gever hier een zeer duidelijke nieuwe waardering van dit belang in art. 1639*h*, tweede lid, heeft uitgesproken." Nauwkeurig zullen dus, naar mijn mening, de belangen van werkgever en werknemer in geval van ziekte van laatstgenoemde, tegenover elkaar moeten worden afgewogen, bij aanzienlijk prevaleren van het werkgevers-belang kan evenwel ontbinding worden uitgesproken, waarbij is op te merken, dat door het toekennen aan de werknemer van een vergoeding ingevolge lid 5 van art. 1639*w* diens belang kan worden gewaardeerd en het door hem te lijden nadeel door de ontbinding kan worden gecompenseerd. Al komt deze schadevergoeding ten laste van de werkgever, zo heeft voor deze de ontbinding toch de betekenis, dat hij de plaats van zijn zieke werknemer niet meer behoeft open te houden en dat hij een nieuwe niet tijdelijke functionaris kan aannemen en inwerken, hetgeen hem vaak de schadevergoeding waard zal zijn.

DE GEMEENSCHAPPELIJKE BENELUX ARBEIDSMARKT

DOOR MR J. J. M. GELDENS

Op 7 juni 1956 werd het Benelux-Arbeidsverdrag door de regeringen der drie betrokken landen goedgekeurd en ondertekenden de Ministers van Arbeid, resp. Sociale Zaken, het Verdrag mede. Door de signatuur van de Arbeidsministers wordt het belang geaccentueerd, dat van die zijde aan het Verdrag wordt gehecht. Dat belang tekent zich ook duidelijk af, indien men overweegt, dat dit Verdrag de instelling van een gemeenschappelijke arbeidsmarkt vastlegt. De Benelux-landen zullen bij de inwerkingtreding van het Verdrag op regionale basis dan reeds hebben bereikt, hetgeen West-Europa in breder verband langs velerlei weg nog tastenderwijze nastreeft. Overigens moet hier onmiddellijk aan worden toegevoegd dat het hier niet het eerste voorbeeld van integratie van arbeidsmarkten van nabuurlanden betreft. Reeds enige jaren geleden sloten de Scandinavische landen een overeenkomstig verdrag, dat inmiddels in werking is getreden.

Ofschoon het Benelux-Arbeidsverdrag door de betrokken regeringen derhalve wel is goedgekeurd, is omtrent het tijdstip van inwerkingtreding nog niets met zekerheid te zeggen. Artikel 19 van het Verdrag — gepubliceerd in Tractatenblad 1956 nr 98 — bepaalt, dat het in werking zal treden op de dag, dat de derde akte van bekrachtiging bij de Belgische regering zal worden neergelegd.

Overwegingen van politieke aard leiden er toe het Arbeidsverdrag in nauw verband te brengen met de te instituëren Economische Unie. Het mag dan ook worden gezien als een belangrijk onderdeel van de voorbereiding der Economische Unie. Naast de voortgang die is gemaakt bij de vrijmaking

van het goederen- en kapitaalverkeer tussen de Benelux-partners, is ook vorm gegeven aan een regeling om eveneens het personenverkeer in deze vrijheid te betrekken. De drie Benelux-partners verklaarden zich echter bereid ook los van het nog te sluiten Economische Unieverdrag, in de onmiddellijke toekomst reeds zoveel mogelijk te komen tot het instellen van één arbeidsmarkt. De Ministers van Arbeid en Sociale Zaken besloten tot dat doel een overgangsregeling op te stellen, welke regeling onmiddellijk zou kunnen worden toegepast.

Een dergelijk Interim-Arbeidsakkoord is inmiddels opgesteld en heeft de goedkeuring van de drie regeringen ontvangen. De ondertekening zal thans ten spoedigste volgen. Ofschoon dit akkoord voor zover Nederland betreft, uiteraard aan parlementaire goedkeuring moet worden onderworpen, zal in dit geval de uitvoering toch niet op deze goedkeuring behoeven te wachten. De inhoud van het akkoord beantwoordt namelijk aan de bepaling van artikel 62*c* van de Grondwet — het legt geen belangrijke geldelijke verplichtingen op aan het Koninkrijk, en de overeenkomst wordt voor ten hoogste één jaar gesloten — waardoor onmiddellijke inwerkingtreding mogelijk wordt.

In België bestaan soortgelijke moeilijkheden van constitutionele aard in mindere mate. In tegenstelling met Nederland en Luxemburg, in welke landen het arbeidsvergunningsregiem bij de Wet is geregeld, is deze materie in België in een Koninklijk Besluit vastgelegd, zodat afwijking op eenvoudige wijze kan geschieden.

Zodra het Interim-Arbeidsakkoord zal zijn getekend, zullen belangrijke bepalingen van het Arbeidsverdrag reeds worden geëffectueerd. Zo zal voor onderdanen van België en Nederland — Luxemburg ziet in verband met bovengenoemde moeilijkheden van constitutionele aard voorlopig nog geen mogelijkheid het akkoord op zo korte termijn uit te voeren — geen arbeidsvergunning meer nodig zijn (art. 2 van het akkoord). Uiteraard ligt hier het zwaartepunt van de overeenkomst (en eveneens van het Arbeidsverdrag). Afschaffing van de werkvergunning brengt immers met zich mee een volledig vrije arbeidsmarkt. Werkgever en werknemer krijgen daardoor de mogelijkheid om, niet meer gehinderd door de werking van een mogelijk prohibitief vergunningsstelsel geheel naar eigen inzicht in het nabuurland arbeidskrachten aan te trekken dan wel een arbeidsplaats te zoeken. Het behoeft geen betoog dat een dergelijke vrijheid, naast gunstige facetten, ook een aantal gevaren kan inhouden. Verderop in dit artikel zal op dit aspect nader worden ingegaan.

Van de in artikel 2 genoemde voorrechten worden uitgesloten personen, die uit een oogpunt van handhaving der openbare orde en goede zeden, van de openbare veiligheid en gezondheid, als ongewenst worden beschouwd.

Op wens voornamelijk van Luxemburg, is zowel in het Arbeidsverdrag alsook in het overgangsakkoord, de mogelijkheid voorbehouden, op grond van de toestand van de arbeidsmarkt, maatregelen te treffen, die de vrijheid voor bepaalde tijdvakken, bepaalde beroepen of voor bepaalde streken kunnen

inperken (art. 3 van Verdrag en akkoord). Indien een dergelijke situatie zich zou voordoen, zullen de drie regeringen onmiddellijk overleg plegen ten einde in onderlinge overeenstemming de tijdelijke maatregelen vast te stellen, welke geboden zijn. Het Verdrag houdt ten aanzien van dit artikel nog een bijzondere clausule in, welke in het protocol van ondertekening is opgenomen. In deze clausule wordt uitdrukkelijk de tijdelijkheid van dit artikel vastgelegd, doordat het stelt dat het artikel een overgangsregeling schept, welke door de Hoge Verdragsluitende Partijen in onderlinge overeenstemming zal kunnen worden opgeheven, met dien verstande, dat artikel 3 in ieder geval zal ophouden te gelden na verloop van vijf jaren na de inwerkingtreding van het Verdrag van Economische Unie, dat de Hoge Verdragsluitende Partijen voornemens zijn te sluiten.

Het akkoord bevat bovendien nog een enkele beperking, welke in het Arbeidsverdrag niet voorkomt. In het kader van dit artikel meent ondergetekende evenwel met het noemen van deze bepalingen uit Verdrag en akkoord te kunnen volstaan.

Het is niet eenvoudig ook maar enigermate de gevolgen aan te geven, welke de instelling van een gemeenschappelijke, vrije arbeidsmarkt in de toekomst met name in de aanvangsjaren met zich meekunnen brengen. In de allereerste plaats hangt zulks af van de structuur welke aan de geïnstitueerde arbeidsmarkt is verleend. Bij de instelling van de Benelux-arbeidsmarkt is, in tegenstelling bijv. met de Scandinavische arbeidsmarkt, de vorm van algehele liberalisatie gekozen.

Voorts zijn de gevolgen afhankelijk van de, op een gegeven tijdstip bestaande toestanden van de constituerende delen van de gemeenschappelijke arbeidsmarkt (overschotten, tekorten, een zich vrijwel in evenwicht bevindende markt). Deze invloed is evident en behoeft geen toelichting. Slechts mag erop worden gewezen, dat om deze redenen de totstandkoming van de gemeenschappelijke Benelux-arbeidsmarkt vele jaren is vertraagd. De vrees voor de gevolgen bij het eventueel aanwezig zijn van grote overschotten aan arbeidskrachten in één der drie landen leidde tot grote behoedzaamheid. Artikel 3 van het Arbeidsverdrag is eveneens het gevolg van overwegingen van deze aard.

Nog een ander aspect wil de schrijver van dit artikel, zij het terloops, vermelden. Tot heden werden de nationale arbeidsmarkten door de hantering van het werkvergunningsregiem beschermd. Daar moet onmiddellijk aan worden toegevoegd, dat deze bescherming, in Benelux-verband althans, meer op papier dan in werkelijkheid bestond, omdat de verlening van de vereiste vergunningen, in verband met tussen Nederland en België gemaakte afspraken, ten slotte slechts een formaliteit betekende. Aan de andere kant mag evenwel de remmende invloed van een werkvergunningsstelsel, zelfs al wordt de vergunning in de praktijk op aanvrage vrijwel steeds afgegeven, niet worden onderschat. De nationale gerichtheid met betrekking tot het arbeidsmarktbeleid en voor zover daarmede verbonden, van werkgelegenheidsbeleid, zou thans, nu op een geheel vrije arbeidsmarkt wordt overgeschakeld door acties van incidentele werkgevers en werknemers, kunnen

worden doorkruist. Zo zouden ook regelingen, welke bijv. bevordering van (regionale) migratie van overschotgebieden naar tekortgebieden, scholingsschema's, afgestemd op regionale of landelijke behoeften en noden, werkgelegenheidsbeleid, gericht op de tewerkstelling van bepaalde groepen van arbeidskrachten in één der landen (bijv. mindervaliden, agrariërs, enz) door acties van incidentele werkgevers of werknemers kunnen worden beïnvloed. Zo zou het bijv. ook mogelijk zijn, dat arbeidskrachten, welke in bepaalde tijdvakken onontbeerlijk zijn voor de nationale economie (bijv. in het huidige tijdsbestek de bouwvakarbeiders in Nederland of de mijnarbeiders) worden onttrokken aan de regionale arbeidsmarkt. De beweging van de arbeidskrachten tussen de drie landen kan bovendien worden beïnvloed door factoren, welke tot gevolg kunnen hebben dat de trek van arbeidskrachten in één richting zou gaan tenderen, zulks onafhankelijk van de factoren, welke een dergelijke beweging normaliter bepalen (overschotten van, tekorten aan arbeidskrachten) bijv. door verschillen in loonpeil of in de sociale voorzieningstelsels.

Dit alles is in beginsel en in theorie inderdaad juist. Deze overwegingen leiden er echter slechts toe om het arbeidsmarktbeleid tussen de betrokken partijen zoveel mogelijk te coördineren en een nauwe vorm van samenwerking tussen de administraties van de constituerende delen van de Beneluxarbeidsmarkt na te streven. De voorwaarden daartoe zijn ruimschoots aanwezig.

Het arbeidsverdrag kent een aantal bepalingen van dien aard. Reeds thans is met België een nauwe vorm van samenwerking tussen de arbeidsbureaus gekozen, welke afgestemd is op een met de bestaande mogelijkheden rekening houdend compensatiesysteem. De bedoeling is uiteraard niet de gegeven vrijheid te beperken, doch een nationaal gericht beleid geleidelijk om te buigen in een van breder conceptie.

Bovendien mag nog wel eens worden gewezen op het voornamelijk theoretische karakter van bedenkingen, zoals deze hierboven zijn gemaakt. In tegenstelling bijv. tot de verwachting, welke men op grond van de bestaande verschillen, met name die van de lonen, redelijkerwijze thans zou kunnen hebben, blijkt uit de ter beschikking staande gegevens, dat het aantal Nederlanders, dat als grensarbeider — verreweg het grootste aantal werknemers bestaat uit deze categorie — in België werkt, veel geringer is dan het aantal Belgische grensgangers in Nederland. De betrokken cijfers luidden voor 1956: resp. ± 4.000 Nederlandse grensarbeiders werken in België, terwijl ± 9.800 Belgische grensarbeiders in Nederland werkzaam zijn.

Interessant zijn ook de cijfers over 1951 en 1952: In 1951 werkten 4.650 Belgen als grensarbeider in Nederland; in 1952 bedroeg dit cijfer 3.680. Het aantal Nederlandse grensarbeiders in België staat helaas over deze jaren niet ter beschikking. Vergelijking met de cijfers van vóór de oorlog is eveneens leerzaam. In 1938 werkten ± 7.000 Belgische grensarbeiders in Nederland. In België waren in dat zelfde jaar ± 3.000 Nederlanders als grensarbeider werkzaam.

De mogelijkheid om nationale arbeidskrachten in een ruimer gebied te

werk te stellen is voor Nederland bovendien van essentiële betekenis. Ofschoon deze factor op het ogenblik in verband met de sterk overspannen toestand van de Nederlandse arbeidsmarkt misschien minder spreekt, is zij voor ons land met zijn sterk toenemende bevolking—het hoogste geboortenoverschot in Europa — toch van bijzonder belang. Tegenover de toeneming in Nederland staan vrijwel stationair blijvende bevolkingen in België en in het Groot-Hertogdom. Beide landen geven een der laagste geboortencijfers van Europa te zien.

Naar de opvatting van ondergetekende zal de onmiddellijke invloed van de instelling van een gemeenschappelijke arbeidsmarkt voorlopig beperkt blijven. Op den duur evenwel zal die invloed ongetwijfeld aan kracht gaan winnen. Zij zal bijdragen tot een harmonisatie van de sociale omstandigheden binnen de gezamenlijke Benelux-grenzen. In de ruime conceptie van een voortschrijdende integratie van de Westeuropese Staten op economisch en sociaal gebied, is de instelling van een gemeenschappelijke Benelux-arbeidsmarkt een verheugend teken.

DE NAOORLOGSE ONTWIKKELING VAN DE WERKGELEGENHEID IN OVERIJSSEL

DOOR I. F. H. STUVELING

Ter inleiding op deze beschouwing moge een korte typering van de situatie in Overijssel gegeven worden. Overijssel is een provincie van tegenstellingen, niet in deze zin, dat het gemeenschapsleven verscheurd wordt door onverzoenlijke standpunten — hoewel de geestelijke schakeringen van ons volk ook hier ten volle aanwezig zijn — doch meer zo bedoeld, dat structuur van bevolking en arbeid zeer gevarieerd is. Naast stedelijke concentraties (IJsselsteden en Twentse industriecentra) ook plattelandsgebieden. En binnen laatstgenoemde, uiteraard meer agrarisch gerichte streken een sterk geaccentueerde verscheidenheid; enerzijds het „oude" land met overschotgebieden, anderzijds het „nieuwe" land: de polder(s), een dynamisch gebied met een snel groeiende bevolking.

Deze gevarieerdheid houdt uiteraard in, dat de gehele naoorlogse problematiek in Overijssel aan de orde kwam en ook dat de vraagstukken van de laatste jaren van hoogconjunctuur deze provincie niet onberoerd lieten.

De verhouding van de secties nijverheid, landbouw en diensten, in welke secties de totale werkgelegenheid kan worden onderverdeeld, is in de naoorlogse periode wel iets gewijzigd. De werkgelegenheid in de nijverheids- en in de dienstsector is toegenomen ten koste van die in de landbouwsector. De zeer globale verhoudingscijfers waren in het begin der naoorlogse periode: nijverheid 45%, landbouw 27%, diensten 28% der totale werkgele-