

BELGISCHE SENAAT

VERGADERING VAN 2 JUNI 1937.

Verslag uit naam van de Commissie van Arbeid en Sociale Voorzorg belast met het onderzoek van het Wetsontwerp tot uitbreiding van de wet betreffende den achturedag tot het infirmeriepersoneel van de openbare en private verplegingsgestichten alsmede van de klinieken.

(Zie de n^{os} 116, 197 en de Handelingen van de Kamer der Volksvertegenwoordigers, vergadering van 23 Maart 1937.)

SÉNAT DE BELGIQUE

SÉANCE DU 2 JUIN 1937.

Rapport de la Commission du Travail et de la Prévoyance sociale chargée d'examiner le Projet de Loi étendant la loi sur la journée de huit heures au personnel d'infirmerie des établissements hospitaliers publics et privés ainsi que des cliniques.

(Voir les n^{os} 116, 197 et les Annales parlementaires de la Chambre des Représentants, séance du 23 mars 1937.)

Aanwezig : de heeren JAUNIAUX, voorzitter; Mej. BAERS, de heeren BEECKX, BROEKX, DEMOULIN, GABRIEL, HENRICOT, LOHEST, MEVR. MARÉCHAL, de heeren MERTENS, ROLAND, SOLAU, VAN COILLIE, VAN LAERHOVEN, VAN ROOSBROECK EN DE CLERCQ (J.-J.), verslaggever.

MEVROUWEN, MIJNE HEEREN,

Het ontwerp heeft voor doel het voordeel van den achturedag en de acht-en-veertigurenweek uit te breiden tot het infirmeriepersoneel der verplegingsgestichten en klinieken.

De beweegredenen ervan zijn eerstens het voorkomen van soms al te zware prestaties vanwege dit personeel, en tweedens het bestrijden der werkloosheid door het verschaffen van nieuwe werkgelegenheid.

Welke zijn de voorwaarden van toepassing der wet?

a) de instellingen :

De openbare en de private « instellingen » van verpleging, de gasthuizen, sanatoria, preventoria, ziekeninrichtingen en soortgelijke instellingen

MESDAMES, MESSIEURS,

Le projet de loi a pour but d'étendre le bénéfice de la journée de huit heures et de la semaine de quarante-huit heures au personnel d'infirmerie des établissements hospitaliers et des cliniques.

Il vise tout d'abord à prévenir les prestations parfois vraiment excessives auxquelles ce personnel est astreint, et ensuite, à combattre le chômage par la création de nouvelles possibilités de travail.

Quelles sont les conditions d'application de la loi ?

a) les établissements :

Les établissements publics et privés d'infirmerie, les hôpitaux, les sanatoria, les preventoria, les établissements de santé et établissements ana-

gen welke bezoldigd, loontrekkend, of door een dienstcontract verbonden infirmeriepersoneel bezigen.

b) het personeel :

Al de categorieën van bezoldigd, loontrekkend of door een dienstcontract verbonden infirmeriepersoneel.

Vallen niet onder de toepassing der wet :

A. De instellingen.

a) de verplegingsondernemingen waar geen dergelijk personeel wordt gebruikt. De Memorie van Toelichting noemt als zoodanig de verplegingsondernemingen die enkel door familie worden bediend. In de veronderstelling dat deze onderneming evenwel bezoldigd of loontrekkend personeel bezigt, dan zou de wet daarop toepasselijk zijn.

b) de cooperatieverenigingen van ziekenverpleegsters waarvan de leden — verpleegsters — geen bedienden zijn maar wel vennoten.

B. Het personeel :

a) diegenen, o. m. het geestelijk personeel, die bezoldiging noch winstaandeel als voorwaarden van hun arbeid stellen doch wier arbeid alleen ingegeven wordt door beschouwingen van humanitaire of liefdadige betrachtingen (Memorie van Toelichting).

b) de geneesheeren, hoewel eventueel bezoldigd. De reden ervan is dat de wet van 14 Juni 1921 niet wordt opgelegd aan de verplegingsgestichten en klinieken, maar wel dat het voordeel ervan wordt « uitgebreid »; het toepassingsveld ervan wordt verruimd tot eene categorie werknemers welke buiten deze wet vallen.

c) de leerlingen-verpleegsters, die noch salaris noch wedden genieten, vallen, ingevolge artikel 1, buiten de wet. Er moet bezoldiging zijn in uitvoering van een arbeid of bediendencontract.

logues, qui occupent un personnel d'infirmerie rémunéré, occupé en vertu d'un contrat d'emploi ou de travail.

b) le personnel :

Toutes les catégories de personnel infirmier rémunéré, salarié ou lié par un contrat d'emploi.

Ne tombent pas sous l'application de la loi :

A. Les établissements :

a) les entreprises hospitalières qui n'utilisent pas un pareil personnel. L'Exposé des Motifs cite comme telles les entreprises hospitalières de caractère purement familial. A supposer que cette entreprise utilise cependant du personnel rémunéré ou salarié, la loi serait applicable à celui-ci.

b) les sociétés coopératives d'infirmières dont les membres — infirmières — auraient qualité non pas d'employées, mais d'associées.

B. Le personnel :

a) ceux, notamment le personnel religieux, qui n'exigent comme condition de leur travail aucune rémunération ni part bénéficiaire, mais dont le travail est uniquement inspiré par des considérations humanitaires ou charitables (Exposé des Motifs).

b) les médecins, encore qu'ils soient éventuellement rémunérés. La raison en est que la loi du 14 juin 1921 n'est pas imposée aux établissements hospitaliers et aux cliniques, mais — que le bénéfice en est « étendu » — le champ d'application en est élargi en faveur d'une catégorie d'ouvriers auxquels cette loi ne s'appliquait pas;

c) les élèves-infirmières, qui ne touchent ni salaire ni rémunération, ne tombent pas sous l'application de la loi en vertu de l'article premier. Il doit y avoir rémunération en exécution d'un contrat de travail ou d'emploi.

Als toepassing van de wet mag worden aangehaald het geval der verpleegsters gehecht aan den dienst der instellingen van onderlingen bijstand; zoolang zij in dienst staan van de mutualiteitsinstelling, vallen zij buiten de wet; eenmaal gehecht aan den dienst eener mutualiteitsinstelling van verpleging of eener mutualiteitskliniek, vallen zij binnen het kader van de wet.

De taak van het verplegend personeel.

Het is onmogelijk op denzelfden voet te stellen de prestaties van een gesalarieerde of bezoldigde en deze van een verpleger of verpleegster. Immers, in de taak aan de eersten opgelegd, ligt niet dat begrip dat juist bij de tweeden als hoofdgedachte op den voorrang treedt, n. l. het offer dat ze van hun eigen persoonlijkheid brengen bij de verzorging van hun medemens. Wat men mag eischen van den verpleger of de verpleegster het is de offervaardigheid, dewelke zeer ver reiken kan. Zij overigens zijn de eerste om dit voor hun zelve op te eischen, en, soms wel eens al te edelmoedig, verlangende niets dan zich zelve op te offeren. Dat begrip kan niet worden omgezet in eene bezoldiging of salaris. Dat begrip moet worden geëerbiedigd.

Zal de wettelijke reglementeering van den arbeidsduur geen nadeelige gevolgen hebben voor den zieke? Wij meenen van neen.

Zoomin als een arbeider of bediende de stoffelijke belangen van zijn patroon zou in den steek laten terwille van de achturenwet, zoomin zal een verpleger of een verpleegster weigeren een zieke bij te staan om reden dat « het nog het aanvangsuur van den arbeid niet is », of dat « het uur verstreken is ». Een andere houding zou enkel en eenvoudig het bewijs leveren dat zij van het essentieele begrip van ziekenverpleging onwetend zijn en de dagelijksche taak enkel en alleen eene

On peut citer comme exemple d'application de la loi le cas des infirmières attachées au service des organismes mutualistes; aussi longtemps qu'elles sont au service d'une institution mutualiste, elles ne tombent pas sous l'application de la loi; une fois attachées au service d'une institution mutualiste d'hospitalisation ou d'une clinique de mutualité, elles tombent sous l'application de la loi.

La tâche du personnel infirmier.

Il est impossible de mettre sur le même pied les prestations d'un salarié ou d'un rémunéré et celles d'un infirmier ou d'une infirmière. En effet, la tâche imposée à ceux-là n'implique pas la notion qui occupe le premier plan quand il s'agit de ceux-ci; notamment le sacrifice de leur propre personnalité au service de leurs semblables. Ce que l'on peut exiger de l'infirmier ou de l'infirmière, c'est le dévouement; celui-ci peut aller très loin. Ils sont d'ailleurs les premiers à le revendiquer pour eux mêmes, et parfois avec trop de générosité; ils ne désirent rien d'autre que de se dévouer. Une telle notion ne peut pas être traduite par une rémunération ou un salaire. Cette conception doit être respectée.

La réglementation légale de la durée du travail n'aura-t-elle pas des conséquences néfastes pour le malade? Nous pensons que non.

Pas plus qu'un ouvrier ou un employé ne voudrait sacrifier les intérêts matériels de son patron à cause de la loi de huit heures, un infirmier ou une infirmière ne refusera d'aider un malade parce que « l'heure du travail n'est pas encore arrivée » ou que « l'heure est passée ». Une autre attitude prouverait tout simplement qu'ils ne possèdent pas la notion essentielle des soins à donner aux malades, et que la tâche journalière est uniquement une question de salaire. Le légis-

salarisquaestie is. De wetgever kan geen oogenblik er aan denken dergelijke mentaliteit goed te keuren. Ook in de toepassing der wet zal daarmee dienen rekening gehouden. Vandaar overigens de uitdrukkelijke verklaring van den heer Delattre, Minister van Arbeid en Sociale Voorzorg, gedaan bij de bespreking van het wetsontwerp in de Kamer der Volksvertegenwoordigers (*Hand.* 1937, blz. 1151).

De verklaring werd afgelegd als antwoord op de vraag van een lid der Kamer. De vraag werd aldus gesteld :

« Het beginsel luidt dat het personeel acht uur moet arbeiden. Wanneer in die omstandigheden een verpleger of verpleegster tot negen of tien uur zekere dagen moet werken, zullen zij recht hebben op een bijkomstig loon (sursalaire) voor de negende en tiende uur, overeenkomstig artikel 13 der achturenwet?

Antwoord van den heer Minister :

« Er zou bijkomstig loon zijn indien het totaal van den wekelijkschen arbeid de acht-en-veertig uur overschrijdt. Wij moeten in aanmerking nemen dat men, in een gasthuis, meer dan elders, verplicht kan zijn een verpleger of verpleegster te weerhouden. Het bijkomend loon zal dan maar in voege komen indien per week het lid van het personeel meer dan acht-en-veertig uur gewerkt heeft ».

Men mag daaruit — en uit de formeele beschikking van artikel 2, — concludeeren dat, in beginsel er acht uur gewerkt wordt per dag, doch indien *de noodzakelijkheid van den dienst het vergt*, dat er negen à tien uur mag worden gearbeid, behoudens de verplichting de meer gedane uren te compenseeren, derwijze dat de acht-en-veertig uren per week niet worden overschreden.

Ten einde de moeilijkheden van toepassing te dezer te vermijden, past

lateur ne peut songer un seul instant à approuver une telle mentalité. Dans l'application de la loi il s'agira d'en tenir compte. C'est la raison d'ailleurs de la déclaration catégorique de M. Delattre, Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale, au cours de la discussion du projet de loi à la Chambre des Représentants. (*Annales parlementaires* 1937, p. 1151.)

Cette déclaration fut faite en réponse à la question d'un membre de la Chambre. Cette question était libellée comme suit :

« En principe le personnel devra travailler huit heures. Si, dans ces conditions, un infirmier ou une infirmière doit travailler certains jours neuf ou dix heures, aura-t-il droit à un sursalaire pour la neuvième et la dixième heures, conformément à l'article 13 de la loi des huit heures?

Réponse de M. le Ministre :

« Il y aurait application du sursalaire si le total du travail hebdomadaire dépassait quarante-huit heures. Nous devons considérer que dans un hôpital on peut être amené plus souvent qu'ailleurs à devoir retenir un infirmier ou une infirmière. Le sursalaire n'entrera donc en vigueur que si, par semaine, le membre du personnel a travaillé plus de quarante-huit heures. »

On peut donc en conclure, ainsi que de la disposition formelle de l'article 2, qu'il doit être travaillé, en principe, huit heures par jour, mais que si les nécessités du service l'exigent, il pourra être travaillé neuf à dix heures, sous réserve de l'obligation de compenser les heures supplémentaires, de façon à ne pas dépasser quarante-huit heures par semaine.

En vue d'éviter les difficultés d'application de la présente loi, il importe

het dat de beroepsverenigingen en -scholen de noodige opleiding geven aan hunne leden en leerlingen. Dit is hunne taak in de onmiddellijke toekomst. Hoe hooger het begrip van de roeping, hoe minder gevaar te vreezen is.

Eindelijk nog een begrip waarop de aandacht moet worden gevestigd, is de herleiding van den verpleger of de verpleegster tot gewoon bezoldigde. Voorzeker kan van hen niet gevraagd worden wat van geestelijk personeel wel mag. Maar alleszins is het voor de wereldlijke zoowel als geestelijke verpleging de regel, dat alleen dienende liefde den zieke zal sterken en opbeuren.

* * *

De Kamer der Volksvertegenwoordigers heeft bij eenparigheid van stemmen het ontwerp aanvaard.

Uw Commissie, bij eenparigheid van stemmen, stelt u voor het ontwerp goed te keuren.

De Verslaggever, De Voorzitter,
J.-J. DE CLERCQ. A. JAUNIAUX.

que les associations et les écoles professionnelles donnent à leurs membres et élèves la formation voulue. C'est là leur tâche dans un avenir immédiat. Plus la conception de la vocation sera élevée, moins il y aura de danger à craindre.

Une notion enfin, sur laquelle il faut appeler l'attention, est la classification de l'infirmier ou de l'infirmière dans la catégorie des rémunérés ordinaires. Certes, on ne peut leur demander ce que l'on impose à un personnel religieux. Mais en tous cas, le traitement des malades, — que les infirmiers soient des laïques ou des religieux, — est soumis à la règle qui veut que seule une charité dévouée pourra réconforter et consoler le malade.

* * *

La Chambre des Représentants a approuvé à l'unanimité le projet de loi.

Votre Commission est unanime à vous en demander le vote.

Le Rapporteur, Le Président,
J.-J. DE CLERCQ. A. JAUNIAUX.