

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1982-1983

10 MEI 1983

MEDEDELING AAN HET PARLEMENT ⁽¹⁾

- van het Verdrag n° 154 betreffende de bevordering van het collectief overleg;
- van de Aanbeveling n° 163 betreffende de bevordering van het collectief overleg;
- van het Verdrag n° 155 betreffende de arbeidsveiligheid en -gezondheid van de werknemers en het werkmilieu;
- van de Aanbeveling n° 164 betreffende de arbeidsveiligheid en -gezondheid van de werknemers en het werkmilieu;
- van het Verdrag n° 156 betreffende gelijke kansen voor en gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers: werknemers met gezinsverantwoordelijkheid;
- van de Aanbeveling n° 165 betreffende gelijke kansen voor en gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers: werknemers met gezinsverantwoordelijkheid;

aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar 67^{ste} zitting, gehouden te Genève van 3 tot 24 juni 1981.

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.

(1) De teksten van de Verdragen en van de Aanbevelingen zijn ter Griffie van de Kamer neergelegd.

Chambre des Représentants

SESSION 1982-1983

10 MAI 1983

COMMUNICATION AU PARLEMENT ⁽¹⁾

- de la Convention n° 154 concernant la promotion de la négociation collective;
- de la Recommandation n° 163 concernant la promotion de la négociation collective;
- de la Convention n° 155 concernant la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail;
- de la Recommandation n° 164 concernant la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail;
- de la Convention n° 156 concernant l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes: travailleurs ayant des responsabilités familiales;
- de la Recommandation n° 165 concernant l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes: travailleurs ayant des responsabilités familiales;

adoptées par la Conférence internationale du travail au cours de sa 67^{me} session qui s'est tenue à Genève du 3 au 24 juin 1981.

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.

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

Deze Verklaring heeft betrekking op de houding welke de Regering van zins is aan te nemen ten opzichte van de teksten die tijdens de 67^{ste} zitting, gehouden te Genève van 3 tot 24 juni 1981, werden aangenomen.

Die teksten zijn :

- het Verdrag n° 154 betreffende de bevordering van het collectief overleg;
- de Aanbeveling n° 163 betreffende de bevordering van het collectief overleg;
- het Verdrag n° 155 betreffende de arbeidsveiligheid en -gezondheid van de werknemers en het werkmilieu;
- de Aanbeveling n° 164 betreffende de arbeidsveiligheid en -gezondheid van de werknemers en het werkmilieu;
- het Verdrag n° 156 betreffende gelijke kansen voor en gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers : werknemers met gezinsverantwoordelijkheid;
- de Aanbeveling n° 165 betreffende gelijke kansen voor en gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers : werknemers met gezinsverantwoordelijkheid.

* * *

Verdrag n° 154 betreffende de bevordering van het collectief onderhandelen

Het Verdrag werd aangenomen met 332 stemmen, zonder verzet, en met 108 onthoudingen.

Het Verdrag heeft tot doel een vrij en vrijwillig collectief overleg op alle vlakken te bevorderen. Zijn werkingssfeer is toepasselijk op alle takken van het bedrijfsleven en eveneens, op grond van modaliteiten die kunnen worden vastgesteld door de nationale wetgeving in praktijk, op de strijdkrachten, de politie en het openbaar ambt.

Het Verdrag omschrijft het collectief overleg en legt de verplichting op nationale wetten te maken indien er geen andere toepassingsmethode bestaat, zoals de collectieve overeenkomsten, de scheidsrechterlijke beslissingen en de nationale praktijk. Het bepaalt het doel van de maatregelen die zullen moeten worden genomen om het collectief overleg te bevorderen; de veralgemening van het overleg voor alle werkgevers en alle categorieën van werknemers, de uitbreiding van de betrokken materies, het uitwerken van de procedureregels, het wegwerken van de belemmeringen, het adequaat concipiëren van de organen en van de procedures voor de regeling van de arbeidsconflicten. Het Verdrag voorziet eveneens in de regel van het voorafgaand overleg of van akkoorden tussen de overheid en de werkgevers- en werknemersorganisaties.

Het instrument houdt geen herziening van de bestaande overeenkomsten of aanbevelingen in.

* * *

De wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités past in het kader van de werkingssfeer van de overeenkomst van 1954 wat de privé-sector betreft.

Wat de krijgsmacht, de politie en het openbaar ambt betreft, kunnen door de nationale wetgeving of nationale praktijk bijzondere modaliteiten voor de toepassing van dit Verdrag worden vastgesteld. Rekening houdend met de mogelijkheden om de reeds vermelde wet van 5 december 1968 en de bestaande wetten en praktijken uit te breiden, doet het Verdrag geen tegenstrijdigheid rijzen. Hetzelfde geldt voor de definities en toepassingsmethodes.

La présente Déclaration porte sur l'attitude, que compte adopter le Gouvernement à l'égard des textes adoptés au cours de la 67^{me} session qui s'est tenue à Genève du 3 au 24 juin 1981.

Les textes sont :

- la Convention n° 154 concernant la promotion de la négociation collective;
- la Recommandation n° 163 concernant la promotion de la négociation collective;
- la Convention n° 155 concernant la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail;
- la Recommandation n° 164 concernant la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail;
- la Convention n° 156 concernant l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes : travailleurs ayant des responsabilités familiales;
- la Recommandation n° 165 concernant l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes : travailleurs ayant des responsabilités familiales.

* * *

Convention n° 154 concernant la promotion de la négociation collective

La Convention a été adoptée par 332 voix pour, sans opposition, avec 108 abstentions.

La Convention a pour but de promouvoir une négociation collective libre et volontaire à tous les niveaux. Son champ d'application s'étend à toutes les branches d'activité économique, et aussi, selon des modalités pouvant être déterminées par la législation et la pratique nationales, aux forces armées, à la police et à la fonction publique.

La Convention définit la négociation collective et oblige à légiférer nationalement s'il n'existe aucune autre méthode d'application, comme les conventions collectives, les sentences arbitrales ou les pratiques nationales. Elle détermine les objectifs des mesures qui devront être prises pour promouvoir la négociation collective : la généralisation de la négociation pour tous les employeurs et pour toutes les catégories de travailleurs, l'extension des matières concernées, le développement des règles de procédure, l'élimination des entraves, la conception adéquate des organes et des procédures de règlement des conflits du travail. La Convention inscrit aussi la règle de la consultation préalable ou d'accords entre les pouvoirs publics et les organisations d'employeurs et de travailleurs.

L'instrument ne revise pas les conventions ou recommandations existantes.

* * *

La loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives et les commissions paritaires s'inscrit dans le champ d'application de la convention 154 en ce qui concerne le secteur privé.

En ce qui concerne les forces armées, la police et la fonction publique, des modalités particulières d'application de la présente Convention peuvent être fixées par la législation ou la pratique nationales. Tenant compte des possibilités d'extension de la loi du 5 décembre 1968 déjà citée, de la législation et des pratiques existantes, la Convention ne crée pas d'opposition. Il en est de même pour ce qui concerne les définitions et les méthodes d'application.

Wat betreft de maatregelen die moeten worden genomen om het collectief overleg te bevorderen, anderzijds, zijn de nationale wetgeving en reglementering opgevat in de zin die door het Verdrag is bepaald. Aan de doeleinden die het citeert, wordt beantwoord door de nationale bepalingen. Tenslotte, is er evenmin tegenstrijdigheid in verband met het overleg dat aan de voormelde maatregelen moet voorafgaan en door het instrument wordt opgelegd.

Uit wat voorafgaat neemt de Regering bijgevolg dat het mogelijk is het Verdrag te bekrachtigen.

* * *

Aanbeveling n° 163 betreffende de bevordering van het collectief onderhandelen

Deze Aanbeveling werd aangenomen met 417 stemmen, zonder verzet, en met 7 onthoudingen.

De Aanbeveling, die een aanvulling is van het Verdrag n° 154 over hetzelfde onderwerp, geeft een reeks van maatregelen aan die, aangepast aan de nationale omstandigheden of noodwendigheden, zouden moeten worden genomen om het collectief overleg te bevorderen.

Deze maatregelen bestaan erin de oprichting en de ontwikkeling aan te moedigen van vrije vakorganisaties van werkgevers en werknemers die eventueel op basis van vooraf met de organisaties overeengekomen criteria zouden worden erkend.

Het collectief overleg zou op elk niveau tot stand moeten komen en de onderhandelaars zouden moeten beschikken over een mogelijkheid tot opleiding volgens een programma opgesteld door en onder toezicht van de organisaties zelf, die te dien einde hulp zouden ontvangen vanwege de overheid. De organisaties zouden niettemin het recht behouden hun onderhandelaars te kiezen en zouden hen van het nodige mandaat voorzien om de onderhandelingen te voeren en af te ronden. Opdat met zaakkennis zou worden onderhandeld, zouden de werkgevers uit de openbare en de privé-sector evenals de overheid, de werknemersorganisaties inlichtingen moeten verstrekken over de economische en sociale toestanden. Wat de arbeidsconflicten betreft, deze zouden moeten worden geregeld door procedures die het de partijen mogelijk maken zelf een oplossing te vinden.

De wetgeving, de reglementering en de praktijken die op nationaal vlak van kracht zijn, bepalen de meeste middelen die in de aanbeveling zijn aangeprezen en opgesomd. Deze doet praktisch niets anders dan methodes te vermelden die dagelijks worden aangewend.

Er dient echter te worden opgemerkt dat de Aanbeveling bepaalt dat de overheid de werknemers- en werkgeversorganisaties bijstand zouden kunnen verlenen met het oog op de opleiding van hun onderhandelaars op het niveau van de onderneming, de bedrijfstak, het gewest of het land. Deze opleiding zou worden verwezenlijkt door middel van programma's opgesteld door en onder toezicht van de enige belanghebbende werknemers- of werkgeversorganisaties (art. 5 (1), (2), (3)).

De bepalingen die op het gebied van opleiding voorhanden zijn richten zich momenteel tot de leden van de vakorganisaties van werknemers alleen en zijn hoofdzakelijk het gevolg van collectieve arbeidsovereenkomsten, d.w.z. van overeenkomsten tussen werkgevers en werknemers. Uit artikel 5 van de Aanbeveling kan echter worden opgemaakt dat de Staat door middel van een vorm van bijstand, zij deze van een technische, financiële of andere aard, tot de opleiding van de *werkgevers- en werknemersafgevaardigden* zou moeten bijdragen zonder dat deze zou kunnen meewerken aan de uitwerking van de programma's en zonder dat deze een toezichthoudende rol zou kunnen vervullen. Een dergelijke bepaling is niet voorzien in onze reglementering en is moeilijk aanvaardbaar.

D'autre part, pour ce qui se rapporte aux mesures qu'il y a lieu de prendre en vue de promouvoir la négociation collective, la législation et la réglementation nationales s'inscrivent dans le sens voulu par la Convention. Les objectifs qu'elle cite sont rencontrés par les dispositions nationales. Enfin, rien ne s'oppose à la consultation préalable aux mesures susdites à laquelle l'instrument oblige.

En conséquence, de ce qui précède, le Gouvernement estime qu'il est possible de ratifier la Convention.

* * *

Recommandation n° 163 concernant la promotion de la négociation collective

La présente Recommandation a été adoptée par 417 voix pour, sans opposition, avec 7 abstentions.

La Recommandation, qui complète la Convention n° 154 ayant le même objet, détermine une série de mesures adaptées aux circonstances ou aux nécessités nationales, qui devraient être prises en vue de promouvoir la négociation collective.

Elles consistent à encourager la constitution et le développement d'organisations professionnelles libres d'employeurs et de travailleurs qui seraient reconnues, éventuellement sur la base de critères préalablement définis avec les organisations.

La négociation collective devrait pouvoir se dérouler à tous les niveaux et les négociateurs devraient disposer d'une possibilité de formation selon un programme établi et surveillé par les organisations elles-mêmes, qui recevraient à cet effet une aide des pouvoirs publics. Les organisations resteraient toutefois maîtresses du choix de leurs négociateurs et les nantiraient du mandat nécessaire pour conduire et conclure la négociation. Pour négocier en connaissance de cause, les employeurs publics et privés comme les pouvoirs publics devraient fournir des informations sur les situations économiques et sociales aux organisations de travailleurs. Quant aux conflits de travail, ils devraient être réglés selon des procédures aidant les parties à trouver elles-mêmes la solution.

La législation, la réglementation et les pratiques nationales en vigueur reprennent la plupart des moyens préconisés et énumérés dans la Recommandation. Celle-ci ne fait pratiquement que reprendre des méthodes qui sont journellement utilisées.

Il convient toutefois de remarquer que la Recommandation prévoit que les pouvoirs publics pourraient fournir une assistance aux organisations de travailleurs et d'employeurs en vue de former leurs négociateurs au niveau de l'entreprise, de la branche, de la région ou du pays. Cette formation s'effectuerait selon des programmes établis et surveillés par la seule organisation d'employeurs ou de travailleurs intéressée (art. 5 (1), (2), (3)).

Les dispositions qui existent en matière de formation s'adressent à ce jour aux membres des seules organisations professionnelles de travailleurs et trouvent éventuellement leur source dans des conventions collectives de travail, c'est-à-dire dans des accords entre employeurs et travailleurs. Or, il ressort de l'article 5 de la Recommandation que l'Etat devrait, par une aide, soit technique, financière ou autre, intervenir dans la formation des représentants *patronaux et syndicaux*, sans qu'il puisse participer à l'élaboration des programmes et sans qu'il puisse opérer une surveillance. Une telle disposition n'est pas prévue dans notre réglementation et est difficilement acceptable.

Bijgevolg kan de Regering niet voorstellen om de Aanbeveling te aanvaarden.

* * *

Verdrag n° 155 betreffende de arbeidsveiligheid en -gezondheid van de werknemers en het werkmilieu

Het Verdrag werd aangenomen met 408 stemmen vóór, 1 stem tegen en 8 onthoudingen.

Het Verdrag is er niet op gericht « technische » voorschriften of precieze reglementen te formuleren of uit te vaardigen inzake arbeidsveiligheid en -hygiëne, maar heeft als doel een algemeen beleid vast te leggen voor de volledige arbeidswereld, omvattende de regering, de werkgevers en de werknemers, en een ruime reeks praktische maatregelen en middelen op te sommen en principes te bepalen met het oog op het verwezenlijken van dit algemeen beleid.

Het houdt geen herziening in van andere internationale arbeidsverdragen of -aanbevelingen.

Het Verdrag richt zich tot alle takken van de economische activiteit, met inbegrip van de openbare sector en tot alle werknemers met inbegrip van de agenten van de openbare diensten. Na raadpleging van de betrokken representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties en mits gemotiveerde mededeling aan de Internationale Arbeidsorganisatie zouden zekere bedrijfstakken nochtans kunnen worden uitgesloten indien de toepassing van het Verdrag belangrijke technische problemen zou opwerpen; hetzelfde geldt voor beperkte categorieën van werknemers. De zelfstandige werkkrachten worden uitgesloten uit het toepassingsgebied.

Het begrip « gezondheid » werd uitgebreid, en voor de doeleinden van het Verdrag beoogt de term « gezondheid » niet alleen de afwezigheid van ziekte of van gebrekkigheid; hij omvat eveneens de fysische en mentale elementen rechtstreeks verbonden met de arbeidsveiligheid en -hygiëne, die de gezondheid beïnvloeden.

Het Verdrag stelt vooreerst de algemene principes voorop van een nationaal beleid op dit gebied en somt de grote actiesferen en basismaatregelen op. Het stelt anderzijds de verwezenlijking voor van dit beleid door een actie op het nationaal vlak en door een actie op het vlak van de onderneming.

De actie op het nationaal vlak voorziet in hoofdzaak de uitvaardiging van wetten en reglementen die al de gebieden van de arbeidsveiligheid en de -hygiëne omvatten, en de organisatie van aangepaste inspectiediensten. Tenslotte zal de Staat schikkingen moeten treffen strekkende tot het verzekeren van de nodige coördinatie tussen de verschillende overheden en de verschillende betrokken organismen eventueel met de oprichting van een centraal orgaan. Het Verdrag legt een bijzondere nadruk op de samenwerking en het overleg tussen werkgevers en werknemers op het gebied van de arbeidsveiligheid en -hygiëne.

Wat betreft de actie op het vlak van de onderneming, zullen de werkgevers ertoe gehouden zijn ervoor te zorgen dat de arbeidsplaatsen, de machines, toestellen, enz..., maar ook de stoffen en scheikundige, fysische en biologische agentia die onder hun controle staan, geen gevaar bieden voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers.

De werkgevers zullen ertoe gehouden zijn de nodige kledij en beschermingsuitrustingen te leveren; de maatregelen voor de arbeidsveiligheid en -hygiëne in het algemeen mogen enkele uitgaven teweegbrengen voor de werknemers.

* * *

Par conséquent, le Gouvernement ne peut proposer d'accepter la Recommandation.

* * *

Convention n° 155 concernant la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail

La Convention a été adoptée par 408 voix pour, 1 voix contre et 8 abstentions.

La Convention ne vise ni à énoncer ni à édicter des prescriptions « techniques » ou des règlements précis en matière de sécurité ou d'hygiène, mais à déterminer une politique générale pour le monde du travail tout entier, englobant le gouvernement, les employeurs et les travailleurs, et énumère une vaste série de mesures pratiques, de moyens et de principes en vue de réaliser cette politique générale.

Elle ne porte révision d'aucune convention ou recommandation existante.

Certaines branches pourraient toutefois être exclues lorsque l'application soulèverait des problèmes spécifiques importants de même que certaines catégories limitées de travailleurs, ceci après consultation des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs intéressées et moyennant communication de ce fait à l'Organisation internationale du Travail, motifs à l'appui. Les travailleurs indépendants sont exclus du champ d'application.

La notion de santé a été élargie et aux fins de la Convention le terme « santé » ne vise pas seulement l'absence de maladie ou d'infirmité, il inclut aussi les éléments physiques et mentaux affectant la santé directement liés à la sécurité et à l'hygiène du travail.

La Convention énonce tout d'abord les principes généraux d'une politique nationale en la matière et énumère les grandes sphères d'action et les mesures de base. D'autre part elle envisage la réalisation de cette politique par une action au niveau national et par une action au niveau de l'entreprise.

L'action au niveau national prévoit en ordre principal la promulgation de lois et de règlements englobant tous les domaines de la sécurité et de l'hygiène du travail et l'organisation de services d'inspection appropriés. L'Etat devra adopter des dispositions visant à assurer la coordination nécessaire entre les diverses autorités et les divers organismes intéressés, éventuellement avec l'institution d'un organe central. La Convention met un accent particulier sur la coopération et la concertation entre employeurs et travailleurs dans le domaine de la sécurité et de l'hygiène du travail.

Quant à l'action au niveau de l'entreprise, les employeurs devront être tenus de faire en sorte que les lieux de travail, les machines, appareils, etc., mais aussi les substances et agents chimiques, physiques et biologiques placés sous leur contrôle, ne présentent pas de risque pour la sécurité et la santé des travailleurs.

Les employeurs seront tenus de fournir les vêtements et équipements de protection nécessaires et les mesures de sécurité et d'hygiène du travail en général ne doivent entraîner aucune dépense pour les travailleurs.

* * *

Onze wetgeving beantwoordt in haar geheel in ruime mate aan de bepalingen van het Verdrag.

Op sommige punten evenwel zal zij dienen aangepast te worden of zullen aanvullende maatregelen moeten getroffen worden.

Inderdaad, artikel 5. e) voorziet dat de Staat moet zorgen voor de bescherming van de werknemers en hun vertegenwoordigers tegen alle tuchtmaatregelen ten gevolge van acties door hen met recht ondernomen overeenkomstig het beleid waarvan sprake. Deze bescherming is niet expliciet en in al haar draagwijdte opgenomen in de Belgische reglementering, ofschoon zij in ruime mate door de arbeidsrechten wordt verzekerd.

Artikel 7 bepaalt anderzijds dat de toestand inzake veiligheid, gezondheid en werkmilieu het voorwerp zal moeten uitmaken van een algemeen onderzoek of van een onderzoek betrekking hebbende op bijzondere sectoren, met gepaste tussentijden. Indien men kan zeggen dat deze onderzoeken in de praktijk gebeuren, moet men eveneens zeggen dat dit niet gebeurt op georganiseerde en systematische wijze, maar volgens de behoeften of de omstandigheden.

Artikel 10 schrijft voor dat er maatregelen moeten getroffen worden door de Staat om raadgevingen te verstrekken aan de werkgevers en aan de werknemers teneinde deze te helpen om hun wettelijke verplichtingen na te leven.

Alhoewel deze raadgevingen verstrekt worden bij de inspectiebezoeken van de arbeidsinspecteurs of in de gevallen waarin het gevraagd wordt door de betrokkenen aan de centrale of gewestelijke inspectiediensten of door de organisatie van seminaries of studiedagen, moet men hier ook bijvoegen dat er geen speciale aangeduide dienst bestaat, geen organisme of officieel centrum om op georganiseerde wijze aan deze eis te voldoen. Een zekere inspanning zou dus moeten geleverd worden om deze raadgevingen te organiseren of officieel te maken.

Artikel 12 voorziet anderzijds dat maatregelen moeten getroffen worden opdat de personen die machines, materialen of stoffen voor beroepsgebruik ontwerpen, vervaardigen, invoeren, in omloop brengen of afstaan ten welke titel ook, overgaan tot een reeks maatregelen met betrekking tot de veiligheid en de gezondheid.

Zekere reglementeringen gesteund op de wetgeving betreffende de gevaarlijke machines (houtbewerkingsmachines, metaalscharen, ademhalingstoestellen...) voldoen aan dit principe.

Dit principe wordt nochtans niet toegepast op georganiseerde en systematische wijze; het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming richt zich inderdaad enkel tot de werkgevers die personeel tewerkstellen en niet tot de fabrikanten, invoerders, verkopers, vertegenwoordigers van machines, enz...

Het artikel 13 bepaalt dat een werknemer die zich teruggetrokken heeft uit een werktoestand waarvoor hij een redelijke reden heeft om te denken dat deze een dreigend en ernstig gevaar voor zijn veiligheid of zijn gezondheid vertoont, zal moeten beschermd worden tegen de ongerechtvaardigde gevolgen, overeenkomstig de nationale praktijk en voorwaarden.

Het is duidelijk dat de laatste zinsnede een zekere interpretatie en een speelruimte toelaat, zodat de toepassing van deze bepaling — die in principe volledig gerechtvaardigd is — geen bijzonder probleem moet stellen.

Men dient hier eveneens rekening te houden met de rol van de arbeidsrechten.

In artikel 14 wordt er vermeld dat het inlassen van de kwesties betreffende de veiligheid, de hygiëne en het werkmilieu moet aangemoedigd worden in de opvoedings- en vormingsprogramma's, op alle niveau's met inbegrip van het hoger technisch, medisch en beroeps onderwijs.

Notre législation répond dans son ensemble dans une large mesure aux dispositions de la Convention.

Toutefois certains points subsistent pour lesquels il faudrait l'adapter ou prendre des mesures complémentaires.

En effet, l'article 5. e) prévoit que l'Etat doit s'occuper de la protection des travailleurs et de leurs représentants contre toutes mesures disciplinaires consécutives à des actions effectuées par eux à bon droit conformément à la politique en question. Cette protection n'est pas reprise explicitement et dans toute sa portée dans la réglementation belge, bien qu'elle soit assurée dans une large mesure par les juridictions du travail.

Quant à l'article 7, il dispose que la situation en matière de sécurité, de santé et de milieu de travail devra faire l'objet d'un examen portant sur des secteurs particuliers, à des intervalles appropriés. Si l'on peut dire que ces examens se font en pratique, il faut dire également que cela ne se fait pas de façon organisée ou systématique, mais selon les nécessités de l'époque ou des circonstances.

L'article 10 prescrit que des mesures doivent être prises par l'Etat pour fournir des conseils aux employeurs et aux travailleurs afin de les aider à se conformer à leurs obligations légales.

Quoique ces conseils sont donnés lors des visites d'inspection des inspecteurs du travail ou en cas de demande par les intéressés aux services d'inspection, centraux ou régionaux, ou par l'organisation de séminaires ou de journées d'étude, il faut concéder qu'il n'existe pas de service spécialement désigné, pas d'organisme ou de centre officiel, pour répondre à cette exigence de façon organisée. Un certain effort en vue d'officialiser ou d'organiser ces conseils devrait donc être accompli.

D'autre part, l'article 12 prévoit que des mesures devront être prises afin que les personnes qui conçoivent, fabriquent, importent, mettent en circulation ou cèdent à un titre quelconque des machines, des matériels ou des substances à usage professionnel, procèdent à une série de mesures relatives à la sécurité et la santé.

Certaines réglementations basées sur la législation concernant les machines dangereuses (machines à bois, cisailles à métaux, appareils respiratoires...) répondent à ce principe.

Ce principe n'est toutefois pas réalisé de façon organisée et systématique, le règlement général pour la protection du travail ne s'adressant en effet qu'aux employeurs occupant du personnel, et non aux fabricants, importateurs, vendeurs, représentants de machines, etc.).

L'article 13 dispose qu'un travailleur qui s'est retiré d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un péril imminent et grave pour sa vie ou sa santé, devra être protégé contre des conséquences injustifiées, conformément aux conditions et à la pratique nationales.

Il est évident que la dernière partie de phrase permet une certaine interprétation et une marge de manœuvre, de sorte que l'application de cette disposition — qui dans son principe est entièrement justifiée — ne doit pas poser de problème particulier.

Il faut également en l'occurrence tenir compte du rôle des juridictions du travail.

A l'article 14, il est stipulé que l'inclusion des questions de sécurité et d'hygiène et de milieu de travail doit être encouragée dans les programmes d'éducation et de formation, à tous les niveaux, y compris dans l'enseignement supérieur technique, médical et professionnel.

Dit kan problemen scheppen wegens de scheiding der bevoegdheden tussen de verschillende ministeriële departementen, in onderhavig geval tussen het Ministerie van Werkstelling en Arbeid en het Ministerie van Nationale Opvoeding.

Deze bepaling wordt op het huidig ogenblik zeker niet op voldoende wijze nageleefd en een overleg en een coördinatie met het Departement van Nationale Opvoeding dringt zich op teneinde tot de verwezenlijking te komen van dit project.

Wat betreft de coördinatie tussen de verschillende overheden en de verschillende betrokken organismen voorzien in artikel 15, kan men beschouwen dat deze voldoende verzekerd is door het bestaan en de werking van de Hoge Raad voor veiligheid en gezondheid.

De maatregelen die ten laste vallen van de werkgevers als gevolg op de actie op het vlak van de onderneming zijn opgenomen in hun geheel in de bestaande wetgeving, met uitzondering van het voorschrift van artikel 17 dat voorschrijft dat iedere maal dat verschillende ondernemers gelijktijdig activiteiten ondernemen, op eenzelfde arbeidsplaats, deze zullen moeten samenwerken met het oog op het toepassen van de bepalingen van onderhavige Conventie.

Inderdaad, niets is voorzien te dien einde in de Belgische wetgeving, en deze zou terzake moeten aangevuld worden.

Besluitend kan worden aangevoerd dat uit hetgeen voorafgaat blijkt dat de Regering de onmiddellijke bekrachtiging van het Verdrag niet kan voorstellen.

* * *

Aanbeveling n° 164 betreffende de arbeidsveiligheid en -gezondheid van de werknemers en het werkmilieu

Deze Aanbeveling werd aangenomen met 397 stemmen, zonder verzet, en met 5 onthoudingen.

Zij vervolledigt het Verdrag n° 155 handelend over hetzelfde onderwerp en gaat er dieper op in zij houdt geen herziening in van de bestaande aanbevelingen.

Ze zou toepasselijk zijn, in principe, op alle takken van economische activiteit en op alle categorieën van werknemers.

Ze voorziet dat de noodzakelijke en praktisch verwezenlijkbare maatregelen zouden moeten voorzien worden om aan de zelfstandige werkers een analoge bescherming te verzekeren als deze vastgesteld in het Verdrag en de Aanbeveling.

Het is zo dat in België de reglementering inzake arbeidsveiligheid en -hygiëne niet van toepassing is op de zelfstandigen.

De Aanbeveling geeft vooreerst een exhaustive opsomming van de technische actiedomeinen en legt de nadruk op de noodzaak de risico's bij de bron zelf in te schakelen.

Ze geeft vervolgens de opsomming van de activiteiten en verplichtingen van de Regering en bepaalt de algemene actie op het nationaal vlak.

Men kan zeggen dat België globaal gezien beantwoordt aan deze eisen en dat het zou volstaan de actie nader te specificeren of te ontwikkelen voor zekere gebieden.

De Aanbeveling onderzoekt anderzijds de actie op het vlak van de onderneming. Hier kan men eveneens zeggen dat de beschouwde en aan de werkgevers op te leggen maatregelen verwezenlijikbaar zijn in België.

Ceci peut poser des problèmes en raison de la séparation des compétences entre les différents Départements ministériels, en l'occurrence entre les Ministères de l'Emploi et du Travail et de l'Education Nationale.

Cette disposition n'est assurément pas réalisée à l'heure actuelle de façon satisfaisante et une concertation et une coordination avec le Département de l'Education Nationale s'imposerait en vue d'arriver à une réalisation de ce projet.

Quant à la coordination entre les diverses autorités et les divers organismes intéressés, prévue par l'article 15, l'on peut considérer qu'elle est suffisamment assurée par l'existence et le fonctionnement du Conseil supérieur de Sécurité et d'Hygiène du Travail.

Les mesures incombant aux employeurs faisant suite à l'action au niveau de l'entreprise sont reprises dans leur ensemble, dans la réglementation existante, à l'exception de la prescription de l'article 17 prescrivant que chaque fois que plusieurs entreprises se livrent simultanément à des activités sur un même lieu de travail, elles devront collaborer en vue d'appliquer les dispositions de la présente Convention.

En effet, rien n'est prévu dans ce but, dans la législation belge, et elle devrait être complétée en la matière.

En conclusion, compte tenu de ce qui précède, le Gouvernement n'est pas en mesure de proposer la ratification immédiate de la Convention.

* * *

Recommandation n° 164 concernant la sécurité, la santé des travailleurs et le milieu de travail

La présente Recommandation a été adoptée par 397 voix pour, sans opposition, et avec 5 abstentions.

Elle complète et approfondit la Convention n° 155 traitant du même sujet. Elle ne révisé pas les recommandations existantes.

Elle serait applicable en principe à toutes les branches d'activité économique et à toutes les catégories de travailleurs.

Elle prévoit que les mesures nécessaires et pratiquement réalisables devraient être prévues pour assurer aux travailleurs indépendants une protection analogue à celle qui est établie dans la Convention et dans la Recommandation.

Il est vrai qu'en Belgique la réglementation en matière de sécurité et d'hygiène du travail ne s'applique pas aux indépendants.

La Recommandation donne d'abord une énumération exhaustive des domaines techniques d'action et insiste sur le principe consistant à donner priorité à la suppression des risques à leur source.

Elle donne ensuite l'énumération des activités et obligations du Gouvernement et précise l'action générale au niveau national.

L'on peut dire que la Belgique répond globalement à ces exigences et qu'il suffirait de spécifier ou de développer l'action dans certains domaines.

La Recommandation examine d'autre part l'action au niveau de l'entreprise. Ici l'on peut dire également que les mesures envisagées et à imposer aux employeurs sont réalisables en Belgique.

Het punt 11 van de Aanbeveling herneemt meer in detail het geval vermeld in artikel 17 van het Verdrag waarbij verschillende ondernemingen gelijktijdig activiteiten uitvoeren op een zelfde arbeidsplaats en voorziet vooreerst een samenwerking tussen de ondernemingen maar eveneens een tussenkomst van de bevoegde overheden die de algemene modaliteiten van deze samenwerking zouden dienen voor te schrijven.

Dit punt 11 is niet verwezenlijkt in België.

De Aanbeveling wijdt vervolgens een artikel aan de maatregelen die moeten voorzien worden voor de vertegenwoordigers of afgevaardigden van de werknemers, te weten, de informatie, de raadpleging, de bescherming, de vrije tijd, enz.

Deze maatregelen zouden het voorwerp moeten uitmaken van een grondiger onderzoek, maar zijn niet onverwezenlijikbaar in België.

De Aanbeveling voorziet vervolgens de schriftelijke formulering van het beleid van de werkgever, de optekening van de gegevens met betrekking tot de arbeidsveiligheid en -hygiëne die hun concretisering vinden in België in het preventief beleid en in de opdracht van de dienst « Veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen », inzonderheid door het opstellen van de maand- en jaarverslagen over de activiteiten van die dienst.

Tenslotte voorziet zij een bescherming van de werknemers in het geval van klacht van hunnentwege in verband met de veiligheid en de hygiëne.

In het algemeen zijn de doelstellingen bepaald door de Aanbeveling in ruime mate verwezenlijkt in België of kunnen ze althans verwezenlijkt worden.

Er bestaan derhalve geen redenen die de Regering ervan zouden weerhouden om de Aanbeveling aan te nemen.

* * *

Verdrag n° 156 betreffende gelijke kansen voor en gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers: werknemers met gezinsverantwoordelijkheid

Het Verdrag werd aangenomen met 331 stemmen, zonder verzet, en met 86 onthoudingen.

Het heeft tot doel de werkelijke gelijkheid van kansen en behandeling tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers met gezinsverantwoordelijkheid te bewerkstelligen. Het krijgt een algemene toepassing op alle werknemers en alle takken van de economische bedrijvigheid, ongeacht of deze tot de overheids- of de particuliere sector behoort, en ongeacht of ze al dan niet op winst is gericht.

In een aantal domeinen streeft het Verdrag ernaar dat geen discriminatie voorkomt en dat er in de mate van het mogelijke geen conflict zou ontstaan tussen de professionele en de familiale verantwoordelijkheden; bedoelde domeinen hebben betrekking op: opleiding voor een voorbereiding tot de betrekking, bekomen van een betrekking, behoud van een betrekking, arbeidsvoorwaarden, bevordering binnen de betrekking, eventuele ontslagen en toepassing van de sociale zekerheid.

Het verzoekt de Lid-Staten de specifieke behoeften van werknemers met gezinsverantwoordelijkheid in acht te nemen bij het opzetten van plaatselijke en regionale collectieve voorzieningen, bij het organiseren van maatschappelijke dienstverlening, zoals inrichtingen voor kinderopvang en gezinszorg.

Het wil tenslotte bereiken dat de Lid-Staten voorlichting en opvoeding ontwikkelen op grond van de nieuwe principes inzake gelijkheid van mannen en vrouwen die door het Verdrag worden omschreven.

Le point 11 de la Recommandation reprend plus en détail le cas mentionné à l'article 17 de la Convention où plusieurs entreprises se livrent simultanément à des activités sur un même lieu de travail et prévoit une collaboration entre les entreprises mais également une intervention des autorités compétentes qui devraient prescrire les modalités générales de cette collaboration.

Ce point 11 n'est pas réalisé en Belgique.

La Recommandation consacre un article aux mesures à prévoir pour les délégués ou représentants des travailleurs, à savoir leur information, consultation, protection, temps libre, etc.

Ces mesures devraient faire l'objet d'un examen plus approfondi, mais ne sont pas irréalisables en Belgique.

La Recommandation mentionne ensuite la formulation par écrit de la politique de l'employeur, l'enregistrement des données relatives à la sécurité et à l'hygiène du travail qui trouvent leur concrétisation en Belgique dans la politique de prévention et dans les tâches du service « Sécurité, hygiène et embellissement des lieux de travail », notamment par l'établissement des rapports mensuels et annuels sur les activités de ce service.

Enfin, elle prévoit une protection du travailleur en cas de plainte de sa part relative à la sécurité ou à l'hygiène.

En général, les objectifs fixés par la Recommandation sont réalisés dans une large mesure par la Belgique ou peuvent l'être.

Par conséquent, rien ne s'oppose à ce que le Gouvernement propose d'accepter la Recommandation.

* * *

Convention n° 156 concernant l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes: travailleurs ayant des responsabilités familiales

La Convention a été adoptée par 331 voix pour, sans opposition, et avec 86 abstentions.

Elle poursuit la recherche d'un objectif: l'instauration de l'égalité effective de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes ayant des responsabilités familiales. Son application est généralisée à tous les travailleurs et à toutes les branches de l'activité économique, qu'elle soit publique ou privée, orientée ou non vers le secteur du profit.

La Convention vise à la non-discrimination et dans la mesure du possible à l'absence de conflit entre les responsabilités professionnelles et familiales dans les domaines suivants: la formation et la préparation à l'emploi, l'obtention d'un emploi, le maintien dans l'emploi, les conditions d'emploi, la promotion, les licenciements éventuels, l'application de la sécurité sociale.

Elle invite les Etats membres à tenir compte des besoins spécifiques des travailleurs ayant des responsabilités familiales, dans l'aménagement des collectivités locales ou régionales, dans l'installation de services communautaires tels que des services de soins aux enfants et d'aide à la famille.

Elle tend enfin à voir les Etats membres développer l'information et l'éducation sur la base des nouveaux principes d'égalité entre hommes et femmes qu'elle contient.

Tenslotte dient te worden gewezen op de grote flexibiliteit van het Verdrag en op de mogelijkheid om het in fasen toe te passen, onverminderd het feit dat de te treffen maatregelen, in ieder geval op de werknemers van beiderlei kunne toepasselijk zullen zijn.

Het principe van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen is in ons sociaal recht geconcretiseerd door titel V van de wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering.

Het onderhavige Verdrag gaat verder. Het strekt tot de bevordering van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen met gezinsverantwoordelijkheid, enerzijds, en het erkent, anderzijds, de noodzakelijkheid van een effectieve gelijkheid van kansen en van een gelijke behandeling van de werknemers van beiderlei kunne met gezinsverantwoordelijkheid en de werknemers zonder gezinsverantwoordelijkheid.

Dit instrument ligt niettemin in de sfeer van de gedragslijn die in de jongste regeringsverklaringen en in de verklaringen van de vertegenwoordigers van de arbeidswereld van ons land tot uiting komt.

Aangezien de mogelijkheid bestaat om het Verdrag, rekening houdend met de nationale omstandigheden, in fasen toe te passen, kan de Regering de bekrachtiging ervan voorstellen.

* * *

Aanbeveling n° 165 betreffende gelijke kansen voor en gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers: werknemers met gezinsverantwoordelijkheid

De Aanbeveling werd aangenomen met 346 stemmen vóór, zonder verzet, en met 78 onthoudingen.

Ze neemt in de eerste plaats de oogmerken en principes van het Verdrag n° 156 over en schetst vooral de middelen om die te bewerkstelligen. Zij legt de nadruk op de faciliteiten voor beroepsopleiding, stelt betaald verlof voor waar het mogelijk is, diensten voor beroepskeuzevoorlichting en plaatsingsbureaus. Zij streeft ernaar opvoeding te bevorderen, om de gezinsverantwoordelijkheid tussen man en vrouw onder elkaar te verdelen.

In het hoofdstuk arbeidsvoorwaarden vestigt de Aanbeveling de aandacht op de geleidelijke vermindering van het dagelijkse aantal werkuren, op de vermindering van het aantal overuren en op de versoepeling van regelingen met betrekking tot de opstelling van werkroosters, systemen voor arbeid in ploegendienst en nachtarbeid. Zij hecht belang aan de arbeidsvoorwaarden van werknemers met een deeltijdbetrekking, tijdelijke arbeidskrachten en thuiswerkers. Zij voert het begrip « ouderschapsverlof » in.

Het instrument legt anderzijds de nadruk op de ontwikkeling van diensten en inrichtingen voor kinderopvang en gezinszorg.

Wat de sociale zekerheid betreft ziet de Aanbeveling erop toe dat discriminaties worden voorkomen wanneer de rechten op uitkeringen door de arbeid van de echtgeno(o)t(e) kunnen worden geopend. Zij streeft ernaar dat de gezinsverantwoordelijkheid in aanmerking wordt genomen bij de criteria voor de passende dienstbetrekking, zulks ten aanzien van het recht op werkloosheidsuitkeringen.

Aangaande de verlichting van de gezinstaken beoogt het instrument de verbetering van de levensomstandigheden van alle werknemers door de voorziening van collectieve diensten te bevorderen die een gunstige invloed zouden kunnen hebben op de situatie van werknemers met gezinsverantwoordelijkheden.

Tenslotte dient worden vermeld dat de onderhavige Aanbeveling de aanbeveling n° 123 betreffende de tewerkstelling van vrouwen met gezinsverantwoordelijkheid vervangt.

* * *

Enfin, il y a lieu de noter sa grande flexibilité et la possibilité de l'appliquer par étapes en dehors du fait que les mesures à prendre doivent dans tous les cas l'être pour les travailleurs des deux sexes.

Le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes a été concrétisé dans notre droit social par le titre V de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique.

La présente Convention va plus loin. Elle vise à promouvoir l'égalité de traitement entre hommes et femmes ayant des responsabilités familiales et elle reconnaît la nécessité d'instaurer l'égalité effective des chances et de traitement entre les travailleurs des deux sexes qui ont des responsabilités familiales et les autres travailleurs.

Cet instrument s'inscrit néanmoins dans la ligne de conduite exprimée dans les dernières déclarations gouvernementales et dans celles des représentants du monde du travail de notre pays.

Etant donné la possibilité d'appliquer la Convention par étapes compte tenu des conditions nationales, le Gouvernement peut proposer de la ratifier.

* * *

Recommandation n° 165 concernant l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes: travailleurs ayant des responsabilités familiales

Le Recommandation a été adoptée par 346 voix pour, sans opposition, et avec 78 abstentions.

Elle reprend tout d'abord les objectifs et principes de la Convention n° 156 et s'attache surtout à en développer les moyens. Elle insiste sur les moyens de formation professionnelle, propose les congés-éducation payés lorsque cela est possible, les services d'orientation professionnelle et de placement. Elle tend à promouvoir l'éducation nécessaire pour arriver au partage des responsabilités familiales entre hommes et femmes.

Au chapitre des conditions d'emploi la Recommandation attire l'attention sur la réduction progressive de la durée journalière du travail, sur la réduction des heures supplémentaires et sur la souplesse dans l'organisation des horaires de travail, des systèmes du travail par équipes et du travail de nuit. Elle s'attache aux conditions de travail des travailleurs temporaires, à temps partiel ou à domicile. Elle introduit la notion de congé parental.

Par ailleurs, l'instrument insiste sur le développement des services et installations de soins aux enfants et d'aide à la famille.

En ce qui concerne la sécurité sociale, la Recommandation veille à éviter les discriminations lorsque les droits aux prestations peuvent être ouverts par le travail du conjoint. Elle vise à prendre les responsabilités familiales en considération parmi les critères de l'emploi convenable, et ce en matière de droit aux allocations de chômage.

Au chapitre de l'allègement des tâches familiales, l'instrument vise à améliorer la condition de tous les travailleurs en développant la fourniture de tous les services collectifs qui pourraient avoir un impact favorable sur la condition des travailleurs ayant des responsabilités familiales.

Enfin, il convient de noter que la présente Recommandation remplace la recommandation n° 123 sur l'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales.

* * *

Zoals het Verdrag heeft onderhavige Aanbeveling niet alleen de bevordering van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen met gezinsverantwoordelijkheid tot doel; de bedoeling is tevens dat de werknemers met gezinsverantwoordelijkheid, op voet van gelijkheid worden gesteld met diegenen zonder gezinsverantwoordelijkheid.

Deze objectieven gaan weliswaar verder dan voornoemde wet van 4 augustus 1978 tot economische heroriëntering; maar ze liggen niettemin in de lijn van de ideeën die op het niveau van onze nationale instantie naar voren worden gebracht.

Aangezien, in aansluiting met het Verdrag, de mogelijkheid bestaat om de Aanbeveling in verschillende stappen ten uitvoer te leggen, kan de Regering de aanvaarding ervan voorstellen.

De Minister van Buitenlandse Betrekkingen,

L. TINDEMANS

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

M. HANSENNE

Comme la Convention la présente Recommandation vise non seulement à promouvoir l'égalité de traitement entre hommes et femmes ayant des responsabilités familiales mais également à mettre sur un pied d'égalité les travailleurs qui ont de telles responsabilités et ceux qui n'en ont pas.

Bien que ces objectifs aillent plus loin que la loi de réorientation économique du 4 août 1978 précitée, il n'empêche qu'ils s'inscrivent dans le sens des idées évoquées au niveau de nos instances nationales.

Etant donné la possibilité de mettre la Recommandation en œuvre par étapes, en liaison avec la convention le Gouvernement peut proposer de l'accepter.

Le Ministre des Relations extérieures,

L. TINDEMANS

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,

M. HANSENNE