

Chambre des Représentants

SESSION 1972-1973.

22 NOVEMBRE 1972

COMMUNICATION AU PARLEMENT (1)

- de la Convention internationale du travail n° 131 concernant la fixation des salaires minima, notamment en ce qui concerne les pays en voie de développement;
- de la Recommandation internationale du travail n° 135 concernant la fixation des salaires minima, notamment en ce qui concerne les pays en voie de développement;
- de la Recommandation internationale du travail n° 136 concernant les programmes spéciaux d'emploi et de formation de la jeunesse en vue du développement;
- de la Convention internationale du travail n° 132 concernant les congés annuels payés (révisée),

adoptées par la Conférence internationale du Travail, au cours de sa 54^{me} Session tenue à Genève du 3 au 25 juin 1970.

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, 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 adressé 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 54^{me} Session qui s'est tenue à Genève du 3 au 25 juin 1970.

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

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1972-1973.

22 NOVEMBER 1972

MEDEDELING AAN HET PARLEMENT (1)

- van het Internationaal arbeidsverdrag n° 131 betreffende de vaststelling van de minimumlonen, in het bijzonder met betrekking tot de ontwikkelingslanden;
- van de Aanbeveling n° 135 betreffende de vaststelling van de minimumlonen, in het bijzonder met betrekking tot de ontwikkelingslanden;
- van de Aanbeveling n° 136 betreffende speciale programma's voor het verschaffen van werkgelegenheid en opleiding aan jongeren voor ontwikkelingsdoeleinden;
- van het Internationaal arbeidsverdrag n° 132 betreffende vakantie met behoud van loon (herzien),

aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie, tijdens haar 54^{ste} Zitting, gehouden te Genève van 3 tot 25 juni 1970.

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 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 bepalingen wordt jaarlijks bij het Internationaal Arbeidsbureau uitgebracht.

Deze verklaring heeft betrekking op de houding welke de Regering van zins is aan te nemen ten opzichte van de teksten die tijdens de 54^{ste} zitting, gehouden te Genève van 3 tot 25 juni 1970, werden aangenomen.

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

Ces textes sont :

- la Convention internationale du travail n° 131 concernant la fixation des salaires minima, notamment en ce qui concerne les pays en voie de développement;
- la Recommandation internationale du travail n° 135 concernant la fixation des salaires minima, notamment en ce qui concerne les pays en voie de développement;
- la Recommandation internationale du travail n° 136 concernant les programmes spéciaux d'emploi et de formation de la jeunesse en vue du développement;
- la Convention internationale du travail n° 132 concernant les congés annuels payés (révisée).

* * *

**Convention n° 131
concernant la fixation des salaires minima,
notamment en ce qui concerne les pays
en voie de développement.**

Cette Convention a été adoptée par 248 voix contre 46 avec 46 abstentions.

Elle se réfère à la Convention n° 26 sur les méthodes de fixation des salaires minima, 1928, ratifiée par la Belgique le 11 août 1937, à la Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération, 1951, ratifiée le 23 mai 1952 et à la Convention n° 99 sur les méthodes de fixation des salaires minima (agriculture), 1951, ratifiée le 17 octobre 1968.

Elle a pour but de compléter, sans les reviser, ces trois conventions en les étendant et en les renforçant de manière à assurer une protection générale des salaires contre des salaires excessivement bas en tenant compte notamment des besoins des pays en voie de développement.

La Convention stipule qu'il faut établir un système de salaires minima protégeant tous les groupes de salariés dont les conditions d'emploi sont telles qu'il serait approprié d'assurer leur protection, et que ces groupes doivent être déterminés après consultation ou en accord avec les organisations représentatives intéressées d'employeurs et de travailleurs.

Ces salaires minima ne peuvent restreindre la liberté de la négociation collective mais seront obligatoires sous peine de sanctions pénales ou autres.

Pour les fixer, différents éléments doivent être pris en considération, comme notamment les besoins des travailleurs et de leur famille et différents facteurs d'ordre économique, pour autant que cela soit possible ou approprié.

Ils doivent en outre être ajustés de temps à autre selon une méthode adaptée aux conditions et aux besoins du pays.

La Convention prescrit la consultation des organisations représentatives ou des représentants des employeurs et des travailleurs pour l'établissement, l'application ou la modification des méthodes de fixation et d'ajustement des salaires minima ainsi que la participation directe paritaire de ces représentants, et de personnes représentant les intérêts généraux du pays. La désignation de ces dernières ne peut toutefois intervenir qu'après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés et pour autant que cette consultation soit conforme à la législation et la pratique du pays.

Enfin, un service adéquat d'inspection doit être organisé pour assurer l'application des dispositions de la Convention.

* * *

Die teksten zijn :

- het Internationaal arbeidsverdrag n° 131 betreffende de vaststelling van de minimumlonen, in het bijzonder met betrekking tot de ontwikkelingslanden;
- de Aanbeveling n° 135 betreffende vaststelling van de minimumlonen, in het bijzonder met betrekking tot de ontwikkelingslanden;
- de Aanbeveling n° 136 betreffende speciale programma's voor het verschaffen van werkgelegenheid en opleiding aan jongeren voor ontwikkelingsdoeleinden;
- het internationaal arbeidsverdrag n° 132 betreffende vakantie met behoud van loon (herzien).

* * *

**Verdrag n° 131
betreffende de vaststelling van de minimumlonen,
in het bijzonder
met betrekking tot de ontwikkelingslanden.**

Dit Verdrag werd aangenomen met 248 stemmen tegen 46 en met 46 onthoudingen.

Het verwijst naar het Verdrag n° 26 betreffende de methoden tot vaststelling van minimumlonen, 1928, door België op 11 augustus 1937 bekrachtigd, naar het Verdrag n° 100 betreffende de gelijkheid van beloning, 1951, op 23 mei 1952 bekrachtigd, en naar het Verdrag n° 99 betreffende de methoden tot vaststelling van de minimumlonen in de landbouw, 1951, op 17 oktober 1968 bekrachtigd.

Het heeft tot doel die drie verdragen aan te vullen, zonder ze te herzien door ze uit te breiden en te verstevigen, derwijze dat aan de werknemers een algemene bescherming wordt gewaarborgd tegen uiterst lage lonen, inzonderheid rekening houdend met de behoeften van de ontwikkelingslanden.

In het Verdrag wordt bepaald dat een stelsel van minimumlonen moet worden ingesteld, waarbij alle groepen loontrekkenden worden beschermd wier arbeidsvoorwaarden zodanig zijn dat zij in aanmerking komen voor bescherming, en dat die groepen moeten worden bepaald na overleg of in overeenstemming met de betrokken representatieve organisaties van werkgevers en werknemers.

Die minimumlonen mogen de vrijheid van collectief overleg niet beperken, doch zullen verplicht zijn op straffe van penale of andere sancties.

Om die lonen vast te stellen, moeten diverse elementen in aanmerking worden genomen, zoals inzonderheid de behoeften van de werknemers en hun gezin, en verschillende economische factoren, voor zover zulks mogelijk of geëigend is.

Ze moeten bovendien van tijd tot tijd worden gewijzigd, volgens een methode welke is aangepast aan de omstandigheden en behoeften van het land.

Het Verdrag schrijft voor dat overleg dient te worden gepleegd met de representatieve organisaties of de vertegenwoordigers van de werkgevers en de werknemers voor het bepalen, toepassen of wijzigen van de methoden tot vaststelling en aanpassing van de minimumlonen, en voorziet tevens in de directe paritaire deelneming van die vertegenwoordigers en van personen die de algemene belangen van het land vertegenwoordigen. Deze laatsten mogen echter slechts worden aangeduid na overleg met de representatieve organisaties van de betrokken werkgevers en werknemers en voor zover dergelijk overleg in overeenstemming is met de wetgeving en de praktijk van het land.

Ten slotte, moet een degelijke controledienst worden georganiseerd ten einde de toepassing van de bepalingen van het Verdrag te verzekeren.

* * *

L'obligation d'établir un système de salaires minima prévue dans l'article 1^{er}, n'est pas en contradiction avec notre pratique nationale car, d'une part, la Convention vise uniquement les salariés dont les conditions d'emploi sont telles qu'il serait approprié d'assurer leur protection et, d'autre part, maintient par son article 4 la liberté de négociation collective qui, suivant le rapport de la commission de la Conférence, doit jouer un rôle important pour améliorer les niveaux de vie.

Or, la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires permet l'institution de ces commissions pour tous les groupes de travailleurs. En outre, le Conseil national du Travail est habilité par la même loi pour conclure des conventions collectives interprofessionnelles et pour se substituer aux commissions paritaires défaillantes.

En conséquence, tous les travailleurs bénéficient déjà de la protection qui résulte de la négociation collective.

La Convention prévoit toutefois en son article 2, paragraphe 1, que les salaires minima auront force de loi. Elle s'oppose ainsi à la législation belge qui prévoit que les salaires minima, librement fixés par les parties, ne reçoivent « force de loi » que si elles sont rendues obligatoires par arrêté royal à la demande des parties concluantes ou de l'une d'entre elles, c'est-à-dire sans initiative du pouvoir exécutif.

La disposition de la Convention n'est donc pas applicable dans tous les cas et nécessite l'élaboration d'une loi nouvelle ou la modification de celle existante.

La Convention cite ensuite, dans son article 3, les éléments à prendre en considération pour établir le niveau des salaires mais pour « autant qu'il sera possible et approprié, compte tenu de la pratique et des conditions nationales ». Cette réserve du texte permet d'accepter la disposition. Elle n'est pas en opposition en effet avec notre pratique nationale qui consiste à laisser aux parties le soin de choisir les éléments constitutifs du salaire minimum et qui estiment elles-mêmes si cela est possible et approprié.

Dans son article 4, paragraphe 1, la Convention introduit le principe d'ajustement des salaires, sans déterminer de modalités d'exécution ni de périodicité. Indépendamment des formules de liaison à l'index qui existent dans la majorité des conventions, la plupart des commissions paritaires renouvellent soit régulièrement, soit irrégulièrement, les taux des salaires. Elles ne sont toutefois pas tenues légalement ou réglementairement de le faire.

En conséquence, et bien que la disposition de la Convention soit pratiquement appliquée *en fait*, il faudrait que le législateur intervienne pour qu'elle soit exécutée totalement, ce qui dérogerait au principe de liberté absolue des partenaires sociaux en matière de fixation des salaires.

Pour ce qui concerne la consultation (paragraphe 2) et la participation (paragraphe 3a) des organisations représentatives ou des représentants d'employeurs et de travailleurs, il n'y a aucune incompatibilité entre la Convention et la législation ou la pratique nationale.

Cependant, la disposition de l'article 4, paragraphe 3, b, de la Convention relative à la participation de personnes compétentes pour représenter les intérêts généraux du pays est inapplicable.

Si actuellement de telles personnes siègent occasionnellement dans les commissions paritaires, c'est à titre de conseiller technique et elles n'ont pas voix délibérative.

Leur introduction permanente dans les commissions paritaires nécessiterait aussi une modification à la législation, notamment à la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires.

En outre il apparaît mal que le pouvoir exécutif soit limité dans son choix et doive consulter les organisations d'em-

De in artikel 1 voorgeschreven verplichting om een stelsel van minimumlonen in te voeren, is niet strijdig met onze nationale praktijk want, enerzijds, heeft het Verdrag alleen betrekking op de werknemers wier arbeidsvoorwaarden zodanig zijn dat zij in aanmerking komen voor bescherming en, anderzijds, behoudt het in zijn artikel 4 de vrijheid van collectief overleg welke, volgens het verslag van de commissie van de Conferentie, een belangrijke rol moet vervullen om de levensstandaard te verbeteren.

De wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités maakt het nu mogelijk die commissies in te stellen voor alle groepen werknemers. Bovendien, wordt de Nationale Arbeidsraad bij dezelfde wet ertoe gemachtigd interprofessionele collectieve overeenkomsten te sluiten en zich in de plaats te stellen van de in gebreke blijvende paritaire comités.

Bijgevolg, genieten alle werknemers reeds de bescherming die uit het collectief overleg voortvloeit.

Het Verdrag bepaalt evenwel, in zijn artikel 2, paragraaf 1, dat de minimumlonen kracht van wet zullen bezitten. Het druist aldus in tegen de Belgische wetgeving volgens welke de minimumlonen, vrij vastgesteld door de partijen, enkel kracht van wet krijgen, indien ze bij koninklijk besluit algemeen verbindend worden verklaard op verzoek van de overeenkomstsluitende partijen of van een ervan, d.w.z. zonder initiatief van de uitvoerende macht.

De bepaling van het Verdrag is dus niet toepasselijk in alle gevallen en vergt de totstandkoming van een nieuwe wet of de wijziging van de bestaande wet.

In zijn artikel 3, somt het Verdrag vervolgens de elementen op welke in aanmerking dienen te worden genomen om het loonniveau vast te stellen, doch « voor zover zulks mogelijk en geëigend is, in verband met nationale gebruiken en omstandigheden ». Door dit voorbehoud in de tekst kan de bepaling worden aanvaard. Ze is, immers, niet strijdig met de praktijk van ons land volgens welke het aan de partijen wordt overgelaten de bestanddelen van het minimumloon te kiezen en zelf te oordelen of zulks mogelijk en geëigend is.

In artikel 4, paragraaf 1, van het Verdrag, wordt het principe van de wijziging der lonen ingevoerd, zonder dat modaliteiten inzake uitvoering of periodiciteit worden bepaald. Ongeacht de formules van koppeling aan het indexcijfer die in het merendeel van de overeenkomsten bestaan, worden de loonbedragen door de meeste paritaire comités hetzij geregeld, hetzij niet geregeld, vernieuwd. Ze zijn er evenwel niet wettelijk of reglementair toe gehouden zulks te doen.

Het zou derhalve nodig zijn, hoewel de bepalingen van het Verdrag *in feite* vrijwel wordt toegepast, dat de wetgever ingrijpt om deze volledig te doen uitvoeren, hetgeen zou afwijken van het principe van absolute vrijheid der sociale partners inzake vaststelling van de lonen.

In verband met het overleg (paragraaf 2) en de deelneming (paragraaf 3a) van de representatieve organisaties of van de vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers, is er geen enkele onverenigbaarheid tussen het Verdrag en de wetgeving of de praktijk van ons land.

De bepaling van artikel 4, paragraaf 3, b, van het Verdrag betreffende deelneming van bevoegde personen voor het behartigen van de algemene belangen van het land is nochtans niet toepasselijk.

Als dergelijke personen thans occasioneel in de paritaire comités zitting hebben, is het als technisch adviseur en zij hebben geen medebeslissende stem.

Hun permanente opname in de paritaire comités zou ook een wijziging van de wetgeving vergen, inzonderheid van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Bovendien, ziet men niet goed in dat de uitvoerende macht in haar keuze wordt beperkt en dat zij de werkgevers- en

ployeurs et de travailleurs pour désigner les fonctionnaires qu'il juge les plus compétents.

En conclusion, étant donné qu'il n'est pas encore satisfait à toutes les dispositions de la Convention, le Gouvernement peut difficilement envisager actuellement la ratification de la convention.

* * *

**Recommandation n° 135
concernant la fixation des salaires minima,
notamment en ce qui concerne les pays
en voie de développement.**

Cette Recommandation a été adoptée par 251 voix contre 5 avec 74 abstentions.

La Recommandation n° 135 complète la convention n° 131 sur le même objet et détermine des moyens de mise en œuvre des principes énoncés dans la susdite convention. Elle traite successivement :

- I. Des objectifs de la fixation des salaires minima;
- II. Des critères relatifs à la détermination du niveau des salaires minima;
- III. Du champ d'application du système de fixation des salaires minima;
- IV. Des méthodes de fixation des salaires minima;
- V. De l'ajustement des salaires minima;
- VI. Des mesures d'application.

En général, les objectifs de la Recommandation sont des objectifs minima qui sont dépassés en Belgique.

Dans l'ensemble, les différents points de la Recommandation ne sont pas incompatibles avec la réglementation ou la pratique nationale mais il faut remarquer que les dispositions de la Recommandation sont en fait des mesures d'exécution de la convention n° 131 concernant la fixation des salaires minima, notamment en ce qui concerne les pays en voie de développement.

C'est pourquoi il est également difficile de proposer actuellement l'acceptation de la présente Recommandation.

* * *

**Recommandation n° 136
concernant les programmes spéciaux d'emploi
et de formation de la jeunesse
en vue du développement.**

Cette Recommandation a été adoptée par 311 voix pour, sans opposition, avec 26 abstentions.

Elle vise à contribuer, au moyen de programmes spéciaux, à créer des possibilités d'emploi et de formation et à permettre ainsi aux jeunes gens de prendre part à des activités tendant au développement économique et social de leur pays et d'acquérir une instruction, des qualifications professionnelles ou une expérience utile, propres à leur faciliter ultérieurement l'exercice d'une activité économique et à favoriser leur intégration dans la société.

Selon les termes de cette Recommandation, deux sortes de programmes peuvent être considérés comme programmes spéciaux :

— a) ceux qui répondent à des besoins, en matière d'emploi et de formation professionnelle des jeunes, qui ne sont pas encore satisfaits par les débouchés normaux du marché de l'emploi ou par les programmes nationaux d'enseignement et de formation professionnelle existants.

werknemersorganisaties moet raadplegen om de ambtenaren aan te wijzen die zij het meest bevoegd acht.

Tot besluit, gelet op het feit dat aan alle voorschriften van het Verdrag nog niet is voldaan, kan de Regering thans de bekrachtiging ervan nog niet overwegen.

* * *

**Aanbeveling n° 135
betreffende de vaststelling van de minimumlonen
in het bijzonder met betrekking
tot de ontwikkelingslanden.**

Deze aanbeveling werd aangenomen met 251 stemmen tegen 5 en met 74 onthoudingen.

De Aanbeveling n° 135 vult het verdrag n° 131 over hetzelfde onderwerp aan en bepaalt middelen voor de tenuitvoerlegging van de in dat Verdrag vervatte principes. Zij behandelt achtereenvolgens :

- I. Het doel van de vaststelling van de minimumlonen;
- II. De criteria voor het bepalen van het peil van de minimumlonen;
- III. Het toepassingsgebied van het stelsel voor vaststelling van de minimumlonen;
- IV. De procedure voor het vaststellen van de minimumlonen;
- V. De aanpassing van de minimumlonen;
- VI. De uitvoering.

In het algemeen, zijn de oogmerken van de Aanbeveling minimumoogmerken die in België zijn achterhaald.

Over het geheel, zijn de verschillende punten van de Aanbeveling niet onverenigbaar met de reglementering of de praktijk van ons land, doch er dient te worden opgemerkt dat de bepalingen van de Aanbeveling in feite maatregelen zijn ter uitvoering van het verdrag n° 131 betreffende de vaststelling van de minimumlonen, in het bijzonder met betrekking tot de ontwikkelingslanden.

Daarom kan men thans ook moeilijk voorstellen deze Aanbeveling te aanvaarden.

* * *

**Aanbeveling n° 136 betreffende speciale programma's
voor het verschaffen van werkgelegenheid
en opleiding aan jongeren,
voor ontwikkelingsdoeleinden.**

Deze Aanbeveling werd aangenomen met 311 stemmen, zonder verzet en met 26 onthoudingen.

Zij stelt zich tot doel, door middel van speciale programma's, bij te dragen tot het scheppen van werkgelegenheid en opleidingsmogelijkheden en de jeugd aldus de gelegenheid te verschaffen om deel te nemen aan activiteiten die de economische en sociale ontwikkeling van hun land beogen, en een onderricht, beroepskwalificaties of nuttige ervaring te verwerven die hun later de uitoefening van een economische activiteit moet vergemakkelijken en hun integratie in de maatschappij bevorderen.

Volgens de termen van deze Aanbeveling kunnen twee soorten programma's als speciale programma's worden beschouwd :

— a) programma's die voorzien in de behoeften op het stuk van werkgelegenheid en beroepsopleiding voor jongeren waaraan nog niet werd voldaan door de normale uitwegen van de arbeidsmarkt of de bestaande nationale programma's voor onderwijs en beroepsopleiding.

Ces programmes doivent viser à donner aux jeunes qui sont désavantagés sur le plan de l'instruction ou à d'autres égards, l'instruction, les qualifications ou les habitudes de travail dont ils ont besoin pour exercer une activité économique utile, à les faire participer au développement économique et social de leur pays et à procurer une occupation utile, en rapport avec ce développement, à ceux qui autrefois demeuraient sans emploi.

En ce qui concerne la participation des jeunes à cette sorte de programmes, il convient de tenir compte, lors de leur sélection, de l'âge ainsi que de l'instruction, de la formation et de l'expérience professionnelles éventuelles des intéressés, de leur aptitude mentale et physique, et également de la mesure dans laquelle l'expérience qu'ils peuvent acquérir est de nature à leur ouvrir de nouveaux débouchés et à les rendre à même de contribuer au développement économique et social de leur pays.

— b) ceux qui doivent permettre aux jeunes — en particulier à ceux qui sont en chômage — qui possèdent une instruction ou des qualifications techniques dont la communauté a besoin pour son développement dans les domaines économiques, sociaux, de l'enseignement ou de la santé, d'utiliser ces qualifications au service de la communauté.

D'après la Recommandation, cette deuxième sorte de programme doit stimuler l'intérêt des jeunes gens à l'égard du développement économique et social de leur pays et développer le sens de la responsabilité vis-à-vis de la communauté. Les participants doivent être employés à des activités pour lesquelles ils sont particulièrement qualifiés. Au besoin, leurs qualifications professionnelles doivent être prises pour qu'ils puissent obtenir facilement des conseils et des avis qualifiés sur les problèmes qu'ils rencontreraient dans l'exécution de leurs tâches.

Les conditions de service doivent répondre à des normes bien définies en ce qui concerne la durée (pas plus de deux ans), le logement, le congé, la sécurité sociale, tandis que des mesures doivent être prises pour faciliter le passage des participants, au terme de leur période de service, à une activité économique normale, dans le cadre de leur profession.

En ce qui concerne les programmes spéciaux, la Recommandation énonce les principes généraux suivants :

— les programmes doivent être organisés dans le cadre des plans nationaux de développement et doivent être coordonnés avec les plans existants en matière d'emploi, d'instruction et de formation.

— ils doivent avoir un caractère temporaire pour faire face à des besoins pressants de caractère économique et social et ils ne peuvent faire double emploi avec d'autres mesures de politique économique ou avec le développement des programmes réguliers d'éducation et de formation professionnelles, ni être considérés comme pouvant remplacer ces mesures.

ils ne devraient pas fonctionner d'une manière qui puisse abaisser les normes de travail existantes et les services des participants ne peuvent être utilisés au profit de particuliers ou d'entreprises privées.

— ils doivent fournir aux participants, en cas de besoin, un minimum d'éducation générale.

— la participation aux programmes doit être volontaire. Des exceptions ne peuvent être autorisées que par la voie législative et pour autant qu'elles soient pleinement conformes aux dispositions des conventions internationales du

Bij deze programma's dient er te worden naar gestreefd, aan de jongeren die inzake onderricht of in een ander opzicht benadeeld zijn, het onderwijs, de beroepskwalificaties of de arbeidsgewoonten bij te brengen die zij nodig hebben om een lonende economische activiteit uit te oefenen, hen te doen deelnemen aan de economische en sociale ontwikkeling van hun land en in verband hiermede, een nuttige bezigheid te verschaffen aan hen die voorheen zonder werk bleven.

Wat de deelneming van de jongeren aan deze vorm van programma's betreft, dient bij hun selectie rekening te worden gehouden met de leeftijd, het genoten onderwijs of opleiding, de beroepsondervinding, de fysieke en psychische geschiktheid, en ook in welke mate de ondervinding die ze kunnen opdoen, van aard is om hun nieuwe mogelijkheden te openen en bij te dragen tot de economische en sociale ontwikkeling van hun land.

— b) programma's die aan de jongeren — vooral zij die werkloos zijn — met een onderricht of beroepskwalificaties die de gemeenschap voor haar ontwikkeling op economisch en sociaal gebied of op het stuk van onderwijs en gezondheidszorg kan gebruiken, de gelegenheid moeten geven deze kundigheden aan te wenden ten dienste van de gemeenschap.

Deze tweede soort van programma's moet, volgens de Aanbeveling, de interesse van de jongeren voor de economische en sociale ontwikkeling van hun land verhogen en het verantwoordelijkheidsgevoel ten overstaan van de gemeenschap ontwikkelen. De deelnemers dienen ingezet voor activiteiten waarvoor zij bijzonder geschikt zijn. Hun beroepskwalificaties, indien nodig, moeten worden aangevuld en maatregelen dienen genomen om het hun gemakkelijk te maken raad en bevoegde adviezen in te winnen omtrent problemen waarmee zij bij de uitvoering van hun taken zouden worden geconfronteerd.

De dienstvoorwaarden moeten voldoen aan welbepaalde normen qua duur (niet meer dan twee jaar), huisvesting, vakantie en sociale verzekering terwijl maatregelen dienen te worden genomen om op het einde van de dienstperiode de overgang van de deelnemers naar een normale economische activiteit, in verband met hun beroep, te vergemakkelijken.

Door de Aanbeveling worden in verband met de speciale programma's de volgende algemene principes vooropgesteld :

— de programma's dienen te worden georganiseerd in het kader van de nationale ontwikkelingsplannen en in overeenstemming met de bestaande plannen inzake werkgelegenheid, onderwijs en beroepsopleiding.

— zij moeten een tijdelijk karakter dragen ten einde dringende economische en sociale behoeften te kunnen opvangen en mogen geen dubbel gebruik uitmaken met andere maatregelen van economisch beleid of met de uitwerking van de regelmatige onderwijs- en opleidingsprogramma's, noch in de plaats ervan worden gesteld.

— zij mogen niet van dien aard zijn dat zij de bestaande arbeidsnormen verhogen en de dienstprestaties van de deelnemers mogen niet worden aangewend tot enig voordeel voor individuele personen of particuliere ondernemingen.

— zij moeten desnoods aan de deelnemers een minimum aan algemeen onderricht bijbrengen.

— de deelneming aan de programma's dient vrijwillig te zijn. Uitzonderingen hierop kunnen slechts langs wettelijke weg worden ingevoerd en dan nog in zoverre ze ten volle beantwoorden aan de normen die ter zake door de

travail existantes relatives au travail forcé et à la politique de l'emploi.

Parmi les éléments essentiels de chaque programme devaient, en outre, figurer : la sauvegarde de la dignité humaine, l'épanouissement de la personnalité et le développement du sens de la responsabilité individuelle et sociale.

Les programmes devraient aussi être mis en œuvre sans aucune discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale.

* * *

Ainsi qu'il résulte des objectifs et des principes énoncés pour la mise en œuvre des programmes spéciaux, la Recommandation n° 136 s'adresse surtout sinon exclusivement, aux Gouvernements des pays en voie de développement.

En effet, dans un pays comme le nôtre, on ne peut certainement pas parler d'un manque de moyens d'instruction, ni de la nécessité d'élaborer des programmes spéciaux dans le cadre desquels les jeunes pourraient exécuter certains travaux en vue du développement économique et social du pays et qui leur donneraient l'instruction, les qualifications professionnelles ou une expérience utile devant leur permettre d'exercer ultérieurement une activité économique et de faciliter leur intégration dans la société.

Dès lors, le Gouvernement estime qu'il n'est pas opportun d'accepter cette Recommandation.

* * *

Convention n° 132 concernant les congés annuels payés (révisée).

Cette Convention a été adoptée par 213 voix contre 62 avec 62 abstentions.

Elle a pour objet de réviser la convention sur les congés payés (1936), et la convention sur les congés payés (agriculture) 1952.

Elle concerne toutes les personnes employées, à l'exclusion des gens de mer; elle autorise toutefois dans la mesure où des problèmes particuliers d'exécution ou d'ordre constitutionnel ou législatif d'une certaine importance sont invoqués, d'exclure certaines catégories de personnes du bénéfice de ses dispositions.

Elle requiert l'octroi d'un congé proportionnel à la durée du service, à raison d'un congé minimum de 3 semaines pour une année de service complète, et confie à l'autorité compétente le soin d'établir le mode de calcul de la période de service qui détermine le droit au congé.

Les absences du travail pour des motifs indépendants de la volonté de la personne intéressée seront comptées dans la période de service selon les conditions fixées par l'autorité compétente.

Aux termes de la Convention, les jours fériés ne peuvent être imputés sur les jours de vacances. Il en est de même, dans les conditions à déterminer par l'autorité compétente, des périodes d'incapacité de travail résultant de maladie ou d'accident.

Il est prescrit en outre que le travailleur reçoive au moins sa rémunération pour toute la durée du congé et qu'elle lui soit payée, sauf accord avec l'employeur, avant son départ en congé.

La Convention autorise le fractionnement du congé à condition que le travailleur puisse disposer de deux semaines de congé ininterrompu, à moins qu'il n'en convienne autrement avec l'employeur. Si ce congé ininterrompu doit

bestaande internationale arbeidsovereenkomsten betreffende de gedwongen arbeid en de werkgelegenheidspolitiek worden gesteld.

Verder dienen tot de essentiële elementen van elk programma te behoren : de bescherming van de menselijke waardigheid, de ontplooiing van de persoonlijkheid en de ontwikkeling van de zin voor individuele en sociale verantwoordelijkheid.

Ook moeten de programma's ten uitvoer worden gebracht zonder enige discriminatie op grond van het ras, de huidskleur, het geslacht, de godsdienstige overtuiging, de politieke opvattingen, de nationaliteit of de sociale afkomst.

* * *

Zoals blijkt uit de oogmerken en de bij de uitvoering van de speciale programma's vooropgestelde principes, richt de Aanbeveling n° 136 zich vooral, indien niet uitsluitend, tot de Regeringen van ontwikkelingslanden.

Inderdaad kan men voor een land als het onze zeker niet spreken van een gemis aan onderwijsmogelijkheden en evenmin van de noodzaak, speciale programma's te ontwerpen in het kader waarvan jonge mensen sommige werken zouden kunnen uitvoeren met het oog op de economische en sociale ontwikkeling van het land en waardoor hun een onderricht, een beroepskwalificatie of een nuttige ervaring zou worden bijgebracht die het hen moet mogelijk maken later een economische activiteit uit te oefenen en hun integratie in de maatschappij te vergemakkelijken.

De Regering acht het bijgevolg niet opportuun deze Aanbeveling te aanvaarden.

* * *

Verdrag n° 132 betreffende vakantie met behoud van loon (herzien).

Dit Verdrag werd aangenomen met 213 stemmen tegen 62 en met 62 onthoudingen.

Zij heeft tot doel het verdrag op het betaald verlof (1936) en het verdrag op het betaald verlof (landbouw) 1952 te herzien.

Zij betreft alle tewerkgestelde personen, behoudens de zeelieden; zij machtigt echter in de mate dat bijzondere uitvoeringsproblemen van grondwettelijke of wettelijke aard van een zekere belangrijkheid worden gesteld, om sommige categorieën van personen van het voordeel van deze bepalingen uit te sluiten.

Zij eist de toekenning van een verlof overeenkomstig de duur van de dienst, naar rata van een minimumverlof van 3 weken voor een volledig dienstjaar, en laat aan de bevoegde overheid de zorg over de berekeningswijze vast te stellen van de dienstperiode die het recht op verlof bepaalt.

De arbeidsafwezigheden ingevolge motieven onafhankelijk van de wil van belanghebbende persoon worden in de dienstperiode gerekend volgens de voorwaarden vastgesteld door de bevoegde overheid.

Luidens het Verdrag, mogen de feestdagen niet als vakantiedagen worden aangerekend. Dit geldt eveneens, in de door de bevoegde overheid te bepalen voorwaarden, voor de periodes van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte of ongeval.

Er wordt daarenboven voorgeschreven dat de werknemer ten minste zijn loon ontvangt voor de ganse duur van het verlof en dat het hem betaald weze, behoudens akkoord met de werkgever, alvorens zijn vertrek met verlof.

Het Verdrag machtigt de verdeling van het verlof op voorwaarde dat de werknemer kan beschikken over twee weken ononderbroken verlof, tenzij hij met de werkgever een andere overeenkomst heeft afgesloten. Indien dit ononder-

être accordé dans les 12 mois, elle permet cependant que les jours de congé excédentaires soient ajournés au-delà de ce délai.

L'époque du congé est à fixer par l'employeur après consultation des intéressés à moins qu'elle ne le soit d'une autre manière.

La Convention prescrit encore que si la relation de travail vient à prendre fin, le travailleur doit conserver son droit au congé sous une forme à déterminer.

Enfin elle interdit tout accord portant sur l'abandon du droit au congé ou sur la renonciation à celui-ci moyennant indemnité, et requiert l'adoption de mesures effectives pour assurer le respect des dispositions relatives aux congés payés.

* * *

Il est apparu à l'examen de cette Convention, que le Gouvernement paraît être en mesure d'envisager sa ratification immédiate.

Hormis quelques cas d'exclusion particuliers, notre législation nationale sur les congés payés peut être considérée comme s'étendant à toutes les personnes employées.

Sont exclues du bénéfice de la législation, certaines catégories de travailleurs salariés dont la durée des prestations ne dépasse pas 2 heures par jour, conformément aux dispositions adoptées dans le cadre de la loi du 27 juin 1969 revisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs et de la loi du 26 mars 1970 intégrant le double pécule afférent à la troisième semaine de vacances dans le régime des vacances annuelles des travailleurs salariés.

L'Office national de sécurité sociale ayant été chargé dans le cadre de ces nouvelles mesures, de percevoir dorénavant toutes les cotisations de vacances (à l'exception de celles dues pour les mineurs et les marins), il est apparu inopportun de lui imposer la perception d'une cotisation pour le seul secteur des vacances, en faveur de ces travailleurs. Outre que leur nombre est insignifiant, ils ne pourraient éventuellement en retirer qu'un avantage minime, mais encore faut-il tenir compte du caractère aléatoire de l'application d'une telle perception.

Il existe par ailleurs une certaine restriction à l'assujettissement au dit régime de vacances en ce qui concerne le travailleur occupé à l'étranger.

A condition qu'il soit occupé au service d'un employeur établi en Belgique ou attaché à un siège d'exploitation établi en Belgique et qu'il soit soumis à la législation sur la sécurité sociale belge conformément aux règlements internationaux, ce travailleur reste assujéti au régime des vacances annuelles : toutefois la durée de son assujettissement au dit régime est limitée à la durée de son assujettissement à la sécurité sociale belge. Cette limitation résulte de l'harmonisation entre les deux genres d'assujettissement réalisée par la loi précitée du 26 mars 1970. Le nombre de travailleurs qui cesseront éventuellement d'être assujettis au régime apparaît toutefois comme devant être très limité.

En ce qui concerne la durée du congé, les dispositions contenues à ce sujet dans notre législation nationale répondent au prescrit de la Convention. Il en est de même quant à la détermination de la période de service et des périodes d'absence du travail involontaires qui ouvrent le droit au congé. A propos de ces absences il convient d'observer que si les périodes de chômage ne sont pas assimilées, la Convention autorise l'autorité compétente à fixer les conditions dans lesquelles les périodes d'absence peuvent être prises en considération.

broken verlof dient toegekend binnen 12 maanden, laat zij nochtans toe dat het teveel aan verlofdagen na deze termijn wordt genomen.

Het tijdstip van het verlof wordt vastgesteld door de werkgever na raadpleging van belanghebbenden, tenzij het op een andere wijze geschiedt.

Het Verdrag schrijft nog voor dat indien de arbeidsbetrekking een einde neemt, de werknemer zijn recht op verlof moet bewaren onder een te bepalen vorm.

Ten slotte verbiedt zij elk akkoord betreffende het afstand doen van het recht op verlof of de verzaking aan deze mits vergoeding, en eist de aanneeming van effectieve maatregelen om het in acht nemen van de bepalingen betreffende het jaarlijks verlof te verzekeren.

* * *

Bij nader inzien van dit Verdrag is gebleken, dat de Regering in staat schijnt te zijn onmiddellijke bekrachtiging te overwegen.

Behoudens enkele bijzondere uitsluitingsgevallen, kan deze nationale wetgeving op het betaald verlof beschouwd worden als zich uitstrekkende tot alle tewerkgestelde personen.

Zijn uitgesloten van het voordeel van de wetgeving, sommige categorieën van loontrekkenden waarvan de duur der prestaties geen 2 uren per dag overschrijdt, overeenkomstig de bepalingen aangenomen in het kader van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de sociale zekerheid der werknemers en van de wet van 26 maart 1970 tot integratie van het dubbel vakantiegeld voor de derde vakantieweek in de regeling voor jaarlijkse vakantie van de loontrekkenden.

Vermits de Rijksdienst voor maatschappelijke zekerheid in het kader van deze nieuwe maatregelen belast werd voortaan alle vakantiebijdragen te innen (behoudens deze verschuldigd voor de mijnwerkers en de zeelieden), is het niet raadzaam gebleken haar de invordering van een bijdrage, enkel voor de vakantiesector, op te leggen ten gunste van deze arbeiders. Naast het feit dat hun getal onbetekenend is, zij zouden er eventueel slechts een minimum voordeel uithalen, dient ook rekening te worden gehouden met het wisselvallig karakter van de toepassing van een dergelijke invordering.

Er bestaat ten andere een zekere beperking voor de onderwerping aan dit vakantiestelsel wat betreft de werknemer die in het buitenland is tewerkgesteld.

Op voorwaarde dat hij tewerkgesteld is in dienst van een in België gevestigde werkgever of gehecht aan een in België gevestigde exploitatiezetel en dat hij onderworpen is aan de wetgeving op de Belgische sociale zekerheid overeenkomstig de internationale reglementen, blijft deze werknemer onderworpen aan het stelsel der jaarlijkse vakantie : de duur van zijn onderwerping aan dit stelsel wordt echter beperkt tot de duur van zijn onderwerping aan de Belgische sociale zekerheid. Deze beperking spruit voort uit de overeenstemming tussen de twee soorten van onderwerping verwezenlijkt door de voormelde wet van 26 maart 1970. Het aantal werknemers die eventueel niet meer aan het stelsel onderworpen zullen blijven lijkt echter zeer beperkt te zullen zijn.

Wat de duur van het verlof betreft, de bepalingen terzake vervat in onze nationale wetgeving beantwoorden aan het voorschrift van het Verdrag. Dit geldt insgelijks wat betreft de bepaling van de dienstperiode en de periodes van onvrijwillige arbeidsafwezigheid die het recht op verlof openen. In verband met deze afwezigheid dient opgemerkt te worden dat indien de periodes van werkloosheid niet worden gelijkgesteld, het Verdrag de bevoegde overheid machtigt de voorwaarden vast te stellen waarin de afwezigheidsperiodes in aanmerking mogen worden genomen.

Il est également satisfait aux dispositions qui interdisent d'imputer certains jours sur les jours de vacances. Si la réglementation relative aux vacances annuelles des travailleurs salariés permet d'imputer les jours d'incapacité de travail résultant de maladie ou d'accident sur les jours de vacances lorsque la cause de l'incapacité survient pendant les vacances, la Convention laisse toutefois à l'autorité compétente le soin de fixer les conditions dans lesquelles cette imputation est ou n'est pas autorisée.

Si la Convention prescrit que le travailleur doit recevoir la rémunération de ses jours de vacances avant le départ en congé, l'on peut considérer qu'il est néanmoins satisfait à cette condition nonobstant le fait que selon la législation belge, le travailleur salarié ne reçoit cette rémunération qu'à la date normale du paiement de celle-ci, c'est-à-dire à une date généralement postérieure.

C'est qu'en effet, la législation octroie au travailleur salarié en supplément à sa rémunération, un double pécule équivalent à celle-ci qui doit être payé avant le départ en vacances.

Quant aux conditions mises au fractionnement des jours de vacances, celles-ci sont également respectées puisque sauf demande contraire du travailleur, celui-ci doit disposer de deux ou trois semaines de vacances ininterrompues selon qu'il s'agit de travailleurs âgés de plus ou de moins de 18 ans. Si par contre notre législation ne contient aucune possibilité d'ajournement d'un certain nombre de jours de vacances, la Convention n'envisage toutefois cette possibilité que comme une faculté.

Les stipulations en vigueur au sujet de la fixation des dates de vacances ne présentent aucun obstacle puisque cette fixation ne peut intervenir que moyennant accord des parties.

Il est également garanti au travailleur, lorsque cesse la relation de travail, le droit au congé acquis, soit du fait du versement anticipé par l'employeur de la cotisation de vacances s'il s'agit de travailleurs manuels, soit par le versement au moment du départ, du pécule correspondant lorsqu'il s'agit de travailleurs intellectuels.

Enfin notre législation nationale stipule qu'il est interdit au travailleur de faire abandon de son droit aux vacances et en outre, elle prévoit des sanctions pénales à l'égard de l'employeur qui n'accorde point les vacances ou qui ne paie point les cotisations ou le pécule de vacances.

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.

Er wordt eveneens voldaan aan de bepalingen die verbieden sommige dagen als vakantiedagen aan te rekenen. Indien de wetgeving betreffende de jaarlijkse vakantie der loontrekkenden toelaat de dagen van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte of ongeval als vakantiedagen aan te rekenen wanneer de oorzaak van de ongeschiktheid zich voordoet tijdens de vakantie, laat het Verdrag aan de bevoegde overheid echter de zorg de voorwaarden vast te stellen waarin deze aanrekening al dan niet wordt toegelaten.

Indien het Verdrag voorschrijft dat de werknemer het loon van zijn vakantiedagen moet ontvangen alvorens met vakantie te gaan, mag men beschouwen dat niettemin voldaan werd aan deze voorwaarde niettegenstaande het feit dat volgens de Belgische wetgeving de loontrekkende dit loon slechts ontvangt op de gewone datum van betaling ervan, d.w.z. op een in 't algemeen latere datum.

Inderdaad, de wetgeving kent aan de loontrekkende, als toeslag op zijn loon, een dubbel vakantiegeld toe evenredig met datgene dat dient betaald te worden alvorens met vakantie te gaan.

Wat de voor de verdeling van de vakantiedagen opgelegde voorwaarden betreft, deze zijn eveneens in acht genomen vermits behoudens andersluidend verzoek van de werknemer deze moet beschikken over twee of drie ononderbroken vakantieweken, naargelang het gaat om werknemers van meer of minder dan 18 jaar oud. Indien onze wetgeving integendeel geen enkele mogelijkheid tot uitstel van een zeker aantal vakantiedagen bevat, beschouwt het Verdrag deze mogelijkheid echter slechts als mogelijkheid.

De van toepassing zijnde bepalingen betreffende de vaststelling van de vakantiedata vertonen geen enkel beletsel, vermits deze vaststelling slechts kan tussenkomen mits akkoord van de partijen.

Aan de werknemer wordt eveneens, wanneer de arbeidsbetrekking ophoudt, het recht op verworven vakantie verzekerd, hetzij ingevolge de door de werkgever voorafgaande storting van de vakantiebijdrage indien het gaat om handarbeiders, hetzij door de op het ogenblik van vertrek verrichte storting van het overeenstemmend vakantiegeld wanneer het gaat om hoofdarbeiders.

Tenslotte bepaalt onze nationale wetgeving dat het de werknemer verboden is van zijn recht op vakantie afstand te doen en zij voorziet bovendien strafsancties ten opzichte van de werkgever die niet stipt de vakantie toekent of die niet stipt de bijdragen of het vakantiegeld betaalt.

De Minister van Buitenlandse Zaken,

P. HARMEL.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

L. MAJOR.

De Minister van Sociale Voorzorg,

L. NAMECHE.