

Chambre des Représentants

Kamer der Volksvertegenwoordigers

24 FÉVRIER 1953.

PROPOSITION DE LOI

visant au remplacement des employées chômeuses au-dessus de 35 ans et des employés chômeurs au delà de 45 ans.

DEVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Au mois d'octobre 1952, la moyenne journalière du nombre de journées perdues dans le secteur employés, pour les provinces flamandes et wallonnes, s'élevait à 12.154.

Cela prouve que le chômage dans cette branche d'activité a augmenté et comme il affecte des formes particulières, il nous paraît indispensable d'y donner aussi une attention particulière.

Déjà lors de la discussion du budget du Travail pour l'exercice 1952, j'avais attiré l'attention du ministre sur le fait que le chômage des employés était lié à la question de l'âge.

Cette intervention venant en même temps que d'autres interventions semblables au sujet des employés, j'avais conclu peut-être un peu trop hâtivement que le ministre pourrait régler par un arrêté la situation de ces hommes et de ces femmes ayant atteint parfois une grande qualification et, qui n'étant pas encore vraiment touchés par l'âge, ne trouvent cependant pas à se replacer. Cela n'étant point fait, la proposition de loi qui va suivre a pour seul but de remettre en mémoire cet aspect particulier du chômage des employés et de provoquer à ce sujet l'action du gouvernement.

Le chômage des employés est lié à la question de l'âge. C'est vrai surtout pour les femmes, mais c'est vrai aussi pour les hommes. Quand une employée de 35 ans ou un employé de 40 ou 45 ans sont mis en chômage, ils ne trouvent plus guère à se replacer, même s'ils sont qualifiés.

J'ai eu la curiosité de rechercher jusqu'à quel point on pouvait les replacer. Si je me suis surtout occupée des employées, c'est que j'y fus conduite par la rencontre de nombreux cas de détresse parmi les femmes encore jeunes et seules qui ne trouvent plus de travail.

Il se fait que sur un nombre d'employées entre 35 et 40 ans, les bureaux officiels de placement arrivent à en replacer 30 p. c.; les 70 p. c. restant dans la catégorie « très

24 FEBRUARI 1953.

WETSVOORSTEL

tot wedertewerkstelling van de werkloze vrouwelijke bedienden boven 35 jaar en van de werkloze mannelijke bedienden boven 45 jaar.

TOELICHTING

MEVROUWEN, MIJNE HEREN,

In de maand October, bedroeg het dagelijks gemiddelde van de verloren arbeidsdagen in de bediendensector 12.154 voor de Vlaamse en Waalse provinciën.

Dat bewijst dat de werkloosheid zich in die tak van het bedrijfsleven heeft uitgebreid en, daar zij bijzondere vormen vertoont, lijkt het ons volstrekt nodig er ook onze bijzondere aandacht aan te wijden.

Reeds bij de behandeling van de Begroting van Arbeid voor het dienstjaar 1952, had ik de Minister attent gemaakt op het feit dat de werkloosheid van de bedienden verband houdt met de kwestie van de leeftijd.

Daar die tussenkomst samenviel met andere gelijkaardige tussenkomsten betreffende de bedienden, had ik daaruit, wellicht te overijld, afgeleid dat de Minister bij besluit de toestand zou kunnen regelen van die mannen en vrouwen, die soms een hoge qualificatie hebben bereikt en niettemin, alhoewel zij nog niet werkelijk door de ouderdom gemerkt zijn, er niet in slagen een nieuwe betrekking te vinden. Daar dit niet is geschied, heeft onderstaand wetsvoorstel alleen ten doel dat bijzonder aspect van de werkloosheid in de bediendenwereld opnieuw onder de aandacht te brengen en dienaangaande een actie van de Regering uit te lokken.

De werkloosheid onder de bedienden houdt verband met de kwestie van de leeftijd. Dat geldt vooral voor de vrouwen, maar eveneens voor de mannen. Wanneer een vrouwelijke bediende van 35 jaar of een mannelijke bediende van 40 of 45 jaar werkloos wordt, vinden zij geen nieuwe betrekking meer, zelfs indien zij geschoold zijn.

Ik ben zo nieuwsgierig geweest, na te gaan in hoever zij opnieuw tewerkgesteld kunnen worden. Indien ik me vooral bezighoud met de vrouwelijke bedienden, dan komt dit omdat ik tal van ongelukkige gevallen heb gekend onder nog jonge en alleenstaande vrouwen die geen werk meer vinden.

Het komt voor dat de officiële arbeidsbemiddelingsbureau's er in slagen, op een bepaald aantal vrouwelijke bedienden tussen 35 en 40 jaar, 30 t. h. er van aan een

difficiles à replacer ». Entre 40 et 45 ans, la proportion devient incroyable, on en remplace 3 p. c., 97 p. c. restant sans travail. A partir de 45 ans pour les femmes, c'est 100 p. c. des demi-qualifiées qu'on ne peut replacer.

Quand il s'agit des surqualifiées et des qualifiées, entre 35 et 40 ans, on en remplace 97 p. c. Déjà entre 40 et 45 ans, on n'en remplace que 18 p. c. A partir de 45 ans on ne remplace plus aucune travailleuse surqualifiée et qualifiée.

Cela crée des situations dramatiques. Les employés qui à 35 ou 40 ans sont congédiés, sont presque certains de ne plus trouver de travail. Comme le faisait remarquer un orateur dans la même discussion du budget du Travail, il est parfois difficile pour des employés de s'adapter ensuite à un travail manuel. Si c'est vrai pour les hommes cela vaut aussi pour les femmes.

J'ai essayé de voir quelle est la situation dans d'autres pays. Que ce soit en Amérique, en Angleterre, en Hollande, la situation est presque la même partout, sans qu'on puisse trouver à cet état de choses des raisons valables.

S'il est exact en effet que des employées plus jeunes sont plus accortées, il est certain que du point de vue rendement, des femmes de 35 ans qui ont passé douze ou quinze ans dans le même magasin ou bureau et qui ont acquis une qualification, ont des possibilités que n'aura jamais une débutante.

Pourquoi remercie-t-on des employées bien cotées atteignant un certain âge ? A cause de l'âge bien entendu et non à cause de la qualification.

C'est pourquoi entre 45 et 50 ans, 100 p. c. des femmes ne peuvent plus être remplacées.

On ne les reclasse généralement pas, parce que l'emploi qu'on leur trouve exige un réembauchage à un tarif barémique qui n'est pas le leur. C'est-à-dire qu'à 40 ans et après vingt ans de pratique, on veut bien leur retrouver du travail mais au salaire d'une jeune fille.

On prend des jeunes non pas seulement pour leur jeunesse, mais aussi parce qu'il ne faut pas leur payer un salaire aussi élevé qu'aux autres et que les charges sociales proportionnelles au salaire sont moins lourdes.

Les employées après 35 ans, sont remplacées par des employées de 18 ou 20 ans.

L'examen attentif des statistiques montre qu'en général, l'employée qualifiée et surqualifiée, a un emploi stable jusqu'à 35 ou 40 ans, et à partir de ce moment, va un an par-ci, six mois par-là. Ce n'est peut-être pas toujours la faute des employeurs, mais ce n'est pas non plus la sienne. Autrement dit, c'est au moment où, dans la vie l'employée devrait connaître surtout ce sentiment de stabilité que tout se détraque. Je pense que c'est plus manifeste pour les employées que pour les travailleuses manuelles. Non seulement j'ai cherché dans les autres pays, à trouver les causes de cet état de choses, mais aussi à savoir si ce phénomène était général et à trouver les remèdes préconisés hors de nos frontières.

Aux Etats-Unis, pays où les questions de main-d'œuvre et de placement sont cependant parfaitement étudiées et qui connaît encore à peu près le plein emploi, je n'ai trouvé comme remède proposé par des revues extrêmement sérieuses que l'idée que les employées d'un certain âge devaient :

a) fréquenter régulièrement les salons de beauté;

betrekking te helpen, terwijl de overige 70 t. h. behoren tot de categorie « *zeer moeilijk opnieuw te plaatsen* ». Tussen 40 en 45 jaar is de verhouding ongelooflijk : 3 t. h. onder hen worden geplaatst, terwijl 97 t. h. zonder werk blijven. Van 45 jaar af, zijn er 100 t. h. half geschoolde vrouwen die men aan geen werk meer kan helpen.

Onder de overgeschoolden en de geschoolden van 35 tot 40 jaar, worden er 97 t. h. opnieuw geplaatst, en van 45 jaar af wordt geen enkele zeer geschoolde en geschoolde arbeidster meer geplaatst.

Daardoor ontstaan dramatische toestanden. De bedienden die op 35- of 40-jarige leeftijd worden ontslagen, mogen haast zeker zijn dat zij geen werk zullen vinden. Zoals een spreker bij de hogervermelde behandeling van de Begroting van Arbeid opmerkte, is het soms voor bedienden moeilijk zich aan handenarbeid aan te passen. Indien dat waar is voor de mannen, dan geldt dat eveneens voor de vrouwen.

Ik heb getracht na te gaan welke de toestand is in andere landen. In Amerika, in Groot-Brittannië, in Nederland, overal is de toestand haast dezelfde, zonder dat daarvoor geldige redenen kunnen gevonden worden.

Nochtans, alhoewel jongere vrouwen knapper zijn, staat het vast dat vrouwen van 35 jaar, die twaalf of vijftien jaar in dezelfde winkel hebben doorgebracht en die geschoold zijn, in zake rendement mogelijkheden bieden die een beginneling nooit kan bezitten.

Waarom worden verdienstelijke bedienden die een zekere leeftijd hebben bereikt, afgedankt ? Natuurlijk wegens hun ouderdom en niet wegens hun qualificatie.

Daardoor kunnen de vrouwen tussen 45 en 50 jaar niet opnieuw geplaatst worden.

Meestal worden ze niet gereclasseerd, want het werk dat voor haar gevonden wordt, vergt een nieuwe dienstneming tegen een loon dat haar niet past. Met andere woorden, op de leeftijd van 40 jaar, en na 20 jaar praktijk, wil men haar wel werk verschaffen, maar tegen een loon van een jong meisje.

Men werft jonge krachten aan, niet alleen wegens hun jeugdige leeftijd, maar ook omdat hun niet zo'n hoog loon moet betaald worden als aan de andere, en omdat de sociale lasten, die evenredig zijn aan het loon, minder zwaar zijn.

De vrouwelijke bedienden, die de leeftijd van 35 jaar overschrijden, worden vervangen door bedienden van 18 of 20 jaar.

Uit een aandachtig onderzoek van de statistieken blijkt, dat de geschoolde en zeer geschoolde vrouwelijke bedienden, in het algemeen, een vaste betrekking hebben tot 35 of 40 jaar, en van dan af nu eens een jaar hier, dan weer zes maanden daar moeten gaan. De schuld ligt misschien niet steeds bij de werkgevers, maar ook niet bij de bedienden. Met andere woorden, juist op dat ogenblik in haar leven, waarop de bediende vooral het gevoel van stabiliteit zou moeten hebben, gaat alles aan het wankelen. Ik meen dat dit duidelijker tot uiting komt bij de vrouwelijke bedienden dan bij de handenarbeidsters. Niet alleen heb ik in de andere landen gezocht naar de oorzaken van deze toestand, maar ook om te weten of dit verschijnsel algemeen is en om na te gaan hoe men buiten onze grenzen die toestand wil verhelpen.

In de Verenigde Staten, waar de problemen in verband met de arbeidskracht en de tewerkstelling nochtans uitstekend bestudeerd zijn en waar nog vrijwel geen werkloosheid heerst, vond ik als enig, door uiterst ernstige tijdschriften voorgesteld hulpmiddel, de suggestie :

a) dat de vrouwelijke bedienden van zekere leeftijd regelmatig de schoonheidsinstituten zouden moeten bezoeken;

b) qu'il fallait que l'on organisât des placements bénévoles entre amies et des placements accessoires.

Tout cela ne tient évidemment pas compte des conditions de vie qu'il faut garantir aux travailleuses. Il faut signaler cependant que les grands magasins se sont avisés que leur clientèle vieillissait elle aussi, et qu'on pouvait garder des vendeuses et des mannequins grisonnants dont l'allure s'accordait mieux avec la clientèle d'un certain âge que celle de toute jeunes filles.

En Angleterre où le phénomène de remplacement plus difficile des employés et des vendeuses, etc., de plus de 35 ou 40 ans est le même, une commission adjointe au Ministère du Travail a été chargée d'étudier le problème en examinant s'il n'est pas possible d'imposer aux entreprises un certain pourcentage de femmes et d'hommes ayant dépassé un certain âge.

On se souviendra qu'en Angleterre une loi oblige les industries à engager un certain nombre d'invalides de la guerre et du travail. Le quota de ceux-ci est différent par industries.

L'effort demandé aux industries pour les invalides a donné d'excellents résultats, non pas seulement du point de vue humain mais du point de vue industriel pour l'entreprise. Il va sans dire que semblable résultat serait plus facilement atteint encore pour les employés d'un certain âge encore valides. Lorsqu'il s'agit de conserver ou d'embaucher du personnel invalide du travail, les usines qui ont pris au sérieux cette clause, ont organisé des ateliers pour la réadaptation des victimes des accidents. Dans de grandes entreprises on pourrait imaginer lorsqu'il s'agit de vendeuses par exemple qu'on pourrait les réadapter à un travail différent si celui qu'elles exercent ne convient plus à leur âge.

La commission chargée de ce travail, en Angleterre, n'a pas encore sorti un texte de loi, mais dans ce pays la chose est moins pressée que dans le nôtre, parce qu'au moment où la commission s'est mise au travail, le plein emploi était encore réalisé.

Dans notre pays l'important chômage qui sévit nous oblige à plus de rapidité, c'est pourquoi nous voulons proposer en un seul article une loi qui obligerait les différentes entreprises à garder ou à embaucher une certaine proportion de leur personnel employé ou vendeur parmi les femmes ayant plus de 35 ans et les hommes plus de 40 ans.

Je me rends parfaitement compte que cette proposition de loi peut paraître trop simpliste au premier abord et que son application rencontrera maintes difficultés. Je ne pense pas qu'on puisse facilement et justement s'imaginer ces difficultés et qu'il vaut mieux laisser à des arrêtés subséquents le soin de nuancer l'application de la loi. Si l'on commence par prévoir une série de dérogations, il est certain que les patrons essayeront de faire entrer dans ces dérogations tout le personnel ayant l'âge indiqué dans la loi et dont ils voudront se débarrasser. Il se peut aussi que le quota devrait varier suivant les entreprises, mais nous savons trop combien celles-ci essayeront de tourner la loi pour ne pas lui donner une armature rigide.

C'est pourquoi nous avons préféré un libellé simple et clair. L'expérience a souvent montré que les lois concernant les conditions de travail sont tellement compliquées qu'elles sont devenues de la pure matière pour spécialistes.

b) dat bereidwillige plaatsingen onder vriendinnen en bijkomstige plaatsingen zouden moeten ingericht worden.

Dit alles houdt natuurlijk geen rekening met de levensvoorwaarden welke aan de arbeidsters dienen gewaarborgd. Er moet echter worden aangestipt dat de grote warenhuizen hebben ingezien dat hun cliënteel eveneens verouderde, en dat grijs wordende verkoopsters en mannequins konden in dienst gehouden worden wier voorkomen beter past met dit cliënteel van rijpere leeftijd dat dit van zeer jonge meisjes.

In Groot-Brittannië waar het verschijnsel van de moeilijker vervanging van bedienden en verkoopsters, enz. van meer dan 30 of 40 jaar hetzelfde is, werd een commissie aan het Ministerie van Arbeid toegevoegd met de opdracht het vraagstuk te onderzoeken door na te gaan of het niet mogelijk is de ondernemingen te verplichten een percentage vrouwen en mannen, welke een zekere leeftijd hebben bereikt, in dienst te nemen.

Men zal zich herinneren dat in Groot-Brittannië een wet de nijverheden verplicht een zeker aantal oorlogs- en arbeidsinvaliden in dienst te nemen.

De inspanning welke aan de nijverheden gevraagd werd ten voordele van de invaliden heeft uitstekende uitslagen opgeleverd, voor de onderneming niet alleen in menselijk opzicht maar ook in industrieel opzicht. Het spreekt vanzelf dat een dergelijke uitslag nog gemakkelijker zou bereikt worden voor de nog valide bedienden van een bepaalde leeftijd. Wanneer het er om gaat, personeel dat arbeidsinvalide is aan te werven, hebben de fabrieken die deze clause als ernstig hebben beschouwd, werkhuizen voor de wederaanpassing van de slachtoffers van ongevallen ingericht. In grote bedrijven zou men kunnen beproeven, wanneer het bijvoorbeeld verkoopsters geldt, ze tot een ander werk heropleiden, indien datgene dat zij uitoefenen bij hun leeftijd niet meer past.

De in Groot-Brittannië met dit werk belaste commissie heeft nog geen wettekst voorgelegd, doch in dat land is deze aangelegenheid minder dringend dan bij ons omdat op het ogenblik dat de commissie aan het werk is gegaan de volledige tewerkstelling nog steeds bestond.

De uitgebreide werkloosheid, die in ons land heerst, verplicht ons sneller te werk te gaan. Daarom willen wij een wet voorstellen bestaande uit een enkel artikel waarbij de verschillende bedrijven zouden verplicht worden een bepaald gedeelte van hun bediendenpersoneel of van hun verkopers aan te werven of te behouden onder de vrouwen van meer dan 35 jaar en onder de mannen van meer dan 40 jaar.

Ik ben er mij wel van bewust, dat dit wetsvoorstel op het eerste gezicht al te simplistisch kan lijken en dat de toepassing er van op talrijke moeilijkheden zal stuiten. Ik geloof niet dat men zich gemakkelijk en juist de moeilijkheden kan voorstellen en acht het verkieslijk aan latere besluiten de zorg over te laten om de toepassing van de wet te nuanceren. Indien men begint een reeks afwijkingen te bepalen, dan zullen de werkgevers zeker trachten het gehele personeel dat in de wet gestelde leeftijd heeft bereikt en waarvan zij zich willen ontdoen onder de toepassing van die afwijkingen te doen vallen. Het is ook mogelijk, dat de verhouding zou moeten schommelen naargelang de bedrijven; wij weten maar al te goed dat deze zullen trachten de wet te omzeilen, en daarom geven wij er geen strakke vorm aan.

Derhalve hebben wij een eenvoudige en duidelijke tekst verkozen. De ondervinding heeft dikwijls aangetoond dat de wetten betreffende de arbeidsvoorwaarden zo ingewikkeld zijn, dat zij alleen door specialisten worden begrepen.

L'auteur de la proposition en la déposant ne souhaite qu'une chose, c'est que l'attention des spécialistes soit attirée sur la question et si la solution proposée n'est pas adéquate qu'ils en recherchent une autre, mais qu'on ne laisse plus au bord du désespoir des hommes et des femmes qui ont fourni pendant la première moitié de leur vie un travail sérieux et dont le seul tort est de vivre dans une société qui ne sait pas organiser le plein emploi jusqu'à l'âge de la pension.

Bij het indienen van dit voorstel wenst de steller alleen dat de aandacht van de specialisten op de kwestie zou gevestigd worden. Indien de voorgestelde oplossing niet past, dat zij er dan een andere zoeken, maar dat men niet mannen en vrouwen tot wanhoop doeme, die tijdens de eerste helft van hun leven ernstig werk hebben geleverd en wier enig ongelijk is, dat zij leven in een maatschappij die de volledige tewerkstelling tot de pensioenleeftijd niet weet in te richten.

Isabelle BLUME-GRÉGOIRE.

PROPOSITION DE LOI

Article premier.

Dans les entreprises ayant à leur service dix employés et plus, le patron est tenu d'engager ou de garder à son service au moins un tiers d'employés dont l'âge excède 35 ans pour les femmes, 45 ans pour les hommes.

Ceux-ci jouiront du barème correspondant à leur qualification et à leur ancienneté.

Aucune dérogation à cette règle ne peut être accordée aussi longtemps que des employés ayant la formation requise pour l'emploi offert sont inscrits au bureau de chômage.

Art. 2.

La loi entrera en vigueur trois mois après sa parution au *Moniteur*, et la surveillance de son application sera confiée aux conseils d'entreprise et à l'inspection du travail.

18 février 1953.

Isabelle BLUME-GRÉGOIRE.

WETSVOORSTEL

Eerste artikel.

In de bedrijven met tien bedienden en meer in dienst is de werkgever gehouden ten minste één derde van de bedienden aan te werven of in dienst te houden boven de leeftijd van 35 jaar, voor de vrouwen, en van 45 jaar, voor de mannen.

Dezen genieten de salarisregeling die overeenstemt met hun qualificatie en met hun ancienniteit.

Op die regel mag geen enkele afwijking worden toegestaan zolang bedienden met de passende opleiding voor de aangeboden betrekking ingeschreven zijn bij het werklozenbureau.

Art. 2.

Deze wet treedt in werking drie maanden na dat ze in het *Staatsblad* is bekendgemaakt en het toezicht op de toepassing er van wordt toevertrouwd aan de ondernemingsraden en aan de arbeidsinspectie.

18 Februari 1953.