

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1971-1972.

10 FEBRUARI 1972

MEDEDELING AAN HET PARLEMENT (1)

- van het Verdrag n° 127 betreffende de maximum-draaglast van één arbeider;
- van de Aanbeveling n° 128 betreffende de maximum-draaglast van één arbeider;
- van de Aanbeveling n° 129 betreffende de communicatie tussen de directie en de werknemers in de onderneming;
- van de Aanbeveling n° 130 betreffende het onderzoek van klachten in de onderneming ten einde deze op te lossen;
- van het Verdrag n° 128 betreffende uitkeringen bij invaliditeit en ouderdom en aan nagelaten betrekkingen;
- van de Aanbeveling n° 131 betreffende uitkeringen bij invaliditeit en ouderdom en aan nagelaten betrekkingen;

aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie, tijdens haar 51^{ste} Zitting, gehouden te Genève van 7 tot 29 juni 1967.

REGERINGSVERKLARING

DAMES EN HEREN,

Luidens artikel 19, § 5, van het Statuut der Internationale Arbeidsorganisatie, is de Regering gehouden de internationale oorkonden aangenomen door de jaarlijkse algemene Conferenties, aan het Parlement mede te delen, binnen de

(1) De tekst van de Verdragen en van de Aanbevelingen is ter Griffie van de Kamer neergelegd.

Chambre des Représentants

SESSION 1971-1972.

10 FÉVRIER 1972

COMMUNICATION AU PARLEMENT (1)

- de la Convention n° 127 concernant le poids maximum des charges pouvant être transportées par un seul travailleur;
- de la Recommandation n° 128 concernant le poids maximum des charges pouvant être transportées par un seul travailleur;
- de la Recommandation n° 129 concernant les communications entre la direction et les travailleurs dans l'entreprise;
- de la Recommandation n° 130 concernant l'examen des réclamations dans l'entreprise en vue de leur solution;
- de la Convention n° 128 concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants;
- de la Recommandation n° 131 concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants;

adoptées par la Conférence Internationale du Travail, au cours de sa 51^{me} Session tenue à Genève du 7 au 29 juin 1967.

DECLARATION GOUVERNEMENTALE

MESDAMES, MESSIEURS,

Aux termes de l'article 19, § 5, de la Constitution de l'Organisation Internationale du Travail, le Gouvernement est tenu de faire connaître au Parlement les instruments internationaux adoptés par les Conférences générales annuelles.

(1) Les textes des Conventions et des Recommandations sont déposés au Greffe de la Chambre.

termijn van één jaar na de sluiting van de zitting der Conferentie of, uitzonderlijk, van anderhalf jaar.

Een verslag over de toepassing, in ons land, van die bepaling wordt jaarlijks aan het Internationaal Arbeidsbureau gericht.

Deze verklaring heeft betrekking op de houding welke de Regering van zins is aan te nemen ten opzichte van de teksten, die werden aangenomen tijdens de 51^e Zitting, gehouden te Genève, van 7 tot 29 juni 1967.

Die teksten zijn :

- het Verdrag n° 127 betreffende de maximum-draaglast van één arbeider;
- de Aanbeveling n° 128 betreffende de maximum-draaglast van één arbeider;
- de Aanbeveling n° 129 betreffende de communicatie tussen de directie en de werknemers in de onderneming;
- de Aanbeveling n° 130 betreffende het onderzoek van klachten in de onderneming teneinde deze op te lossen;
- het Verdrag n° 128 betreffende uitkeringen bij invaliditeit en ouderdom en aan nagelaten betrekkingen;
- de Aanbeveling n° 131 betreffende uitkeringen bij invaliditeit en ouderdom en aan nagelaten betrekkingen;

* * *

Verdrag n° 127 betreffende de maximum-draaglast van één arbeider.

Dit verdrag werd aangenomen met 196 stemmen tegen 74 en met 54 onthoudingen.

Krachtens het verdrag dienen de nodige maatregelen te worden getroffen opdat de gezondheid en de veiligheid van de werknemers niet in gevaar zouden worden gebracht door het dragen van lasten waarvan zij het totale gewicht alleen dragen.

Het Verdrag heeft vooral betrekking op de werknemers beneden de 18 jaar alsmede op vrouwen. Het beoogt niet alleen de uitvaardiging van algemene beschermingsmaatregelen, doch houdt ook in dat rekening wordt gehouden met de fysiologische toestand van elke werknemer en dat wordt voorzien in een opleiding van het individu die erin bestaat dat het wordt voorgelicht omtrent het gebruik van de meest passende werkmethoden ten einde zijn gezondheid alsmede zijn veiligheid te vrijwaren.

* * *

Aanbeveling n° 128 betreffende de maximum-draaglast van één arbeider.

Deze aanbeveling aangenomen met 267 stemmen tegen 8 en met 51 onthoudingen, vult de bepalingen van het verdrag aan.

Ze vermeldt in detail de te nemen preventieve maatregelen.

Eerst en vooral wordt erin gepreciseerd dat het dragen van lasten zich niet beperkt tot dat werk, doch eveneens het optillen en neerzetten van de vracht omvat en dat het af en toe dragen erin begrepen is.

les, dans le délai d'un an après la clôture de la session de la Conférence, ou exceptionnellement, d'un an et demi.

Un rapport sur l'application, dans notre pays, de cette disposition est adressée annuellement au Bureau International du Travail.

La présente déclaration porte sur l'attitude que compte adopter le Gouvernement à l'égard des textes adoptés au cours de la 51^{me} Session qui s'est tenue à Genève, du 7 au 29 juin 1967.

Ces textes sont :

- la Convention n° 127 concernant le poids maximum des charges pouvant être transportées par un seul travailleur;
- la Recommandation n° 128 concernant le poids maximum des charges pouvant être transportées par un seul travailleur;
- la Recommandation n° 129 concernant les communications entre la direction et les travailleurs dans l'entreprise;
- la Recommandation n° 130 concernant l'examen des réclamations dans l'entreprise en vue de leur solution;
- la Convention n° 128 concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants;
- la Recommandation n° 131 concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants;

* * *

Convention n° 127 concernant le poids maximum des charges pouvant être transportées par un seul travailleur.

Cette convention a été adoptée par 196 voix contre 74 et avec 54 abstentions.

Elle impose de prendre les mesures nécessaires afin que la santé et la sécurité des travailleurs ne soient pas compromises par le transport manuel de charges dont ils supporteraient seuls le poids total.

La convention met en exergue les travailleurs âgés de moins de 18 ans ainsi que les femmes. Elle ne tend pas seulement à l'édition des mesures générales de protection, mais suppose de considérer l'état physiologique de chaque travailleur, et de prévoir une formation de l'individu consistant à l'éclairer sur l'utilisation des méthodes de travail les plus adéquates en vue de sauvegarder sa santé ainsi que sa sécurité.

* * *

Recommandation n° 128 concernant le poids maximum des charges pouvant être transportées par un seul travailleur.

Cette recommandation adoptée par 267 voix contre 8, et avec 51 abstentions, complète les dispositions de la convention.

Elle détaille les mesures de prévention à prendre.

Tout d'abord, il y est indiqué que le transport manuel de charge ne se limite pas à cette opération, mais qu'il comprend le soulèvement et la pose de la charge et que le transport manuel occasionnel y est inclus.

De preventieve maatregelen omvatten de opleiding van de arbeiders met betrekking tot de arbeidstechnieken, het medisch toezicht op de betrokkenen, het gebruik van de geschikte technische hulpmiddelen, de verpakking van de draaglast, de vaststelling van het maximumgewicht op 55 kg voor de volwassen mannelijke werknemer en aanpassing van die last voor de vrouwen en de jeugdige werkrachten, die evenwel gepaard moet gaan met bepaalde verbodsbepalingen en beperkingen welke bij reglementen dienen te worden opgelegd; daarbij komt nog het onderzoek van de arbeidsposten.

Ook hier, zullen de wet van 10 juni 1952 alsmede het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming, in het bijzonder de opdrachten die aan de arbeidsgeneesheren worden opgelegd, het ideale instrument vormen om aan het geheel der aanbeveling uitwerking te geven, waarbij nochtans een voorbehoud op het praktisch vlak dient te worden gemaakt ten aanzien van de beperking van de lasten tot een bepaald gewicht.

Ten einde de arbeidskrachten van de ontwikkelingslanden te beschermen, heeft de Internationale Arbeidsconferentie geen rekening gehouden met de heel bijzondere toestand van de landen die, overeenkomstig Aanbeveling n° 122, arbeidsgeneeskundige diensten hebben opgericht, waarvan de actie aan ieder de beste vorm van bescherming waarborgt.

Het is zo dat bij ons de huidige reglementering geen algemeen verbod stelt. Zij vertrouwt aan de arbeidsgeneesheer de zorg toe de fysiologische toestand van de werknemer te beoordelen op grond van de omvang der inspanning die van hem wordt geveerd en aldus het risico voor ieder individu te voorkomen.

Alvorens met de aanbeveling die een beperking van de lasten tot een bepaald gewicht voorziet (met de mogelijkheid voor afwijkingen) in haar geheel in te stemmen, lijkt het geraden te wachten op de conclusies die zullen kunnen worden getrokken uit de werking, gedurende een zekere tijd, van de arbeidsgeneeskundige diensten.

* * *

Aanbeveling n° 129 betreffende de communicatie tussen de directie en de werknemers in de onderneming.

Deze aanbeveling werd aangenomen met 321 stemmen, zonder verzet en bij 3 onthoudingen.

In de algemene beschouwingen ervan, wordt het door de aanbeveling nagestreefde doel als volgt uitgedrukt: « de werkgevers en hun organisaties, alsmede de werknemers en hun organisaties moeten, in hun gemeenschappelijk belang, de waarde erkennen van een sfeer van wederzijds begrip en vertrouwen binnen de ondernemingen, die zowel de doelmatigheid van de onderneming als de verlangens van de werknemers gunstig beïnvloedt. »

De aanbeveling preciseert evenwel « de communicatiemethoden mogen op generlei wijze inbreuk maken op de vrijheid van vakvereniging; zij mogen op generlei wijze de door vrije keuze aangewezen vertegenwoordigers van de werknemers of hun organisaties benadelen. »

Ten slotte, wordt eraan toegevoegd: « de organisaties van werkgevers en werknemers moeten overgaan tot wederzijdse raadpleging en gedachtenwisseling voor het onderzoeken van de te nemen maatregelen om de aanvaarding en de daadwerkelijke toepassing van het communicatiebeleid aan te moedigen en te bevorderen. »

In een tweede deel, vermeldt de aanbeveling de beginselen voor een communicatiebeleid in de onderneming. Ieder communicatiesysteem binnen de onderneming moet erop

Les mesures de prévention comprennent la formation des travailleurs quant aux techniques de travail, la surveillance médicale des intéressés, l'utilisation des moyens techniques appropriés, les emballages des charges, la limitation du poids maximum fixée à 55 kg pour l'homme adulte et l'adaptation de cette charge aux femmes et aux jeunes travailleurs, assortie toutefois de certaines interdictions et de limitation à prescrire par voie de règlements, et l'étude des postes de travail.

Ici également, la loi du 10 juin 1952 ainsi que le Règlement général pour la protection du travail, particulièrement les missions incombant aux médecins du travail seront l'instrument idéal pour donner effet à l'ensemble de la Recommandation, avec toutefois une réserve à formuler sur le plan pratique à l'égard de la limitation des charges à un poids déterminé.

Dans le souci de protéger la main-d'œuvre des pays en voie de développement, la Conférence Internationale du Travail n'a pas tenu compte de la situation particulière des pays, qui, conformément à la Recommandation n° 112, ont institué des services médicaux du travail dont l'action garantit à chacun la meilleure forme de protection.

C'est ainsi que chez nous, la réglementation actuelle ne prévoit pas d'interdiction générale. Elle confie au médecin du travail le soin d'apprécier l'état physiologique du sujet en fonction de l'importance de l'effort qui lui est demandé et ainsi de prévenir le risque dans le chef de chaque individu.

Avant de souscrire à l'ensemble de la Recommandation qui prévoit une limitation des charges à un poids déterminé (avec possibilités de dérogations), il paraît donc sage d'attendre de connaître les conclusions qui pourront être tirées du fonctionnement, pendant une certaine durée, des services médicaux du travail.

* * *

Recommandation n° 129 concernant les communications entre la direction et les travailleurs dans l'entreprise.

Cette recommandation a été adoptée par 321 voix, sans opposition et avec 3 abstentions.

Dans ces considérations générales, la recommandation énonce le but qu'elle poursuit de la manière suivante: « les employeurs et leurs organisations de même que les travailleurs et leurs organisations devraient, dans leur intérêt commun, reconnaître l'importance, dans les entreprises, d'un climat de compréhension et de confiance réciproques, favorable à la fois à l'efficacité de l'entreprise et aux aspirations des travailleurs. »

Toutefois, elle précise que « les méthodes de communication ne devraient en aucune manière porter atteinte à la liberté syndicale, ni non plus porter préjudice en aucune façon aux représentants des travailleurs librement choisis ni à leurs organisations. »

Enfin, elle ajoute que « les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient procéder à des consultations réciproques et à des échanges de vues pour examiner les mesures à prendre en vue d'encourager et de promouvoir l'acceptation et l'application effective de politiques de communications. »

La recommandation donne dans une seconde partie les éléments pour une politique de communication dans l'entreprise. Tout système de communication au sein d'une

gericht zijn een werkelijke verbinding te waarborgen, die geregeld en in beide richtingen gebruikt wordt tussen de vertegenwoordigers van de directie en het personeel, tussen de bedrijfsleider, de directie van het personeel of enige andere vertegenwoordiger van de hoofddirectie en de vertegenwoordigers van vakverenigingen of andere personen, die krachtens de nationale wetgeving of praktijk, of ingevolge de collectieve overeenkomsten tot taak hebben de belangen van de werknemers in de onderneming te behartigen.

De aanbeveling beschrijft de communicatiemiddelen die kunnen worden aangewend (informatievergaderingen, bulletins, bedrijfskranten en -magazines, circulaire, informatie- en introductiebrochures...) en somt de onderwerpen op waaromtrent de directie inlichtingen moet verstrekken.

Hieronder kunnen worden vermeld: de algemene voorwaarden voor tewerkstelling, met inbegrip van de indienstneming, de overplaatsing en het ontslag, de taakbeschrijving van de diverse arbeidsplaatsen, de mogelijkheden inzake beroepsopleiding en de vooruitzichten op bevordering in de onderneming, de voorschriften ter voorkoming van ongevallen en beroepsziekten, de diensten voor het welzijn van het personeel en de in de onderneming bestaande stelsels voor sociale bijstand.

De voordelen die verbonden zijn aan goede communicaties tussen de directie en de werknemers in de onderneming werden in ons land sinds lang erkend en op het huidige ogenblik kan men vaststellen dat zowel de werkgevers als de werknemers een toenemende aandacht betonen voor de invoering van stelsels van degelijke communicaties.

De wetgever zelf heeft zich beziggehouden met het probleem van de communicaties in de onderneming; men denke inzonderheid aan de ondernemingsraden (wet van 20 september 1948), aan het onthaal van de werknemers in de onderneming (wet van 20 juli 1961) en zelfs aan de arbeidsreglementen (wet van 8 april 1965) welke eveneens een bron van informatie zijn voor de werknemers.

Derhalve, verzet niets zich er tegen dat België deze aanbeveling aanneemt.

* * *

Aanbeveling n° 130 betreffende het onderzoek der klachten in de onderneming ten einde deze op te lossen.

Deze aanbeveling werd aangenomen met 280 stemmen, zonder verzet en bij 7 onthoudingen.

De door de aanbeveling beoogde klachten zijn die waarvan de reden ligt in de overtreding van een regel welke in de onderneming toepasselijk is, hetzij krachtens een individuele arbeidsovereenkomst, hetzij krachtens een arbeidsreglement of een collectieve overeenkomst, hetzij krachtens de nationale wetgeving of de gewoonten en gebruiken van het beroep of van het land.

Voor dergelijke klachten, erkent de aanbeveling aan de werknemer het recht om, enerzijds, die klachten in te dienen welke hij meent te moeten mededelen, zonder dat daaruit enig nadeel voor hem voortvloeit en, anderzijds, om ze volgens een passende procedure te laten onderzoeken.

Wanneer de werkwijze voor het onderzoek van de klachten bij collectieve overeenkomst is bepaald, zouden de partijen bij een dergelijke overeenkomst dienen aangemoedigd te worden om daarin een bepaling op te nemen, volgens welke zij zich ertoe verbinden, tijdens de geldigheidsduur van de overeenkomst het regelen van de klachten in het kader van de vastgestelde procedures te bevorderen en zich te onthouden van elke handeling die de doeltreffende werking ervan kan belemmeren.

entreprise devrait tendre à assurer une communication véritable, s'exercant régulièrement et dans les deux sens entre les représentants de la direction et le personnel, entre le chef d'établissement, la direction du personnel ou tout autre représentant de la haute direction et les représentants syndicaux ou telles autres personnes auxquelles la législation, les conventions collectives ou la pratique nationale confère le soin de représenter les intérêts des travailleurs dans l'entreprise.

La recommandation décrit les moyens de communication qui peuvent être utilisés (réunions d'information, bulletins, journaux et magazines d'entreprise, circulaires et brochures d'information et d'accueil...) et énumère les sujets sur lesquels la direction devrait transmettre des informations.

Parmi ceux-ci, on peut citer les conditions générales d'emploi y compris l'engagement, le transfert et le licenciement, la description des fonctions des divers postes de travail, les possibilités de formation professionnelle et les perspectives d'avancement dans l'entreprise, les consignes pour la prévention des accidents et des maladies professionnelles, les services pour le bien-être du personnel et les systèmes d'assistance sociale existant dans l'entreprise.

Les avantages que présentent de bonnes communications entre la direction et les travailleurs dans l'entreprise ont été reconnus depuis longtemps dans notre pays et à l'heure actuelle on peut constater que tant les employeurs que les travailleurs marquent une attention croissante à l'établissement de systèmes de saines communications.

Le législateur lui-même s'est préoccupé du problème des communications au sein de l'entreprise, il suffit de penser notamment aux conseils d'entreprise (loi du 20 septembre 1948), à l'accueil des travailleurs dans l'entreprise (loi du 20 juillet 1961) et même aux règlements de travail (loi du 8 avril 1965) qui sont également une source d'informations pour les travailleurs.

Aussi rien ne s'oppose à ce que la Belgique accepte cette recommandation.

* * *

Recommandation n° 130 concernant l'examen des réclamations dans l'entreprise en vue de leur solution.

Cette recommandation a été adoptée par 290 voix sans opposition et avec 7 abstentions.

Les réclamations visées par la recommandation sont celles dont le motif réside dans la violation d'une règle applicable dans l'entreprise en vertu soit d'un contrat individuel, soit d'un règlement de travail, soit d'une convention collective, soit de la législation nationale ou soit encore des usages et coutumes de la profession ou du pays.

Pour de telles réclamations, la recommandation reconnaît au travailleur le droit d'une part, de présenter celles qu'il aurait à faire savoir, sans qu'il en résulte un quelconque préjudice pour lui et d'autre part, celui de les faire examiner selon une procédure appropriée.

Lorsque les procédures pour l'examen sont établies par voie de convention collective, les parties à une telle convention devraient être encouragées à inclure dans celle-ci une disposition prévoyant que pendant la durée de validité de la convention, elles s'engagent à favoriser le règlement des réclamations dans le cadre des procédures prévues et de s'abstenir de toute action de nature à en entraver le fonctionnement efficace.

Onverminderd het door de nationale wetgevingen aan de werknemers erkende recht om zich rechtstreeks te wenden tot rechterlijke of andere instanties, wordt in de aanbeveling bepaald dat de klachten, voor zover het mogelijk is, binnen de onderneming moeten geregeld worden.

De klachtenprocedures binnen de onderneming, welke zo eenvoudig en zo snel mogelijk dienen te zijn, moeten aan de werknemer het recht erkennen om daaraan rechtstreeks deel te nemen en zich, bij het onderzoek van zijn klacht, te laten bijstaan of vertegenwoordigen door ieder persoon van zijn keuze, inzonderheid door een vertegenwoordiger van een vakorganisatie of door een vertegenwoordiger van de werknemers uit de onderneming.

Ten slotte, wordt bij de aanbeveling bepaald dat het, voor de klachten die niet konden worden geregeld binnen de onderneming, mogelijk moet zijn deze definitief te regelen door middel van de procedures waarin de collectieve overeenkomsten voorzien, door verzoening of arbitrage vanwege de bevoegde overheidsorganen, door beslissing van een arbeidsgerecht of van een andere rechterlijke instantie, of door middel van elke andere geschikte procedure, rekening houdend met de nationale omstandigheden.

Aan de oogmerken welke door deze aanbeveling worden nagestreefd, wordt in België reeds ruimschoots tegemoet gekomen.

Wat de procedures in de ondernemingen betreft, buiten het arbeidsreglement dat moet voorzien in de middelen waarover de werknemers binnen de onderneming moeten beschikken in geval van klacht, biedt het nationaal Akkoord van 1947 betreffende de vakbondsafvaardigingen, aangevuld met de talrijke bijzondere akkoorden die in verschillende bedrijfstakken werden gesloten, de mogelijkheid om een groot aantal klachten op bevredigende wijze te regelen, op het vlak van de onderneming.

Voor degenen die aldus niet konden worden geregeld, wordt een definitieve oplossing mogelijk gemaakt door de wetgeving op de werkrechtsheden en hun werking, alsmede weldra door die betreffende de arbeidsgerechten.

Men kan dan ook besluiten dat er zich blijkbaar niets tegen verzet dat ons land nu reeds de bepalingen van de aanbeveling aanneemt.

* * *

Verdrag n° 128 betreffende uitkeringen bij invaliditeit en ouderdom en aan nagelaten betrekkingen.

Dit verdrag werd met 240 stemmen tegen 5, bij 59 onthoudingen goedgekeurd.

De vooroorlogse verdragen met betrekking tot de pensioenen werden herzien om rekening te houden met de evolutie die de wetgevingen inzake sociale zekerheid hebben gekend. Er werd gezorgd voor een nieuwe, meer algemene en soepele oorkonde.

Zowel voor de invaliditeits- en de ouderdomspensioenen als voor de overlevingspensioenen, bepaalt die oorkonde uitkeringsnormen die een vooruitgang betekenen ten aanzien van het verdrag 102 betreffende de Sociale zekerheid, dat, in 1952, minimumnormen heeft vastgesteld.

Het verdrag bepaalt eveneens voorwaarden inzake wachttijd alsmede de pensioengerechtigde leeftijd. Het omschrijft verder de gevallen waarin de uitkeringen kunnen worden verminderd of geschorst.

Het omvat zeven delen. Krachtens artikel 2, moet elk lid te wiens aanzien het Verdrag van kracht is, zorgen voor de toepassing van deel I (algemene bepalingen), van ten minste

Sans préjudice du droit reconnu aux travailleurs par les législations nationales de s'adresser directement à des instances judiciaires ou autres, la recommandation stipule que dans la mesure du possible, les réclamations devraient être réglées dans le cadre de l'entreprise.

Les procédures de réclamation au sein de l'entreprise, tout en étant aussi simples et aussi rapides que possible, devraient reconnaître au travailleur le droit d'y participer directement et de se faire assister ou représenter pendant l'examen de sa réclamation par toute personne de son choix notamment par un représentant d'une organisation syndicale ou par un représentant des travailleurs de l'entreprise.

Enfin, la recommandation prévoit que pour les réclamations qui n'ont pu trouver de solution à l'intérieur de l'entreprise, il devrait être possible de les régler définitivement par recours aux procédures prévues par les conventions collectives, par conciliation ou arbitrage des autorités publiques compétentes, par décision d'un tribunal du travail ou d'une autre autorité judiciaire ou toute autre procédure appropriée compte tenu des conditions nationales.

Les objectifs poursuivis par la présente recommandation sont déjà très largement rencontrés en Belgique.

En ce qui concerne les procédures au sein des entreprises, outre le règlement de travail qui doit prévoir les recours ouverts aux travailleurs à l'intérieur de l'entreprise en cas de réclamation, l'Accord national de 1947 concernant les délégations syndicales, complété comme il l'est, par les nombreux accords particuliers conclus dans diverses branches d'activité, permettent le règlement satisfaisant sur le plan de l'entreprise de bon nombre de réclamations.

Quant à celles qui n'ont pu y trouver une solution, la législation sur les Conseils de prud'hommes et leur fonctionnement ainsi que bientôt celle sur les Tribunaux du travail permettent leur examen définitif.

Aussi on peut conclure que dès lors rien ne semble s'opposer à ce que notre pays accepte dès à présent les dispositions de la recommandation.

* * *

Convention n° 128 concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants.

Cette convention a été adoptée par 240 voix contre 5 et 59 abstentions.

Les conventions d'avant-guerre relatives aux pensions ont été revues pour tenir compte de l'évolution qui a marqué les législations de sécurité sociale. Un nouvel instrument a été créé qui a un caractère plus général et plus souple.

Pour les pensions tant d'invalidité que de vieillesse et de survivants, il prévoit des normes de prestations qui constituent un progrès par rapport à la convention n° 102 concernant la sécurité sociale qui, en 1952, a fixé des normes minimums.

La convention détermine aussi des conditions de stage ainsi que l'âge de la pension. Elle décrit encore dans quels cas les prestations peuvent être réduites ou suspendues.

Elle comporte sept parties. En vertu de l'article 2, tout membre pour lequel la Convention est en vigueur doit appliquer la partie I (dispositions générales), l'une au moins des

één der delen II (uitkeringen bij invaliditeit), III (ouderdomsuitkeringen) en IV (uitkeringen aan nagelaten betrekkingen), van de overeenkomstige bepalingen der delen V (berekening van periodieke betalingen) en VI (gemeenschappelijke bepalingen) alsmede van deel VII (diverse bepalingen).

De voorgestelde normen zien er in de praktijk als volgt uit :

— Het bedrag van de uitkeringen, vermeerderd met het bedrag van de verleende verhoogde kinderbijslag, moet voor de uitkeringen bij invaliditeit ten minste gelijk zijn aan 50 pct. van het totaal der vroegere verdienste van de gehuwde gerechtigde en van het bedrag van de gewone kinderbijslag, verleend aan een tewerkgestelde werknemer met twee kinderen ten laste; voor de uitkeringen bij de ouderdom, moet hetzelfde bedrag ten minste gelijk zijn aan 45 pct. van de vroegere verdienste van de gehuwde gerechtigde; voor de uitkeringen aan nagelaten betrekkingen, moet hetzelfde bedrag ten minste 45 pct. belopen van de vroegere verdienste van de kostwinner en van het bedrag van de kinderbijslag, verleend aan een tewerkgesteld werknemer met twee kinderen ten laste.

— De vroegere verdienste wordt berekend overeenkomstig de bij de nationale wetgevingen voorgeschreven regels en de elementen van de beide termen der vergelijking worden naar dezelfde tijdsbasis berekend.

Ofschoon op nationaal vlak, ondanks de bijzondere aard van onze pensioenregeling, blijkt dat de voorgestelde normen nu reeds zijn bereikt, strookt een bepaling van onze wet van 9 augustus 1963 tot instelling en organisatie van een regeling voor verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering, niet met artikel 32 van het verdrag.

Inderdaad, artikel 70 van die wet bepaalt dat de prestaties kunnen worden ontzegd voor de schade waarvan de oorzaak ligt in een ongeval, overkomen naar aanleiding van een lichaamsoefening tijdens een sportcompetitie of -exhibitie waarvoor de inrichter toegangsgeld ontvangt en waarvoor de deelnemers in om het even welke vorm een bezoldiging ontvangen.

Een dergelijke eventualiteit wordt door artikel 32 van het verdrag niet voorzien.

Analoge en andere nog meer beperkende bepalingen zijn vervat in artikel 114 van het koninklijk besluit van 7 januari 1958 betreffende de sociale zekerheid van de zeevarenden.

Dientengevolge kan de Regering de onmiddellijke bekrachtiging van het Verdrag niet overwegen.

* * *

Aanbeveling n° 131 betreffende uitkeringen bij invaliditeit en ouderdom en aan nagelaten betrekkingen.

Die Aanbeveling werd met 192 stemmen tegen 45, bij 54 onthoudingen, aangenomen.

Ofschoon die Aanbeveling dient te worden beschouwd als een verzameling richtinggevende principes voor de latere ontwikkeling van de sociale zekerheid, geeft zij niet alleen op meer gedetailleerde wijze elementen die reeds in Verdrag n° 128 voorkomen, doch omvat zij ook een aantal disparate bepalingen die niet in het Verdrag konden worden opgenomen.

Op nationaal vlak, ziet het er zo uit dat verscheidene principes die in onze wetgeving zijn opgenomen, zich tegen de aanneming door België van die Aanbeveling verzetten.

parties II (prestations d'invalidité), III (prestations de vieillesse) et IV (prestations de survivants), les dispositions correspondantes des parties V (calcul des paiements périodiques) et VI (dispositions communes) et la partie VII (dispositions diverses).

Les normes proposées se calculent, en pratique, de la manière suivante :

— le montant des prestations augmenté du montant des allocations familiales majorées services doit être au moins égal pour l'invalidité à 50 p. c. du total du gain antérieur du bénéficiaire marié et du montant des allocations familiales ordinaires servies à un travailleur en activité ayant deux enfants à charge: pour la vieillesse, ce même montant doit être au moins égal à 45 p. c. du gain antérieur du bénéficiaire marié; pour la survie, ce même montant doit être au moins égal à 45 p. c. du gain antérieur du soutien de famille et du montant des allocations familiales servies à un travailleur en activité ayant deux enfants à charge.

* — Le gain antérieur est calculé conformément aux règles prescrites par les législations nationales et les éléments des deux termes de la comparaison sont calculés sur les mêmes temps de base.

Bien que sur le plan national, et malgré le caractère particulier de notre régime de pensions, il apparaisse que les normes proposées soient dès à présent atteintes, une disposition de notre loi du 9 août 1963 instituant et organisant un régime d'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité n'est pas conforme à l'article 32 de la convention.

En effet, l'article 70 de cette loi stipule que les prestations peuvent être refusées pour les dommages trouvant leur source dans un accident survenu à l'occasion d'un exercice physique pratiqué au cours d'une compétition ou exhibition sportive pour lesquelles l'organisateur perçoit un droit d'entrée et pour lesquelles les participants reçoivent une rémunération sous quelque forme que ce soit.

Une telle éventualité n'est pas prévue par l'article 32 de la convention.

Des dispositions analogues et d'autres plus restrictives encore sont contenues dans l'article 114 de l'arrêté royal du 7 janvier 1958 relatif à la sécurité sociale des marins.

En conséquence, le Gouvernement ne peut envisager la ratification immédiate de la Convention.

* * *

Recommandation n° 131 concernant les prestations d'invalidité, de vieillesse et de survivants.

Cette Recommandation a été adoptée par 192 voix contre 45 et 54 abstentions.

Quoique l'on doive considérer cette Recommandation comme un recueil de principes directeurs pour le développement futur de la sécurité sociale, en plus qu'elle contient de façon plus détaillée des éléments qui figurent déjà dans la Convention n° 128, elle prévoit un certain nombre de dispositions assez disparates qui n'ont pu être admises dans la Convention.

Sur le plan national, plusieurs principes inscrits dans notre législation s'opposent à l'adoption de la Recommandation par la Belgique.

Het is bijvoorbeeld zo dat onze wetgeving, op het stuk van sociale zekerheid, niet toelaat dat de toekenning van de uitkeringen wordt uitgebreid tot personen die gelegenheidswerk verrichten of tot alle economisch actieve personen, dat zij niet voorziet in de verkorting van de wachttijd voor de jeugdige werknemers, dat de tijdvakken van militaire dienstplicht, in principe, niet worden gelijkgesteld, dat de uitkeringen doorgaans van territoriale aard zijn, terwijl in het internationale document, in verband met dit laatste punt, wordt aanbevolen dat de verschuldigde uitkeringen niet zouden mogen worden geschorst op grond van het enkel feit dat de gerechtigde zich niet bevindt op het grondgebied van de Staat welke de uitkeringen verschuldigd is.

De Minister van Buitenlandse Zaken,

P. HARMEL.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

L. MAJOR.

De Minister van Sociale Voorzorg,

L. NAMECHE.

C'est ainsi, par exemple, que notre législation, en matière de sécurité sociale, n'admet pas l'extension de l'octroi des prestations aux personnes exécutant des travaux occasionnels ou à toutes les personnes économiquement actives, qu'elle ne prévoit pas la réduction du stage pour les jeunes travailleurs, que les périodes de service militaire obligatoire ne sont, en principe, pas assimilées, que les prestations ont généralement un caractère territorial alors que, pour ce dernier point, le document international recommande que les prestations dues ne devraient pas être suspendues du seul fait que l'ayant droit ne se trouve pas sur le territoire de l'Etat débiteur.

Le Ministre des Affaires étrangères,

P. HARMEL.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,

L. MAJOR.

Le Ministre de la Prévoyance sociale,

L. NAMECHE.