan zijn. Het is te begrijpen, dat een ondernemer hier tegen is, want al moge het wel eens geopperde bezwaar tegen het bekend worden van procédégeheimen wat gewrongen zijn, het in bijzonderheden openbaar maken van den geheelen geldelijken toestand, — wat noodig is, wil men kunnen beoordeelen, of een verzwaring van lasten al of niet mogelijk is — is en blijft een nadeel voor het bedrijf, waar concurrenten maar al te gaarne misbruik van zullen maken.

Het is bovendien een middel, dat gaarne door de socialist

**De enquête en de socialist.**

aangewend zou worden, om de bedrijfsresultaten te weten te komen, die zij op geen andere wijze deelachtig kunnen worden, en waarmede zij propaganda kunnen maken voor hun politieke desiderata. Als de staat de bevoegdheid bezit enquêtes te gelasten, zou de mogelijkheid bestaan, dat een socialistisch Minister van Arbeid er gebruik van zal maken, ten nadeele van het particuliere bedrijf. Wij wenschen nog een stap verder te gaan, en te betwijfelen of een enquêtemissie steeds een juist oordeel zal kunnen vellen.

Slechts bij monopolistische bedrijven en in takken van industrie met een regelmatige voortbrenging, met weinig prijschommelingen, zal men de bedrijfsresultaten kunnen extrapolereen. Hoe dikwijls hebben bedrijfsleiders zelf zich niet in conjunctuur, concurrentie e.d. vergist, terwijl zij toch in de eerste plaats bevoegd geacht moeten worden de bedrijfsresultaten te voorzien.

Een niet ondenkbeeldig bezwaar is tenslotte nog, dat er bij

enquêteurs van wat zij uit de boeken vernemen altijd iets „in hoofd en hart blijft hangen”, zooals een lid van ons Parlement het uitdrukte bij de behandeling van de Arbeidsgeschillenwet 1923, waarvan zij te gelegener tijd gebruik kunnen maken <sup>1)</sup>.

**De openbare meening.**

Wat den druk van de openbare meening betreft, zijn wij

zeer sceptisch gestemd. Het publiek heeft a priori partij gekozen afhankelijk van de politieke kleur, die het van huis uit heeft, waarin het nog versterkt wordt door de dagbladen, die dikwijls aan hun lezers slechts dat voorzetten, wat overeenkomstig hun politieke overtuiging is. Hoe weinig menschen

<sup>1)</sup> Handelingen Tweede Kamer. 1922/1923, blz. 242.

toch lezen ook de dagbladen van hun politieke tegenstanders! Is men er bovendien zeker van, dat de dagbladen geen tendentieuze toelichtingen op een enquêterapport zullen leveren, die met veel meer graagte gelezen zullen worden, dan het droge officieele verslag? Het middel van staatsenquête ter beslechting van arbeidsgeschillen achten wij uiterst gevaarlijk en over het algemeen niet „efficient”. Het dient buiten de arbeidsgeschillenwet te worden gehouden.

Gide<sup>1)</sup> ziet weliswaar in de openbare meening een krachtig middel om stakingen te beëindigen, echter niet omdat het publiek een billijk oordeel kan vellen, maar:

„cet intérêt public se confond nécessairement avec celui du consommateur qui se trouve gêné dans la satisfaction de ses besoins quotidiens.”

En onder zulke omstandigheden zal een enquête niet veel uit kunnen richten, want als consument zal men niet zijn oordeel opschorten tot een enquêterapport is gepubliceerd. Wij komen hier dus langs een anderen weg tot dezelfde slotsom, n.l. dat het argument van de openbare meening geen zin heeft voor de waardeering van het enquêtemiddel.

**De vrijwillig toegestane enquête.**

Een ander geval wordt het als een der partijen, in dit geval steeds de werkgevers, er in toestemt, de boeken open te leggen. Dan zou het wenschelijk zijn, dat de Minister de enquête kon gelasten, om te voorkomen dat een enquêtemissie nog allerlei chicanes zou ondervinden, hoewel daar niet veel kans op is.

Een tweetal gevallen is ons bekend in Nederland, waar het twijfelachtige nut van een enquête wel zeer in het oog valt. Het eerste betreft een loonconflict bij een textielabrikant, die aanbod de boeken over te leggen, waarop van arbeiderszijde werd geantwoord, dat zij er geen prijs op stelden, aangezien zij van hun vakvereniging order hadden gekregen, om onder geen voorwaarde lager loon aan te nemen.

Een tweede voorbeeld is een conflict van de sigarenmakers in Amsterdam, waar de arbeiders een boekenonderzoek eischten. Toen dit na lang beraadslagen werd toegestaan, wenschten zij er geen gebruik van te maken en hielden desondanks hun looneischen vol.

---

<sup>1)</sup> Charles Gide. Principes d'économie politique, blz. 557.

Wij zullen thans eenige arbeidsgeschillenwetten, waarin de enquête is opgenomen nader beschrijven en de daarmee bereikte resultaten onder oog en zien.

**a. De enquête krachtens de Nederlandsche Arbeidsgeschillenwet 1923.**

In de Nederlandsche arbeidsgeschillenwet van 1923 zijn de volgende punten van belang t.o.v. de enquête: **Bepalingen.**

1. § 4 geeft den Minister de bevoegdheid om in geschillen, waarbij 300 of meer arbeiders betrokken zijn en andere middelen om het conflict te vereffenen hebben gefaald, een enquêtecommissie in te stellen, waarvoor hij een instructie kan vaststellen (art. 45).

2. Het onderzoek strekt zich uit (art. 46):

- a. over de oorzaken van het geschil;
- b. over de verantwoordelijkheid voor het ontstaan ervan;
- c. over de vraag, in hoeverre de eischen voor inwilliging vatbaar zijn.

3. De commissie kan personen voor zich roepen, die verplicht zijn te verschijnen en inlichtingen te geven, eventueel onder eede (art. 48).

4. De commissie heeft het recht van boekenonderzoek (art. 49).

Deze § 4 is fel bestreden bij de behandeling in ons Parlement. Het Verbond van Nederlandsche Fabrikantenverenigingen richtte eerst een adres aan de Tweede Kamer, daarna een aan de Eerste Kamer, waarin ernstige bezwaren tegen deze § werden geopperd. Ook in de Pers werd dit gedeelte het meest besproken.

Helaas kunnen wij geen cijfermateriaal geven over de resultaten, want tot op heden is nog geen enquête gelast. Den eenigen keer, dat een Rijksbemiddelaar den Minister adviseerde, er toe over te gaan, is zijn raad niet opgevolgd. **Enquête heeft nog niet plaats gevonden.**

**b. De enquête krachtens de Canadeesche „Industrial Disputes Investigation Act”.**

Wij hebben hier de rapporten op het oog van de „Boards of Conciliation and Investigation”, zooals de Canadeesche wet van 1907 kent. Daar deze „Boards” geen permanente raden **Vaste lijn ontbreekt.**



zijn, is er van een vaste lijn in hun werk ook geen sprake. Elk geval wordt op zich zelf beschouwd, terwijl men nooit verwijst naar rapporten van vroegere „Boards”. Zij kunnen ook geen invloed hebben op het loonniveau of op den arbeidstijd, afgezien van de vraag of zulks mogelijk ware, daar hun werkkring zich slechts over een klein gedeelte der bedrijven uitstrekt, en de „recommandations” niet de geringste bindende kracht bezitten. Elke arbeidsvoorwaarde, waarover beide partijen het eens zijn geworden, is voor hen als bemiddelingsorgaan de juiste, in het midden gelaten, of ze objectief beschouwd wel de juiste is.

**Motiveering van de bemiddelingsvoorstellen.**

Indien men zoekt naar de gronden, waarop hun bemiddelingsvoorstellen berust hebben, dan vindt men die slechts zelden in hun rapporten vermeld, en terecht, want publiciteit van gegevens over het interne beheer van een bedrijf wenscht de leiding allerminst. Het bemiddelingswerk zou er een volgende maal slechts door worden bemoeilijkt. Meestal bepaalt men zich tot het opgeven van de salarisschalen en de arbeidstijden, waarop voortaan gewerkt zal worden. Een enkele maal worden zij gemotiveerd.

De motieven zijn dan steeds: de stijging of daling van de kosten van het levensonderhoud en vooral, de gelijkheid van het loon, of den arbeidstijd in gelijksoortige bedrijven onder dezelfde omstandigheden.

Soms zelfs neemt men de mijnbedrijven uit de Vereenigde Staten als norm, omdat er een geregeld verloop van volk is tusschen de mijnen in Canada en die in de Vereenigde Staten. Oorspronkelijk waren de „recommendations”, waarvan er maar weinige zijn, bedoeld om het publiek in te lichten, maar voor zoover men na kan gaan heeft het publiek er geen bijzondere belangstelling voor aan den dag gelegd. Dit komt omdat er sinds 1906 geen conflict meer geweest is, dat de samenleving op ernstige wijze ontwrichtte. Zoolang het publiek geen last heeft van een staking, stelt het er ook geen belang in. Als inlichting voor het publiek hebben de „recommendations” dan ook geen succes geboekt.

**Het boekenonderzoek en de ondernemers.**

Dat de ondernemers nooit het bezwaar van het boekenonderzoek naar voren gebracht hebben, wordt daaruit verklaard, dat, indien het al plaats gehad mocht hebben, het steeds met de grootste bescheidenheid geschiedde.

Zeer terecht schrijft Selekmán:

„The most succesful chairman of boards have been „unwilling to apply the powers conferred by the law, upon „boards, to sub poena witnesses, examine books and compel „the production of evidence under oath <sup>1)</sup>.”

§ 9. HET OPLEGGEN VAN EEN C.A.O., WELKE DOOR EEN DER PARTIJEN NIET IS AAN-VAARD.

Berustten de tot nog toe besproken systemen voornamelijk op het beginsel, dat men werkgevers en werknemers de vrije hand liet bij het afsluiten van arbeidscontracten en dat wanneer een staking of uitsluiting dreigt, of reeds is uitgebroken, de staats-hulp ingeroepen kon worden, van een geheel andere grondgedachte is men in Duitschland uitgegaan. Aldaar is men van meening, dat men den bedrijfsvrede het beste dient, als de staat de helpende hand kan bieden bij het afsluiten van billijke C.A.O'en. Dit brengt met zich mede, dat, indien het een geschil betreft over punten, die niet in een C.A.O. opgenomen zijn, de staatsinterventie uitblijft, of althans een bijkomstige taak heeft.

Rud. Wissell, oud Rijkminister van Arbeid, heeft in een artikel: Reform des Schlichtungswesens? <sup>2)</sup> hierop sterk den nadruk gelegd.

Men steunt dit beginsel op art. 165 van de Grondwet, hetwelk luidt:

„Die Arbeiter und Angestellten sind dazu berufen, gleich- „berechtigt in Gemeinschaft mit den Unternehmern an der „Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie an der „gesamten wirtschaftlichen Entwicklung der produktieven „Kräfte mitzuwirken.

„Die beiderseitigen Organisationen und ihre Vereinbarun- „gen werden anerkannt.”

Wijst dus de eerste zinsnede op het systeem, waarop een arbeidsgeschillenwet moet berusten, de tweede sluit één geschilpunt ten eenen male uit: de erkenning van de vakvereniging. Dit is voor Duitschland van ver strekkende gevolgen, om-

**Beginsel van het  
Duitsche stelsel.**

**De erkenning  
van de vak-  
vereniging.**

<sup>1)</sup> Ben. M. Selekmán, Postponing strikes, blz. 320.

<sup>2)</sup> Magazin der Wirtschaft. No. 3, 17 Jan. 1929.

dat men dan ook de communistische vakvereniging moet erkennen. Dit standpunt werd reeds in 1917 door Prof. Veraart ingenomen. In zijn prae-advies uitgebracht voor de Maatschappij van Nijverheid <sup>1)</sup> luidt conclusie A:

„Het eerste doelmatige middel, om in de Nijverheid „werkstaking en uitsluiting te voorkomen, is de erkenning „van de vakverenigingen der arbeiders, en in onmiddellijke „aansluiting daarmede het sluiten van collectieve arbeids- „overeenkomsten.”

**Het geraamte  
van dit stelsel.**

In eerste instantie is het Deutsche systeem dus het aanbieden van goede diensten om de partijen te helpen, een C.A.O. af te sluiten. Gelukt het niet de partijen tot elkaar te brengen, dan is de volgende stap het uitoefenen van druk door het doen van een voorstel tot een dergelijke overeenkomst. Wordt dat voorstel niet aanvaard, dan moet de volgende stap zijn, de oplegging door den staat. Dit is dan ook het geraamte van de Deutsche „Schlichtungsverordnungen”.

Deze verordeningen (een Noodbesluit van 13 Oct. 1923, dat intusschen weer ingetrokken is, maakte het mogelijk, dat deze gewichtige materie bij verordening werd geregeld), dateeren van 30 Oct. 1923: „Verordnung über das Schlichtungswesen” <sup>2)</sup>, van 10 Dec. 1923: „Verordnung zur Ausführung der Verordnung über das Schlichtungswesen” <sup>3)</sup> en van 29 Dec. 1923: „Zweite Verordnung zur Ausführung der Verordnung über das Schlichtungswesen” <sup>4)</sup>.

De voornaamste bepalingen dezer verordeningen zijn de volgende:

*„Schlichtungsverordnung” van 30 Oct. 1923.*

**De voornaamste  
bepalingen van  
de verorde-  
ning van 30  
Oct. 1923.**

1. De Deutsche landen kunnen z.g. „Schlichtungsaus-  
schüsse” benoemen, bestaande uit één of meer onpartijdige  
voorzitters en bijzitters, waarvan een gelijk aantal gekozen  
wordt uit werkgevers en werknemers (art. 1 § 1).

<sup>1)</sup> Prof. Dr. J. A. Veraart, Welke zijn de meest doeltreffende midde-  
len om werkstakingen en uitsluitingen in de nijverheid te voorkomen?  
blz. 19.

<sup>2)</sup> Reichsgesetzblatt I 1923, blz. 1043.

<sup>3)</sup> Reichsgesetzblatt I 1923, blz. 1191.

<sup>4)</sup> Reichsgesetzblatt I 1924, blz. 9.

2. Daarnaast staan door den Rijksminister van Arbeid benoemde „Schlichter”, die optreden in belangrijke gevallen. Voor bijzondere gevallen kunnen bijzondere „Schlichter” benoemd worden. Beide organen bestrijken een bepaald gebied (art. 1 § 2).

3. Deze organen treden op, hetzij op verzoek der partijen, hetzij op eigen initiatief (art. 1 § 5).

4. Hun functie is de helpende hand te bieden bij het afsluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten (art. 1 § 3).

5. Eerst poogt de onpartijdige voorzitter en bij belangrijke gevallen de „Schlichter”, de partijen tot het afsluiten van een C.A.O. te brengen. Gelukt dit niet, dan komt de zaak voor een z.g. „Schlichtungskammer”, die bestaat uit, hetzij den onpartijdigen voorzitter en 4 bijzitters, twee van elk der partijen, voor kleinere gevallen, hetzij uit den „Schlichter”, bijgestaan door een gelijk aantal bijzitters, gekozen uit werkgevers en werknemers, voor belangrijke gevallen (art. 1 § 5).

6. Deze „Schlichtungskammer” poogt eerst de partijen te verzoenen (d.i. de afsluiting van een C.A.O. te bewerkstelligen), en gelukt dit niet, dan doet deze commissie *zelf* een voorstel tot een C.A.O. (art. 1 § 5).

7. Wordt dit voorstel, z.g. „Schiedsspruch”, niet door beide partijen aanvaard, dan *kan* het bindend verklaard worden:

- a. door den „Schlichter” voor gevallen behandeld door den „Schlichtungsausschusz”,
- b. door den Rijksminister van Arbeid voor gevallen door den „Schlichter” behandeld.

Deze bindendverklaring is alleen mogelijk, als de „Schiedsspruch” rechtvaardig is voor beide partijen en, van een sociaal economisch standpunt gezien, noodzakelijk is (art. 1 § 6).

8. Een bindend verklaarde „Schiedsspruch” staat gelijk met een door partijen vrijwillig aanvaarde „Schiedsspruch” (art. 1 § 6).

9. De Rijksminister van Arbeid kan algemeene regelen vaststellen voor de „Schlichtungsausschüsse” en „Schlichter” (art. 1 § 7).

**De verordening van 10 Dec. 1923.** „Verordnung zur Ausführung der Verordnung über das Schlichtungswesen“ van 10 Dec. 1923.

Deze behelst de voorschriften voor de oprichting van en de procedure bij „Arbeitsgerichte“ en valt dus buiten ons onderwerp.

**De voornaamste bepalingen van de verordening van 29 Dec. 1923.** „Zweite Verordnung zur Ausführung der Verordnung über das Schlichtungswesen“ van 29 Dec. 1923.

10. Naast de „Schlichtungsausschusz“ kunnen bijzondere commissies benoemd worden: „Fachkammer“ en „Zweiggkammer“ voor onderscheidenlijk bepaalde bedrijven of gebieden (§ 1).

11. Indien het algemeen belang zulks vereischt, kan de „Schlichtungsausschusz“ of de „Schlichter“ ook bemiddelend ingrijpen in geschillen, die niet beslecht kunnen worden door C.A.Oen. In zoo'n geval is geen „Schlichtungs“-procedure mogelijk (§ 8).

12. De „Schlichtungsausschusz“ treedt op, hetzij op verzoek van de partijen, hetzij op eigen initiatief, indien het algemeen belang dit vereischt.

De „Schlichter“ treedt op, hetzij op verzoek van de partijen, indien het naar zijn eigen oordeel of naar dat van den Rijksminister van Arbeid een gewichtig geval betreft, hetzij op eigen initiatief, indien het algemeen belang dit vereischt (§ 12).

13. Heeft een „Schlichtungs“-procedure niet geleid tot vrijwillige verzoening of bindendverklaring van een C.A.O. dan kan, met toestemming der partijen, een tweede procedure begonnen worden, als het algemeen belang dit vereischt (§ 12).

14. Zoowel voor „Schlichtungsausschusz“ als voor Schlichter en voor „Schlichtungskammer“, zijn de opgeroepen personen verplicht te verschijnen (§ 16).

15. De procedure in eerste instantie is mondeling en niet openbaar, (§ 20); in tweede instantie is ze mondeling en openbaar, doch ze kan ook niet openbaar zijn (§ 21).

16. Voor een „Schiedsspruch“ is meerderheid van stemmen voldoende. In geval er meer dan twee meeningen zijn, en in geval bovendien geen dezer meeningen een meerderheid van

stemmen kan verkrijgen, beslist de stem van den voorzitter. Onthouding van stemmen is verboden (§ 21).

Deze paragraaf heeft tot groote moeilijkheden aanleiding gegeven, die geregeld zijn bij verordening van den Rijksminister van 9 Januari 1931 <sup>1)</sup>).

17. Aan het bindendverklaren moet voorafgaan een laatste poging tot verzoening en het hooren van partijen (§ 24).

18. Het bindendverklaren kan slechts plaats vinden, indien de partij, die de „Schiedsspruch“ aannam, het verzoekt of indien het algemeen belang het vereischt (§ 23).

De verordening van 9 Januari 1931 was een gevolg van het **De verordening** arrest van het „Reichsarbeitsgericht“ van 22 Januari 1929 <sup>2)</sup>, **van 9 Jan. 1931.** waarbij uitgemaakt werd, dat de „Schiedsspruch“ een beslissing moet zijn van de meerderheid der „Schlichtungskammer“, en dat dus een „Schiedsspruch“ van den voorzitter alleen (in geval van meer dan twee meeningen) in strijd was met de „Schlichtungsverordnung“ van 30 October 1923. Hierdoor ontstond een hiaat in de procedure, waarin voorzien werd door te bepalen, dat in zoo'n geval de procedure met een bijzonderen „Schlichter“ van voren af aan zou kunnen worden begonnen, terwijl eventueel in de „Schlichtungskammer“ twee onpartijdige bijzitters kunnen worden benoemd. Komt dan weer geen meerderheid van stemmen tot stand, dan kan de „Schiedsspruch“ uitgesproken worden door den voorzitter en de twee onpartijdige bijzitters.

Voor de duidelijkheid hebben wij de geheele procedure nog eens schematisch weergegeven op blz. 156.

Uit deze verordeningen blijkt, dat men begrepen heeft, dat de tijdsfactor een heilzamen invloed kan hebben om de partijen tot elkaar te brengen, want vele phases doorloopt de procedure, voordat men tot dwang overgaat, in den vorm van oplegging van een C.A.O. Het bezwaar van aan ressorten gebonden organen heeft men ondervangen, door naast „Schlichtungsausschüsse“ en „Schlichter“, nog het optreden

**Samenvatting  
der bepalingen.**

<sup>1)</sup> Reichsarbeitsblatt. A.T. 1931, blz. 12.

<sup>2)</sup> Voor de bijzonderheden van dit geval worde verwezen naar de artikelen van *Dr. G. Flatow*: Der richtige Verlauf des Ruhrstreits. Soziale Praxis XXXVIII, kl. 410, 429, 441.

1ste PHASE, „Vorverfahren,” vertrouwelijk, mondeling.

- A. „Schlichtungsausschusz”, voor kleinere gevallen } bestaande uit een of meer onpartijdige voorzitters en een gelijk aantal bijzitters van werkgevers en arbeiders.
- B. „Schlichter”, voor belangrijke gevallen.  
bijz. „Schlichter”, voor bijzondere gevallen.

2de PHASE, openbaar, event. vertrouwelijk, mondeling

- A. verzoening door „Schlichtungskammer” } dezelfde voorzitter als S.A. benevens 4 bijzitters. } verzoeningspoging mislukt.
- B. verzoening door „Schlichtungskammer” } dezelfde „Schlichter” benevens even aant. bijzitters. }

3de PHASE,

- A. en B. poging tot „Schiedsspruch” } geen meerderheid te vinden voor „Schiedsspruch” } Een bijzondere „Schlichter” begint van voren af aan, eventueel met 2 onpartijdige bijzitters, in de „Schlichtungskammer”.
- A. en B. poging tot „Schiedsspruch” } „Schiedsspruch” uitgesproken. } wordt niet aanvaard.

4de PHASE,

- A. door „Schlichter” nogmaals verzoeningspoging . }  
B. door Rijksminister van Arbeid nogmaals verzoeningspoging . . . . . } verzoening mislukt.

5de PHASE,

- A. bindendverklaring door „Schlichter” } uitgesproken afgewezen → } met toestemming van beide partijen kan een 2de Schlichtungsprocedure begonnen worden, indien het algemeen belang dit vereischt.
- B. bindendverklaring door Rijksminister van Arbeid . . . . . } uitgesproken afgewezen → }

van „Fachkammer” en „Zweigkammer” mogelijk te maken. Het algemeen belang speelt een overheerschende rol en is steeds het criterium voor ingrijpen van staatswege.

De verordeningen bevatten voorts geen verbod van staking en uitsluiting, zoodat ook geen strafbepalingen daartegen noodig zijn.

Het voornaamste punt blijft echter de bindendverklaring. Weliswaar zijn er vele waarborgen, dat men niet behoeft te vreezen, dat er van dit dwangmiddel al te veelvuldig gebruik zal worden gemaakt, maar desalniettemin is het een middel, waardoor de staat zeer diep in het bedrijfsleven kan ingrijpen. De staat kan de rol van loondictator vervullen, en al moge het juridisch een verschil maken, indien de staat het vrijwillig stilleggen van het werk verbiedt, en daarop publiekrechtelijke sancties stelt — zooals in Australië geschiedt — of dat hij den partijen een collectieve arbeidsovereenkomst oplegt, die dezelfde draagkracht voor hen heeft als een vrijwillig afgesloten overeenkomst, zoodat de eene partij de weerbarstige tegenpartij op zijn hoogst voor schadevergoeding aan kan spreken, het resultaat is hetzelfde: de staat maakt een eind aan stakingen en uitsluitingen en schrijft de arbeidsvoorwaarden voor met alle voor- en nadeelen daaraan verbonden.

Een voordeel van dezen dwang boven een stakingsverbod is, dat men niet voor de nog niet opgeloste moeilijkheid komt te staan, om eenige duizenden arbeiders te moeten straffen, die zich aan staking hebben schuldig gemaakt. Maar gaat men eenmaal uit van de gedachte, dat de C.A.O. de panacee is voor arbeidsgeschillen, dan is het logisch om als sluitsteen van een dergelijk systeem de oplegging van een C.A.O. aan de partijen mogelijk te maken.

Toch zijn er symptomen, die er op wijzen, dat men inziet, dat de secundaire taak van de „Schlichtungs”-organen, het bemiddelen van geschillen, meer de hoofdtaak gaat worden dan het afsluiten van C.A.Oen.

Philipp Hessel heeft in een artikel: „Funktionswandel des Schlichtungswesens” daarop gewezen<sup>1)</sup>:

„Der Schwerpunkt des Schlichtungszweckes liegt heute

**De bindend-  
verklaring  
(Oplegging van  
een C.A.O.).**

**Verskil tus-  
schen bindend-  
verklaring en  
verbod van  
staken.**

**De secundaire  
taak der  
„Schlichtungs”  
organen.**

---

<sup>1)</sup> Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 1931, kl. 340.



„nicht so sehr in der Herbeiführung einer Gesamtvereinbarung, als in der Beilegung von Gesamtstreitigkeiten „überhaupt, in der Verhütung bzw. Beilegung von Arbeitskämpfen. . . . .

„Primäre und sekundäre Aufgaben haben sich geradezu „umgekehrt. Was nach der Schlichtungsverordnung primärer Zweck war, ist de facto zu einer sekundären Auswirkung eines Hauptzweckes geworden, der seinerseits „nach der Schlichtungsverordnung nur sekundäre Auswirkung war.”

**De resultaten.**

De vraag, waar het nu verder om gaat, is deze:

Wat zijn de resultaten geweest? Deze vraag moet men splitsen in eenige andere:

- A. Heeft men in Duitschland door dit stelsel inderdaad stakingen en uitsluitingen voorkomen of verkort, zoo ja, in welke mate?
- B. Is de bindendverklaring dikwijls uitgesproken en hebben partijen zich er aan gehouden?
- C. Zijn er nadeelen aan dit stelsel verbonden ten aanzien van een vermindering van het verantwoordelijkheidsgevoel?
- D. Heeft de staat een actieve loonpolitiek gevoerd?
- E. Wat zijn de kosten voor de uitvoering dezer verordeningen?

**Zijn stakingen  
voorkomen of  
verkort?  
Statistisch  
materiaal.**

*ad A.* Aan de Deutsche statistieken, die betrekking hebben op de werkzaamheden der bemiddelingscolleges, kleeft de fout die wij ook in andere landen reeds vaststelden, n.l. deze, dat die cijfers los staan van de statistieken, die betrekking hebben op werkstakingen en uitsluitingen, terwijl evenmin bekend is hoeveel arbeiders betrokken zijn geweest bij de „Schlichtungs” procedures <sup>1)</sup>. Men zou in Duitschland b.v. een gecombineerde statistiek moeten samenstellen van de „Schlichtungs” werkzaamheden en het aantal afgesloten C.A.Oen.

Wij zullen dus af moeten gaan op schattingen van Duitsche autoriteiten, en verder trachten het beschikbaar cijfermateriaal te interpreteren.

**Niet politieke  
stakingen.**

Wat het aantal niet politieke stakingen en uitsluitingen betreft, waarvan wij hieronder een opgave samenstellen, blijkt

---

<sup>1)</sup> Pas in de laatste jaren worden geschatte cijfers hiervoor gegeven, waarin dubbele tellingen voorkomen.

het, dat van 1922—1926 een zeer sterke daling heeft plaats gehad, terwijl in 1927 het aantal van 1926 weer meer dan verdubbeld is, om daarna regelmatig te zakken en in 1931 wederom te stijgen.

Tabel XXVI.

Jaar.	Aantal niet politieke stakingen.	Aantal niet politieke uitsluitingen	Totaal.	Totaal grootste aantal betrokken arbeiders.
1920	4274	118	4392	1.561.755
1921	4426	362	4788	1.540.351
1922	4764	437	5201	1.969.263
1923	1988	174	2162	1.779.386
1924	1614	398	2012	1.634.317
1925	1541	225	1766	758.071
1926	339	44	383	99.227
1927	759	112	871	493.680
1928	691	72	763	723.415
1929	431	19	441	223.878
1930	345	29	366	213.931
1931	473	41	504	172.723

Wij zijn er van overtuigd dat, hoewel deze stakingen als niet politieke zijn opgenomen, velen daarvan een sterk politiek gekleurden achtergrond hebben gehad.

Het aantal officieel te boek staande politieke stakingen heeft bedragen:

**Politieke stakingen.**

Tabel XXVII.

Jaar.	Aantal stakingen.	Hoogste aantal betrokken arbeiders.
1919	902	2.562.664
1920	4408	6.762.242
1921	435	502.021
1922	160	352.334
1923	47	318.536

Het komt ons hoogst onwaarschijnlijk voor, dat, als in 1920 bijna  $4\frac{1}{2}$  duizend politieke stakingen zijn voorgekomen, waarbij bijna 7 miljoen arbeiders zijn betrokken geweest, in de daarop volgende jaren de politieke hartstochten zoozeer bekoeld zouden zijn, dat alle als niet-politieke stakingen genoteerde geschillen uitsluitend belangengeschillen zijn geweest en politieke tegenstellingen daaraan ten eenenmale vreemd waren.

**Verband tus-  
schen aantal  
stakingen en  
werkzaamheid  
der „Schlich-  
tungs“-organen.**

De daling van het aantal conflicten is echter niet een onmiddellijk gevolg van de werkzaamheden der bemiddelingscolleges, want de curve van het aantal per jaar bij hen aanhangig gemaakte gevallen vertoont hetzelfde verloop. Waren toch de stakingen en uitsluitingen opgevangen door de door Schlichtungsverordnungen mogelijk gemaakte procedures, dan zouden deze curven divergeerend moeten loopen, hetgeen zij niet doen. Op zijn hoogst is dus van een preventieve werking te spreken. Omdat men niet verkoos in handen van ambtenaren te vallen, werd men het spoediger onderling eens over de geschilpunten. Deze curven zijn in een grafiek verwerkt, welke op blz. 161 is afgebeeld.

De dalingen van het aantal stakingen en uitsluitingen moet dan ook verklaard worden door den destijds gunstigen industrielen toestand, doch niet op het konto van de „Schlichtungsverordnungen“ worden geschreven.

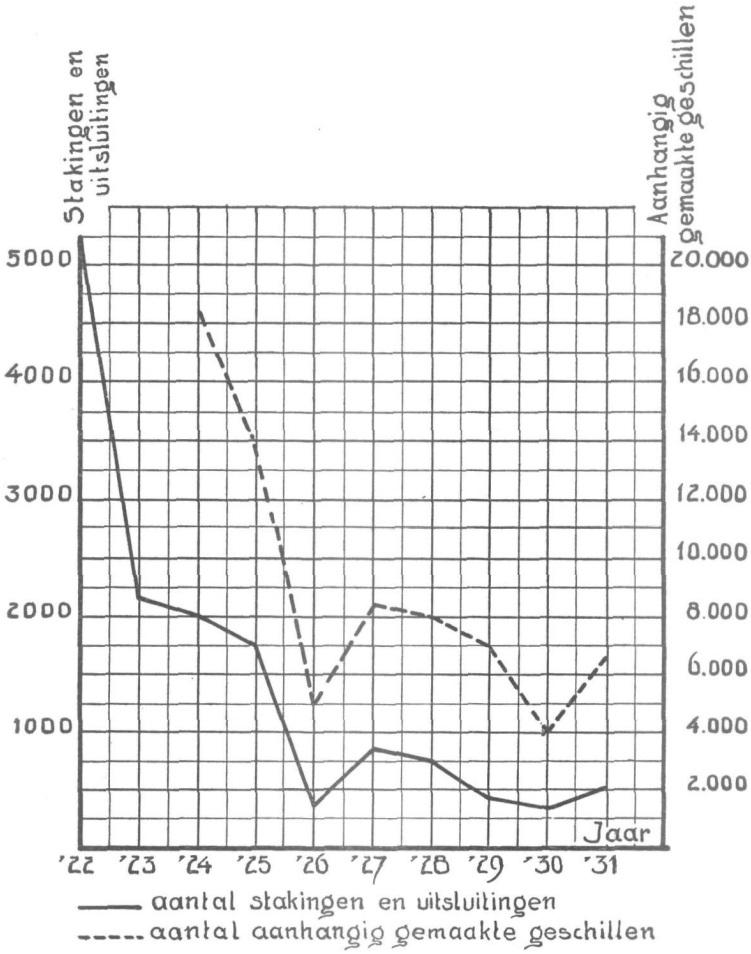
**Statistiek van de  
C.A.Oen door  
„Schlichtungs“  
organen tot  
stand gekomen.**

In de tweede plaats dient onderzocht te worden, of het aantal C.A.Oen, dat door de hulp van de bemiddelingscolleges tot stand is gekomen, toe of afgenomen is. In tabel No. XXVIII waar alle in den loop van de laatste 7 jaren aanhangig gemaakte gevallen gespecificeerd zijn naar de verschillende phases, die zij doorloopen hebben, zijn deze officieele <sup>1)</sup> cijfers omgerekend tot procentagecijfers.

---

<sup>1)</sup> Van particuliere zijde vernamen wij, dat aan deze cijfers eenige onnauwkeurigheden kleven, die in de eerstvolgende jaarpublikatie zullen worden hersteld.

Aantal stakingen en uitsluitingen en aanhangig gemaakte geschillen in Duitschland van 1922—1931.



162 Tabel XXVIII.

WIJZE VAN BESLECHTING		1924	1925	1926	1927	1928	1929	1930	1931	1925 %	1926 %	1927 %	1928 %	1929 %	1930 %	1931 %
D.	A. Verzoening voor de be- handeling . . . . .	Beschikbare cijfers niet voldoende gespecificeerd	725	388	540	660	429	253	576	5	8	6	8	6	6	8
	B. Verzoening bij de eerste behandeling . . . . .		1658	764	1017	1007	1287	725	956	12	15	12	12	18	18	14
	C. Op andere wijze . . . . .		615	196	362	281	291	225	454	5	4	4	3	4	6	7
	D. Naar „Schlichtungs- kamer” . . . . .		10420	3695	6517	6149	5102	2814	4912	78	73	78	77	72	70	71
	E. Verzoening in „Schlich- tungskammer” . . . . .		1285	537	1069	851	645	365	655	10	11	13	11	9	9	10
	F. Verzoening op andere wijze . . . . .		783	351	538	632	530	345	360	6	7	7	8	8	9	5
	G. „Schiedsspruch” . . . . .		8352	2807	4910	4666	3927	2104	3897	62	55	58	58	55	52	56
	H. §§ 75 en 80 B. R. G.*) . . . . .		271	196	245	226	224	160	136	2	4	3	3	3	4	2
	I. „Schiedsspruch” aange- nomen . . . . .		3452	1031	1942	1713	1202	563	1465	26	20	23	21	17	14	21
	K. „Schiedsspruch” afge- wezen . . . . .		4629	1580	2723	2727	2501	1381	2296	34	31	32	34	35	34	33
K.	L. Verzoening in laatste instantie . . . . .	—	504	1015	1096	933	394	802	—	10	12	14	13	10	12	
	N. Bindend verkl. uitge- sproken . . . . .	—	317	638	551	550	298	656	—	6	8	7	8	7	9	
	M. Bindend verkl. afge- wezen . . . . .	—	299	445	539	437	242	324	—	6	5	6.5	6	6	5	
	O. Op andere wijze beslecht	—	460	625	541	581	447	514	—	9	7	6.5	8	11	7	
Totaal aantal aanhangig gemaakte gevallen . . . . .		18575	13418	5043	8436	8037	7109	4017	6898							

\*) Deze paragrafen van het „Betriebsrätegesetz” hebben betrekking op dienstvoorschriften, waarover partijen het niet eens kunnen worden

Het blijkt, dat het aantal geschillen, dat, nadat zij reeds aanhangig waren gemaakt, toch nog buiten de „Schlichtungs”-colleges om is beslecht, een neiging tot stijging vertoont ten opzichte van het totale aantal gevallen en geschommeld heeft tusschen de 17% en 26%. Het overige aantal, met uitzondering van 7% gevallen van niet uitgesproken bindendverklaring is dus door de verzoeningscolleges tot een goed einde gebracht, met of zonder stilleggen van het bedrijf.

Dr. Sitzler, Ministerialdirektor in het Rijkministerie van Arbeid, die als autoriteit op dit gebied bekend staat, schat het aantal C.A.Oen die direct of indirect door de tusschenkomst van „Schlichtungs”colleges tot stand zijn gekomen, in 1927 op 7366 en in 1928 op 6956, hetgeen in percenten van het jaartotaal geeft 88% en 87%, wat zeer hoog is. Hij schrijft verder <sup>1)</sup>:

„Die Fälle, in denen es ohne staatliche Schlichtung zum „Arbeitskampf gekommen wäre, oder in denen ein Arbeitskampf ohne Eingreifen der Schlichtungsbehörden länger „gedauert hätte, zählen jährlich nach Tausenden.”

Gedurende een paar jaar heeft de officieele Deutsche statistiek ook een zeer summiere opgave gepubliceerd van de wijze, waarop stakingen en uitsluitingen zijn beëindigd, in percenten uitgedrukt, die wij hieronder laten volgen.

Tabel XXIX.

	1928		1929	
	staking	uitsl.	staking	uitsl.
Directe onderhandelingen tusschen partijen . . . . .	7.6	0.8	10.0	2.3
Onderhandelingen tusschen vertegenwoordigers der partijen . . . . .	5.7	0.1	10.0	0.1
Door „Schlichtungs” proced. . . . .	79.9	50.6	74.9	94.8
daarvan door Schiedspr. . . . .	43.1	25.5		
Andere wijzen. . . . .	6.8	48.5	5.1	2.8
Totaal . . . . .	100.0	100.0	100.0	100.0

Oordeel van autoriteiten.

Wijze van beëindiging van geschillen in Duitschland.

<sup>1)</sup> Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht 1930, blz. 5.

Het valt terstond op, dat meer dan  $\frac{3}{4}$  der stakingen en uitsluitingen beëindigd zijn door „Schlichtungs”procedures.

**Conclusie.**

Wij moeten hieruit afleiden, dat inderdaad het Duitsche stelsel voortreffelijk heeft gewerkt ten aanzien van het voorkomen of verkorten van stakingen en uitsluitingen, en beter dan eenig tot nog toe beschouwd systeem van staatstusschenkomst.

**De toepassing der bindendverklaring.**

*ad B.* Het aantal uitgesproken bindendverklaringen blijkt ten opzichte van het totale aantal aanhangig gemaakte gevallen gering te zijn en slechts 7% te bedragen, terwijl het percentage afgewezen bindendverklaringen 6% bedraagt. Het valt daarbij op, dat het percentage verzoeningen in laatste instantie, dus vóór de bindendverklaring, nog zoo groot is, dat het tusschen de 10% en 14% heeft geschommeld.

Men kan dus niet zeggen, dat de staat veelvuldig van zijn recht heeft gebruik gemaakt om aan het bedrijfsleven de arbeidsvoorwaarden voor te schrijven.

**Statistische gegevens.**

In de „Geschäftsberichte” van de „Deutsche Arbeitgeberverbände” wordt het aantal C.A.Oen dat door bindendverklaring is tot stand gekomen, ten opzichte van het totale aantal C.A.Oen geschat op:

Tabel XXX.

30 à 40%	in 1925
25%	„ 1927.
15%	„ 1928.

Hieruit blijkt een dalende neiging, maar deze cijfers zijn niet maatgevend, daar het niet bekend is, hoeveel arbeiders er bij betrokken zijn. Juist een paar groote conflicten kunnen te dien aanzien zeer veel gewicht in de schaal leggen, zonder dat daar iets van blijkt. Elders wordt in dezelfde „Geschäftsberichte” het percentage arbeiders opgegeven, dat onder C.A.Oen werkt, die op verschillende wijzen tot stand zijn gekomen.

Wij hebben deze cijfers in tabel XXXI overgenomen (blz. 165).

Hieruit zou (in verband met tabel XXX) volgen, dat het aantal arbeiders van 1925—1928 per bindend verklaarde C.A.O. *verdubbeld* is, wat zeer onwaarschijnlijk is. Het aantal beschouwde arbeiders is te gering om aan deze cijfers eenige

Tabel XXXI.

Datum.	% arbeiders, werkend onder bindend verklaarde C.A.O.	% arbeiders, werkend onder aangenomen „Schiedspruch“.	% arbeiders, werkend onder vrijwillig aanvaarde C.A.O.	% arbeiders niet werkend onder C.A.O.	Totaal aantal beschouwde arbeiders.
Maart . 1925	40.1	32.7	23.6	3.6	5.000.000
Juli . . . 1926	32.2	34.4	22.8	10.6	5.000.000
Jan. . . . 1927	40.6	29.5	20.3	9.6	5.000.000
April . . 1927	40.6	23.7	29.8	5.9	5.500.000
Juni. . . 1928	34.4	25.3	39.0	1.3	5.500.000
Aug. . . 1929	34.5	36.2	25.7	3.6	5.500.000

waarde te kunnen hechten. Op 1 Januari 1927 toch werkten bijna 11 miljoen arbeiders onder een C.A.O. Maar men vergete niet, dat bindendverklaringen krachtens de wet alleen mogelijk zijn ten behoeve van het algemeen belang en dat bijgevolg het in Tabel XXX vermelde percentage van 15 %, — het moge laag zijn — betreft een aantal bedrijven, waarvan de loonvoorwaarden als richtlijnen kunnen dienst doen voor geschillen in andere bedrijven. Wij wezen reeds meermalen op de nivelleering naar boven der loonen, zoodat een staatsbeslissing voor hooger loon, te harer tijd de loonen in alle gelijke en aanverwante bedrijven zal doen stijgen. De arbeiders hebben in een bindendverklaring een sterk precedent, dat zij niet ongebruikt laten. Het tegengestelde is trouwens ook het geval bij een beslissing voor lager loon.

Belangrijker is de vraag, of men zich aan de bindendverklaring heeft gehouden. Zoo neen, dan moge men, steunend op een civiel vonnis, recht op schadevergoeding hebben, deze misschien zelfs ontvangen, het raderwerk van het bedrijf gaat er nog niet door loopen, en de verhoudingen verbeteren op die wijze niet. Evenwel blijkt uit de uitvoerige berichten in de vakbladen, dat het zich niet houden aan een opgelegde C.A.O. zelden is voorgekomen.

Dr. Gauert, een toonaangevende figuur onder de werkgemers, heeft in een vergadering van de Gesellschaft für

**Staking na  
bindendver-  
klaring.**

**Oordeel van  
Dr. Gauert.**



soziale Reform, op 24—25 Oct. 1929 te Mannheim gehouden, gezegd <sup>1)</sup>):

„Nun hat die Erfahrung gelehrt — ich darf hier an den „Eisenkonflikt und an den 9 Monate früher einsetzenden „Arbeitskampf in der mitteldeutschen Hüttenindustrie erinnern, wo die Arbeitnehmer gegen einen verbindlich erklärten Schiedsspruch über acht Wochen die Werke „bestreikten, und eine Aenderung des verbindlicherklärten „Schiedsspruchs durch eine Vereinbarung infolge des Streikes erzwangen — dasz in manchen Fällen die Verbindlicherklärung nicht ohne weiteres geeignet ist, dieses mit „ihr verfolgte Ziel unbedingt sicherzustellen. Da sie lediglich einen Privatvertrag erzeugt und die Durchführung des „Privatvertrages nur nach privatrechtlichen Grundsätzen „erzwungen werden kann, ist eine Einwirkung in den „Fällen hinfällig, wo beide Parteien des Tarifvertrages „vermögenslos sind. Somit bedeutet die Verbindlicherklärung für einen Vertragskontrahenten, der unbedingt „kämpfen will, und kein Vermögen besitzt, lediglich einen „verstärkten moralischen Druck durch die Allgemeinheit.“

Tot zoover Dr. Gauert, die blijkbaar niet meer dan twee voorbeelden weet aan te halen van contractbreuk, waarvan één op een principieel proces uitliep en eindigde met het reeds vermelde arrest van 22 Jan. 1929.

Ware dit veelvuldiger voorgekomen, dan had hij, tegenstander als hij is van de bindendverklaring, dit zeker met nadruk vermeld.

Ook in de „Geschäftsberichte“ van de Duitsche werkgevers wordt er slechts een paar keer melding van gemaakt.

#### Conclusie.

Wij meenen, dat deze gevallen sporadisch zijn voorgekomen en dus tot de uitzonderingen hebben behoord.

#### Het verantwoordelijkheidsgevoel en de bindendverklaring.

ad C. Een der bedenkelijkste gevolgen van staatsinmenging kan zijn het verminderen van verantwoordelijkheidsgevoel der partijen, die, in plaats van te trachten een geschil in der minne te schikken, dit juist laten uitbreken om het door de staatsautoriteiten te laten beslechten. Wij beschreven dit reeds bij de behandeling van de Australische wetgeving. Daar er geen

---

<sup>1)</sup> Schriften der Gesellschaft für soziale Reform, Heft 83, blz. 91.  
166

cijfers van te geven zijn, zullen wij af moeten gaan op uitspraken van tot oordeelen bevoegde personen van verschillende richtingen.

Vooreerst hebben wij het geschrift van de Duitsche werkgevers <sup>1)</sup>, waar als eerste stelling gezegd wordt:

**Oordeel der  
werkgevers.**

„dass durch die Einschränkung der letzten eigenen Verantwortung der Vertragsparteien bei schwerwiegendsten sozialen und wirtschaftlichen Entscheidungen die Fähigkeit zu ehrlichem und verantwortungsbewusstem Handeln „schwächt und damit die innere Annäherung der Parteien „und die Ueberbrückung der sozialen Gegensätze erschwert.“

Deze uitspraak laat aan duidelijkheid niets te wenschen over.

Rud. Wissell verklaart in zijn reeds eerder genoemd artikel in de „Magazin der Wirtschaft“ <sup>2)</sup>, dat inderdaad elke staatsbemoeienis „naturnotwendig“ het verantwoordelijkheidsgevoel der partijen doet verminderen, doch dat dit argument niet mag worden aangevoerd, omdat:

**Oordeel van  
Rud. Wissell,  
en weerlegging  
daarvan.**

„Wenn man die Kritik des Schlichtungswesens in dieser „Hinsicht ad absurdum führen wollte, so brauchte man sich „nur vorzustellen, dass der Uebergang vom Faustrecht zum „Processverfahren das Verantwortungsgefühl des For- „dernden bestimmt auch geschwächt hat.“

Er ontbreekt iets aan deze vergelijking. Het vuistrecht heeft plaats gemaakt voor rechters en geschreven of algemeen erkende wetten. Opheffing van arbeidsgeschillen door staats-interventie daarentegen heeft in Duitschland plaats gemaakt voor uitspraken van niet-onafhankelijke staatsautoriteiten, uitspraken, die niet gegrond zijn op geschreven of algemeen erkende wetten. Al moge men nu weliswaar pogen een eenvormigheid te betrachten in de „Schiedssprüche“ in een land, waar een politiek persoon — de Rijksminister van Arbeid — in deze de hoogste instantie is, die uniformiteit zal met het wisselen der politieke kleur van dezen ambtenaar verloren gaan, afgezien van het feit dat eenvormigheid van inzicht ipso facto ver te zoeken zal zijn bij meer dan honderd „Schlichtungs-

---

<sup>1)</sup> Abänderungsvorschläge der Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände zum Schlichtungsverordnung, April 1929.

<sup>2)</sup> Jaargang 1929, afl. No. 3.

ausschüsse" en eenige tientallen „Schlichter" (onder wie nog bijzondere „Schlichter").

Wij zagen toch reeds hoe de „Industrial Court", waarvan er slechts één in Engeland is, met een zeer beperkt aantal leden, die langen tijd zitting hebben, geen uniformiteit in zijn uitspraken kon brengen.

Het geschrift van de Duitsche werkgevers geeft dan ook als tweede stelling:

„daz durch das Hineintragen wechselnder politischer Einflüsse den ohnehin schwierigen sachlichen Ausgleich der „sozialen und wirtschaftlichen Notwendigkeiten und die „gesunde Aufwärtsentwicklung der deutschen Wirtschaft „gefährdet".

De vergelijking van Rud. Wissell gaat mank. Als hij consequent wilde zijn, zou hij afschaffing van het stakings- en uitsluitingsrecht moeten propageeren, hetgeen hij echter nalaat.

Dr. Thomas Schäfer schrijft in de „Soziale Praxis" <sup>1)</sup>, dat algemeen thans wordt toegegeven, „daz das bisher geltende Recht das Verantwortungsgefühl bei den Vertretern der Parteien gemindert hat."

**Oordeel van  
Dr. Sitzler en  
Dr. Martin.**

Lijnrecht hiertegenover staat de opvatting van Dr. Sitzler <sup>2)</sup>, die als regeeringspersoon de wet in bescherming neemt en beweert, dat het Deutsche systeem juist het verantwoordelijkheidsgevoel aankweekt, omdat de arbeidersleiders na een bindendverklaring er voor verantwoordelijk zijn, dat hun arbeiders er zich aan zullen houden, op gevaar af, dat de vakvereniging een schadevergoeding zal moeten betalen. Wij achten deze opvatting idealistisch, want wij meenen, dat de leiders zich juist achter de „Schlichtungs"-autoriteiten zullen verschuilen, immers hun verdediging zal kunnen zijn: Wij konden geen betere arbeidsvoorwaarden bedingen, want de voorzitter van „Schlichtungsausschusz" c.q. „Schlichter" oordeelde deze als de juiste, en wist met de werkgeversvertegenwoordigers een meerderheid te vormen voor een „Schiedsspruch". De arbeiders zullen de „Schiedsspruch" dan nog kunnen af-

---

<sup>1)</sup> Jaargang 1930, kl. 48.

<sup>2)</sup> Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 1930, blz. 11.

wijzen, doch, wordt hij bindend verklaard, dan zijn de voor-  
mannen nog altijd gedekt.

Ook Martin <sup>1)</sup> komt als objectief beoordeeler tot de con-  
clusie, dat het verantwoordelijkheidsgevoel verminderd is, en  
toont met eenige sprekende voorbeelden, tot welke wijze van  
onderhandelen dit stelsel aanleiding geeft.

Het is werkwaardig, dat, waar men door de voorbeelden van  
Australië en Nieuw-Zeeland overal in Europa hoe langer hoe  
meer terugkomt van de gedachte om den staat dictatoriale be-  
voegdheid te geven om de arbeidsvoorwaarden voor te schrij-  
ven, men in Duitschland er desondanks toe over is gegaan.  
Hiervoor zijn 3 redenen te vinden:

**Oorzaken, waar-  
om dit stelsel in  
Duitschland  
ingevoerd kon  
worden.**

In de eerste plaats is deze wetgeving een reactie geweest op  
de tallooze stakingen in de jaren 1919—1923, die uitbraken  
als gevolg van de plotseling gewijzigde politieke en economi-  
sche omstandigheden.

In de tweede plaats is datgene, wat in Nederland en zeker  
in Engeland ondenkbaar is, in Duitschland mogelijk. Het Duit-  
sche volk is opgevoed in disciplinair geest, wenscht te be-  
velen en bevolen te worden, en legt zich bij een order gemak-  
kelijker neer dan het Engelsche en Nederlandsche volk, dat  
opgevoed is met het begrip van persoonlijke vrijheid en  
van nature wars is van elke staatsbemoeyenis. Dr. H. Sinzhei-  
mer zegt het wel zeer duidelijk in zijn voordracht voor „die  
Gesellschaft für soziale Reform” <sup>2)</sup>:

„Wir dürfen niemals vergessen, dasz wir als Obrigkeits-  
„staatsvolk erzogen worden sind. Man hat Jahrhunderte  
„lang die „freie Selbstorganisation” im Volke bekämpft und  
„das Volk daran gewöhnt, sich dem obrigkeitlichen Willen  
„zu unterwerfen”.

Is het dan nog verwonderlijk, dat het Duitse volk een  
arbeidsgeschillenwetgeving uitdacht, die paste in zijn eigen  
mentaliteit?

De derde reden is, dat de socialistische partij, die na de  
revolutie, zoal niet de meerderheid in de regeering dan toch  
een zeer groote staatsmacht kreeg, getracht heeft om, wat zij

---

<sup>1)</sup> Dr. O. Martin. Das Schlichtungswesen in der modernen Wirt-  
schaft, blz. 99.

<sup>2)</sup> Schriften der Gesellschaft für soziale Reform, Heft 83, blz. 36.

niet of te langzaam bereiken kon langs den weg van stakingen en onderhandelingen, gemakkelijker en sneller te bereiken, door gebruik te maken van haar politieke macht.

**Socialistische  
motieven.**

Clemens Nörpel, secretaris van den „allg. Deutschen Gewerkschaftsbund”, die zich in 1924 <sup>1)</sup> nog ongunstig uitliet over de „Schlichtungs”-verordeningen, is er later ook rond voor uitgekomen in een vergadering van dezen Bond, waar hij zeide:

„Das Schlichtungswesen hat eine Staatspolitische Aufgabe zu erfüllen . . . Das Schlichtungswesen bedeutet viel „mehr Einflusnahme der Gewerkschaften auf den Staat, wie „die Wirtschaftdemokratie Einflusnahme auf die Wirtschaft bedeutet” <sup>2)</sup>).

Elders liet hij zich uit:

„Man würde darüber reden können, ob die eine oder „andere Regelung dieses doch nunmehr seit 10 Jahren bestehenden Schlichtungswesens zweckentsprechend ist oder „nicht. Aber darum handelt es sich deswegen nicht, weil wir „das Schlichtungswesen in einer Form haben, die wir im „Interesse der von uns erstrebten Ziele zweckmässig er„achten” <sup>3)</sup>).

Dr. Bruno Bröcker is zelfs van meening <sup>4)</sup>, dat het systeem in de eerste plaats ten doel heeft, den arbeider een eenzijdig recht te geven. Hij ontkent de gelijkwaardigheid der partijen, en wenscht den werkgevers het recht tot aanvraag voor bindendverklaring te ontnemen. Het heeft dan ook in de bedoeling gelegen van de socialistische partij, om den staat een actieve loonpolitiek te laten voeren ook in de particuliere bedrijven. Hiermede komen wij tot de volgende vraag.

**De mogelijkheid  
van actieve  
loonpolitiek.**

*ad D.* Actieve loonpolitiek van den staat heeft plaats, wanneer de staat de loonen hooger of lager vaststelt dan waartoe partijen na verder onderhandelen of capituleeren zouden gekomen zijn. Dit vaststellen is uitermate moeilijk, want men weet nooit, of achteraf de partijen niet tot hetzelfde

---

<sup>1)</sup> Gewerkschaftsarchiv, 4 Augustus 1924.

<sup>2)</sup> Der Arbeitgeber, 1929, blz. 209.

<sup>3)</sup> Schriften der Gesellschaft für soziale Reform, Heft 83, blz. 77.

<sup>4)</sup> Die Arbeit 1928, Heft 8, blz. 512.

loon zouden zijn gekomen, als hetwelk de staat hun in korter procedure oplegt.

Men kan dan ook slechts aanwijzingen geven, doch voor- eerst willen wij aantonen, dat een dergelijke politiek mogelijk is. Hiervoor zouden wij willen wijzen op § 7 van de „Schlichtungsverordnung”, waar voorgeschreven staat, dat de Rijks- minister van Arbeid aanwijzingen kan geven voor de werk- zaamheden der „Schlichtungsausschüsse” en „Schlichter”.

Flatow en Joachim zeggen in hun toelichting op deze ver- ordening, dat deze aanwijzingen weliswaar op rechtskwesties kunnen slaan, maar „vor allem ist wohl dabei an lohnpoliti- sche Richtlinien gedacht”.<sup>1)</sup>

Zij duiden dit nog nader aan door te zeggen, dat deze aan- wijzingen dienen om een „einheitliche Führung der Lohnpoli- tik entsprechend der Auffassung des Reichsarbeitsministers (zu ermöglichen”, en om te verhinderen, dat er geen eenvormig- heid zou bestaan tusschen de loontarieven van het Rijk en die van de belangrijke particuliere bedrijven. Weliswaar wordt in de tweede zinsnede van § 7 gezegd, dat zij ook wel van deze aanwijzingen mogen afwijken en dat zij niet aan orders ge- bonden zijn, maar door de mogelijkheid om zoowel de voorzit- ters van „Schlichtungsausschüsse”, als „Schlichter” en bij- zitters te allen tijde te kunnen afzetten, heeft de Rijksminister van Arbeid een buitengewone macht en invloed om druk te kunnen uitoefenen op het tot stand komen van C.A.Oen. Als wij verder nog vermelden, dat § 10 van de „Zweite Aus- führungsverordnung” nadrukkelijk voorschrijft, dat de „Schlichter” met de voorzitters der „Schlichtungsausschüsse” in hun gebied nauw voeling moeten houden, dan is hiermede het hiërarchische van het stelsel aangetoond, een stelsel, waar- van de Rijksminister van Arbeid het hoofd is. Heeft men dus een goed gegrondvest systeem gewenscht, om met staatsmacht de loonen naar boven te kunnen laten gaan, het in practijk ge- brachte systeem voldoet volkomen aan dezen eisch.

De eenige mogelijkheid, die de partijen nog hadden om aan de verordeningen te ontkomen, was gemaakt door het arrest

---

<sup>1)</sup> *Dr. G. Flatow en R. Joachim. Die Schlichtungsverordnung vom 30 October 1923, blz. 53.*

van 22 Januari 1929. Partijen toch konden haar eischen zoo hoog stellen, dat de „Schlichter“ zich bij geen daarvan kon aansluiten, waarna de eenmans-„Schiedsspruch“ ontstond, die dan door beide partijen afgewezen werd. Betrof het niet een geval, waarbij het algemeen belang op het spel stond, dan kon die uitspraak niet bindend verklaard worden. Deze opening werd bij de Noodverordening van 9 Januari 1931 ook gesloten.

**Druk op de Regeering door het Ministerie van Financiën.**

Een tweede gedeelte dezer vraag is, of de staat ook inderdaad een actieve loonpolitiek heeft gevoerd. Een verzoek <sup>1)</sup> daartoe bereikte in 1924 reeds het R.A.M. van de zijde van het Ministerie van Financiën, dat van oordeel was, dat loonsverlagingen noodzakelijk waren:

„Eine Gesundung der Finanzlage des Reiches wird sich „letztes Endes nur dann erreichen lassen, wenn auch „die Privatwirtschaft durch eine der allgemeinen Notlage „angepasste Lohnpolitik zu einem Abbau der Warenpreise „und einer Hebung des Absatzes kommt, die sie lebensfähig „erhält, und auf dem Weltmarkt mit Erfolg konkurrieren „lässt . . . . Ich spreche daher die Bitte aus, von dort aus „dahin wirken zu wollen, dasz die Schlichtungsausschüsse „bei ihrer Tätigkeit auf die geschilderte Gesamtlage Rück- „sicht nehmen.“

De arbeiders, die gehoopt hadden in de „Schlichtungs“-verordeningen een middel te hebben om met hulp van hun politieke vrienden, die in de Regeering zitting hadden, zich betere arbeidsvoorwaarden te verzekeren, waren hoogst verbolgen over dezen departementalen brief. De Rijksminister van Arbeid antwoordde er als volgt op:

„Für völlig ausgeschlossen erachte ich es, auf Grund des „Ermächtigungsgesetzes den Schlichtungsbehörden Grenzen „für die von ihnen vorgeschlagenen Lohnsätze vorzu- schreiben.“

**Druk op de Regeering door werkgevers.**

Een jaar later deed zich een onverkwikkelijk geval voor: een onderhoud van een vertegenwoordiger van de werkgevers, Dr. Meissinger, met den Ministerial-director Dr. Sitzler, in vertrouwen schriftelijk medegedeeld aan de leden van het werkgeversverbond, werd in extenso in de „Vorwärts“ van 25 Sept.

---

<sup>1)</sup> Soziale Praxis. 1924, kl. 89.

1925 afgedrukt. Daar de inhoud voor ons van zeer veel gewicht is, laten wij de van belang zijnde zinsneden hier volgen.

„Am Sonnabend, den 8. August, hatte ich eine vertrauliche Besprechung mit den Herren Ministerialdirektor Dr. Sitzler und Ministerialrat Mewes. Der Ausgangspunkt der Besprechung war die Lage im Baugewerbe mit Hinweis auf die am Montag beginnenden Verhandlungen im Reichsarbeitsministerium. Es kam mir darauf an, noch einmal die Herren mit allem Nachdruck zu bitten, die derzeitigen Bauarbeiterlöhne als Ergebnis auch der für die einzelnen Bezirke erfolgenden Verhandlungen unbedingt festzuhalten und gleichzeitig dahin zu wirken, dasz die Arbeit in den bestreikten Bezirken zu den bisherigen Bedingungen vorbehaltlich der Durchführung des Schiedsverfahrens wieder aufgenommen wird. Beide Herren bestätigten mir, dasz sie entschlossen seien, dieses Ziel zu erreichen.

„Ich benutzte dann diesen Vorgang, den Herren des Reichsarbeitsministeriums noch einmal nahezu legen, sie möchten doch endlich in der Frage der Lohnpolitik aus ihrer Passivität heraustreten, um ebenso nachdrücklich, wie sie sich in der Vergangenheit für die Belange der Arbeitnehmerschaft im Rahmen der deutschen Gesamtwirtschaft eingesetzt hätten, nun auch die Belange der Gesamtwirtschaft durch offenes Bekenntnis zu der Richtigkeit des Standpunktes der Arbeitgeber zu sichern.

„Im Laufe der Debatte zeigte ich volles Verständnis dafür, dasz das Reichsarbeitsministerium jedenfalls die von uns verlangte Aktivität nicht in einer Form machen könne, die praktisch dazu führe, dasz die Gewerkschaften das Vertrauen zum Reichsarbeitsministerium verlieren und deshalb bei ihrer jetzt so wirtschaftsschädigenden Politik ihrerseits das Reichsarbeitsministerium selbst vollkommen ausschalten oder umgehen würden. Ich erklärte selbst für wünschenswerter, dasz dem Ministerium auch im Rahmen des Schlichtungsverfahrens Gelegenheit gegeben werden müsse, aktiv tätig zu sein, um gerade hier praktisch die Aktivität in dem von mir beregten Sinne zu entwickeln. Der gegebene Weg wäre also, dasz das Reichsarbeitsministerium bei jeder sich bietenden Gelegenheit, sei es in der Begründung von

Het geheime  
communiqué.



„Schiedssprüchen, die die Lohnforderungen ablehnen, sei es  
„in der Begründung von Verbindlichkeitserklärungen zu  
„solchen Schiedssprüchen, seine Meinung über die Lohnlage,  
„über die Wirtschaftslage und die zu Erörterung stehenden  
„allgemeinen Interessen rückhaltslos sagt. Würde dieser  
„Weg beschritten, so würden wir selbst gar nicht dem  
„Reichsarbeitsminister zumuten, dasz er etwa grosze Grund-  
„sätze oder starre Richtlinien des Reichsarbeitsministeriums  
„zur Lohnlage aufstellt und nach auszen vertritt. Wir wären  
„selbst in keiner Weise Freunde solcher starren Richtlinien-  
„politik, da ja gerade beim Lohn Flüssigkeit besteht wie bei  
„der Wirtschaftslage überhaupt. Dagegen erklärte ich an sich  
„für erwägenswert, dasz der Reichsarbeitsminister bei pas-  
„sender Gelegenheit auch wieder einmal mit einer Broschüre  
„„Lohnpolitik“ an die Oeffentlichkeit komme, die seiner  
„Broschüre vor etwa drei Jahren entsprechend auf die  
„gegenwärtigen Verhältnisse zugespitzt sein könnte, ohne  
„damit unvergängliche Grundsätze für die Unendlichkeit  
„aufzustellen.

„Die Herren zeigten für diesen von mir vorgeschlagenen  
„Weg vollstes Interesse, wie überhaupt erfreulicherweise  
„festgestellt werden musz, dasz bei der Betrachtung der  
„Lohn- und Wirtschaftslage wohl restlose Uebereinstim-  
„mung bestand. Dr. Sitzler namentlich erklärte, dasz er  
„sich im Sinne meiner Ausführungen vor Tagen bei einer  
„Schlichterbesprechung in Kassel geäussert habe, wobei er  
„wieder feststellen konnte, dasz ein grosser Teil der Schlich-  
„ter über das von ihm entrollte Wirtschaftsbild unorientiert  
„war und dasz die Schlichter überrascht gewesen wären,  
„weil sie die Lage bislang doch noch viel rosiger angesehen  
„hätten. Diese Schlichterbesprechung habe also zweifellos  
„auf die Schlichter tiefen Eindruck gemacht und würde  
„ihre Auswirkung auch auf die Schlichtungsausschüsse nicht  
„verfehlen. Dr. Sitzler sagte weiter zu, er wolle in den sich  
„ihm bietenden Fällen Begründungen im beregten Sinne  
„geben und mir solche Entscheidungen dann auch jeweils  
„zur Kenntnis übersenden; im übrigen wolle er dem Minis-  
„ter über die Unterredung mit mir Kenntnis geben.

„Dr. Sitzler teilte ferner, zwar in vorsichtiger Weise,

„aber deutlich genug mit, dasz das Reichsarbeitsministerium  
„sich entschlossen habe, von dem Mittel der Verbindlich-  
„keitserklärung so gut wie keinen Gebrauch mehr zu machen  
„und selbst bei den lebenswichtigen Betrieben (Kohle,  
„Braunkohle, Eisenbahn) sich auch die Nichtanwendung  
„von Fall zu Fall noch offen zu lassen. Sitzler bezeichnete  
„als Ziel dieser Masznahme, er wolle vorbeugen, dasz bei  
„einer künftigen Reform des Schlichtungswesens, die auch  
„er erwarte, eine wesentliche Modifizierung der Bedingun-  
„gen über die Verbindlichkeitserklärungen den Anschein  
„erwecken könne, als würde dem Reichsarbeitsminister bei  
„dieser Schlichtungsordnung ein bislang von ihm in An-  
„spruch genommenes und ausgeübtes Recht entzogen. Er  
„würde vielmehr schon vorher die Praxis darauf einspielen,  
„sich dieses Mittels zu enthalten; dadurch wieder wird für  
„das Ministerium die Gesetzesänderung ohne Prestigever-  
„lust erträglicher und der Wirtschaft sei auch jetzt schon  
„geholfen. Vor allem erklärte sich Sitzler völlig mit mir  
„darüber einig, dasz es ganz ausgeschlossen wäre, der ein-  
„setzenden Wirtschaftskrisis, die auch er spätestens ab Ok-  
„tober erwarte, und der damit verbundenen Tendenz des  
„Lohnabbaues durch das Mittel des staatlichen Tarifzwan-  
„ges entgegenzuwirken, eine Uebereinstimmung, die ich mit  
„besonderer Genugtuung feststellte. . . . .

„Im weiteren Verlauf der Besprechung bat mich Dr. Sitz-  
„ler dringend, wir möchten doch jetzt nicht auf die Aende-  
„rung in der Haltung des Reichsarbeitsministeriums durch  
„Rundschreiben u.s.w. hinweisen und möchten vor allem  
„doch den von uns ausgeübten Druck auf Beseitigung der  
„Verbindlichkeitserklärung nicht in der Oeffentlichkeit fort-  
„setzen. Es müszte für die Lage des Ministeriums und für  
„seinen Einflusz auf die Gewerkschaften mehr als störend  
„sein, wenn die Gewerkschaften nun etwa sagen könnten,  
„die Rundschreiben und Kundgebungen der Arbeitgeber  
„bewiesen, dasz das Reichsarbeitsministerium infolge unse-  
„rer Eingabe an das Kabinett nun dem Druck der Arbeit-  
„geber und des Kabinetts doch nachgegeben habe und sich  
„unsere Politik habe zu eigen machen müssen. Sitzler stellte  
„mir die Information unserer Verbände über den Inhalt

„unserer Unterredung in geeigneter Weise frei, wollte uns  
 „auch ruhig in derselben Weise überlassen, von gewis-  
 „sen wichtigen Sprüchen und Begründungen in der Lohn-  
 „politik gebrauch zu machen, um daraus unsere Handhabe  
 „für richtige Erkenntnis der Politik des Reicharbeits-  
 „ministeriums zu gewinnen. Er würde aber dringend darum  
 „bitten, hierüber nichts Schriftliches aus der Hand zu geben.  
 „Wir sollten doch auch den Weg beschreiten, den er nimmt,  
 „wenn er die Schlichter informiert, die auf seine Einladung  
 „alle kämen, und die ihrerseits dann ebenso einheitlich die  
 „erscheinenden Schlichtungsausschussvorsitzenden infor-  
 „mieren würden. Ich stimmte dieser taktischen Behandlung  
 „dieser Frage zu und erklärte mich bereit, unverzüglich in  
 „diesem Sinne zu verfahren, auszerdem bei der bevorstehen-  
 „den Geschäftsführerkonferenz in Passau entsprechend zu  
 „berichten.”

Vervolgens werd nog gesproken over een nieuwe wet, die  
 betrekking zou hebben op den arbeidstijd, doch dat kunnen wij  
 achterwege laten.

**De publieke  
 opinie in  
 Duitsland  
 t.o.v. al of niet  
 gevoerde ac-  
 tieve staatsloon-  
 politiek.**

Aan druk op de Regeering heeft het dus niet ontbroken.  
 Heeft zij toegegeven, heeft zij haar eigen weg gevolgd, of is  
 zij geheel lijdelijk met de algemeene loonschommelingen mee-  
 gegaan? Zeker is het, dat in Duitschland een communis opinio  
 heerscht, dat in de eerste jaren na het tot stand komen van  
 de „Schlichtungs”-verordeningen, toen de loonen na de stabi-  
 liseering van de Mark inderdaad laag waren, de staat meege-  
 holpen heeft deze te verhoogen. Het spreekt vanzelf, dat van  
 werkgeverszijde deze zaak voortdurend een punt van bestu-  
 deering heeft uitgemaakt, maar het bewijs, dat zulks geschied  
 zou zijn, is desnietteenstaande niet geleverd. Gaan wij nu  
 na wat onpartijdige personen hierover zeggen, dan vinden wij  
 een oordeel van Dr. von Beckerath, hoogleeraar aan de uni-  
 versiteit te Bonn, luidende:

„Man wird sich mit der gefühlsmässigen Feststellung  
 „begnügen müssen, dasz höchstwahrscheinlich die Schlich-  
 „tungspraxis mehrere Jahre lang auch das deutsche Lohn-  
 „niveau beeinflusst hat.<sup>1)</sup> )

<sup>1)</sup> Schriften der Gesellschaft für soziale Reform, Heft 83, blz. 59.

Ook Prof. J. Winsschuh heeft zich in dien zin uitgelaten <sup>1)</sup> en deze politiek gerechtvaardigd door te zeggen, dat de loonen na de inflatie laag waren vastgesteld. Hij verwijst daarbij naar Dr. Brauns, die in de „Germania” van 11 Maart 1928 hetzelfde verkondigt.

Wij meenen een nog meer rechtstreeksche aanwijzing in het aanwezige statistische cijfermateriaal te hebben. In tabel XXXII, blz. 178, hebben wij de officieele cijfers verzameld, aangevende het aantal procedures, dat door elk der partijen is begonnen, het aantal „Schiedssprüche”, dat door elk van hen is afgewezen, en het aantal bindendverklaringen, dat door elk van hen is aangevraagd. Ter verduidelijking hebben wij deze getallen bovendien nog in procenten uitgedrukt.

**Statistische gegevens.**

Wij zien hieruit, dat de „Schlichtungs”-procedure verreweg het meeste aantal malen werd aangevraagd door de arbeiders (circa 79%) en wij treffen hier een parallel aan met Canada en Nederland. Blijkbaar verwachtten de arbeiders dus meer heil van de tusschenkomst dan de werkgevers.

Indien de onderhandelingen in eerste instantie niet slaagden, en op een „Schiedsspruch” uitliepen, bleek deze voor het meerendeel der gevallen door de werkgevers te worden afgewezen (gem. 67%), terwijl slechts gem. 24% door de werknemers niet werd aanvaard. Hieruit meenen wij te mogen besluiten, dat het loon, dat de „Schiedsspruch” aangeeft, hooger ligt, dan hetwelk de werkgevers zich als uiterste hadden gedacht, anders toch waren zij met den „Schiedsspruch” wel veelvuldiger accoord gegaan.

Duidelijker nog spreken de cijfers, die aangeven, hoeveel malen elk der partijen de bindendverklaring heeft aangevraagd. Voor het overgrootste deel komt dit voor rekening der arbeiders (gem. 76%), die ondanks de door de patroons afgewezen „Schiedsspruch”, hun zin hoopten te krijgen.

De statistieken vermelden helaas niet de cijfers voor de laatste schakel van ons betoog, namelijk: hoeveel van de door elk der partijen aangevraagde bindendverklaringen werden uitgesproken.

Wij meenen hier een zeer sterke aanwijzing te hebben, dat

**Conclusies hieruit.**

---

<sup>1)</sup> Soziale Praxis, 1928, kl. 843.



de arbeiders, dank zij de „Schlichtungs“-organen hooger loonen hebben outvangen, dan zij door onderhandelen zouden hebben verkregen. Hadden toch beide partijen evenveel profijt gehad, dan waren de cijfers voor beide partijen in alle instanties ongeveer gelijk geweest.

Moge dus in de eerste jaren na 1923 de staat door actieve loonpolitiek de loonen opgedreven hebben, in de laatste jaren zijn zij door dezelfde autoriteiten ook weer verlaagd. Een zeer typeerend geval betreft het conflict in de metaalbedrijven in 1930. Op 30 Augustus van dat jaar kondigden de werkgevers een loonsverlaging aan van 15 %, ingaande op 30 September. Het antwoord van de werknemers was een eisch tot loonsverhooging van 7 % — 15 %. De Rijksminister van Arbeid benoemde een bijzonderen „Schlichter“, die de partijen niet tot elkaar kon brengen en een „Schiedsspruch“ uitsprak, inhoudende een loonsverlaging van 6 % — 8 %. Met groote meerderheid van stemmen werd daarop tot staken besloten, welke staking medio October begon en 120.000 à 140.000 man omvatte.

**De staking in de  
Metaalnijver-  
heid in Sept.  
1930.**

Ieder begreep, dat deze strijd van principieele beteekenis was voor loonsverlagingen in andere bedrijven, terwijl men wist, dat de Regeering achter de werkgevers stond. Op 1 October toch, had de Rijkskanselier Dr. Brüning in zijn regeeringsprogramma gezegd <sup>1)</sup>, dat alle salarissen van ambtenaren verminderd zouden worden en:

„was durch die Kürzung der Gehälter für die öffentliche „Wirtschaft angebahnt ist, musz innerhalb der privaten „Wirtschaft weiter wirken zum Wohle des Ganzen.“

Deze staking is in den Rijksdag een onderwerp van debat geweest, en een motie, door de socialisten ingediend, inhoudende het verzoek om den „Schiedsspruch“ niet bindend te verklaren, werd aangenomen met de stemmen der drie socialistische partijen vóór. De Rijksminister van Arbeid heeft daarop een paritaire commissie benoemd om te trachten op een andere basis tot een schikking te komen. Deze commissie kwam inderdaad tot een resultaat, doch op voorwaarde, dat de „Schiedsspruch“ niet bindend verklaard zou worden en de partijen zich neer zouden leggen bij de uitspraak van een arbi-

---

<sup>1)</sup> Soziale Praxis, 1930, kl. 957.

**De uitspraak van de arbitrage commissie.** trage-commissie, bestaande uit drie door den *Rijksminister van Arbeid te benoemen* onpartijdige leden. Hierop werd het werk hervat, na twee weken te hebben stilgelegen.

De arbitragecommissie kwam tot het besluit, dat de loonen verminderd zouden worden met 6 %—8 %, doch in twee trappen.

De uitspraak is van ver strekkende beteekenis, aangezien er in vooruitgelopen wordt op eventueel komende conflicten. Er wordt onder meer in gezegd:

„Die Berliner Metallindustrie befindet sich, ebenso wie die gesamte deutsche Wirtschaft, in einer schweren Krise. Die Zahl der Arbeitslosen ist in Deutschland auf 3 Millionen angewachsen und droht noch weiter zu wachsen. Das diese Krise auch weltwirtschaftlichen Charakter hat, befreit das deutsche Volk nicht von der Pflicht, alle seine Kräfte dafür einzusetzen, das die Not nicht steigt, und alles zu tun, was eine Verbesserung erwarten lässt. Dazu bedarf es wirksamer Preissenkung auf allen Gebieten. Wenn diese auch nicht allein von der Lohnseite her erfolgen darf, so ist das Lohnkonto doch ein so wichtiger Bestandteil der Gesteungskosten, dasz an ihm nicht vorbeigegangen werden kann.“

Dit geval is zeer leerrijk, want, hoewel de partijen het te elfder ure nog eens zijn geworden en hun geen C.A.O. is opgelegd, aan het geheele verloop is onmiskenbaar de staatsinvloed te zien. Ook dit geval zouden wij willen qualificeeren als actieve staatsloonpolitiek <sup>1)</sup>.

**De kosten van de wet.** *ad. E.* De kosten van de wet, die deels door het Rijk, deels door de Landen worden gedragen, zijn vrij hoog. Dr. Sitzler geeft hiervoor op <sup>2)</sup>:

---

<sup>1)</sup> Dat de Duitse Regeering inderdaad actieve loonpolitiek wil voeren, zij het niet door middel van de „Schlichtungs“-verordeningen, maar door veel effectiever bepalingen, blijkt uit de Noodverordening van 5 September 1932. „Verordnung zur Vermehrung und Erhaltung der Arbeitsgelegenheit“, waarbij de werkgevers gemachtigd worden, om lager loon uit te betalen dan in de C.A.O. overeengekomen is, mits zij meer werklieden in dienst nemen. Zie „Reichsarbeitsblatt“. (Amt. Teil) 1932, blz. 189.

<sup>2)</sup> Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, 1930, blz. 7.

360.000 R.M. ten laste van het Rijk.

770.000 R.M. ten laste van de Landen.

Totaal 1.130.000 R.M.

Hoewel wij niet weten, of deze cijfers berekend zijn als gemiddelde over een bepaald aantal jaren, of slaan op één bepaald jaar, geven zij een voldoende duidelijk beeld van het hooge bedrag der kosten.

Aan het eind van onze onderzoekingen naar de bereikte resultaten van het Deutsche stelsel, zouden wij de volgende balans willen opmaken. **Conclusies aangaande het Deutsche stelsel.**

Ten voordeele pleit het groote nuttig effect ondanks de in Deutschland heerschende politieke sociale onrust. Ten nadeele pleit het verminderen van het onmisbare verantwoordelijkheidsgevoel, waardoor de partijen niet tot elkaar gebracht worden en de staat een actieve loonpolitiek kon voeren. Maar het grootste nadeel achten wij, en wij zijn het hiermede volmaakt eens met Dr. Sinzheimer <sup>1)</sup>, dat het stelsel, hoewel toch oorspronkelijk waarschijnlijk bedoeld als middel ter bevordering van den bedrijfsvrede, een politiek instrument is geworden. Ook Dr. Martin <sup>2)</sup> laat dit in zijn studie over het Deutsche systeem duidelijk uitkomen.

---

<sup>1)</sup> Der Arbeitgeber. 1929, blz. 151.

<sup>2)</sup> Das Schlichtungswesen in der modernen Wirtschaft.



## HOOFDSTUK IV.

### SAMENVATTING EN CONCLUSIES.

---

**Het arbeidsge-  
schil en de  
stijgende be-  
hoeften.**

Wij hebben aangetoond in Hoofdstuk I, dat de fundamentele oorzaak van het ontstaan van arbeidsgeschillen de steeds stijgende behoeften der menschheid is, welke geschillen derhalve als een economisch verschijnsel moeten worden beschouwd. De politieke staking schakelden wij hierbij uit, omdat dit een revolutionnaire daad is, die niet in een geordenden staat behoort voor te komen.

In Hoofdstuk II werden vervolgens verschillende systemen besproken, deels in het bedrijf, deels daarnaast toegepast, waarmede men hoopte, de arbeidsgeschillen te voorkomen of althans te verminderen.

**Deelneming in  
de winst en  
bedrijfsmede-  
bezit.**

Als eerste voorbeeld hiervan noemden wij de deelneming in de winst en het bedrijfsmedebezit, waaraan ten grondslag ligt de gedachte, van den arbeider een medewerker te maken, die onmiddellijk belang heeft bij bedrijfsresultaten, als tegenwicht tegen zijn waan, dat hij uitgebuit wordt. Deze beginselen, zoo besloten wij, zijn nog te weinig toegepast om een merkbare vermindering in het aantal arbeidsgeschillen te kunnen vaststellen. Wij meenden echter, dat voor deze principes een ruimer toepassing was weggelegd, in het bijzonder voor die bedrijven, die per eenheid van kapitaal een gering aantal arbeiders in dienst hebben. Wij gelooven ook, dat zij heilzaam kunnen werken wat betreft voorkómen van geschillen.

**De collectieve  
arbeidsover-  
eenkomst.**

Een tweede voorbeeld was de collectieve arbeidsovereenkomst, die in korten tijd burgerrecht heeft verkregen en veel van de scherpe kanten der verhoudingen tusschen werkgevers

en werknemers heeft afgeslepen. In de laatste jaren is men echter tot het inzicht gekomen, dat deze overeenkomsten te bindend kunnen zijn, weshalve verschillende middelen zijn aangewend om ze soepeler te maken. Hiervoor noemden wij den onbepaalden tijdsduur, waarvoor het contract zou gelden, benevens het kleiner aantal arbeiders. Statistisch konden wij aantoonen dat het relatieve aantal C.A.O'en zonder vermelden tijdsduur toeneemt, dat het aantal arbeiders per contract vermindert, en dat het relatieve aantal arbeiders werkende onder een z.g. landelijke C.A.O. daalt.

Nog soepeler konden deze overeenkomsten gemaakt worden door toepassing van glijdende loonschalen, gegrond op het indexcijfer van de kosten van het levensonderhoud en op de bedrijfsresultaten of de verkoopprijzen. Hoewel de literatuur en het cijfermateriaal over deze materie zeer gering is, meenden wij toch op grond van de in Engeland bereikte resultaten in dit systeem zeer veel te zien voor het voorkómen van arbeidsgeschillen.

**Glijdende  
loonschalen.**

Weer een ander stelsel was het plegen van onderling overleg. Hiervan bespraken wij de fabriekskernen in Nederland, de „Whitley councils” in Engeland en het mandoerssysteem in Nederlandsch-Indië. Dit onderling overleg bleek alleen dan vruchten af te werpen, wanneer de arbeiders er niet een voorpost voor vakvereenigingsactie in zagen, noch een middel tot het verwezenlijken van politieke idealen. Het had bovendien slechts een heilzame werking in die bedrijven, waar een goede verhouding tusschen den werkgever en zijn arbeiders bestond, en conflicten dus hooge uitzondering waren.

**Onderling  
overleg.**

Een stap verder gaat men door den arbeiders medezeggenschap te geven. Wij maakten bij de behandeling daarvan een scherp onderscheid tusschen de medezeggenschap voor het welzijn van het bedrijf en de medezeggenschap ten bate van eigen arbeidsvoorwaarden, terwijl dikwijls de eerste vorm als etiket dienst moest doen voor den tweede. De resultaten ervan in Duitschland, waar de medezeggenschap wettelijk is geregeld, bleken alleen dan voor het systeem te pleiten, wanneer er een zeer goede verhouding tusschen werkgever en werknemer bestond. Over het algemeen evenwel heeft het stelsel niet aan de verwachtingen beantwoord. In vele gevallen is het

**Medezeggenschap.**

zelfs een bron geworden van nog meer conflicten en heeft het de verhoudingen nog toegespitst, in het bijzonder daar, waar de politiek in het bedrijf werd binnengehaald.

**Economische  
bedrijfsorgani-  
satie.**

Een nog weinig toegepaste figuur is de economische bedrijfsorganisatie met als toekomstbeeld de publiekrechtelijke vorm ervan. Deze is nog jong, doch een afdoend middel ter voorkoming van geschillen zagen wij er niet in.

De conflicten zullen er wel in aantal door verminderen doch in uitgebreidheid zullen zij toenemen, terwijl de waarschijnlijkheid bestaat van een verpolitiekte industrie.

**Socialisatie.**

Het laatste systeem, dat wij behandelden, was de socialisatie, die, behalve in Rusland, niet in toepassing is gebracht. Voor zoover wij konden nagaan, is ook aldaar de bedrijfsvrede nog niet bereikt, terwijl van socialistische zijde de mogelijkheid van geschillen zelfs in den socialistischen heilstaat erkend wordt.

Nu bemerkt men echter bij de poging tot invoering dezer systemen — met uitzondering van socialisatie en den voorlooper daarvan, de medezeggenschap — een rooden draad, doordat er van socialistische zijde tegengewerkt wordt, daar men van die zijde het arbeidsgeschil niet *wenscht* uit te schakelen. Vooral door de voormannen wordt er voortdurend bij hun volgingen op aangedrongen, den klassenstrijd niet te vergeten. Dagelijks wordt in vergaderingen, in de pers en door de radio, den klassenhaat vuur ingeblazen, uit angst dat de arbeider den klassenstrijd uit het oog zal verliezen.

**Het arbeids-  
geschil als cri-  
terium van  
menschelijke  
beschaving.**

Wij zouden het arbeidsgeschil kunnen beschouwen, als criterium van de menselijke beschaving. Is het niet een oorlog op een bepaald terrein, en is het niet een teeken van gebrek aan beschaving, wanneer men dezen strijd aanmoedigt en propageert? Het is wel hoogst merkwaardig, dat dezelfde partij, die den militairen oorlog onmogelijk hoopt te maken door afschaffing van verdedigingsmiddelen, steeds de pogingen heeft tegengewerkt, die den bedrijfsvrede moesten bevorderen, daar zij niet een stap waren naar den door haar gewenschten heilstaat. Zelfs de C.A.O., die achteraf een algemeen toegepaste en nuttige figuur is gebleken, is in den aanvang door de socialisten afgekeurd, omdat zij de mogelijkheden tot het voeren van den klassenstrijd zou verminderen. Wij meenen dan ook, dat, zoolang deze leus met alle daaraan verbonden tendentieuze

en soms valsche voorstellingen nog wordt aangeheven, het arbeidsgeschil zal blijven bestaan.

Wij willen anderzijds niet blind zijn voor de houding van sommige werkgevers. Thans nog bestaan er onder hen lieden, die niet inzien, dat zijzelfen nog steeds grond geven aan de klassenstrijdleus en die, ook al buiten zij den arbeider niet uit, niet trachten door juiste sociale maatregelen de voorstelling van uitgebuit te worden bij den arbeider uit te wisschen.

Maar ook het bedrijf zelf is schuldig aan het ontstaan van arbeidsgeschillen. Wij hebben immers aangetoond, hoe steeds de stijgende behoefte van den mensch als de alles omvattende oorzaak dezer conflicten moet worden beschouwd. Er zijn behoeften, die ontstaan door ontwikkeling en beschaving en een gevolg zijn van de evolutie, welke het menschedom doormaakt. Zij laten zich niet opdringen: vele uitvindingen zijn verloren gegaan, omdat men er geen behoefte aan had. Er bestaan artikelen en diensten, die een gedeelte van de wereldbevolking niet koopt en ook niet wenscht te koopen, omdat het nog niet dien trap van beschaving bereikt heeft, waarop men behoefte heeft aan dergelijke stoffelijke voordeelen. Wij doelen hier op de Oostersche volken, wier behoeftepeil nog uiterst gering is. Er bestaat voor ieder mensch een behoeftegrens, en op die grens staan artikelen en diensten, die de mensch bij een lichten prikkel — hetzij door demonstratie, hetzij door propaganda, hetzij door er een enkele maal gebruik van te maken — binnen zijn behoeftesfeer trekt. Een paar voorbeelden mogen dit verduidelijken:

**Het bedrijf zelf als oorzaak van het ontstaan van arbeidsgeschillen.**

Het gebruik van de diensten van de luchtvaart was in den aanvang, een 20-tal jaren geleden, uiterst gering, doordat men nog geen behoefte had aan een dergelijk snel verkeersmiddel, terwijl het risico dat aan de luchtvaart verbonden was het gebruik ervan remde. Door propaganda, door middel van goedkoopere rondvluchten, door goede reclame, door demonstraties heeft men het groote publiek met dit novum vertrouwd gemaakt en met de kennismaking werd de behoefte aan dit snelle verkeersmiddel gevoeld. Men kan in dit geval niet beweren, dat de menschheid haakte naar een middel van vervoer, dat driemaal zoo snel is als de spoortrein, doch het luchtverkeer zelf heeft zijn plaats veroverd.

**Enige voorbeelden.**

Lang niet altijd is het een nieuw artikel, dat ons opgedrongen wordt, meestal zelfs bestaat dat reeds lang, maar wordt er een grooter afzetgebied voor gezocht en wel bij hen, voor wie er nog geen behoefte aan bestond. Een sprekend voorbeeld hiervan — wij kiezen één uit velen — is het fotografietoestel, dat heden ten dage aan de arbeidersbevolking wel ten geschenke wordt gegeven door fabrikanten van fotografieartikelen bij den inkoop van levensmiddelen. De arbeider, die eenmaal zoo'n toestel bezit, zal het gaan gebruiken, waardoor de afzet van fotografisch materiaal vergroot wordt, ten voordeele van fabrikanten, groothandelaars en winkeliers.

Is het dan te verwonderen, dat de arbeider, die het genoeg van het fotografeeren heeft ondervonden, deze weelde als een behoefte gaat voelen en zijn inkomen wenscht te zien vermeerderd om aan die behoefte te kunnen voldoen? Is dan niet de afzetpolitiek van het eene bedrijf een middellijke oorzaak van het ontstaan van eischen tot loonsverhooging in een ander bedrijf, met de hieraan verbonden mogelijkheid van arbeidsgeschillen?

**Het afbetalings-  
systeem en de  
reclame.**

Ook het afbetalingssysteem, gepaard aan een doelmatige reclame en een opdringerige verkoopsorganisatie, heeft den arbeider de gelegenheid verschaft artikelen te koopen waaraan hij oorspronkelijk geen behoefte had, zooals: radioapparaten, grammofoons. Zijn budget wordt er door bezwaard, maar eenmaal in het bezit van een dergelijk voorwerp, wenscht hij er geen afstand meer van te doen en een loonsverhoogingseisch kan te zijner tijd niet uitblijven.

Wij meenen hiermede te hebben aangetoond, dat de nijverheid zelve de oorzaken van arbeidsgeschillen vermeerdert, hoewel zij niets dan nadeel van het staken heeft en ongaarne haar loonrekening ziet stijgen.

**De staats-  
bemoeyenis.**

De staatsbemoeyenis, die wij in Hoofdstuk III in velerlei vorm besproken hebben, gaat uit van drie beginselen:

- a. een helpend.
- b. een opvoedend.
- c. een verbiedend en gebiedend.

**De eerste  
categorie.**

Tot de eerste categorie behooren de wet op de Kamers van Arbeid in Nederland en de „Industrial Courts Act” in Engeland.

De Kamers van Arbeid stierven in 1923 „la mort sans phrases”, aangezien zij er niet in geslaagd waren in zake het voorkomen of beslechten van collectieve geschillen iets te bereiken, daar de partijen geen vertrouwen in haar stelden. De „Industrial Court” in Engeland heeft niet de kans gezien, eenheid in de uitspraken te brengen, en wij meenden, dat het afnemen in aanzien van dit lichaam te wijten was aan de opportuniteit van zijn uitspraken.

Tot de tweede categorie rekenden wij de Nederlandsche arbeidsgeschillenwet van 1923, voor zoover het de bemiddelingsprocedure betreft, waarvan de bereikte resultaten alleszins bevredigend genoemd werden.

Als voorbeelden van de derde categorie behandelden wij de Nederlandsche stakingswetten van 1903, de Engelsche „Munitions of War Acts”, de Australische „Commonwealth Conciliation and Arbitration Act”, de Engelsche „Coal mines (minimum wage) Act 1912” en het enquête-systeem. Wij hebben gezien, dat deze dwingende systemen zonder uitzondering niet hebben voldaan.

Wij meenden het uitblijven van conflicten bij de Nederlandsche spoorwegen zelfs niet te mogen toeschrijven aan het verbod van staking. De enquête (in Nederland nog niet toegepast) is in Canada ontaard in een summier verslag.

Tusschen deze beginselen in staat de Canadeesche „Industrial Disputes Investigation Act”, waar het gebiedende en verbiedende principe een doode letter is geworden, zoodat de wet ontaard is in eene van helpende en op zijn hoogst van ook eenige opvoedende kracht.

Ook de Duitsche „Schlichtungsverordnungen” bevatten meer dan één principe. De eerste phases zijn helpend en opvoedend, het opleggen van een C.A.O. in de laatste phase is een gebiedende functie. De bezwaren, die wij tegen het Duitsche stelsel meenden te moeten aanvoeren, sproten weer voort uit die gebiedende werking. Ook in Duitschland zelf is dat onderdeel van de verordeningen het meest aan critiek onderhevig en heeft het politiek gekonkel tot gevolg gehad.

De resultaten, met al deze wetten bereikt, pleiten zonder meer ten nadeele van het gebiedende en verbiedende en ten voordeele van de helpende en opvoedende beginselen. Ten

**De tweede categorie.**

**De derde categorie.**

**Het Canadeesche stelsel.**

**Het Duitsche stelsel.**

**Samenvatting.**

nadeele van het helpende principe blijkt, dat het nuttig effect gering is, en dat het opvoedende systeem meer en beter resultaten afwerpt.

**Voorgestelde  
wijzigingen in  
de Ned. Arbeids-  
geschillenwet.**

Hoewel dus het hier te lande toegepaste stelsel — met uitzondering van de mogelijkheid van enquête — de voorkeur verdient boven de andere stelsels, meenden wij toch, dat er na een achtjarige ondervinding eenige verbeteringen konden worden aangebracht.

Wij merkten op, dat het minder juist was, de Rijksbemiddelaars te binden aan een bepaald gebied, en dat de nijverheid meer gebaat zou zijn, indien zij de vrijheid had, om bij een dreigend conflict eerst zelf een keuze te doen uit de beschikbare Rijksbemiddelaars. Voor het geval dat de partijen het niet over de keuze eens konden worden, zou de bij dat gebied behorende Rijksbemiddelaar kunnen optreden. Ook meenden wij, dat, indien 's Rijks geldmiddelen zulks toe zouden laten, het aanbeveling zou verdienen, de grens van het aantal arbeiders, waarbij de wet in werking treedt, op 25 te stellen.

**De toekomstige  
ontwikkeling  
van ons stelsel.**

Indien wij ons nu afvragen, wat de toekomstige ontwikkeling van ons stelsel moet zijn, dan komt het er slechts op neer, de volgende vraag te beantwoorden: „Wat is de minste dwang, dien men partijen zou kunnen opleggen, zonder dat zij dien als onredelijk of onrechtvaardig zullen voelen?” De praktijk heeft nu reeds geleerd, dat een verzoek van den Rijksbemiddelaar, om den termijn in een ultimatum genoemd te verlengen totdat een gezamenlijke bespreking heeft plaats gevonden, of totdat een tweede bijeenkomst heeft plaats gehad, herhaaldelijk is ingewilligd. De tijd zal aanbreken, dat men het onbehoorlijk zal gaan oordeelen, te gaan staken zoolang de Rijksbemiddelaar niet is opgetreden, of zoolang hij zich niet, na vergeefsche pogingen om partijen tot elkaar te brengen, heeft teruggetrokken. Op dat oogenblik zal men de wet kunnen wijzigen in dien zin, dat het opschorten van staking of uitsluiting verplicht is, totdat de Rijksbemiddelaar zich zal hebben teruggetrokken.

De praktijk in Duitschland en Australië heeft geleerd, dat wij een dergelijke figuur geen publiekrechtelijk karakter moeten verleenen, doch ze in een privaatrechtelijken vorm moeten gieten, zoodat de partij, die het werk neerlegt, voordat de

Rijksbemiddelaar zich heeft teruggetrokken, contractbreuk pleegt.

De vraag rijst dan, waarom het gebiedende en verbiedende beginsel zoo slecht gewerkt heeft. De staat verbiedt reeds zoo-  
**Reden van de mislukking van het verbiedende beginsel.**  
veel en op alle andere verbodsbepalingen wordt weinig inbreuk gemaakt, inbreuk behoort althans tot de uitzonderingen, terwijl bij verbodsbepalingen ten aanzien van arbeidsgeschillen de inbreuk regel is.

De reden daarvan moet gezocht worden in de omstandigheid, dat, wanneer de staat iets verbiedt wat de burgers als een hun toekomend recht voelen, geen straf hen daarvan zal afhouden, waarbij zij bovendien zullen trachten de verbodsbepalingen te ontduiken.

De inbreuken zijn dan zoo veelvuldig, dat straffen onmogelijk is. Het stakings- en uitsluitingsrecht zijn begrippen, die zoo algemeen erkend worden, dat een verbod daarvan als onbillijk wordt gevoeld, waaraan men op allerlei wijzen trachten zal zich te onttrekken. Eerst wanneer deze begrippen plaats maken voor stakingsonrecht en uitsluitingsonrecht en slechts een kleine meerderheid inbreuk maakt op de verbodsbepalingen, zijn deze op haar plaats. Het uitblijven van het stilleggen van het werk bij de Nederlandsche Spoorwegen meenen wij niet te moeten verklaren uit eerbied voor de desbetreffende stakingswetten of uit vrees voor de straf bij niet naleven daarvan, doch uit het bereiken van een trap van ontwikkeling, waarbij men inziet, dat dergelijke rampen veroorzakende conflicten niet meer mogen voorkomen.

Wij zouden daarbij een parallel willen trekken met het ver-  
**Parallel met de Amerikaansche drankwet.**  
bod van verkoop van sterken drank. De staat heeft soms gemeend, dat het drankmisbruik met één slag uit de wereld geholpen kon worden, door den verkoop van sterken drank eenvoudig te verbieden. De Vereenigde Staten van Noord-Amerika zijn daarvan een voorbeeld, maar een zeer groot deel der bevolking voelde een dergelijk verbod als een onrecht en het gevolg blijkt te zijn, dat iedereen sterken drank kan verkrijgen. Staatsautoriteiten en burgers hebben de uitvoering van de drooglegging onmogelijk gemaakt en ander kwaad is er naast ontstaan: smokkelarij op groote schaal, corruptie en slechte alcoholica. Liederen, die op ander terrein de wetten des lands eer-



biedigen, *voelen* niet, hoewel zij het wel *weten*, dat zij iets strafbaars doen, door sterken drank aan den man te brengen, en de verbruiker voelt niet, dat hij iets onzedelijks doet, door sterken drank te koop.

**Parallel met de  
Nederlandsche  
Zondagswet  
van 1815.**

Een ander voorbeeld van een wet, welke niet toegepast wordt, omdat het aantal overtredingen te groot is, is de Nederlandsche Zondagswet van 1815, die heden ten dage nog van kracht is. Een poging om deze wet af te schaffen is in 1919 gedaan, doch dat wetsontwerp bracht het niet tot de commissie van rapporteurs. Reeds Mr. J. A. N. Patijn schreef hierover in zijn dissertatie: „Zondagswetgeving”:

„De opinies zijn op dit punt (de onmogelijkheid van den „bestaanden toestand) zóó eenstemmig, dat het mij onvruchtbaar voorkomt, hierover uit te weiden. De wet is niet volledig uit te voeren, . . . .”

Toen op 17 Maart 1897 de Burgemeester van Haarlem „de gemeentepolitie gelastte, de handhaving der wet bevorderlijk te zijn” openbaarde zich het protest in den vorm van een vergadering en een verzoekschrift met 907 handteekeningen om de toepassing te staken. Na overleg met de Regeering werd de Burgemeester door den Minister verzocht, zich van de uitvoering der wet te onthouden.

Daartegenover zouden wij de Nederlandsche wetgeving t.a.v. den verkoop van sterken drank willen stellen, welke op een zuiver opvoedende gedachte gegrondvest is. De verkoop van sterken drank wordt beperkt, een hooge accijns maakt het vocht zeer kostbaar, dronkaards worden zoo mogelijk niet met gevangenisstraf gestraft, doch naar verbeteringsinrichtingen gestuurd, straffen worden voorwaardelijk opgelegd. Het resultaat is, dat het drankmisbruik enorm is afgenomen en het drankgebruik nog steeds daalt.

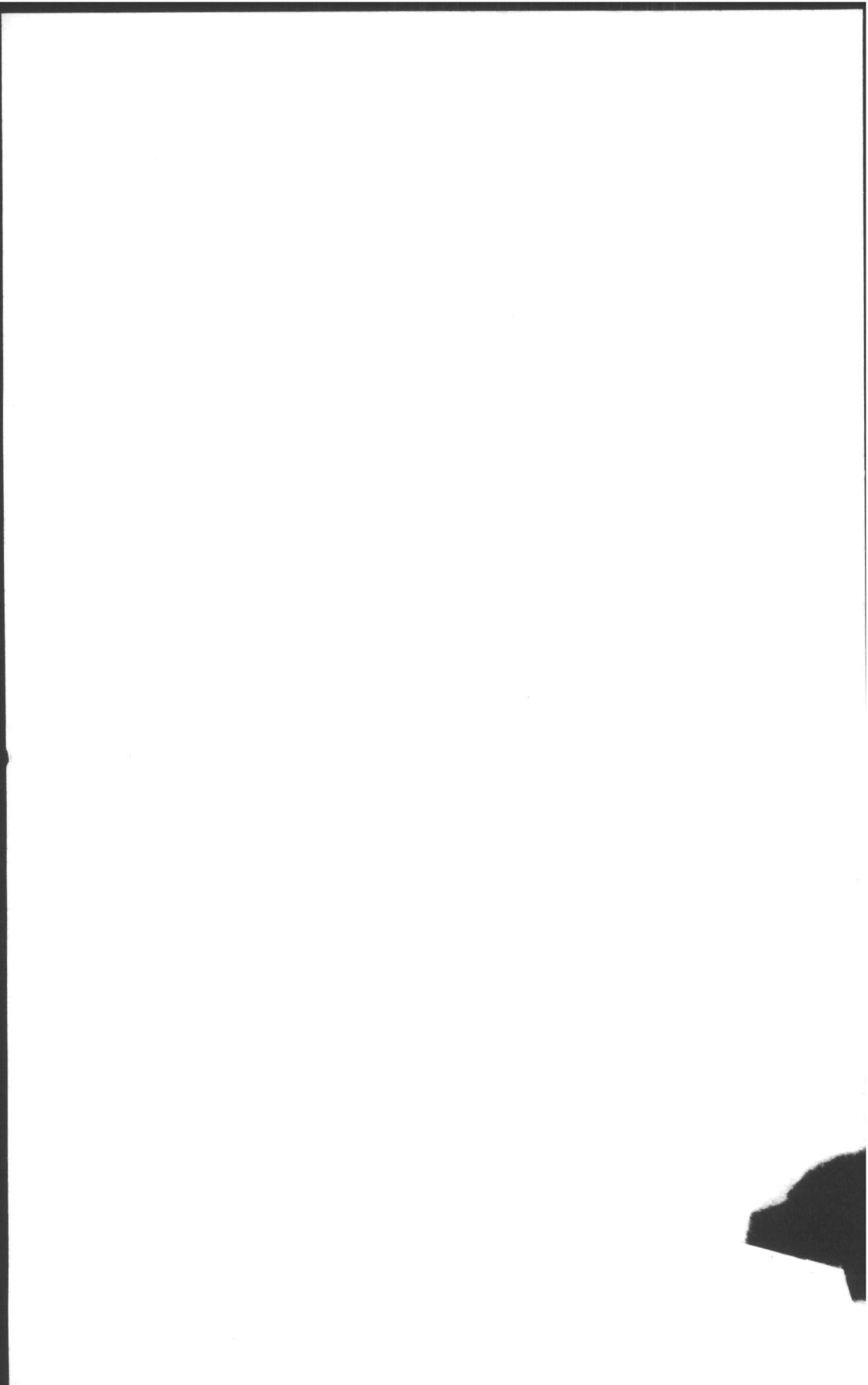
In Finland, dat ook droog gelegd is, is men ervan teruggekomen en ook in de Vereenigde Staten van Noord-Amerika gaan meer en meer stemmen op, om de drankwet grondig te veranderen.

Nog een voorbeeld uit den laatsten tijd van het zich willen onttrekken aan een gebodsbepaling hebben wij in ons land medegemaakt bij de afschaffing van tollén op verkeerswegen. Hier doet zich het verschijnsel in omgekeerden zin voor. Het

tolrecht was primair, en werd als juist en billijk erkend. Langzaam echter kwam men er tegen in verzet, en eindelijk werd dit verzet zoo sterk, dat eenige tollèn op eenigszins revolutionnaire wijze zijn verwijderd.

De mensch wenscht alleen dan in het keurslijf van bepalingen te loopen, wanneer hem dit niet te knellend is. De tijden zijn nog niet aangebroken, dat het verantwoordelijkheidsgevoel, de gemeenschapszin e.d. zoo zeer ontwikkeld zijn, dat een verbod van staking en uitsluiting kan worden gehandhaafd. Derhalve rest den staat nog een opvoedende taak, doch het opvoeden van volken gaat langzaam in zijn werk. Laat ons hopen, eens de tijden te zullen zien aanbreken, dat het menschedom zal beseffen van die strijdmiddelen geen gebruik meer te mogen maken.

**Slot-  
beschouwing.**



## BIJLAGE.

**Vragen van den heer Albarda betreffende het optreden van den Rijksbemiddelaar tot het verkrijgen van overeenstemming inzake het geschil tusschen werkgevers en werknemers in de textielnijverheid. (Ingezonden 5 Mei 1924).**

I. a. Wil de Minister mededeelen, of de pogingen van den Rijksbemiddelaar tot het verkrijgen van overeenstemming op de basis van bepaalde voorstellen tusschen de partijen in het bekende geschil in de textielnijverheid het gevolg zijn van een verzoek van de partijen, die daarbij gebruik makende van de bevoegdheid, haar in artikel 11 der Arbeidsgeschillenwet gegeven, den heer van IJsselsteijn hebben uitgenoodigd op te treden als bijzondere bemiddelaar?

b. Indien de partijen een zoodanig verzoek hebben gedaan, wanneer hebben zij dit dan tot den heer van IJsselsteijn gericht?

II. Indien de partijen den heer van IJsselsteijn niet mochten hebben verzocht als bijzondere bemiddelaar op te treden, zou de Minister dan het optreden van den Rijksbemiddelaar zelf als bijzondere bemiddelaar niet in strijd achten met de Arbeidsgeschillenwet, in welker artikel 6 immers bij de openbare behandeling in de Tweede Kamer, door weglating van de in het ontwerp voorkomende zinsnede: „De Rijksbemiddelaar tracht het geschil in der minne bij te leggen”, een wijziging is gebracht, die de bedoeling had, dat de Rijksbemiddelaar zelf geen bemiddeling zou beproeven, wanneer dit niet door de partijen uitdrukkelijk aan hem is verzocht?

III. Acht de Minister het te zijn overeenkomstig de bedoeling van de wet, wanneer de Rijksbemiddelaar, zoodra hem gebleken is, dat op de basis van door hem ter tafel gebrachte voorstellen overeenstemming tusschen de partijen niet te verkrijgen is, de behandeling van die voorstellen voortzet, nadat een belangrijk deel van een der partijen verklaard heeft aan die behandeling niet verder te kunnen deelnemen?

IV. Meent de Minister niet, dat in een geval, zooals in vraag III bedoeld is, aan den bemiddelaar, indien hij geen kans

ziet op de basis van een ander voorstel overeenstemming tusschen beide partijen te bereiken, slechts overblijft te constateren, dat hij er niet in geslaagd is het geschil door bemiddeling te vereffenen?

**Antwoord van den heer Aalberse, Minister van Arbeid, Handel en Nijverheid. (Ingezonden 19 Mei 1924).**

I. Toen in de op 30 April jl. op het stadhuis te Enschedé door den Rijksbemiddelaar den heer H. A. van IJsselsteijn bijeengeroepen vergadering van alle partijen geen resultaat kon worden bereikt, werd de vergadering voortgezet met de groepen, die tot nader overleg bereid bleken. In die bijeenkomst waren met den Rijksbemiddelaar aanwezig, de vertegenwoordigers van de fabrikanten (de commissie ad hoc) en de vertegenwoordigers van „St. Lambertus”, „Unitas” en eenige groepen van ongeorganiseerden. Aangezien den Rijksbemiddelaar zoowel uit de besprekingen in die bijeenkomst als uit vroegere besprekingen bleek, dat het formuleeren van een voorstel door hem de instemming van die partijen zou hebben, en tot bijlegging van het conflict tusschen de werkgevers en althans een belangrijk deel der arbeiders zou kunnen leiden, heeft hij gemeend een dergelijk voorstel te moeten doen. De commissie ad hoc verklaarde dat voorstel, behoudens goedkeuring door de vergadering van de verbonden werkgevers, te zullen aanvaarden, terwijl de arbeidersvertegenwoordigers zich bereid verklaarden, dat voorstel in ernstige overweging te nemen.

II. Blijkens het antwoord op vraag I heeft de Rijksbemiddelaar in de voortgezette vergadering op 30 April jl., een voorstel van de strekking, bedoeld in het antwoord op vraag I, geformuleerd, zonder dat hem door partijen, die aan die vergadering deelnamen, een schriftelijk verzoek was gedaan om als bijzonderen bemiddelaar, bedoeld in art. 11 der Arbeidsgeschillenwet, op te treden, doch, nadat hem gebleken was, dat het formuleeren van een dergelijk voorstel in den geest van die partijen zou zijn en tot oplossing van het conflict zou kunnen leiden. De ondergeteekende is van meening, dat dit optreden van den Rijksbemiddelaar niet in strijd is met de Arbeidsgeschillenwet.

De steller der vragen ziet in de wijziging, die bij de openbare behandeling van het ontwerp der Arbeidsgeschillenwet in art. 6 is gebracht, daarin bestaande, dat vervallen is de zin: „De Rijksbemiddelaar tracht het geschil in der minne bij te leggen”, blijkbaar een plicht voor den Rijksbemiddelaar, om zich uitsluitend er toe te bepalen, partijen te bewegen de tusschenkomst van een bemiddelingsraad of van een bijzonderen bemiddelaar in te roepen of het geschil aan de beslissing van een scheidsgerecht te onderwerpen, en met name een verbod voor den Rijksbemiddelaar, om, zoolang hem niet ingevolgt art. 11 der wet het schriftelijk verzoek is gedaan, als bijzonderen bemiddelaar op te treden, zelfs ook maar eenig voorstel, dat niet onder art. 6 valt, te doen.

De ondergeteekende kan aan die wijziging niet de vergaande beteekenis toekennen, die de steller der vragen daaraan hecht. Wat de letter dier wijziging betreft staat vast, dat de Rijksbemiddelaar geen plicht meer heeft om voorstellen te doen, die het karakter van bemiddeling dragen. Naar de bedoeling dier wijziging heeft de Rijksbemiddelaar zich van het doen van dergelijke voorstellen tegen den wensch van partijen, met wie hij onderhandelt, te onthouden. Wanneer hem echter, zooals in het onderwerpelijke geval, uit een vorige vergadering met de partijen, die bij het conflict betrokken zijn, gebleken is, dat deze geen prijs stellen op bemiddeling of arbitrage overeenkomstig de paragrafen 2 en 3 van hoofdstuk II der wet, doch dat een belangrijk deel dier partijen wel geneigd is om een voorstel van hem in ernstige overweging te nemen, dat feitelijk formuleert de hoofdpunten, waarop blijkens de voorafgegane besprekingen partijen waarschijnlijk tot overeenstemming zullen kunnen komen, dan handelt hij niet in strijd met de wet, doch overeenkomstig zijn plicht door zoodanig voorstel te formuleeren.

III. De hier gestelde vraag is niet geheel in overeenstemming met de feiten, die zich in dit conflict hebben voorgedaan. De ondergeteekende meent deze vraag daarom aldus te moeten formuleeren, of het in overeenstemming met de bedoeling der wet is, dat de Rijksbemiddelaar, wanneer niet met alle bij het geschil betrokkenen overeenstemming te verkrijgen is, de besprekingen om tot oplossing van het geschil te komen, voortzet

met een deel der partijen. De ondergeteekende is van meening, dat deze vraag aan de hand van artikel 10 der wet en zijn toelichting beantwoord moet worden. Volgens dit artikel kan de Rijksbemiddelaar tot de vorming van een bemiddelingsraad overgaan, wanneer schriftelijk het verzoek daartoe gedaan wordt door of namens de bij het geschil betrokken werkgevers en arbeiders of door of namens zoodanig gedeelte van hen, dat naar het oordeel van den Rijksbemiddelaar de tusschenkomst van den bemiddelingsraad kan leiden tot vereffening van het geschil, althans tot een aanzienlijke beperking van het aantal daarbij betrokken personen. A fortiori volgt hieruit, dat de Rijksbemiddelaar bevoegd is ook het mindere te doen, nl. de besprekingen met een deel slechts der partijen voort te zetten.

In de Memorie van Antwoord op het Voorloopig Verslag der Tweede Kamer betreffende het ontwerp-Arbeidsgeschillenwet wordt hieromtrent opgemerkt, dat niet altijd in den boezem van elk der strijdende partijen overeenstemming bestaat ten aanzien van de vraag, of getracht zal worden het geschil op vreedzame wijze op te lossen en dat de beslissing, in hoever bij verdeeldheid onder de leden van een der partijen er redenen zijn, om te vermoeden, dat het optreden van een bemiddelingsraad kans op welslagen biedt, door het eerste lid van artikel 10 aan het oordeel van den Rijksbemiddelaar wordt overgelaten.

In casu staat vast, dat de organisaties der R.-K. en Protestantsch-Christelijke arbeiders, met wie de besprekingen werden voortgezet, te zamen een grooter aantal leden tellen dan de bij het N.V.V. aangesloten organisatie „De Eendracht”, terwijl ook nog vertegenwoordigers van een deel der ongeorganiseerden aan de voortgezette beraadslagingen deelnamen.

Moge het dus juist zijn, dat in casu gebleken was, dat met een belangrijk deel van één der partijen geen overeenstemming bereikt kon worden, zoodat het geen nut had verder met dat deel te confereeren, even juist is, dat een ander nog belangrijker deel dier partij verklaard had prijs te stellen op voortzetting der bespreking.

IV. De vierde vraag behoeft in verband met het vorenstaande geen beantwoording meer.

## LITERATUUR OPGAVE

- Actestukken der samenzwering.* Gedenkboek der werkstakingen van 1903. Wageningen 1903.
- Aengenent, J. D. J.* Leerboek der sociologie. Leiden 1919.
- Aken, Prof. L. van, Mr. L. G. Kortenhorst en F. J. A. M. Wierdels.* De collectieve arbeidsovereenkomst. (Praeadviezen) 2de druk Leiden 1916.
- Amulree, Lord.* Industrial arbitration in Great-Britain. Londen 1929.
- Askwith, Lord.* Industrial problems and disputes. Londen 1920.
- Aymé, Henri—Barthelemy.* Le but politique dans les grèves. Parijs 1932.
- Barnes, George N.* Industrial conflict. Londen 1924.
- Barnett, E. G. en D. A. Mc. Cabe.* Mediation, investigation and arbitration in industrial disputes. New-York—Londen 1916.
- Beekenkamp, Dr. C.* Bedrijfsorganisatie van anti-revolutionnair standpunt beschouwd. Kampen 1932.
- Bergh, Mr. Dr. G. van den.* De medezeggenschap der arbeiders in de particuliere onderneming. Amsterdam 1924.
- Bölger, Dr. Ir. B.* Organisatorische verhoudingen tusschen werkgevers en arbeiders. Haarlem 1929.
- Bonn, M. J.* Das Schlichtungswesen des Auslandes. München 1932.
- Broda, Prof. Dr. R.* Inwieweit ist eine gesetzliche Festlegung der Lohn- und Arbeitsbedingungen möglich? Berlijn 1912.
- Broda, R.* Minimum wage legislation in various countries. Bulletin No. 467 U.S. Department of Labor. Washington 1928.
- Bryce, J.* Modern democracies. Londen 1921.
- Bureau int. du Travail.* Etudes et Documents. Série B. No. 14. L'Evolution des conditions du travail dans la Russie des Soviets. Genève 1924.
- Bureau int. du Travail.* Etudes et Documents. Série N. No. 10. Les méthodes de la statistique des conflits du travail. Genève 1926.
- Bureau int. du Travail.* Etudes et Documents. Série A. No. 26. Le mouvement syndical dans la Russie des Soviets. Genève 1927.
- Bureau int. du Travail.* Etudes et Documents. Série A. No. 34. La conciliation et l'arbitrage des conflits du travail. Genève 1933.



- Clark, V. S.* The Canadian Industrial Disputes Act. Publications of the American Economic Association 1909 en 1911.
- Crommelin, H. S. M. van Wickevoort.* Wereldwetgevers, de internationale arbeidsorganisatie aan het werk. 's-Gravenhage 1931.
- Diepenhorst, Mr. P. A.* De Nederlandsche arbeidswetgeving. dl. I Utrecht 1921, dl. II Zeist 1930.
- Diepenhorst, Prof. Dr. P. A.* Het socialisme. Kampen 1930.
- Diepenhorst, Prof. Dr. P. A.* De loonarbeid. Kampen 1931.
- Emmet, B.* Profit-sharing in the United States. Bulletin No. 203 U.S. Department of Labor, Washington 1917.
- Evelein, G. F.* Bijdrage tot de kennis van profitsharing en labour-copartnership en de toepassing daarvan in de verschillende landen. Overdruk uit „de Naamlooze Vennootschap” 1924, blz. 37.
- Feilchenfeld, Dr. W.* Die Gewinnbeteiligung der Arbeiter und Angestellten in Deutschland. Berlijn 1922.
- Flatow, Dr. G. en R. Joachim.* Die Schlichtungsverordnung vom 30 Oktober 1923. Berlijn 1924.
- Gide, Ch.* Principes d'économie politique. Parijs 1931.
- Goldschmidt, Dr. B.* Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer. Berlijn 1922.
- Guillebaud, C. W.* The works council. Cambridge 1928.
- Heineken, Mr. A. G.* Verplichte arbitrage van arbeidsgeschillen in Nieuw-Zeeland. Leiden 1913.
- Higgins, H. B.* A new province for law and order. Constable 1922.
- Josephus Jitta, Mr. A. C.* De praktijk van de arbeidsgeschillenwet. 's-Gravenhage 1929, bijgewerkte overdruk in: *Sociale wetgeving* dl. VIII, Practische sociologie, Hoofdstuk V.
- Junghann, Dr. H.* Der Staat als Schlichter gewerblicher Streitigkeiten in den Vereinigten Staaten, Kanada und Australien. Tübingen 1914.
- Kat Angelino, A. D. A. de.* Staatkundig beleid en bestuurszorg in Ned.-Indië. 's-Gravenhage 1929.
- Kreukniet, P. B.* Het vraagstuk der loonsverhoogen. Amsterdam 1929.
- Kuczynski, R.* Arbeitslohn und Arbeitszeit in Europa und Amerika 1870—1909. Berlijn 1913.
- Lawton, L.* An economic history of Soviet Russia. Londen 1932.
- Leo XIII.* Encycliek Rerum Novarum. 1891.
- MacKenzie, Sir William.* The Industrial Court: practice and procedure. Londen 1923.
- Mackintosh, M.* Government Intervention in labour disputes in Canada. Bulletin No. 47 of the Departments of History and Political and Economical Science in Queen's University. Kingston 1924. Verschenen als overdruk in de Canadeesche Labour Gazette Maart 1925. (Supplement).

- Man, H. de.* Arbeidsvreugde. Arnhem 1928.
- Man, H. de.* De psychologie van het socialisme. 2de druk, Arnhem 1929.
- Manes, Dr. Alfred.* Das Australische Arbeiterparadies in Gefahr. Berlin 1918.
- Martin, Dr. O.* Das Schlichtungswesen in der modernen Wirtschaft. Jena 1929.
- Montgomery, B. G. de.* British and continental labour policy. Londen 1922.
- Nieuwenhuis, Dr. Ir. J. G. J. C.* Het loonvraagstuk. Rotterdam 1932.
- Pigou, A. C.* Industrial fluctuations. Londen 1927.
- Pius XI.* Encycliek Quadragesimo Anno. 1931.
- Pyttersen, Mr. H.* Beknopte handleiding bij de wet op de Kamer van Arbeid. Sneek 1897.
- Ramsay, A.* Terms of industrial peace. Londen 1917.
- Rankin, M. T.* Arbitration principles and the Industrial Court. Londen 1931.
- Rankin, M. T.* Arbitration and conciliation in Australasia. Londen 1916.
- Riemer, J. de.* Sociale wetgeving in Australie en Nieuw-Zeeland. Baarn 1913.
- Rockefeller, John D.* The personal relation in industry. New York 1923.
- Schriften der Gesellschaft für soziale Reform.* Methoden des gewerblichen Einigungswesens. Heft 23/24. Jena 1907.
- Schriften der Gesellschaft für soziale Reform.* Die Reform des Schlichtungswesens. Heft 83. Jena 1930.
- Schwittau, G.* Die Formen des wirtschaftlichen Kampfes. Berlin 1912.
- Selekman, B. M.* Postponing strikes, A study of the Industrial Disputes Investigation Act of Canada. Londen 1927.
- Seligman, E.* Principles of economics with special reference to American conditions. 2de druk, Londen 1907.
- Seymour, J. B.* The Whitley councils scheme. Londen 1932.
- Shann, E.* An economic history of Australia. Cambridge 1930.
- Smith, Neil Skene.* Economic control. Londen 1929.
- Squires, B. M.* Operation of the Industrial Disputes Investigation Act of Canada. Bulletin of the Bureau of Labor Statistics U.S.A. No. 233 Washington 1918.
- Stern, B.* Works council movement in Germany. Bulletin of the Bureau of Labor Statistics U.S.A. No. 383. Washington 1925.
- Stork, Ir. C. F. en G. F. Evelein.* De praktijk van het kernwezen. (Voordrachten voor het K. I. v. I. op 27 November 1926).
- Taussig, F. W.* Principles of economics. New-York 1917.

- Tempel, J. v. d.* De Nederlandsche vakbeweging en haar toekomst. Sociale Bibliotheek No. 12. Rotterdam 1910.
- Treub, Mr. M. F. W.* De economische toekomst van Nederland. Haarlem 1917.
- Trombert, A.* La participation aux bénéfiques. Parijs 1924.
- Veraart, Prof. Dr. J. A.* Beginselen der economische bedrijfsorganisatie. Bussum 1921.
- Veraart, Prof. Dr. J. A.* Medezeggenschap en bedrijfsorganisatie. Tilburg.
- Veraart, Prof. Mr. J. A.* Welke zijn de meest doeltreffende middelen om werkstaking en uitsluiting in de nijverheid te voorkomen. 1917.
- Veraart, Mr. J. A.* Vraagstukken der economische bedrijfsorganisatie. 's-Hertogenbosch 1918.
- Verrijn Stuart, Dr. C. A.* De wetenschap der volkshuishoudkunde en de grondslagen der volkshuishouding. Haarlem 1930.
- Vos, Mr. M. B.* Arbeidsgeschillenwet 1923. Alphen a/d Rijn 1924.
- Waterlot, G.* La conciliation et l'arbitrage dans les conflits collectifs entre patrons et ouvriers. Parijs 1896.
- Webb, B. en S.* The history of trade unionism. Londen 1894. (Theorie en praktijk van het Britsche vakverenigingswezen, vert. H. Polak. Amsterdam 1901.)
- Webb, B. en S.* Industrial democracy. Londen 1897.
- Weber, Dr. A.* Der Kampf zwischen Kapital und Arbeit. 5de druk. Tübingen 1930.
- Weddigen, Dr. W.* Einigungs- und Schlichtungsgrundsatz. München 1930.

#### RAPPORTEN.

- Abänderungsvorschläge der Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände zum Schlichtungsverordnung*, Berlijn 1929.
- Arbeidsgeschillenwet. De —.* Adres van het Verbond van Nederlandsche Fabrikanten-Vereenigingen aan de Eerste Kamer der Staten-Generaal. Rotterdam 1922.
- Askwith, Lord.* Report of the Industrial Disputes Investigation Act of Canada. Uitgebracht aan „the Board of Trade”. Londen 1912.
- Bedrijfsorganisatie en medezeggenschap.* Rapport uitgebracht door de commissie ingesteld door N.V.V. en S.D.A.P. Amsterdam 1923.
- Enquête sur la participation aux bénéfiques.* Ministère du Travail, République française. Parijs 1923.
- Praktijk van het medezeggenschap. De —.* Adres van het Verbond van Nederlandsche Fabrikanten-Vereenigingen aan Z.E. den Minister van Arbeid, Handel en Nijverheid. Rotterdam 1924.

- Praktijk van de ondernemingsraden in het buitenland. De —.* Rapport uitgebracht door de commissie ingesteld door N.V.V. en S.D.A.P. Amsterdam 1932.
- Rapport betreffende de werking der wet op de Kamers van Arbeid en de in deze wet wenschelijk gebleken wijzigingen, uitgebracht aan de Vereeniging van Voorzitters en Secretarissen van Kamers van Arbeid in Nederland, door de Commissie, daartoe door deze Vereeniging ingesteld.* (Rapport Drucker). Delft 1911.
- Rapport van de commissie, benoemd door het H. B. van den Vrijz. Dem. Bond over het vraagstuk der medezeggenschap in het bedrijfsleven.* 's-Gravenhage 1924.
- Report on proceedings taken under the Commonwealth Conciliation and Arbitration Act 1904—1911.* Commonwealth of Australia, 1914.
- Report of proceedings taken under the Conciliation and Arbitration Act 1904—1911, and Arbitration (Public Service) Act 1911.* Commonwealth of Australia, 1914.
- Report on conciliation and arbitration* (Whitley-report). Uitgebracht door de „Committee on relations between employers and employed”. Londen 1918.
- Report. Second — on Joint Standing Industrial councils.* (Whitley-report). Uitgebracht door de „Committee on relations between employers and employed”. Londen 1918.
- Report. Supplementary — on Works Committees* (Whitley-report). Uitgebracht door de „Committee on relations between employers and employed”. Londen 1918.
- Report. Interim — on Joint Standing Industrial councils.* (Whitley-report). Uitgebracht door de „Subcommittee on relations between employers and employed”. Londen 1917.
- Report. Final —.* (Whitley-report). Uitgebracht door de „Committee on relations between employers and employed”. Londen 1918.
- Report. Interim —.* (Sankey-report) 1919. Uitgegeven door de commissie samengesteld krachtens de Coal Industry Commission Act 1919.
- Report on the establishment and progress of Joint Industrial councils.* Uitgebracht door het „Ministry of Labour”. Londen 1923.
- Report. Final — of the committee on Industry and Trade.* Londen 1929.
- Report of the Royal commission on the coal industry (1925).* Londen 1926.
- Socialisatievraagstuk. Het —.* Rapport uitgebracht door de commissie aangewezen uit de S.D.A.P. 3de druk. Rotterdam 1920.
- Survey of industrial relations.* Uitgebracht door de „Committee on Industry and Trade”. Londen 1926.

TIJDSCHRIFTEN EN PERIODIEK VERSCHIJNENDE  
VERSLAGEN.

- Abstract of the labour statistics of the United Kingdom.*
- Annuaire de la législation du travail.* Ministère de l'Industrie et du Travail. Belgie.
- Annuaire international du Travail.* Bureau int. du Travail. Genève.
- Annual report on labour organisation.* Department of Labour, Canada.
- Arbeidsblad.* Orgaan van het Ministerie van Arbeid, Nijverheid en Maatschappelijke Voorzorg België.
- Arbeitgeber.* Der —. Zeitschrift der Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Berlijn.
- Archief van de Suikerindustrie in Ned.-Indië.* Bijblad 1921.
- Economist.* De —.
- Informations sociales.* Bureau international du Travail, Genève.
- Kamer van Arbeid.* De —. Orgaan voor de Kamers van Arbeid in Nederland.
- Labour Gazette.* Department of Labour. Canada.
- Labour Report.* Commonwealth Bureau of Census and Statistics, Australië.
- Maandschrift van het Centraal Bureau voor de Statistiek.* (Nederland).
- Magazin der Wirtschaft.*
- Ministry of Labour Gazette.* The —. Londen.
- Monthly Labor Review.* U.S. Department of Labor.
- Neue Zeit.* Die —.
- Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht.*
- Overzicht van den omvang en den voornaamsten inhoud der Collectieve Arbeidsovereenkomsten.* Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Persbericht.* Internationaal Verbond van Vakverenigingen (I.V.V.).
- Reichsarbeitsblatt.* Amtsblatt des Reichsarbeitsministeriums, enz. (Duitschland).
- Report on Conciliation and Arbitration 1914—1918, 1919—1920.* Ministry of Labour. Londen.
- Report of the Department of Labour.* Dominion of Canada.
- Report of the Ministry of Labour.* Engeland.
- Revue Internationale du Travail.* Bureau int. du Travail. Genève.
- Série Législative.* Bureau int. du Travail. Genève.
- Sociale Voorzorg.*
- Soziale Praxis.* Zentralblatt für Sozialpolitik und Wohlfahrtspflege.

- Socialistische Gids. De* —. Maandschrift der Sociaal Democratische Arbeiderspartij.
- Statistisches Jahrbuch für das Deutsche Reich.* Uitgegeven door het Statistisches Reichsamst.
- Tijdschrift van de Maatschappij van Nijverheid,* later: *Maatschappij Belangen.*
- Vakbeweging. De* —. Tijdschrift van het Nederlandsche Verbond van Vakvereeningen.
- Verslag van de werkzaamheden van de Rijksbemiddelaars.* Nederland.
- Verslag Centraal —. der arbeidsinspectie in het Koninkrijk der Nederlanden. Departement van Landbouw, Nijverheid en Handel* (later: *Arbeid, Handel en Nijverheid*).
- Werkstakingen en uitsluitingen.* Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Werkgever. De R. K.* —. Officieel orgaan der Alg. R. K. Werkgeversvereniging en van het R. K. Verbond van Werkgeversvakverenigingen.
- Werkgever. De Nederlandsche* —. Wekelijksch orgaan van het Verbond van Nederlandsche werkgevers.
- Yearbook of the Common wealth of Australia, Official* —.

STELLINGEN.

1. De Overheid moet in zake het voorkomen of beslechten van arbeidsgeschillen, slechts een opvoedende en bemiddelende rol vervullen.
2. Het socialistische klassenstrijdbeginsel lokt arbeidsgeschillen uit en verscherpt hen.
3. De collectieve arbeidsovereenkomst met glijdende loonschaal is gebleken een deugdzzaam middel te zijn ter voorkoming van arbeidsgeschillen.
4. De industrie is door haar drang naar vergroo-ting van haar omzet een oorzaak van arbeidsgeschillen.
5. Aan een differentiatie van arbeidsprestatie moet een differentiatie van loon gepaard gaan.
6. Ver doorgevoerde mechanisatie brengt gevaar voor de rentabiliteit van het bedrijf met zich mede.
7. De Dieselmotor ter vervanging van den benzine-motor zal, bij algemeene toepassing, geen bespa-ring geven op de brandstofrekening.



8. De vrachtauto zal het stukgoederenvervoer op kleinen afstand, afhangende van plaatselijke omstandigheden, tot zich trekken.
  9. De rentabiliteit der Nederlandsche Spoorwegen wordt belemmerd door te groote staatsbemoeyenis.
  10. De meervoudige drukverdamping biedt voor de rietsuikerfabricage geen voordeelen.
  11. Verdere verbetering van de qualiteit van de Java-suiker geeft geen mogelijkheden voor grooteren afzet.
  12. De bedrijfstechnische (B) richting van de studie voor werktuigkundig ingenieur in Delft biedt den ingenieur de meeste vooruitzichten.
-