

Chambre des Représentants

SESSION 1979-1980

21 NOVEMBRE 1979

COMMUNICATION AU PARLEMENT ⁽¹⁾

- de la Convention n° 150 concernant l'administration du travail : rôle, fonctions et organisation;
- de la Recommandation n° 158 concernant l'administration du travail : rôle, fonctions et organisation;
- de la Convention n° 151 concernant la protection du droit d'organisation et les procédures de détermination des conditions d'emploi dans la fonction publique;
- de la Recommandation n° 159 concernant les procédures de détermination des conditions d'emploi dans la fonction publique,

adoptées par la Conférence internationale du travail au cours de sa 64^e session, qui s'est tenue à Genève du 7 au 28 juin 1978.

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 64^e session qui s'est tenue à Genève du 7 au 28 juin 1978.

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

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1979-1980

21 NOVEMBER 1979

MEDEDELING AAN HET PARLEMENT ⁽¹⁾

- van het Verdrag n° 150 betreffende de bestuurstaak op het gebied van de arbeid : taak, functies en organisatie;
- van de Aanbeveling n° 158 betreffende de bestuurstaak op het gebied van de arbeid : taak, functies en organisatie;
- van het Verdrag n° 151 betreffende de bescherming van het vakverenigingsrecht en procedures voor het vaststellen van arbeidsvoorwaarden in de openbare dienst;
- van de Aanbeveling n° 159 betreffende procedures voor het vaststellen van arbeidsvoorwaarden in de openbare dienst,

aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar 64^e zitting, gehouden te Genève van 7 tot 28 juni 1978.

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 64^e zitting, gehouden te Genève van 7 tot 28 juni 1978, werden aangenomen.

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

Ces textes sont :

- la Convention n° 150 concernant l'administration du travail : rôle, fonctions et organisation;
- la Recommandation n° 158 concernant l'administration du travail : rôle, fonctions et organisation;
- la Convention n° 151 concernant la protection du droit d'organisation et les procédures de détermination des conditions d'emploi dans la fonction publique;
- la Recommandation n° 159 concernant les procédures de détermination des conditions d'emploi dans la fonction publique.

**

Convention n° 150 concernant l'administration du travail : rôle, fonctions et organisation.

La Convention a été adoptée par 408 voix pour, sans opposition ni abstentions.

Elle prévoit que tous les organes de l'administration publique responsables de l'administration du travail (ministères, parastataux, organes régionaux ou locaux) doivent, à tout le moins, participer à la préparation, la mise en œuvre, la coordination, le contrôle et l'évaluation de la politique nationale du travail et être les instruments de la préparation et de l'application de la législation qui la concrétise.

Notamment, ils doivent :

- a) participer au développement de la politique nationale de l'emploi;
- b) étudier le problème de l'emploi en général, du sous-emploi et du chômage au travers des conditions de travail, d'emploi et de vie professionnelle, mettre en évidence les insuffisances et les abus et soumettre des propositions correctives;
- c) offrir leurs services aux organisations représentatives des employeurs et des travailleurs pour favoriser à tous les niveaux des consultations et la coopération entre les autorités et organismes publics et les organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi qu'entre ces organisations;
- d) de donner des avis techniques.

Il est de plus prévu

1° que le Gouvernement peut confier ou déléguer certaines activités d'administration du travail notamment à des organisations d'employeurs et de travailleurs;

2° que certaines activités peuvent être réglées par le recours à la négociation directe entre les organisations d'employeurs et de travailleurs;

3° que le système d'administration du travail doit être organisé efficacement et que les tâches doivent être bien coordonnées;

4° que le Gouvernement doit assurer la concertation entre les autorités publiques et les partenaires sociaux aux niveaux national, régional et local ainsi que des divers secteurs d'activité économique;

5° que l'administration du travail doit participer à la préparation de la politique nationale dans le domaine des relations internationales du travail;

Die teksten zijn :

- het Verdrag n° 150 betreffende de bestuurstaak op het gebied van de arbeid : taak, functies en organisatie;
- de Aanbeveling n° 158 betreffende de bestuurstaak op het gebied van de arbeid : taak, functies en organisatie;
- het Verdrag n° 151 betreffende de bescherming van het vakverenigingsrecht en procedures voor het vaststellen van arbeidsvoorwaarden in de openbare dienst;
- de Aanbeveling n° 159 betreffende procedures voor het vaststellen van arbeidsvoorwaarden in de openbare dienst.

**

Verdrag n° 150 betreffende de bestuurstaak op het gebied van de arbeid : taak, functies en organisatie.

Het Verdrag werd aangenomen met 408 stemmen, zonder verzet noch onthoudingen.

Het bepaalt dat alle overheidsorganen die verantwoordelijk zijn voor de bestuurstaak op het gebied van de arbeid (ministeries, parastatale instellingen, regionale of plaatselijke lichamen) tenminste moeten bijdragen tot de voorbereiding, de tenuitvoerlegging, de coördinatie, het toezicht op en de evaluatie van het nationaal beleid op het gebied van de arbeid. Zij moeten het orgaan zijn voor de voorbereiding en de tenuitvoerlegging van hiertoe strekkende wetten en regelingen.

In het bijzonder dienen zij :

- a) deel te nemen in de ontwikkeling van het nationaal beleid op het gebied van de werkgelegenheid;
- b) studie te maken van het probleem van de tewerkstelling over het algemeen, van de onvoldoende tewerkstelling en van de werkloosheid met inachtneming van de arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden, de aandacht te vestigen op gebreken en misstanden en voorstellen in te dienen met betrekking tot middelen om hier verbetering in te brengen;
- c) hun diensten beschikbaar te stellen aan organisaties die werkgevers en werknemers vertegenwoordigen teneinde op alle niveaus overleg en samenwerking tussen de overheid en overheidsorganen en werkgevers- en werknemersorganisaties en tussen deze organisaties onderling te bevorderen;
- d) technisch advies te geven.

Bovendien wordt bepaald

1° dat de Regering bepaalde activiteiten van de bestuurstaak op het gebied van de arbeid in het bijzonder aan werkgevers- en werknemersorganisaties kan delegeren of toevertrouwen;

2° dat bepaalde activiteiten kunnen geregeld worden via directe onderhandelingen tussen werkgevers- en werknemersorganisaties;

3° dat het bestuursapparaat op het gebied van de arbeid doeltreffend moet georganiseerd zijn en dat de functies goed gecoördineerd moeten zijn;

4° dat de Regering moet zorgen voor overleg tussen de overheid en de sociale partners op nationaal, regionaal en plaatselijk niveau alsmede op bedrijfstakniveau;

5° dat het bestuursapparaat op het gebied van de arbeid dient mee te werken aan de voorbereiding van het nationaal beleid ten aanzien van internationale aangelegenheden op het gebied van de arbeid;

6° que le Ministère du Travail doit pouvoir vérifier si les organes décentralisés et les organes régionaux agissent bien conformément à la législation nationale et respectent les objectifs qui leur ont été fixés;

7° que le Gouvernement doit affecter à l'Administration du travail des personnes qualifiées, ayant accès à la formation nécessaire à l'exercice de ces fonctions, indépendantes de toute influence extérieure indue, dotées des moyens modernes pour mener à bien l'exercice de leurs fonctions.

Enfin, il est possible d'inclure dans le système d'administration du travail, dans la mesure où cela n'est pas assuré autrement, des activités relatives aux conditions de travail et de vie professionnelles d'autres catégories de travailleurs non salariés, telles que fermiers, métayers, travailleurs indépendants isolés, coopérateurs et travailleurs d'entreprises autogérées.

**

Dans l'ensemble les dispositions de la Convention sont d'application en Belgique.

Le système d'administration du travail fonctionne efficacement dans notre pays. Seule la coordination prévue par l'article 4, entre les services s'occupant d'administration du travail dans divers départements ministériels et établissements publics qui en dépendent devrait être améliorée.

Par ailleurs, le point 2 de l'article 6 indique clairement que la politique de l'emploi fait partie du champ d'application de l'administration du travail. En Belgique, la politique de l'emploi fait partie des attributions du Département de l'Emploi et du Travail. En pratique toutefois, la création d'emplois dans le secteur privé relève davantage du Ministère des Affaires économiques et des départements de l'Economie régionale. La coordination se fait essentiellement au niveau du C.M.C.E.S.

La ratification de la Convention impliquerait que des organes de coordination soient mis en place au niveau des départements.

Sous réserve des deux remarques mentionnées ci-dessus, le Gouvernement peut envisager de ratifier la Convention.

**

Recommandation n° 158 concernant l'administration du travail : rôle, fonctions et organisation.

La Recommandation a été adoptée par 396 voix pour, sans opposition ni abstentions.

Elle complète la Convention n° 150 concernant le même objet.

La Recommandation prévoit que l'administration du travail devrait, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, être associée à tous les stades de la politique relative :

- a) aux normes du travail;
- b) aux relations professionnelles;

6° dat het Ministerie van Arbeid de mogelijkheid dient te hebben, om na te gaan of de gedecentraliseerde instellingen en de regionale instellingen werken in overeenstemming met de nationale wettelijke en bestuursrechtelijke voorschriften en zich houden aan de taken die hun zijn opgedragen;

7° dat de Regering ervoor moet zorgen, dat het personeel belast met de bestuursstaak op het gebied van de arbeid uit bevoegde personen bestaat, die toegang hebben tot een voor de verrichting van deze activiteiten noodzakelijke opleiding, die onafhankelijk zijn van ongewenste invloeden van buitenaf en die de beschikking hebben over de moderne middelen die nodig zijn voor de doelmatige uitvoering van hun taken.

Het is tenslotte mogelijk dat in het bestuursapparaat op het gebied van de arbeid, voor zover daarvoor niet anders wordt gezorgd, activiteiten worden opgenomen die betrekking hebben op de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van andere categorieën van werknemers die geen arbeids-overeenkomst hebben, zoals pachters, deelpachters, alleenstaande zelfstandigen, leden van coöperaties en bedrijven met arbeiderszelfbestuur.

**

In zijn geheel, zijn de bepalingen van het Verdrag van toepassing in België.

Het bestuursapparaat op het gebied van de arbeid functioneert doeltreffend in ons land. Enkel de coördinatie voorzien door artikel 4, tussen de diensten die in verschillende ministeriële departementen en ervan afhangelende openbare instellingen een bestuursstaak op het gebied van de arbeid vervullen zou moeten worden verbeterd.

Anderzijds wordt in punt 2 van artikel 6 duidelijk gesteld dat het werkgelegenheidsbeleid onder het toepassingsgebied van het bestuursapparaat op het gebied van de arbeid valt. In België, behoort de arbeidsmarktpolitiek tot de bevoegdheden van het Departement van Tewerkstelling en Arbeid. In de praktijk echter behoort het scheppen van arbeidsplaatsen in de privé-sector meer tot de bevoegdheden van het Ministerie van Economische Zaken en van de departementen van Streekeconomie. De coördinatie gebeurt voornamelijk op het niveau van het M.C.E.S.C.

De bekrachtiging van het Verdrag zou impliceren dat op het niveau van de departementen coördinatieorganen worden opgericht.

Onder voorbehoud van de twee hogervermelde opmerkingen, kan België de bekrachtiging van het Verdrag overwegen.

**

Aanbeveling n° 158 betreffende de bestuursstaak op het gebied van de arbeid : taak, functies en organisatie :

De Aanbeveling werd aangenomen met 396 stemmen, zonder verzet noch onthoudingen.

Zij vult het Verdrag n° 150 betreffende hetzelfde onderwerp aan.

De Aanbeveling voorziet dat het bestuursapparaat op het gebied van de arbeid in overleg met de werkgevers- en de werknemersorganisaties, dient te worden betrokken bij alle stadia van het beleid betreffende :

- a) de normen op het gebied van de arbeid;
- b) de arbeidsverhoudingen;

c) à l'emploi, en ce compris la coordination de ladite politique, la planification de la main-d'œuvre, l'assurance chômage, l'orientation et la formation professionnelles.

Elle devrait en outre effectuer des travaux de recherche en vue d'atteindre les objectifs sociaux qu'elle poursuit.

De plus, le système national d'administration du travail devrait être convenablement coordonné, fournir des rapports périodiques d'activités, revoir régulièrement ses structures, être doté des ressources financières et du personnel qualifié nécessaires, être structuré en unités administratives spécialisées pour chacune de ses grandes fonctions techniques et avoir des services extérieurs efficaces.

Enfin, certaines activités d'administration du travail pourraient être confiées ou déléguées à des organisations d'employeurs ou de travailleurs.

*
**

Comme pour la Convention sur le même objet, on peut affirmer que, dans l'ensemble, les dispositions de la Recommandation sont appliquées en Belgique.

Sans doute, une application stricte de certaines d'entre elles, comme notamment l'article 14, exigerait une amélioration voire une institutionnalisation de la collaboration du Ministère de l'Emploi et du Travail à la planification nationale ou régionale.

Toutefois, le libellé des dispositions de la Recommandation — qui ne sont pas impératives — sont suffisamment souples pour que le Gouvernement puisse l'accepter.

*
**

Convention n° 151 concernant la protection du droit d'organisation et les procédures de détermination des conditions d'emploi dans la fonction publique.

La Convention a été adoptée par 331 voix pour, sans opposition et 54 abstentions.

L'essentiel de cette Convention a été consigné dans les parties suivantes, à savoir :

1° la partie II relative à la protection du droit d'organisation;

2° la partie III concernant les facilités à accorder aux organisations d'agents publics;

3° la partie IV ayant trait aux procédures de détermination des conditions d'emploi;

4° la partie V pour le règlement des différends;

5° la partie VI garantissant les droits civils et politiques essentiels à l'exercice normal de la liberté syndicale.

La Convention s'applique à toutes les personnes employées par les autorités publiques; toutefois, la législation nationale peut exclure du champ d'application de la Convention les agents de niveau élevé dont les fonctions sont normalement considérées comme ayant trait à la formulation des politiques à suivre ou à des tâches de direction ou les agents dont les responsabilités ont un caractère hautement confidentiel. La Convention remet également à la législation nationale le soin de fixer la mesure dans laquelle les garanties prévues s'appliquent aux forces armées et à la police.

c) de werkgelegenheid, met inbegrip van het coördineren van dit beleid, het arbeidsmarktbeleid, de werkloosheidsverzekering, de beroepskeuzevoorlichting en de vakopleiding.

Voor het verwerkelijken van zijn sociale doelstellingen dient het bestuursapparaat op het gebied van de arbeid bovendien onderzoek te verrichten.

Het nationale bestuursapparaat op het gebied van de arbeid dient bovendien: behoorlijk gecoördineerd te zijn, periodiek rapporten in te dienen met betrekking tot zijn activiteiten, zijn structuren telkens opnieuw te evalueren, voorzien te zijn van de noodzakelijke financiële hulpmiddelen en van voldoende bevoegd personeel, gespecialiseerde eenheden te omvatten die al zijn belangrijke programma's kunnen behandelen, en over doelmatige buitendiensten te beschikken.

Tenslotte zouden bepaalde activiteiten van de bestuurstaak op het gebied van de arbeid kunnen toevertrouwd of gedelegeerd worden aan werkgevers- of werknemersorganisaties.

*
**

Zoals voor het Verdrag betreffende hetzelfde onderwerp kan worden bevestigd dat de bepalingen van de Aanbeveling in hun geheel, in België worden toegepast.

Weliswaar zou een strikte toepassing van sommige van deze bepalingen zoals met name artikel 14, een verbetering of zelfs een institutionalisering vergen van de inspraak van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid in de nationale of regionale planning.

De redactie van de beschikkingen van de Aanbeveling — die overigens niet imperatief zijn — is evenwel voldoende soepel opdat de Regering ze zou kunnen aanvaarden.

*
**

Verdrag n° 151 betreffende de bescherming van het vakverenigingsrecht en procedures voor het vaststellen van arbeidsvoorwaarden in de openbare dienst.

Het Verdrag werd aangenomen met 331 stemmen, zonder verzet en 54 onthoudingen.

Het essentiële van dit Verdrag werd opgenomen in de volgende delen :

1° deel II met betrekking tot de bescherming van het vakverenigingsrecht;

2° deel III betreffende de faciliteiten die moeten toegerekend worden aan de organisaties van overheidspersoneel;

3° deel IV dat betrekking heeft op de procedures voor het bepalen van de arbeidsvoorwaarden;

4° deel V voor de regeling van geschillen;

5° deel VI dat de burgerlijke en politieke rechten waarborgt die essentieel zijn voor de normale uitoefening van de syndicale vrijheid.

Het Verdrag is van toepassing op alle personen die in dienst zijn van de overheid; de nationale wetgeving kan evenwel hogere ambtenaren wier werkzaamheden in de regel als beleidsbepalend of leidinggevend worden beschouwd of de ambtenaren wier werkzaamheden van zeer vertrouwelijke aard zijn van het toepassingsgebied van het Verdrag uitsluiten. Het Verdrag laat eveneens aan de nationale wetgeving de zorg over de mate te bepalen waarin de erin voorgescreven waarborgen van toepassing zullen zijn op de krijgsmacht en de politie.

La protection du droit d'organisation vise :

- à l'article 4, la liberté individuelle des agents publics, à s'affilier ou non à une organisation syndicale, avec les garanties fondamentales qui leur sont reconnues quant à leur emploi;
- et à l'article 5, le droit à l'indépendance la plus complète des organisations syndicales à l'égard des autorités publiques. Ainsi, l'interdiction des actes d'ingérence dont il est question dans les §§ 2 et 3 du même article, est en rapport avec ce deuxième aspect.

La partie III de la Convention détermine les garanties à conférer aux délégués des organisations syndicales. Des facilités doivent leur être accordées pour l'exercice de leurs missions tout en respectant le fonctionnement normal des services. Ces facilités doivent être concertées ou négociées selon des procédures en vigueur relatives à la détermination des conditions d'emploi.

Dans la partie IV, la Convention prévoit l'utilisation la plus large de la négociation dans la détermination des conditions d'emploi entre les autorités publiques et les organisations d'agents publics.

Elle envisage également toute autre méthode permettant aux représentants des agents publics de participer à la détermination de ces conditions d'emploi. Cette participation doit avoir lieu conformément aux conditions nationales.

Le règlement des différends survenant à propos de la détermination des conditions d'emploi, prévu à la partie V, article 8, sera recherché par voie de négociation entre les parties. Le terme « négociation » est employé dans son sens général de « pourparlers ou d'action de mener à bonne fin des affaires ». Les conflits visés dans cet article portent non sur l'application de l'interprétation des conditions d'emploi déjà déterminées, mais bien sur leur détermination proprement dite.

Quant à la partie VI, la Convention stipule que les agents publics doivent bénéficier des droits civils et politiques qui sont essentiels à l'exercice normal de la liberté syndicale.

**

Dans l'ensemble, la Belgique peut ratifier les dispositions de la Convention.

En effet, celles-ci sont largement rencontrées par la législation relative aux agents des services publics, notamment par l'arrêté royal du 20 juin 1955, portant le statut syndical des agents des services publics et par la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

Recommandation n° 159 concernant les procédures de détermination des conditions d'emploi dans la fonction publique.

La Recommandation a été adoptée par 349 voix pour, sans opposition et 33 abstentions.

Elle comporte des dispositions relatives à la reconnaissance des organisations d'agents publics, aux procédures de négociation ou à d'autres méthodes de participation, et à la détermination des facilités qui devraient être accordées aux représentants des organisations d'agents publics.

De bescherming van het vakverenigingsrecht behelst :

- in artikel 4, de individuele vrijheid van de overheidsagenten om al dan niet lid te worden van een vakvereniging, vergezeld van de fundamentele waarborgen die hun worden toegekend met betrekking tot hun tewerkstelling;
- en in artikel 5, het recht op de volledige onafhankelijkheid van de vakverenigingen ten overstaan van de overheid. Hiermee in verband staat het verbod van de overheid om zich in te mengen in de aangelegenheden van de vakverenigingen, waarvan sprake in de §§ 2 en 3 van dit zelfde artikel.

Deel III van het Verdrag bepaalt de waarborgen die moeten toegekend worden aan de afgevaardigden van de vakorganisaties. Faciliteiten moeten hun toegekend worden voor het uitoefenen van hun opdrachten. De normale werking van de diensten dient evenwel te worden eerbiedigd. Die faciliteiten moeten overlegd of onderhandeld worden volgens de van kracht zijnde procedures voor het bepalen van de arbeidsvoorwaarden.

In deel IV voorziet het Verdrag dat zo ruim mogelijk gebruik zou worden gemaakt van de onderhandelingsstechniek bij het vaststellen van de arbeidsvoorwaarden tussen de overheid en de organisaties van overheidspersoneel.

Het voorziet eveneens in elke andere methode die het de vertegenwoordigers van overheidspersoneel mogelijk maakt te participeren aan het vaststellen van deze arbeidsvoorwaarden. Deze participatie moet plaatsvinden overeenkomstig de nationale voorwaarden.

De regeling der geschillen die zich voordoen met betrekking tot de vaststelling van arbeidsvoorwaarden, voorzien in deel V, artikel 8, moet gezocht worden door middel van onderhandelingen tussen partijen. De term « onderhandeling » wordt gebruikt in de algemene betekenis van « besprekingen of de handelwijze die ertoe leidt de problemen tot een oplossing te brengen ». De in dit artikel bedoelde geschillen hebben niet de toepassing van de interpretatie van de reeds vastgelegde arbeidsvoorwaarden tot voorwerp, maar wel hun vaststelling zelf.

Wat deel VI betreft, bepaalt het Verdrag dat de overheidsagenten van de burgerlijke en politieke rechten genieten, die essentieel zijn voor de normale uitoefening van de syndicale vrijheid.

**

In zijn geheel, kan België de bepalingen van het Verdrag bekrachtigen.

Inderdaad, er wordt ruimschoots aan tegemoetgekomen bij de wetgeving betreffende het overheidspersoneel, namelijk bij het koninklijk besluit van 20 juni 1955 houdende syndicaal statuut van het personeel der openbare diensten en bij de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

Aanbeveling n° 159 betreffende procedures voor het vaststellen van arbeidsvoorwaarden in de openbare dienst.

De Aanbeveling werd aangenomen met 349 stemmen, zonder verzet en 33 onthoudingen.

Zij omvat bepalingen betreffende de erkenning van organisaties van overheidspersoneel, de onderhandelingsprocedures of andere participatiemethodes en het bepalen van faciliteiten die dienen te worden verleend aan vertegenwoordigers van organisaties van overheidspersoneel.

Ainsi, elle prévoit que :

- la participation des organisations syndicales d'agents publics à la détermination des conditions d'emploi doit être la résultante d'une application de critères objectifs et préfixés de représentativité;
- le régime à mettre au point à cet effet doit éviter d'encourager la prolifération des organisations syndicales couvrant les mêmes catégories d'agents;
- les modalités et conditions de la négociation collective, pour autant qu'un tel système soit adopté, devraient pouvoir être déterminées par la législation nationale ou par d'autres moyens appropriés;
- si un tel système n'est pas adopté, tout autre régime de participation devrait pouvoir être établi de la même manière.

*
**

Le Gouvernement attire l'attention sur le § 1 de l'article 1 de la Recommandation dont on peut inférer que, pour les besoins de l'organisation professionnelle, la pratique de la négociation collective suppose que l'aptitude des organisations syndicales à y participer soit définie par des critères de représentativité, objectifs et préalablement établis et ce, sans que la liberté syndicale proprement dite puisse être considérée comme altérée.

Pour les raisons exposées ci-avant et relatives à la Convention n° 151, la Belgique est en mesure d'accepter cette Recommandation.

Le Ministre des Affaires étrangères,

H. SIMONET.

Le Ministre de l'Emploi et du Travail,

R. DE WULF.

Aldus voorziet zij dat :

- de deelname van de vakorganisaties van overheidspersoneel aan het bepalen van de tewerkstellingsvoorwaarden het gevolg moet zijn van een toepassing van objectieve en bij voorbaat vastgelegde representativiteitscriteria;
- de daartoe uit te werken regeling moet vermijden een vermenigvuldiging aan te moedigen van vakorganisaties die zich tot dezelfde personeelscategorieën richten;
- de modaliteiten en voorwaarden van het collectief onderhandelen zouden, indien een dergelijk systeem aangenomen wordt, moeten kunnen door de nationale wetgeving of door andere geschikte middelen vastgelegd worden;
- indien een dergelijk systeem niet wordt aangenomen, elke andere participatieregeling zou moeten kunnen op dezelfde manier opgesteld worden.

*
**

De Regering vestigt de aandacht op § 1 van artikel 1 van de Aanbeveling, waar men kan uit afleiden dat, voor de behoeften van de beroepsorganisatie, het collectief onderhandelen veronderstelt dat de geschiktheid van de vakorganisaties om er aan deel te nemen omschreven wordt door objectieve en vooraf bepaalde representativiteitscriteria en dit zonder dat de eigenlijke syndicale vrijheid kan geacht worden te zijn aangetast.

Om hogervermelde redenen betreffende het Verdrag n° 151, kan België deze Aanbeveling aanvaarden.

De Minister van Buitenlandse Zaken,

H. SIMONET.

De Minister van Tewerkstelling en Arbeid,

R. DE WULF.