Sociaal Maandblad Arbeid

Tijdschrift voor Arbeidsrecht, Arbeidsmarkt, Werkloosheidsbestrijding, Sociale Verzekering en andere Arbeidsvraagstukken

12e jaargang nr 3 — 20 maart 1957

KORTE SAMENVATTING VAN DE ARTIKELEN

MERIT-RATING IN DE PRAKTIJK, *door Drs L. M. A. van den Akker, medewerker van het Raadgevend Bureau Ir K. H. van Ginneken.* — Schr. maakt een onderscheid tussen de voor- en nadelen, die in het systeem als zodanig gelegen zijn en de voor- en nadelen, die bij de toepassing van het systeem kunnen optreden, maar niet specifiek zijn.
Het zijn vooral de laatstgenoemde, de bijkomstige voor- en nadelen, die meestal onvoldoende beseft worden. Toch zijn het deze effecten, die bij het al dan niet slagen een belangrijke rol spelen.

KAN ARTIKEL 1639*w* B.W. TOEPASSING VINDEN BIJ ZIEKTE VAN DE ARBEIDER? *door Mr M. B. Vos, kantonrechter te 's-Gravenhage.*— Schr. bespreekt het verbod aan de werkgever de arbeidsovereenkomst op te zeggen tijdens ziekte van de werknemer, tenzij de ziekte minstens twee jaren heeft geduurd en is van mening, dat het risico van zodanige ziekte eenzijdig op de werkgever is gelegd, waarna wordt behandeld de vraag of dit ontslagverbod uitsluit de mogelijkheid van ontbinding der arbeidsovereenkomst door de rechter krachtens artikel 1639*w* B.W., welke ontbinding, naar oordeel van schr., wel mogelijk is.

DE GEMEENSCHAPPELIJKE BENELUX ARBEIDSMARKT, *door Mr J. J. M. Geldens, hoofd van de afdeling buitenlandse aangelegenheden en immigratiezaken van het Rijksarbeidsbureau.* — Het in 1956 door de regeringen goedgekeurde Benelux-Arbeidsverdrag kan nog niet worden ten uitvoer gelegd. De regeringen zijn evenwel bereid reeds thans zoveel mogelijk het personenverkeer te liberaliseren. Tot dat doel is een interim-akkoord opgesteld, dat na ondertekening onmiddellijk in werking kan treden. Ingegaan wordt op de belangrijkste bepalingen van Arbeidsverdrag en Interim-akkoord. Tot slot wijst de schrijver op enige gevolgen, die de instelling van een gemeenschappelijke arbeidsmarkt, zowel in gunstige als ongunstige zin, voor Nederland kan hebben.

DE NAOORLOGSE ONTWIKKELING VAN DE WERKGELEGENHEID IN OVERIJSSEL, *door I. F. H. Stuveling Hoofdinspecteur-Directeur voor de Arbeidsvoorziening in de Provincie Overijssel.* — In dit artikel worden enige aspecten van de naoorlogse ontwikkeling van de werkgelegenheid in Overijssel behandeld. Speciaal wordt aandacht geschonken aan de moeilijkheden in de arbeidsvoorziening van de Twentse textielindustrie in de laatste jaren. Daarnaast wordt gewezen op de verschuivingen in de landbouwsector. Enerzijds is er groei van de werkgelegenheid door het in cultuur brengen van het nieuwe land: de Noordoostelijke Polder, anderzijds neemt de werkgelegenheid op het oude land af door mechanisatie, rationalisatie en wijziging van het teeltplan.

DE BOVENWETTELIJKE ZIEKENGELDUITKERINGEN EN DE ZIEKTEWET, *door Dr G. de Vos, Directie-assistent bij de Grafische Bedrijfsfondsen.* — Tot een jaar geleden bestond er onzekerheid over de vraag of — gezien artikel 57, lid 2 der Ziektewet — de bepalingen dier wet van toepassing zijn op de bovenwettelijke ziekengelduitkeringen. De Centrale Raad van Beroep beantwoordde deze vraag in negatieve zin. De auteur vraagt aandacht voor de consequenties van dit standpunt en pleit voor een verduidelijking van de wet in die zin, dat de bepalingen der Ziektewet, uitgezonderd die betreffende de hoogte en de duur van het ziekengeld, wel op de bovenwettelijke ziekengelduitkeringen van toepassing zijn.

ANTILLIAANS ARBEIDSRECHT, *door Mr B. de Gaay Fortman.* — Schr. begon zijn loopbaan bij de rechterlijke macht als lid van het hof van Justitie in Curaçao, en was tot 1955 lid van de redactie van het maandschrift De West-Indische Gids. In 1933 werd in het Wetboek van strafrecht van de Nederlandse Antillen strafbaar gesteld teweegbrenging en bevordering van staking ter verstoring van de openbare orde of ter ontwrichting van de openbare orde. Geschiedenis en praktijk dezer bepaling. Een voorstel tot schrapping dezer bepaling gaf het lid der Staten Mr M. F. da Costa Gomez aanleiding tot een studie over *Nieuw Antilliaans arbeidsrecht.* Aan de hand van dit boek wordt een uiteenzetting van de bestaande wetgeving op dit stuk gegeven en worden de wensen tot aanvulling van het arbeidsrecht van Mr. Gomez besproken.

DE EIGEN WONING IN SURINAME, *door Mr M. de Groot, directeur van het Departement van Sociale Zaken en Immigratie.* — Schr. geeft een aanduiding van de woningsituatie in Suriname en zet uiteen, langs welke wegen men verbetering zoekt, in het bijzonder met bevordering van het eigen-woningbezit en verklaart, waarom men zich hierbij niet heeft beperkt tot de arbeiders.

Het hogere personeel in de P. B. O.

Deze maand zitten we nog met het probleem van de vorige, namelijk dat inzake de vertegenwoordiging van het hogere personeel in de bestuurslichamen van de publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie. De kwestie is in de honderdveertiende (drieënvijftigste openbare) vergadering van de S.E.R. op 8 februari aan de orde gekomen en heeft geleid tot een verdeeldheid, door de stemming weergegeven met 21 tegen 20.

Het ging om de samenstelling van het bestuur van het Bedrijfschap voor de Rayonindustrie, ten aanzien waarvan de Organisatie-Commissie van de S.E.R. niet tot vaststelling van een op eensgezindheid berustend advies had kunnen komen. Er bestond nl. geen eenstemmigheid over de vraag, of een aan de werknemers toegedachte zetel in het bestuur thans reeds bezet kon worden door een vertegenwoordiger van een bepaalde organisatie van hoger personeel. In de S.E.R., waar de stemmen bijna staakten (zou een werkgeversvertegenwoordiger niet toevallig weg geweest zijn bij de stemming, dan hadden zij gestaakt), oordeelden de werkgevers bevestigend, maar de arbeiders ontkennend. In tegenstelling tot wat uit sommige krantenberichten afgeleid zou kunnen worden, moet ik er hier op wijzen, dat de arbeiders niet tegen elke vertegenwoordiging van hoger personeel waren, maar tegen hun vertegenwoordiging door organisaties, die nog niet genoegzaam hebben aangetoond voldoende betekenis te hebben en representatief te zijn.

Dit is een belangrijk principieel punt en daarom werd de S.E.R. een nota van de commissie ondernemingsraden en de organisatiecommissie aangeboden, waarin de hele vertegenwoordiging van hoger personeel als beginselkwestie aan de orde wordt gesteld. Omdat men nog over onvoldoende gegevens over een beperkt aantal feitelijke situaties beschikte, wilde men deze nota slechts een voorlopig karakter als „aide mémoire" verlenen. Alvorens op dit stuk (R. nr 302), het ontwerp-advies (R. nr 303) en de beraadslagingen ter vergadering in te gaan, wil ik er op wijzen, dat de kern van het probleem in de opbouw van de aan de bedrijfsorganisatie deelnemende verenigingen ligt. Deze opbouw vindt namelijk verticaal en niet horizontaal plaats, of, voor wie in de symboliek der bedrijfsorganisatie nog niet thuis mocht zijn, bedrijfstaksgewijs en niet in de geledingen van minder en meer gekwalificeerde arbeid. De N.V.V.-vertegenwoordiger Lageveen ging hier diep op in en sloeg daarmee naar het oordeel van het kroonlid Van Oven de spijker op de kop. „Men wenste niet te spreken van hoger personeel en de rest", aldus de heer J. Lageveen. „Als men met een dergelijke horizontale splitsing begint, kan men wel tien of twintig groepen uitsplitsen en bijvoorbeeld bepalen hoeveel portiers er in een bedrijfstak georganiseerd zijn of hoeveel chauffeurs. Kortom, deze uitsplitsing is een inbreuk op de bedrijfstaksgewijze organisatie." Prof. Van Oven (hoogleraar te Leiden en zoon van de oud-minister van justitie) stelde hiertegenover, dat toch ook bedacht moet worden, dat er een bepaalde categorie werknemers is, die in verband met de aard van haar werk afwijkt van de overige werknemers en daarom haar toevlucht zoekt

in afzonderlijke organisatie. „Het ligt niet op de weg van de S.E.R.", zo besloot collega Van Oven zijn betoog, „het streven van wie ook naar afzonderlijke organisatie iets in de weg te leggen."

Ik voel behoefte hierbij aan te tekenen, dat, welke keuze men tussen horizontale of verticale organisatie ook maakt, men ter wille van de principiële opzet allerhande nuances veronachtzaamt. Zelfs kan men zich afvragen, of niet meer en erger wordt gedaan dan schakeringen over het hoofd zien. Met name is het de vraag, of de opbouw van het bedrijfsleven slechts werkgevers en (*lees: tegenover*) *werknemers kent, c.q. de hen vertegenwoordigende organisaties van werkgevers en werknemers. De arbeiders zijn geneigd te stellen, dat hun centrale organisaties het zijn, die alle „medewerkers" in de ondernemingen dienen te omvatten, en het is slechts schoorvoetend, dat zij een ontwikkeling tot afzonderlijke organisatie van de bovenlaag sanctioneren. Of dit verlangen van arbeiderskant juist is, waag ik te betwijfelen. In de eerste plaats wordt in de praktijk de antithese tussen werkgevers en arbeiders steeds kleiner en het gemeenschappelijke belang groter. Een bedrijfsgemeenschapvertegenwoordiging is dan ook minder afhankelijk van de positie, die men als partij in het arbeidscontract inneemt, dan van de functie die men uitoefent. In de tweede plaats moet opgemerkt worden, dat de bedrijfsorganisatie ook in theorie gericht is op het doen uitslijten van de kloof tussen werkgevers en werknemers, mede door hen niet tegenover elkaar maar naast elkaar te stellen voor gezamenlijke behartiging van gemeenschappelijke belangen. Het is duidelijk, dat een dergelijke opzet veel meer om een vertegenwoordiging naar functie vraagt dan om een naar gelang van de plaats in de dienstverhouding. In de derde plaats acht ik ook de gedachte, dat men alle medewerkers buiten de directie in een belangenorganisatie zou kunnen verenigen, voor de praktijk onhoudbaar. De belangen van ongeschoold personeel verschillen hemelsbreed van die van leidinggevend, hoger en wetenschappelijk personeel. Ook verschilt wat het kan inbrengen in sociaal, economisch en cultureel opzicht. Gevaar voor de twintig vertegenwoordigingen, die de heer Lageveen ducht, is mijns inziens niet aanwezig. De aide mémoire (R. nr 302) stelt nota bene zelf, dat „het aantal gevallen waarin het probleem van de vertegenwoordiging van het hoger personeel zich kan voordoen beperkt zal zijn". En geldt dit voor het hogere personeel, voor de verschillende geledingen daaronder zal er in nog geringer mate sprake van zijn. Als het om het bestuur van een bedrijfstak gaat, zullen naast „de" werkgevers en „de" werknemers slechts bepaalde groepen iets eigens hebben in te brengen. Dat zijn gemeenlijk niet de portiers, chauffeurs en talloze andere soorten functionarissen, noch ook de adjunct-directeuren of ander „management", maar wel de hogere leiders en wetenschappelijke werkers, die noch met de arbeidersgroep noch met de ondernemersgroep vereenzelvigd kunnen worden.*

Daarom zegt het mij niet veel, dat de centrales ook dit hogere personeel vertegenwoordigen en soms ernaar streven dit bij uitsluiting te doen. Het valt immers te betwijfelen, of deze lidmaatschappen veel meer dan symbolische betekenis hebben. Bovendien valt het te bezien, of deze keuze van organisatie praktisch de meest juiste is, waar immers kwantiteit en kwaliteit zo ongelijk verdeeld zijn. Natuurlijk is er voor samenwerking tussen de verschillende werknemersgroepen altijd plaats, hetzij in de door mij voorgestane onafhankelijke organisaties naast elkaar, hetzij in de in centrales samenwerkende vakorganisaties. Als voorbeelden van deze laatste kan ik noemen de Katholieke Vereniging van Hoger Personeel en de Nederlandse Christelijke Vereniging van Hoger Personeel. In de onderbrenging van het hogere personeel in een algemene vakvereniging, zoals de

A.B.C., zie ik het minst heil. Het hogere personeel in de rayonindustrie (ten getale van plm. 570) blijkbaar evenmin, daar het slechts voor een te verwaarlozen deel zich „algemeen" organiseerde (17) en voor het overige deel plaats zocht in de horizontale organisaties van hoger personeel (onafhankelijk: 328 en speciaal rayonindustrie: 221; prot.-chr. centrale: 26; r.-k. centrale: 45).

Wat is nu „hoger"personeel? Die vraag mag ik na twee bladzijden wel gaan beantwoorden. De aide mémoire komt tot de conclusie, dat het gaat om „die groep werknemers waarvan de verantwoordelijkheid, de beslissingsbevoegdheid en de mogelijkheid tot het nemen van initiatieven groter is dan die van het als „beambten" aangeduide middelbaar personeel, maar niet zo groot dat zij daardoor het beleid van de onderneming op essentiële onderdelen bepalen". De angst voor verstoring der pariteit, tijdens de beraadslagingen in de S.E.R. meermalen geuit, is dus geheel ongegrond. Het gaat niet om het hogere personeel, dat hoewel werknemer in feite aan werkgeverskant staat, maar om de mensen die werknemer blijven, zij het dat ze bijzonder gekwalificeerd werk verrichten. In het eerste geval zou de pariteit verstoord geraken, omdat op een werknemerszetel iemand had plaatsgenomen, die doorgaans het werkgeversstandpunt zou huldigen.

De problemen van de vertegenwoordiging van het hogere personeel zullen zich slechts voordoen, als er een afzonderlijke organisatie van hoger personeel bestaat. Deze zal voorts aan bepaalde eisen moeten voldoen, daar niet iedere samenklontering van belangenvertegenwoordiging geacht kan worden in organisatorisch verband te kunnen en mogen meespelen. Aan vakorganisaties moet men in het algemeen de eis stellen, dat zij (a) voldoende betekenis (onder meer in kwantitatieve zin) hebben; (b) voldoende betrokken zijn bij de in de colleges der bedrijfsorganisatie te behartigen aangelegenheden; (c) voldoen aan de door de wet gestelde eisen van representativiteit. Voor het hogere personeel betekenen genoemde drie eisen, dat (a) een van geval tot geval te bepalen minimale omvang der organisatie nodig is en dat de betekenis dezer organisaties groter moet zijn naarmate meer leden dier organisatie ook bij andere werknemersvakverenigingen zijn aangesloten; (b) moet blijken dat de feitelijk verrichte werkzaamheden getuigenis afleggen van het in voldoende mate betrokken zijn bij de aangelegenheden van bedrijfscommissies en bedrijfslichamen; (c) voldaan wordt aan de richtlijnen die de S.E.R. met betrekking tot de representativiteit heeft opgesteld (Mededelingenblad Bedrijfsorganisatie 1954, nr 1). Deze richtlijnen stellen als eis: 1. constitutionele betrouwbaarheid; 2. voldoende financiële draagkracht; 3. bereidheid tot constructieve medewerking; 4. redelijke spreiding.

Het is duidelijk, dat het vaststellen van richtlijnen de moeilijkheid bij de beoordeling, of een organisatie voldoet aan de eisen die men redelijkerwijs moet stellen, slechts verplaatst. Want wannéér moet worden aangenomen, dat er voldoende financiële draagkracht is, redelijke spreiding bestaat etc.?

Het ontwerp-advies van de organisatiecommissie (R. nr 303) stelde na het afwegen van alle elementen vast, dat alleen de (neutrale) Vereniging van Hoger Personeel in de Rayonindustrie een bevestigend antwoord kreeg op alle vragen naar voldoende relatieve betekenis, voldoende betrokken zijn bij de werkzaamheden van het lichaam, constructieve medewerking, constitutionele betrouwbaarheid en redelijke spreiding. Alleen over de vraag, of er voldoende financiële draagkracht bestond, kon men het niet eens worden, zodat de commissie remise eindigde en de S.E.R. moest zien eruit te komen.

Nu, het is een levendige vergadering geweest. En zij bewees naar mijn gevoel andermaal hoe nuttig het is, dat werkgevers en werknemers een permanente instantie hebben waarin zij stoom kunnen afblazen en waarin zij gelegenheid hebben hun standpunt toe te lichten. Na mijn uitgebreide weergave van de principiële kant van de zaak lijkt het mij niet nodig veel te vertellen van de toelichtingen, die de verschillende sprekers nog op hun standpunt met betrekking tot de toepassing der richtlijnen gaven. De notulen beslaan trouwens meer dan 25 bladzijden en bovendien was het steeds één punt, dat naar voren kwam. Dat was de kwestie van de financiële draagkracht, waarover men het immers ook in de organisatiecommissie niet eens had kunnen worden. Nu lag de zaak ook niet eenvoudig, daar de contributie van de Vereniging van Hoger Personeel in de Rayonindustrie slechts f 10,— (aanvankelijk f 5,—) bedroeg en die van de andere verenigingen f 50,— (Algemene Bedrijfsgroepen Centrale), f 25,— (Katholieke Vereniging van Hoger Personeel) en f 60,— (Nederlandse Christelijke Vereniging van Hoger Personeel). Met zo'n lage contributie kan de V.H.P.R. niet meer zijn dan een gezelligheidsvereniging, aldus het kroonlid mr Berger. Maar dit trokken vele anderen nu juist in twijfel, zich beroepende op het feit, dat de V.H.P.R. andere taken heeft, zodat de financiële draagkracht voor deze organisatie dus van zeer ondergeschikte betekenis is. Vooral het kroonlid Van der Grinten liet zich hierover zeer positief en zeer helder en bondig uit. Van de kant der werknemersvertegenwoordigers werd hem echter tegengeworpen, dat met een te lage contributie de primaire taken ener vakorganisatie ten enenmale niet vervuld kunnen worden. Kan men het wellicht onbegrijpelijk achten, dat over een dergelijke feitelijke kwestie de S.E.R. een dag bezig is, niet vergeten moet worden, dat hier ook meespeelde de vraag, of die (te) lage contributie niet de bedoeling had leden te lokken ten einde „voldoende betekenis" te krijgen zonder dat men waarborgen kon scheppen ook werkelijk iets voor dat geringe bedrag te presteren.

Deze vraag behoefde naar de mening van de voorstanders van de toewijzing van een bestuurszetel aan de V.H.P.R. helemaal niet principieel gesteld en beantwoord te worden. De voorzitter van de raad, prof. mr F. de Vries, stelde zeer duidelijk, dat het hem alleen om dit ene concrete geval ging, waarbij met de beslissing voor deze bedrijfstak niet geprejudicieerd werd op volgende beslissingen. En treffend juist sprak de voorzitter even later ook van „het een kans willen geven". Het hogere personeel heeft pas laat ingezien, dat ook voor hem organisatie geboden was. Men kan hem nu straffen en hierom voorlopig van een bestuurstaak nog uitsluiten. Maar men kan zich ook erkentelijk tonen voor het laat ontwaakte gevoel ener roeping en de betrokkenen daarom direct de kans bieden op de ingeslagen weg voort te gaan en te tonen, dat de roeping hun ernst is. Deze houding ten opzichte van de verloren zonen van het hogere personeel zouden op zijn minst de vertegenwoordigers van de levensbeschouwelijke arbeidersvakverenigingen hebben kunnen aannemen!

Ik ben van mening, dat de geest der publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie hier dat vertrouwen in de goede wil van de bij de V.H.P.R. aangesloten leden en van de organisatie vooropstelt en dat men van werknemerskant het gebaar had moeten maken begrip te tonen voor een organisatorische ontwikkeling, welke geheel past in de ontwikkeling der bedrijfsorganisatie en aan de werknemersbonden geen schade van belang zal veroorzaken. Ik vind, dat men in de p.b.o. wel eens te veel naar machtsverhoudingen kijkt, te veel uit is op consolidatie van verworven posities en te weinig bij al zijn beslissingen vooropstelt, dat het uiteindelijk gaat om „een het belang van het Nederlandse volk

dienende werkzaamheid". Anderhalf jaar geleden, namelijk op 8 oktober 1955, kon de S.E.R. dat vertrouwen in een jonge organisatie evenmin opbrengen, zij het, dat de verhoudingen toen anders lagen en velen, die ditmaal positief ingesteld waren, toen een negatieve beslissing namen. Het ging toen om de erkenning van de Contactgroep van werkgevers in de metaalnijverheid, welke men nog te groen en onrijp vond en waarvan men meende dat zij eerst nog maar eens moest tonen werkelijk bereid tot constructieve samenwerking te zijn. Bijna woordelijk, althans naar de betekenis, herhaalde de heer Vos dit, toen hij ditmaal uitsprak, dat de organisatie „eerst haar plaats in de maatschappij moet veroveren om daarna opgenomen te kunnen worden in de bedrijfsorganisatie". Jammer is het, dat het College van Beroep voor het bedrijfsleven, dat op 17 september 1956 de beslissing van de S.E.R. ten aanzien van de Contactgroep vernietigde, ditmaal geen uitspraak zal kunnen doen. De S.E.R. heeft hier geen beslissing genomen, welke getoetst kan worden aan de normen, genoemd in artikel 5 van de Wet administratieve rechtspraak bedrijfsorganisatie. Hij heeft slechts een advies uitgebracht aan de betrokken minister en het zal de Kroon zijn. die beslist.

Moge Zij vertrouwen tonen! *v. E.*

TWEEDE INTERNATIONAAL CONGRES VOOR SOCIAAL RECHT

Op verzoek deelt de redactie thans reeds het volgende mee:

In het kader van de Wereldtentoonstelling te Brussel zal van 8 tot 15 juni 1958 het Tweede Internationaal Congres voor Sociaal Recht gehouden worden. Het aan de orde zijnde onderwerp zal luiden: De rol van de staat in de arbeidsreglementatie en in de organisatie van de sociale zekerheid.

De officieel toegelaten talen zijn Engels, Frans, Nederlands, Duits, Spaans, Italiaans en Portugees. De werktalen zijn Frans en Engels, in het Nederlands gestelde rapporten worden door het bureau vertaald.

De rapporteurs zijn Prof. Nipperdey, voorzitter van het Bundesarbeitsgericht: individuele arbeidsverhoudingen; Prof. Kahn-Freund (Gr.-Brittannië): collectieve arbeidsverhoudingen; Prof. Levenbach (Nederland): sociale zekerheid; een hoge ambtenaar van het Internationaal Arbeidsbureau: de arbeidsverhoudingen en de sociale zekerheid in de niet-zelfbesturende gebieden; Prof. De la Cueva (Mexico): de federale en supranationale strukturen en het sociaal recht.

De prijs bedraagt 250 B. Fr., waarvoor alle congresdokumenten en toegang tot alle recepties. Ook de dames worden uitgenodigd, een speciaal comité zal voor excursies zorgen.

De deelnemers zullen niet alleen de wereldtentoonstelling kunnen bezoeken, maar ook kennis kunnen maken met de vier Belgische Universiteiten Brussel, Gent, Leuven en Luik, waar werkvergaderingen zullen worden gehouden.

Alle correspondentie te richten aan de heer M. Cornil, sekretaris van het Inrichtend Comité, Jeannelaan 27, Brussel, België.