

**PROFESSOR A. MAST :**  
**"Wat is Administratief Recht ? "**  
**(21 oktober 1968)**

Het administratief recht is, zo betoogde spreker, een onderdeel van het publiekrecht, en meer bepaald van het staatsrecht. Het houdt zich bezig met de regeling van de staatstaak na afscheiding van wetgeving en rechtspraak en omvat dus de voorschriften die de bestuurlijke bedrijvigheid regelen van de organen die noch tot de wetgevende, noch tot de rechterlijke macht behoren. Dit is een louter formele definitie. Het administratief recht kan niet naar de inhoud worden gedefinieerd, omdat de administratieve handelingen zowel een bestuurlijke als een wetgevende of een juridictionele inhoud kunnen hebben.

Met betrekking tot het burgerlijk recht is het administratief recht een uitzonderingsrecht. Dezelfde woorden dekken dezelfde begrippen niet. Men denke maar aan het publiekrechtelijk eigendomsrecht (domanialiteit) tegen over het privaatrechtelijk begrip van eigendom. De ambtenaar heeft een wettelijk of reglementair statuut, tegenover het kontraktueel statuut van de werknemer in een private onderneming ... De bevordering van het algemeen belang is de enige drijfveer van de bestuursbedrijvigheid, in tegendeel tot de bedrijvigheden der partikulieren.

De administratieve aktie tenslotte heeft voorrechten. Dit betekent dat in de betrekkingen tussen de burgers en het bestuur het partikulier belang moet wijken. De administratieve rechtshandeling legt zonder de instemming van de betrokkenen rechten en plichten op. Deze eenzijdige beslissing wordt bovendien geacht gelijkvormig te zijn met het recht (*privilège du préalable.*).

*Gabriël Moens*

oud-minister R. VAN ELSLANDE :  
"Krisis in het Europees Parlement"  
(30 oktober 1968)

Na een kort historisch overzicht van de Europese samenwerking en een overzicht van de talloze verdragen, vergaderingen en instellingen, besprak de heer VAN ELSLANDE de inrichting, de organisatie en de werking van het Europees Parlement. Dit is het orgaan dat het "Europese volk" vertegenwoordigt. Deze vertegenwoordiging wordt op indirecte wijze verwezenlijkt. De nationale parlementen duiden in hun schoot de vertegenwoordigers aan.

De drie grote functies van het nationaal parlement (kontrolle op de eksekutieven, behandelen en aanvaarden van de begroting, wetgevende functie) werden onderzocht voor het Europees Parlement. De Kommissie kan door een motie van afkeuring tot aftreden gedwongen worden, maar het werkelijke eksekutief orgaan, de Raad van Ministers, is volledig vrij en zonder kontrolle. De begroting wordt *finaliter* ook door deze Raad vastgelegd.

Op wetgevend gebied heeft het Europees Parlement een adviserende bevoegdheid. De Raad van Ministers heeft de residuaire wetgevende macht. Het gemis aan organische binding tussen Parlement en de Raad van Ministers is goed aangevoeld geweest in 1957 en sindsdien is het een gewoonte geworden een jaarlijkse samenspraak te houden waar de voorzitter-minister de werkzaamheden van de raad uiteenzet en de vragen van de parlementairen beantwoordt. Hierin kan men een schijn of een begin van kontrolle zien, die verder dient uitgewerkt.

Zo blijft er het Europees Parlement maar het bespreken en stemmen van resoluties en voorstellen over om die aan de *goodwill* en de politieke volgzzaamheid van de ministers over te laten.

Tenslotte werd de krisis van het Europees Parlement behandeld. Krisis bestaat er, want een machteloos parlement is bijna geen parlement. De problemen van de rechtstreekse vertegenwoordiging, de uitbreiding van de bevoegdheden, het afzien van de unanimiteitsregel in de Raad kregen geen oplossing. De Europese Gemeenschap gaat de gevaarlijke weg op van het technokratische zonder kontrolle op een enorm budget. Een oplossing kan gevonden worden in de vorming van een Europese bewustwording, die voor sommige landen misschien een moeilijke sprong zal zijn, misschien wel een sprong in het hiernamaals.

Jean-Pierre Cool

**PROFESSOR W. LEEN :**  
**“De Rijksdienst voor Maatschappelijke Zekerheid”**  
**(6 november 1968)**

In een historische schets wees spreker op een vijftal essentiële verschilpunten tussen het Belgisch stelsel van sociale zekerheid en het Engelse, uitgewerkt aan de hand van het *Beverage*-rapport. De oorsprong van de R.M.Z. ligt in het voorstel van A. VAN ACKER, naar voor gebracht tijdens de werkzaamheden van de commissies voor sociale wetgeving van het Studiecentrum tot Hervorming van de Staat, in de jaren 1936-1938. Dit voorstel strekte ertoe de sociale bijdragen te betalen aan één enkel organisme, belast met de verdeling ervan onder de vele sociale verzekeringsorganismen, waar vroeger de werkgevers rechtstreeks aan die vele kassen moesten betalen. Medebepalend was de wens om de verplichting van verzekering, die reeds bestond — zij het partieel — voor de pensioenen, de kinderbijslag en de vakantieregeling, uit te breiden tot de risico's van ziekte, invaliditeit en van werkloosheid. Beide programmapunten werden opgenomen in het Pakt van Sociale Solidariteit, dat onmiddellijk aan de grondslag lag van de besluitwet van 28 december 1944, die een algemeen stelsel van sociale zekerheid voor loontrekkende arbeiders invoerde.

Deze besluitwet draagt de inning van een geglobaliseerde bijdrage op aan de R.M.Z. De eenmaking van de inningsoperatie had normaal gepaard moeten gaan met een unifikatie van het uitkeringsapparaat, maar dit bleek onrealiseerbaar te zijn omwille van onze “sociale folklore”.

De werkgever moet trimestrieel de door hem uitbetaalde lonen aangeven bij de R.M.Z. Deze verplichte aangifte is evenwel geen schuldbekentenis. Aan de hand van de aangifte worden de bijdragen berekend, met inachtnaam van zekere loongrenzen. Indien de werkgever zijn bijdrage niet tijdig betaalt aan de R.M.Z. zijn de werknemers toch gedekt. De schuldvordering van de R.M.Z. op de werkgever is bevoorrecht op het geheel van diens roerende goederen. De R.M.Z. deelt daarom aan elke derde belanghebbende die het vraagt, mee hoeveel een bepaalde werkgever nog verschuldigd is aan de R.M.Z.

Om achterstallige bijdragen te innen kan de R.M.Z. de werkgever voor de politierechtbank dagen, maar meestal wordt de civiele weg verkozen, en wordt de werkgever voor de vrederechter gedaagd. Na inwerkingtreden van het gerechtelijk wetboek zullen de arbeidsrechtbanken bevoegd zijn over deze materie. In deze procedure loopt echter iets mank. Meestal betwist de werkgever zijn schuld niet. Er is dus geen geschil. De R.M.Z. dagvaardt enkel

om een uitvoerbare titel te verkrijgen. Twee op de drie zaken worden bij verstek afgehandeld, omdat de werkgever liever rechtstreeks met de R.M.Z. onderhandelt over uitstel van betaling, dan dit in het publiek te moeten doen voor de vrederechter. Om dit te vermijden werd een wetsontwerp neergelegd waarbij aan de R.M.Z. de bevoegdheid wordt toegekend zelf voor een uitvoerbare titel te zorgen, zonder evenwel de rechten van de verdediging te krenken.

Tot slot besteedde de heer LEEN enkele korte woorden aan het beheer van de R.M.Z. Als parastatale instelling met eigen rechtspersoonlijkheid staat de Rijksdienst niet onder het gezag, maar wel onder het toezicht van de Minister van Sociale Voorzorg. Een paritair beheerskomité voert in feite de administratie van de R.M.Z. De sociale zekerheid zelf wordt gans geregeld door een geheel van wetten en besluiten.

De voornaamste vraag blijft die van de rationalisatie en de harmonisatie van de sociale wetgeving, die nu een onoverzichtelijke chaos is. Eenmaking van de personele toepassingsfeer en rationalisatie van de uitkeringsystemen zijn noodzakelijk, maar schijnen zeer moeilijk realiseerbaar. Blijft het bij de wet van de gemiste kansen van 1944 ?

*Ignace Maes*

**K. VAN ISACKER :**  
**“De historische evolutie van de arbeidsorganisatie  
aan de haven van Antwerpen”**  
**(6 november 1968)**

De uiteenzetting bedoelde de huidige bestaande arbeidsorganisatie historisch te verklaren. Vooreerst werd de organisatie in “naties” en de losse aanwerving van helpers-van-dag-tot-dag besproken, en het verschil tussen de natiegasten die voor en na het lossen en laden aan bod kwamen en de stouwersgasten die lossen en laden voor hun rekening namen. De eerste vormen van arbeidsorganisatie die tot stand kwamen, waren gebaseerd op de aanwerving op straat, en boden de arbeiders geen maatschappelijke zekerheid ; wel kwam men reeds vroeg in de 19e eeuw tot een vastlegging van de arbeidsduur.

Dit stelsel bleef wezenlijk ongewijzigd tot de eerste wereldoorlog, ondanks het opkomend syndikalisme. In 1919 werd dan een paritair Nationaal Comité van de Haven van Antwerpen ingesteld. Na de staking van 1928 kwam men dan tot een eerste kollektieve arbeidsovereenkomst. Voortaan moesten de havenarbeiders een inschrijvingskaart bezitten. Ook het arbeidsritme werd hervormd. De aanwerving op de openbare weg bleef echter voortbestaan tot 1940. Ondertussen was in 1929 de Centrale der Werkgevers van de Haven van Antwerpen opgericht, te beschouwen als kollektieve werkgever van de haven.

Na de verwoesting van de aanwervingsburelen tijdens de tweede wereldoorlog, kwam men tot één enkel aanwervingscomplex en een vaste aanwervingsregeling. Het invoeren van de bestaanszekerheid leidde daarbij tot een “sanering”.

Ondertussen was het onderscheid tussen natiegasten en stouwersgasten praktisch verdwenen en de indeling van de arbeiders in categorieën werd officieel.

Vanaf 1957 was het Nationaal Comité begonnen met zekere verbeteringen, eerst op bijkomstige punten. Men kwam dan uiteindelijk tot de hervorming van 1964 betreffende de arbeidsduur en de aanwervingen, waardoor de belangrijkste aanleidingen tot sociale conflicten werden weggenomen.

*de redactie*

**SENATOR LAGAE :**  
**“Het uitgesteld loon in land- en tuinbouw”**  
**(7 november 1968)**

Daar de heer LAGAE verslaggever was geweest van de Senaatskommissie voor Justitie die het oorspronkelijk wetsvoorstel had bestudeerd, gaf hij ons op bijzonder precieze wijze de ratio legis van het uitgesteld loon te kennen.

De wet van 28 december 1967 komt tegemoet aan de moeilijkheden die zich voordoen wanneer één of meerdere kinderen van een land- of tuinbouwer, die reeds enkele jaren op het bedrijf hebben gewerkt zonder daarvoor een loon te ontvangen, het bedrijf overnemen. De andere kinderen die reeds een beroep hebben uitgeoefend waarvoor ze wel betaald werden hebben zich bijgevolg als het ware onrechtmatig verrijkt ten koste van de op het bedrijf van hun vader werkende en niet betaalde kinderen.

Het wetsvoorstel van de heer BRUYNINCKX van 1948 strekte tot het toekennen van een uitgesteld loon aan zekere medewerkers in “familieondernemingen”. De wetgever heeft evenwel uiteindelijk alleen een uitgesteld loon toegekend aan bepaald personen in land- en tuinbouwbedrijven.

De op het familiebedrijf werkende kinderen die niet vergoed werden voor hun arbeid kunnen, indien zij gedurende ten minste drie jaar na hun meerderjarigheid doorlopend een normale arbeid hebben verricht op het bedrijf, aanspraak maken op een uitgesteld loon. Het is een aanspraak op een som geld die zij zouden hebben getrokken indien zij voor hun werk betaald waren geweest. Vandaar de benaming uitgesteld loon.

De *ratio legis* van deze wet ligt voor de hand : de wetgever vreesde dat de landbouwerszoon die onvergeld moet werken op het familiebedrijf de landbouw zou verlaten. Het uitgesteld loon spoort de bedrijfsleider aan het loon onmiddellijk te betalen. Het komt er volgens de geest van de wet dus op aan de leefbaarheid van de landbouwbedrijven te versterken.

De vordering van een uitgesteld loon ten voordele van de kinderen is natuurlijk het quod plerumque fit. De wetgever noemt naast deze (wettige, natuurlijke en adoptieve afstammelingen) ook hun echtgenoten alsook de echtgenote van de landbouwer.

De voorwaarden die vereist zijn opdat één van de hierboven genoemde rechthebbenden de vordering zou kunnen instellen zijn de volgende : hij moet werkelijk op het bedrijf gewerkt hebben ; alleen zijn arbeid na zijn meerderjarigheid telt ; hij moet tenminste gedurende drie jaar gewerkt hebben ; de arbeid moet bestendig geweest zijn ; hij moet onvoldoende vergoed geweest zijn.

Het uitgesteld loon is eisbaar bij het overlijden van de exploitanten, of bij de ontbinding van de gemeenschap of wanneer ascendentenverdeling plaats heeft.

*Jules Stuyck*

**PROFESSOR CLIQUET :**  
**“De hervorming van de onderneming”**  
**(12 november 1968)**

Vooreerst onderscheidde spreker in het modern westers gebeuren rond de onderneming drie stadia : het zuiver kapitalistische beeld van de 19e eeuw was voor alles een technische werkelijkheid ; van belang was alleen “*le fait de produire*”. Rond de eeuwwisseling wordt dan het zwaartepunt verlegd naar de verkoopsmogelijkheden en het kommercieel aspekt van de zaak (de economische werkelijkheid). Later kwamen tenslotte de sociale betrekkingen het meest op de voorgrond. Onderzoeken brachten aan de dag dat eenieder maar echt zijn plaats vindt in de onderneming wanneer hij het bewustzijn heeft aan iets mee te bouwen (het *to-belong-to* effect). Heden wenst de werknemer zich geïntegreerd te zien, opgenomen te worden in het levensmilieu dat het zijne is en waar hij konstruktief kan “samen”werken.

De juridische structuur bleef in deze drie fasen, wat de essentiële zaken betreft nagenoeg ongewijzigd ; het is de structuur van het zuiver kapitalistisch beeld uit de 19e eeuw. Het nieuwe gezichtspunt van de onderneming vraagt een globaal beeld waar alle elementen interdependent en even belangrijk zouden zijn. Het loont niet meer nu eens het samenstellend kapitaal, dan weer de produktiemogelijkheid of de menselijke betrekkingen als enige essentie van de onderneming te zien. Al deze punten, samen met de overige componenten, vormen een ondeelbaar geheel : de realiteit van de onderneming.

Arbeid, beleid en kapitaal zijn de drie leidmotieven waaromheen alles in de onderneming draait, doch op gevaar van wanverhouding mag geen van de drie een belangrijk overwicht krijgen.

Met deze nieuwe totaalaanpak van het wezen van de onderneming verandert ook het doel ervan. Niet meer de winst die het risikodragend kapitaal moet belonen wordt als doel geponeerd, maar het realiseren van een ontplooiende eksistentie die tot vervolmaking van de konstituerende elementen moet leiden. Winst wordt in deze optiek het materieel meetbaar fenomeen van de ontplooiende eksistentiemogelijkheid.

Arbeid, beleid en kapitaal zijn aldus drie investeringsfactoren ; elk daarvan is een essentieel deel van de onderneming. Van het revindikatief beeld waarin elk (arbeiders, aandeelhouders, kaders) zoveel mogelijk voordelen naar zich



toetrekt moeten we overgaan naar een koöperatief beeld waarin werkgevers en werknemers in dialoog overgaan tot het opbouwen van hun aller onderneming.

Spreker meende echter dat het patronaat nog niet ver gevorderd is in deze denkrichting. Hier ligt dus nog een groot terrein open voor informatie en konstruktief samenzoecken. Pas daarna komt de jurist aan de beurt om dit nieuw levensbeeld een wettelijk statuut te geven.

*Patrick Van den Weghe*

DE HEER F. DENIS :  
"Werkgelegenheidspolitiek"  
(13 november 1968)

*Objektieven*

Onder de vele mogelijke doelstellingen van een werkgelegenheidspolitiek ziet de heer DENIS als voornaamste hoofdobjectief het sociaal aspekt : aan alle werkzoekenden een passende en behoorlijke werkgelegenheid verschaffen. Hij wijst op het probleem en de noodzaak ook marginale groepen tot hun recht te laten komen. Voor hen zoals voor ieder ander komt het erop aan werkgelegenheid te vinden die aangepast is aan ieders vorming en mogelijkheden. De snelle technische evolutie vergt echter een steeds groter aanpassingsvermogen van de twerkgestelden. Beroepsopleiding en herscholing zijn een dringende taak voor een sociaal efficiënte politiek. Professionele mobiliteit, horizontaal en vertikaal (mogelijkheid tot promotie en kadernieuwing) zal ook in de komende jaren een bestendige zorg moeten zijn. Daarnaast stelt zich het probleem van de ongezonde of gevaarlijke beroepen, die door de eigen arbeiders verlaten worden, alhoewel die beroepen nog altijd onvervangbaar zijn.

Meteen is hier een tweede hoofdopdracht gegeven voor de tewerkstellingspolitiek. Om op ieder ogenblik kwantitatief én kwalitatief over de economisch nodige arbeidskrachten te beschikken is een actief beleid nodig. In tegenstelling met wat men vroeger dacht kan hier op geen automatische aanpassing gerekend worden. Tot voor kort werd het kwantitatieve probleem opgelost door het aantrekken van vreemde arbeiders.

Als nevenobjectief ziet de heer DENIS het rechtstreeks verschaffen van bestaansmiddelen bij werkloosheid. Dit gebeurt onder de vorm van werkloosheidsvergoedingen, afdankingsvergoedingen, enz.

*Aktuele problemen*

Als knelpunten signaleert spreker de werkloosheid bij de jongeren, vrouwenarbeid, sociale reklassering van de minder valieden, sluiting van de ondernemingen en immigratie. De diensten van het ministerie werken voor het ogenblik aan een studie over de integratie van de jongeren in het beroepsleven, uitgaande van de hypotese dat de jeugdwerkloosheid diepere oorzaken heeft dan alleen maar conjuncturele. Ondertussen wordt getracht naar een veel betere beroepsinformatie bij de jongeren en hun ouders. De heer DENIS

meende dat de vraag moest gesteld worden of heel wat jongeren met een andere beroepsopleiding dan die welke ze in feite genoten, ook werkloos zouden gebleven zijn. De discussie bracht naar vóór dat een betrouwbare prognose van de noden op de arbeidsmarkt behoort tot de moeilijkste domeinen van de werkgelegenheidspolitiek. Ook bij de talrijke nieuwe investeringen spelen veel diverse factoren mee, die een gekoördineerde politiek bemoeilijken of eraan ontsnappen.

Voor de vrouwenarbeid liggen de vragen vooral rond de eis van gelijkbezoldiging, de arbeid van de gehuwde vrouw, en de nieuwe tewerkstelling op rijpere leeftijd. Ook de moeilijkheden in verband met de sluiting van ondernemingen werden door de spreker nog behandeld.

*Raf Verstegen*

**DE HEREN G. DE BUNNE en W. HOUTHUYS :**  
**“Interne democratie in de vakbeweging”**  
**(20 november 1968)**

Eerst kwam de heer G. DE BUNNE aan het woord. Hij stelde voorop dat het A.B.V.V. steeds heeft geijverd voor meer democratie. Wie dat nastreeft, moet zelf de interne democratie in de grondbeginselen van zijn organisatie inschrijven. Democratie, als het “vóór allen en dóór allen”, lijkt zeer moeilijk, zoniet onmogelijk te verwezenlijken. Er rest dan ook slechts de mogelijkheid van een democratie in tweede orde : decentralisatie en aanduiding van verantwoordelijken.

Spreker lichtte dan nader de dubbele structuur van zijn organisatie toe. Bij het nemen van de beslissingen komen zowel de vertikale (14 vakcentrales) als de horizontale (27 gewesten) geleidingen aan bod. Vervolgens behandelde spreker de eis tot informatie, welke hij verwezenlijkt acht door de wijze waarop de organen samengesteld zijn. De heer DE BUNNE wees hierbij op het belang van het tweejaarlijks kongres, met uitgebreide vertegenwoordiging van centrales en gewesten.

Hij stelde voor algemene vergaderingen op lokaal vlak in de onderneming en tijdens de werkuren te doen plaats vinden, om de aanwezigheid van de leden te bevorderen en de representativiteit te verhogen. De afgevaardigden worden verkozen, waardoor duidelijk tot uiting komt welke rol de basis speelt of zou kunnen spelen. Spreker besloot met te wijzen op het essentieel karakter van de democratie voor de mens als zodanig. Ze is echter moeilijk te verwezenlijken en hangt af van ieder van ons.

Hierna verleende Prof. R. BLANPAIN het woord aan de heer J. HOUTHUYS. Deze verklaarde niet gekomen te zijn om te overtuigen, maar om enkele fundamentele opvattingen van zijn organisatie nader te omschrijven.

De taak van de vakbond, als promotor van de democratie, is nog niet volbracht. Die democratie kan men bevorderen door de interne beleving ervan in de vakbeweging zelf. Praktisch wordt dit verwezenlijkt door de vrijheid van aansluiting bij de vakbeweging, waar een syndikaal pluralisme nog bijkomende waarborgen kan bieden.

In de organisatie zelf bestaat het systeem van de getrapte verkiezingen of de aanstelling per delegatie. Hoewel in beginsel in de plaatselijke groep verkiezingen voorgeschreven zijn, zal het natuurlijk leiderschap en de persoonlijke inzet van enkele leden veelal deze verkiezingen overbodig maken.

Spreker belichtte dan de structuur van zijn organisatie. Waar de algemene structuur kan vergeleken worden met deze van het A.B.V.V., dient nochtans aangestipt dat het kongres enkel oriënterend is en de werkelijke beslissingsmacht gelegen is bij de Raad.

De heer HOUTHUYS stelde daarnaast nog enkele bestaande toestanden in vraag : de getrapte aanstelling als zijnde representatief, het levenslang toewijzen van sommige functies, de invloed van de vrijgestelden op de arbeidersinspraak ... Uiteindelijk kan de interne democratie slechts werkelijkheid worden door de syndikale aktie zelf. Het inlichten en raadplegen van alle leden vormt de basis van de doorstroming van laag naar hoog. Tenslotte raakte de spreker nog even het probleem aan van de verruiming van de beweging naar een Europese of zelfs wereldsolidariteit.

*Guido de Maere  
Frans Cleymans*