

BELGISCHE SENAAT

—
BUITENGEWONE ZITTING 1988
 —

—
 10 MAART 1988
 —

Voorstel van wet tot wijziging van artikel 15 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven

(Ingediend door de heer Dillen)

TOELICHTING

—

De wetgeving op de organisatie van het bedrijfsleven is een voorbeeld van de verkeerde benadering van het tewerkstellingsprobleem.

Uit de inhoud van deze wet blijkt inderdaad hoe men bij het opstellen ervan, geen rekening heeft gehouden met het feit of een werknemer al dan niet kostwinner van een gezin is, en of hij eventueel de enige kostwinner is.

Eén man wordt gelijkgesteld met één vrouw, met één jongere en met één gastarbeider.

Nochtans gaat het hier telkens om totaal andere categorieën werknemers.

Zo is de werkende man meestal de hoofdkostwinner, en zijn er tal van vrouwen die mee uit werken gaan voor het bekostigen van aangename doch in feite niet strikt levensnoodzakelijk weelde-artikelen.

Alhoewel niemand zaken heeft met de wijze waarop iemand zijn persoonlijk leven inricht, moeten toch voorrangsregels worden vastgelegd bij het uitwerken van regelingen in verband met de tewerkstelling, zeker in deze tijd van economische moeilijkheden.

—
 R. A 14186

SENAT DE BELGIQUE

—
SESSION EXTRAORDINAIRE DE 1988
 —

—
 10 MARS 1988
 —

Proposition de loi modifiant l'article 15 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie

(Déposée par M. Dillen)

DEVELOPPEMENTS

—

La loi portant organisation de l'économie est un exemple d'approche erronée du problème de l'emploi.

Le contenu de cette loi montre en effet qu'elle a été rédigée sans tenir compte du fait qu'un travailleur peut être ou non soutien de famille ou éventuellement seul soutien de famille.

Aucune différence n'est faite entre les travailleurs, qu'il s'agisse d'un homme marié, d'une femme, d'un jeune homme ou d'une jeune fille ou d'un travailleur immigré.

Il s'agit pourtant chaque fois de catégories de travailleurs totalement différentes.

Ainsi, l'homme qui travaille est généralement le principal soutien de famille, tandis que bon nombre de femmes n'exercent une profession que pour pouvoir acquérir des articles de luxe qui, s'ils procurent de l'agrément, ne sont cependant pas absolument indispensables.

Bien que chacun soit libre d'organiser sa vie privée comme il l'entend, il s'impose, surtout en cette période de difficultés économiques, de déterminer des priorités quand on fixe les règles en matière d'emploi.

—
 R. A 14186

Deze regels moeten worden bepaald vanuit een opvatting van voorrang voor het belang van de eigen gemeenschap — en dus niet het bevoordelen van één of andere categorie werknemers! — en niet zoals thans het geval is, vanuit een individualistische opstelling, waarbij men alle werknemers als honderd ten honderd gelijk aan elkaar veronderstelt.

Bijgevolg dient ons inziens een ondernemingsraad, die de criteria opstelt bij collectieve afdanking, alles in het werk te stellen om de enige kostwinner van een gezin of de werknemers die een groot gezin — dat wij hierbij bepalen als een gezin met ten minste drie kinderen in leven — hebben, aan het werk te houden.

Omgekeerd moet men ernaar streven bij voorkeur de enige kostwinner of de persoon die een groot gezin heeft, eerst aan het werk te helpen.

Deze voorrangsregels doen natuurlijk niets af aan de overige rechten van de jongeren of van de andere categorieën werknemers.

De opwerping dat wij een onderscheid tussen de verschillende groepen werknemers invoeren, is zeer juist.

Daarop dient gezegd dat een maatschappij die zijn gezinnen niet werkelijk beschermt, vooral en ook op economisch gebied, zelfmoord pleegt. Het moet ons van het hart, dat het commentaar dat men soms hoort « Ge hebt die kinderen toch zelf « gemaakt »?! Ge moet er dus maar voor opdraaien » deze egoïstische maatschappij te schande is en blijkt geeft van egoïstisch cynisme en kortzichtig individualistisch eigenbelang.

In onze huidige maatschappij, waarin de gelijk-schakeling van de werknemers — tegen alle redelijkheid en zelfs tegen alle noodzakelijk onderscheiden op grond van de drang tot voortbestaan als maatschappij — klaarblijkelijk een hoofddoel is, en waarin schijnbaar alleen het geld waarlijk rechten heeft, worden dag in dag uit grove onrechtvaardigheden tegen het gezin en de gemeenschap begaan.

De tewerkstellingsproblematiek dient dus ons inziens niet vanuit de enkeling, doch vanuit de natuurlijke en organische eenheid, die het gezin — ingebed in familie en maatschappij — is, te worden benaderd.

Dezelfde gedachtengang is van toepassing, wanneer het gaat om het vastleggen van vakantieregelingen in de ondernemingen.

Het is nodig dat men daarbij meer rekening zou houden met de bijzondere omstandigheden van de gezinnen, de grote in het bijzonder.

K. DILLEN.

**

Ces règles doivent être établies de manière à faire primer l'intérêt de la communauté à laquelle l'individu appartient, et non de manière à favoriser l'une ou l'autre catégorie de travailleurs ni, comme c'est le cas actuellement, en fonction d'une conception individualiste selon laquelle les travailleurs sont parfaitement assimilables les uns aux autres.

Nous estimons par conséquent que le conseil d'entreprise, qui détermine les critères applicables en cas de licenciement collectif, doit tout mettre en œuvre afin de préserver l'emploi des travailleurs qui sont seuls soutiens de famille ou qui ont une famille nombreuse, que nous définissons comme une famille comptant au moins trois enfants en vie.

Dans la même optique, il faut s'efforcer de donner un emploi d'abord à ces deux catégories de travailleurs.

Il va de soi que les règles de priorité laissent entiers les autres droits des jeunes ou des autres catégories de travailleurs.

On pourrait nous objecter, à juste titre, que nous établissons une distinction entre les divers groupes de travailleurs.

Il faut cependant savoir qu'une société qui ne protège pas efficacement la famille, aussi et surtout sur le plan économique, est vouée à disparaître. Nous ne pouvons nous empêcher de dénoncer l'égoïsme myope et honteux de ceux qui, dans notre société pétrie d'égoïsme, font des remarques du genre : « Vous avez voulu des enfants, n'est-ce pas?! Supportez-en donc les conséquences! ».

Dans notre société actuelle, où l'égalité des travailleurs constitue manifestement un objectif majeur au mépris de la raison et même de la nécessité d'opérer les différenciations indispensables pour permettre notre survie en tant que société et où les seuls droits semblent réservés à l'argent, la famille et la communauté sont chaque jour l'objet d'injustices flagrantes.

Nous estimons par conséquent que le problème du chômage ne doit pas être envisagé sous l'angle de l'individu, mais sous celui de l'unité naturelle et organique que constitue la cellule familiale insérée dans la famille au sens large et dans la société.

Cela vaut également en ce qui concerne la fixation du régime des vacances dans les entreprises.

A cet égard, il s'impose de tenir compte davantage des circonstances propres à la vie familiale, plus spécialement encore dans le cas de familles nombreuses.

**

VOORSTEL VAN WET

ENIG ARTIKEL

In artikel 15 van de wet van 20 september 1948, houdende organisatie van het bedrijfsleven, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1^o letter *e*) wordt vervangen als volgt :

« *e*) de in geval van afdanking en aanwerving van arbeiders en bedienden te volgen algemene criteria te onderzoeken, waarbij de ondernemingsraad verplicht wordt steeds voorrang te verlenen aan arbeiders en bedienden die de enige kostwinner van het gezin zijn, of die een groot gezin hebben. »

2^o letter *g*) wordt vervangen als volgt:

« *g*) de data van de jaarlijkse verlofdagen te bepalen en, indien er aanleiding toe bestaat, een beurtwisseling van het personeel in te voeren, waarbij verplicht rekening moet gehouden worden met de omstandigheden en de bijzondere eisen van de gezinnen en van de grote gezinnen in het bijzonder. »

K. DILLEN.

PROPOSITION DE LOI

ARTICLE UNIQUE

L'article 15 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie est modifié comme suit :

1^o le littéra *e*) est remplacé par le texte suivant :

« *e*) d'examiner les critères généraux à suivre en cas de licenciement et d'embauchage d'ouvriers et d'employés, le conseil d'entreprise étant tenu de toujours accorder la priorité aux ouvriers et aux employés qui sont le seul soutien de famille ou qui ont une famille nombreuse »;

2^o le littéra *g*) est remplacé par le texte suivant :

« *g*) de fixer les dates des vacances annuelles et d'établir, s'il y a lieu, un roulement du personnel, le conseil d'entreprise étant tenu de prendre en compte les circonstances et les exigences particulières propres aux familles et, plus spécialement, aux familles nombreuses ».