

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 1951-1952.

SÉANCE DU 6 MAI 1952.

Rapport de la Commission du Travail et de la Prévoyance Sociale chargée d'examiner le projet de loi contenant le Budget du Ministère du Travail et de la Prévoyance Sociale pour l'exercice 1952.

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 1951-1952.

VERGADERING VAN 6 MEI 1952.

Verslag van de Commissie van Arbeid en Sociale Voorzorg belast met het onderzoek van het wetsontwerp houdende de Begroting van het Ministerie van Arbeid en Sociale Voorzorg voor het dienstjaar 1952.

Présents : MM. TROCKET, président; ALLEWAERT, M^{lle} BAERS, MM. BROEKX, CLAYS, CUSTERS, M^{lle} DRIESSEN, MM. GABRIEL, LAPAILLE, MOULIN, NEELS, SERVAIS (M.), USELDING, VERBERT, VINOIS, WALLAYS, WIJN et SERVAIS (Léon), rapporteur.

MESDAMES, MESSIEURS,

Le budget du Ministère du Travail et de la Prévoyance Sociale pour l'exercice 1952 s'élève à la somme de 6.674.922.000 francs.

Comparativement au budget initial pour l'exercice 1951, il apparaît une augmentation de 2.493.384.000 francs. Cette différence provient en ordre principal de ce que :

1^o la subvention à l'Office National du Placement et du Chômage est entièrement portée en 1952, à charge du budget ordinaire soit 2.631.000.000 de francs.

En 1951, le budget ordinaire supportait 1 milliard 300.000.000 de francs et le budget extraordinaire 1.260.000.000 de francs, soit une différence au budget ordinaire : 1.331.000.000 de francs;

2^o la subvention exceptionnelle destinée à l'octroi aux travailleurs d'une allocation temporaire pendant six mois (novembre 1951 à avril 1952) s'élève à 1.016.000.000 de francs;

3^o il y a enfin lieu de tenir compte, pour le surplus, de l'augmentation des traitements, et des améliorations apportées, notamment aux subventions accordées à l'assurance maladie obligatoire et libre, au Fonds des Estropiés et Mutilés, au Fonds de Prévoyance en faveur des victimes de maladies professionnelles, etc.

Voir :

Documents de la Chambre des Représentants :

4-XVIII (Session de 1951-1952) : Projet de loi;
40 et 108 (Session de 1951-1952) : Amendements;
153 (Session de 1951-1952) : Rapport;
169 (Session de 1951-1952) : Amendement.

Annales de la Chambre des Représentants :

26, 27 et 28 février 1952.

Documents du Sénat :

5-XVIII (Session de 1951-1952) : Projet transmis par la Chambre des Représentants;

162 (Session de 1951-1952) : Amendements.

MEVROUWEN, MIJNE HEREN,

De begroting van het Ministerie van Arbeid en Sociale Voorzorg belooft voor het dienstjaar 1952 de som van 6.674.922.000 frank.

Vergeleken met de aanvankelijke begroting voor het dienstjaar 1951, stelt men een verhoging met 2.493.384.000 frank vast. Dit verschil spruit vooral voort uit volgende feiten :

1^o de toelage aan de Rijksdienst voor Arbeidsbemiddeling en Werkloosheid in 1952 wordt in haar geheel ten laste van de gewone begroting gebracht, dus ten bedrage van 2.631.000.000 frank.

In 1951 kwam 1.300.000.000 frank op de gewone begroting en 1.260.000.000 frank op de buitengewone begroting, d.i. voor de gewone begroting een verschil van 1.331.000.000 frank;

2^o de buitengewone toelage voor toekenning aan de arbeiders van een tijdelijke vergoeding gedurende zes maanden (November 1951 tot April 1952) bedraagt 1.016.000.000 frank;

3^o er dient ten slotte rekening gehouden met de verhoging der lonen en de verbeteringen o.m. in de toelagen voor de verplichte en vrije ziekteverzekering, het Fonds der Gebrekkigen en Verminkten, het Voorzorgsfonds ten behoeve van de slachtoffers van beroepsziekten, enz.

Zie :

Gedr. Stukken van de Kamer der Volksvertegenwoordigers :

4-XVIII (Zitting 1951-1952) : Wetsontwerp;
40 en 108 (Zitting 1951-1952) : Amendementen;
153 (Zitting 1951-1952) : Verslag;
169 (Zitting 1951-1952) : Amendement.

Handelingen van de Kamer der Volksvertegenwoordigers :

26, 27 en 28 Februari 1952.

Gedr. Stukken van de Senaat :

5-XVIII (Zitting 1951-1952) : Ontwerp overgemaakt door de Kamer der Volksvertegenwoordigers;
162 (Zitting 1951-1952) : Amendementen.

Il vous intéressera sans doute de prendre connaissance de l'évolution du budget du département au cours des exercices 1945 à 1952.

U zult er zeker belang in stellen een overzicht te hebben van de wijze waarop de begroting van het departement in de loop der dienstjaren 1945 tot 1952 heeft geëvolueerd.

(en milliers de francs — in duizendtallen frank)

Exercice — Dienstjaar	Dépenses d'administrat. générale — Uitgaven van algemeen bestuur	Subventions — Toelagen	Autres dépenses — Andere uitgaven	Total des dépenses ordinaires — Totaal van de gewone uitgaven	Dépenses résultant de la guerre — Uit de oorlog ontvloeiende uitgaven	Total des crédits — Totaal van de kredieten	Imputations budgétaires — Begrotings- aanrekeningen
1945 (1)	59.613	1.746.780	100.282	1.906.676	100.122	2.006.799	1.934.305
1946 (1)	84.710	894.571	156.011	1.135.294	22.172	1.157.466	1.125.217
1947 (1)	100.615	1.282.712	354.489	1.737.817	2.699	1.740.517	1.658.920
1948 (1)	110.993	2.156.978	392.498	2.660.469	7.586	2.668.055	2.611.574
1949 (1)	115.874	6.107.905	484.431	6.708.211	5.850	6.714.061	6.498.408
1950 (1)	135.510	3.877.807	813.546	4.826.863	65.018	4.891.882	4.782.755
1951 (1)	146.025	4.501.178	552.305	5.199.509	23.405	5.222.915	5.086.958 (2)
1952	148.751	5.873.303	642.618	6.664.672	10.250	6.674.922	—

(1) Y compris crédits supplémentaires, réductions, transferts et crédits supplémentaires pour créances exercices antérieurs.
Met inbegrip van de bijkredieten, verminderingen, overdrachten en kredieten voor schuldvoorderingen vorige dienstjaren.

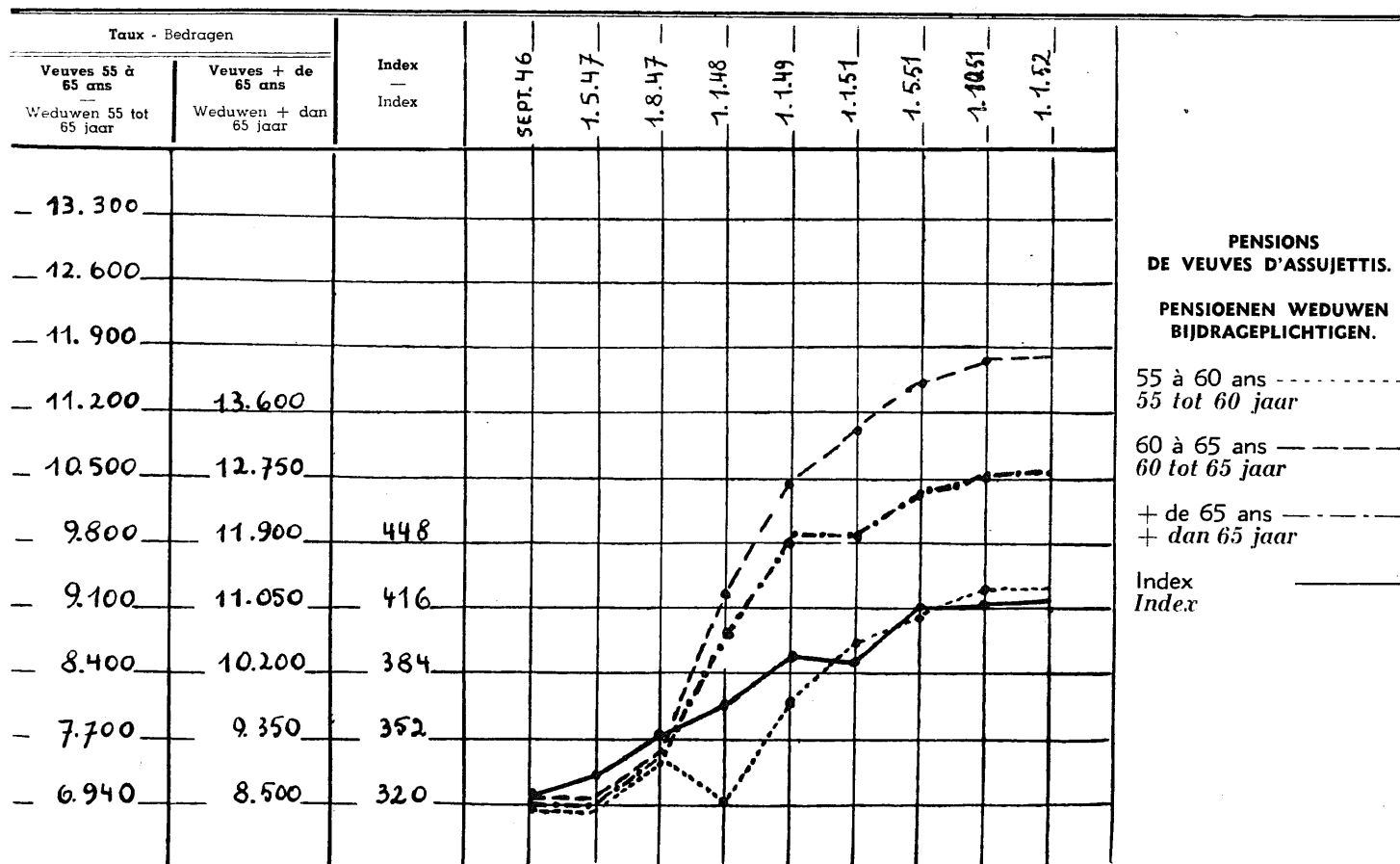
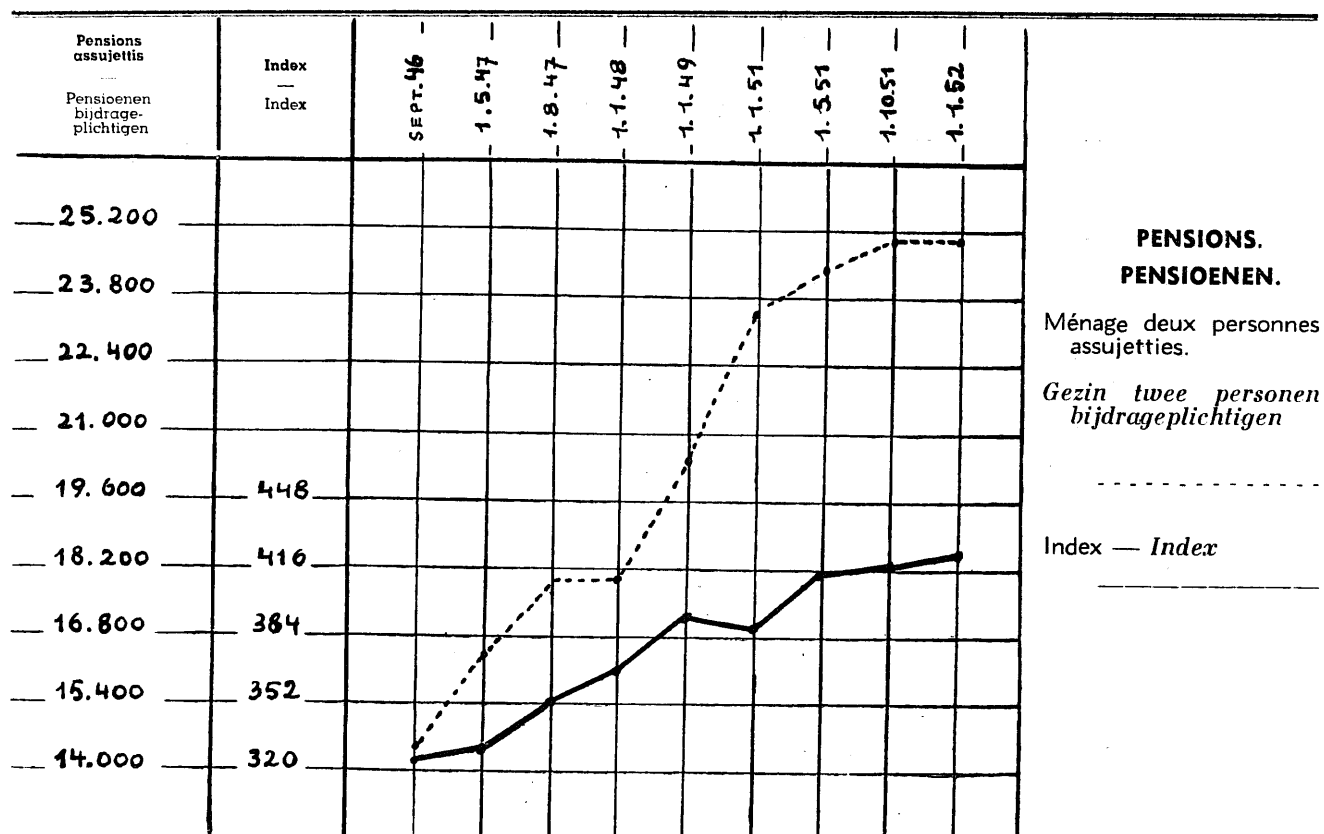
(2) Dépenses probables.
Waarschijnlijke uitgaven.

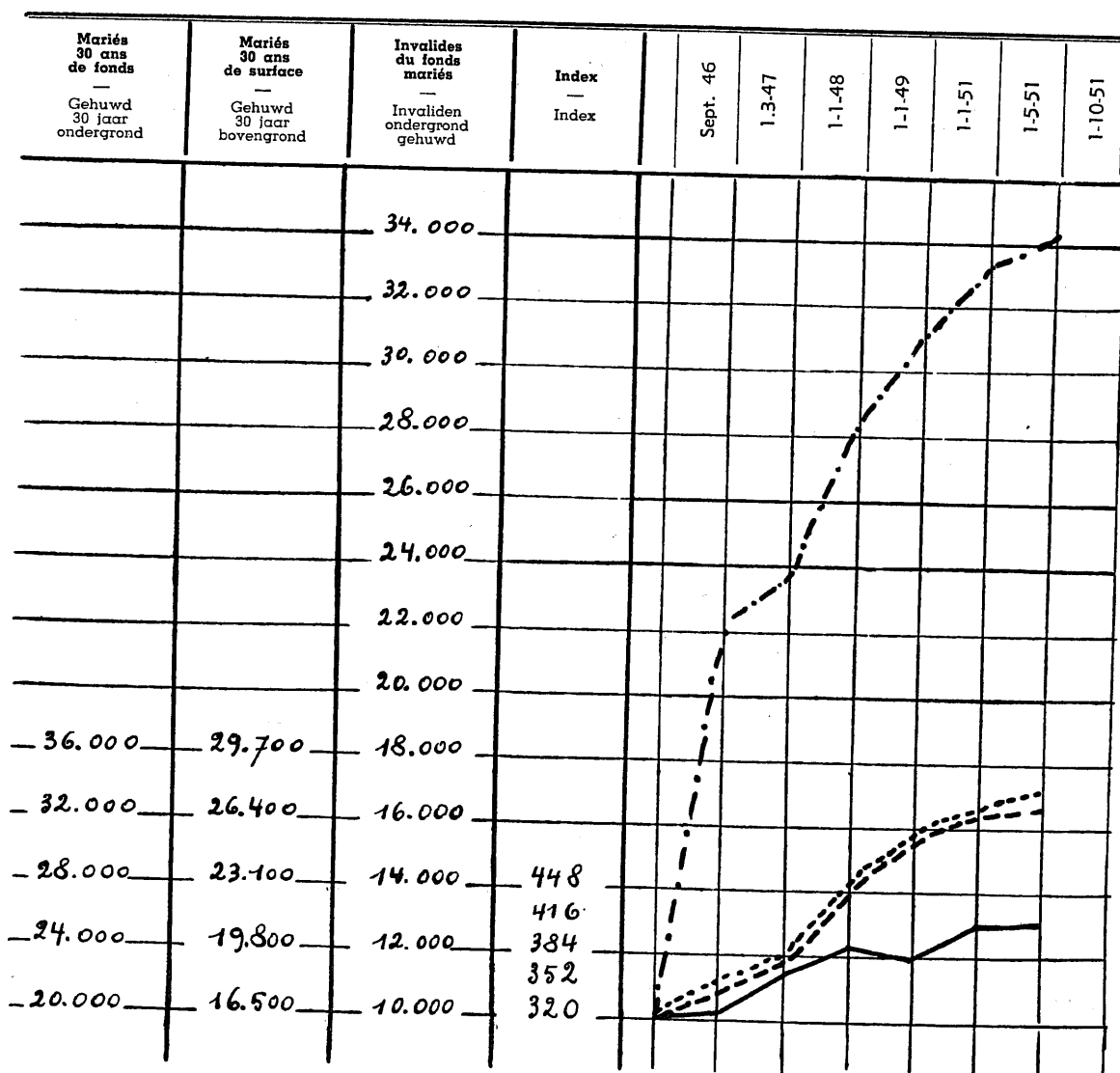
Malgré les difficultés créées par la situation internationale, le Gouvernement a, pendant l'exercice écoulé, non seulement maintenu les divers avantages sociaux acquis mais il les a améliorés sensiblement. Dans son rapport très documenté à la Chambre des Représentants, le rapporteur du budget a donné l'évolution des taux des avantages sociaux résultant de nos diverses législations en matière sociale. La progression qui s'en dégage marque indiscutablement l'attention soutenue réservée à leur amélioration par les Gouvernements qui se sont succédé ces dernières années.

En matière d'allocations sociales, le progrès réel ne se manifeste pas nécessairement par la progression des taux, mais il faut encore observer ceux-ci par rapport au pouvoir d'achat qu'ils représentent pour ceux qui en sont les bénéficiaires. C'est pourquoi on trouvera ci-après, pour quelques-unes des principales, sous forme de graphiques, l'évolution des taux comparés à la courbe suivie par l'index des prix de détail. Ce dernier n'étant rétabli que depuis septembre 1946, les tableaux sont établis au départ de cette date.

Ondanks de moeilijkheden in verband met de internationale toestand, heeft de Regering tijdens het afgelopen dienstjaar niet alleen de verschillende sociale voordelen gehandhaafd, maar heeft zij ze zelfs gevoelig verbeterd. In zijn zeer gedocumenteerd verslag voor de Kamer der Volksvertegenwoordigers, heeft de verslaggever van de begroting de evolutie geschetst van de bedragen der sociale voordelen voortvloeiende uit de onderscheiden reglementeringen op sociaal gebied. De vooruitgang die hieruit blijkt legt getuigenis af van de voortdurende belangstelling, welke de regeringen, die zich tijdens de laatste jaren hebben opgevolgd, voor de verbeteringen op dit gebied hebben betoond.

Inzake de sociale vergoedingen, wordt de werkelijke vooruitgang niet noodzakelijk door de stijging der bedragen veruiterlijkt en men moet bij de beoordeling rekening houden met de koopkracht welke ze voor de begunstigde vertegenwoordigen. Daarom drukken wij hieronder verscheidene grafieken af, die voor de voornaamste dezer sociale vergoedingen de evolutie hunner bedragen weergeven, vergeleken met de curve van het indexcijfer der kleinhandelsprijzen. Daar dit laatste slechts sedert September 1946 opnieuw wordt berekend, geldt deze datum als vertrekpunt voor de tabellen.

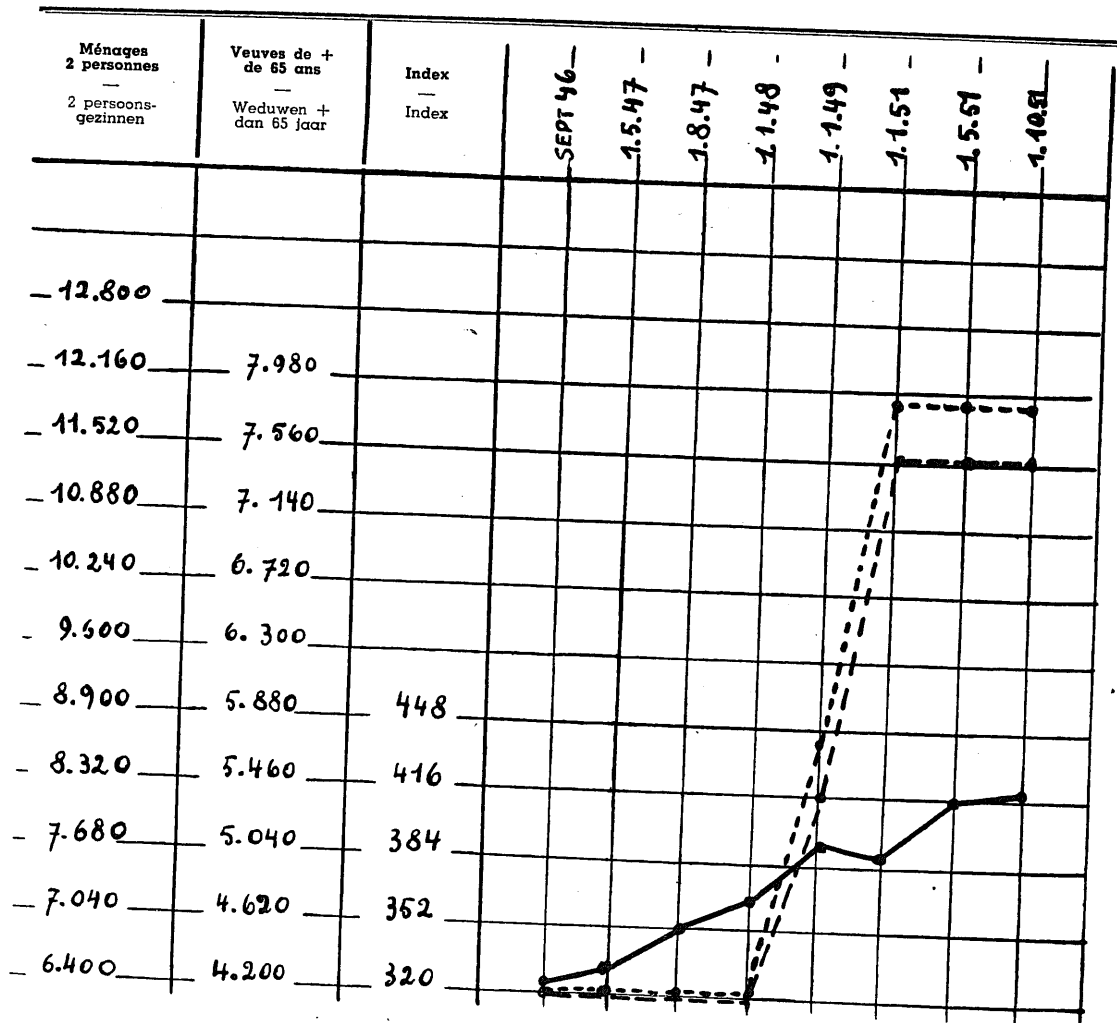




PENSION DES MINEURS.

MIJNWERKERSPENSIOENEN.

Mariés, 30 ans de fonds -----
 Gehuwd, 30 jaar ondergrond -----
 Mariés, 30 ans de surface -----
 Gehuwd, 30 jaar bovengrond -----
 Invalides du fonds, mariés -----
 Invaliden ondergrond, gehuwd -----
 Index — Index -----

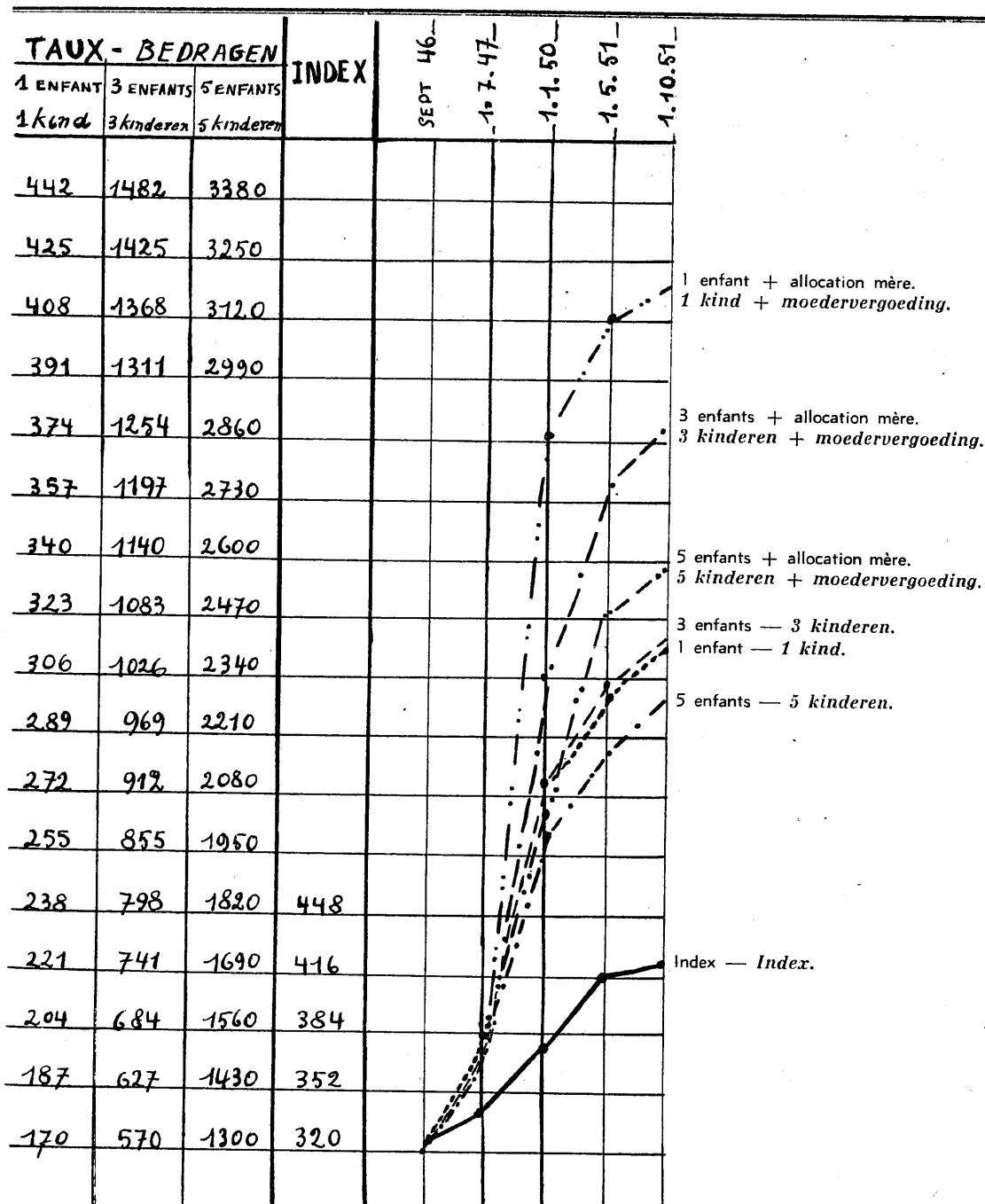


**PENSIONS ASSURES LIBRES.
PENSIOENEN VRIJ VERZEKERDEN.**

Ménages
Gezinnen -----

Veuves + de 65 ans
Weduwen + dan 65 jaar -----

Index — Index -----



**ALLOCATIONS FAMILIALES SALARIES.
GEZINSVERGOEDINGEN LOONTREKKENDEN.**

Index — Index

1 enfant
1 kind

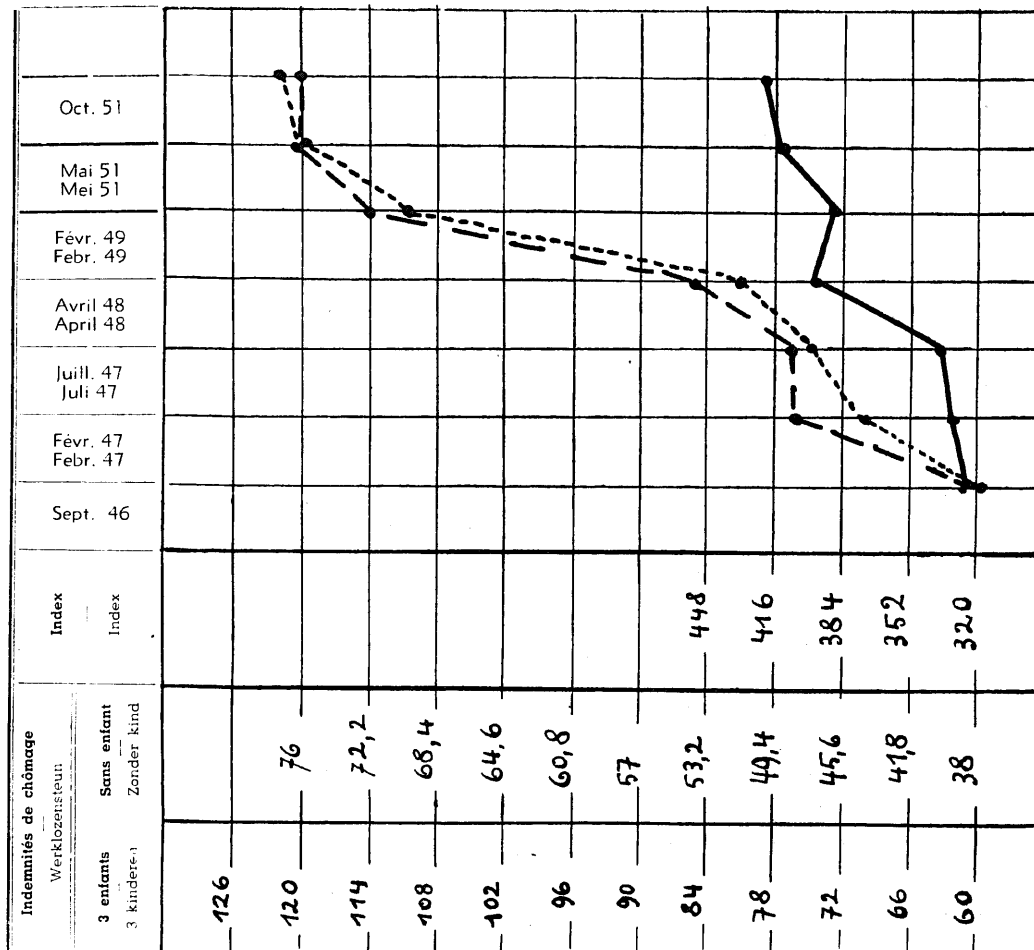
1 enfant + allocation mère
1 kind + moedervergoeding

3 enfants
3 kinderen

3 enfants + allocation mère
3 kinderen + moedervergoeding

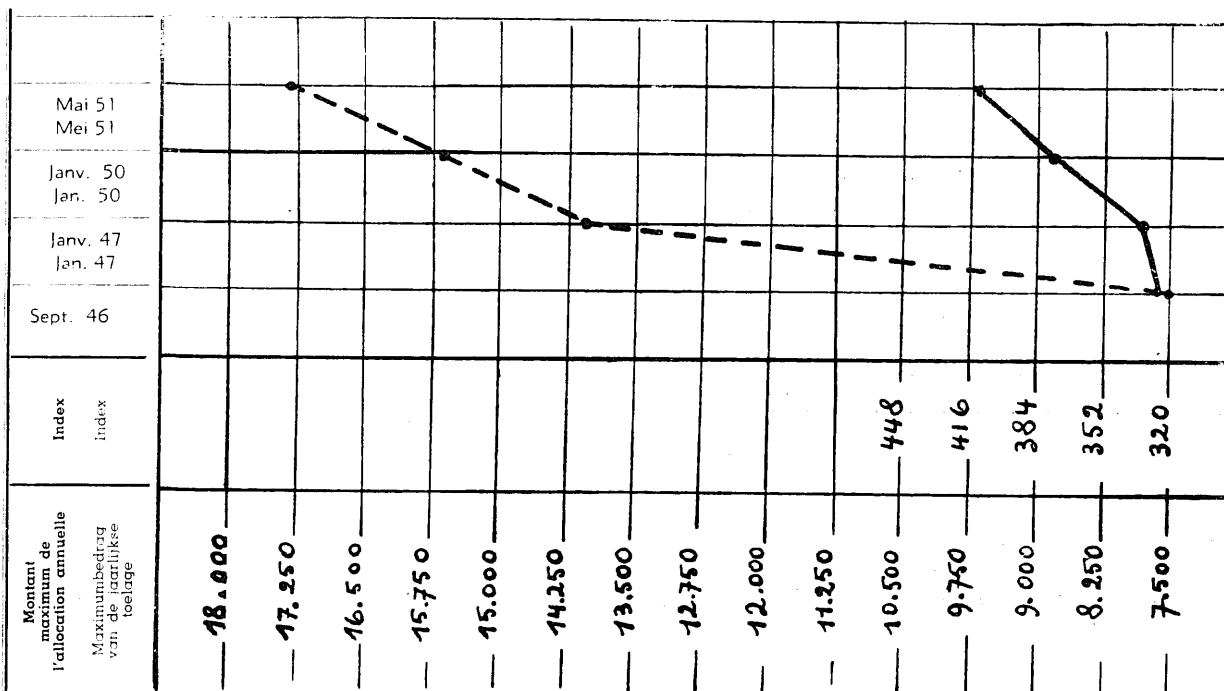
5 enfants
5 kinderen

5 enfants + allocation mère
5 kinderen + moedervergoeding.



INDEMNITES DE CHOMAGE. WERKLOZENSTEUN.

Index — Index

Allocation journalière
marié, sans enfantDagelijkse toelage
gehuwd, zonder kindAllocation journalière
marié, 3 enfantsDagelijkse toelage
gehuwd, 3 kinderen

ALLOCATIONS AUX ESTROPIES ET MUTILES. TOELAGEN AAN GEBREKIGEN EN VERMINKTEN.

Index — Index

Allocation maximum

Maximumtoelage

Nous donnons ci-après l'évolution des principaux indices sociaux de juin 1950, date à laquelle débuta la période due au réarmement, à décembre 1951 (1).

Onderstaande tabel geeft de stand weer van de voornaamste indexcijfers op sociaal gebied voor Juni 1950, datum waarop de bewapeningsperiode aanving, en voor December 1951 (1).

	Juin 1950 — Juni 1950		Décembre 1951 — December 1951	
	Taux — Bedrag	Indice = 100 — Index = 100	Taux — Bedrag	Indice juin 1950 = 100 — Index Juni 1950 = 100
Index des prix de détail. — <i>Index der kleinhandelsprijzen</i>	368	100	422	114,7
Index des salaires horaires moyens (Banque Nationale). — <i>Index van de gemiddelde uurlonen (Nationale Bank)</i>	416	100	486	116,8 (2)
Pension de vieillesse (ménage de deux personnes). — <i>Ouderdomspensioenen (gezin van twee personen)</i>	20.400	100	25.000	122,5
Pensions veuves de salariés (60 à 65 ans). — <i>Pensioenen weduwen van loontrekkenden (60 tot 65 jaar)</i>	10.440	100	11.780	112,8
Pensions veuves de salariés (plus de 65 ans). — <i>Pensioenen weduwen van loontrekkenden (meer dan 65 jaar)</i>	12.000	100	12.800	106,6
Pensions des mineurs (mariés, 30 ans fonds). — <i>Mijnwerkerspensioenen (gehuwd, 30 jaar ondergrond)</i>	28.680	100	34.200	119,2
Pensions des mineurs (invalides fonds, mariés). — <i>Mijnwerkerspensioenen (invaliden ondergrond, gehuwd)</i>	28.680	100	34.200	119,2
Pensions des mineurs (mariés, 30 ans surface). — <i>Mijnwerkerspensioenen (gehuwd, 30 jaar bovengrond)</i>	23.280	100	27.630	118,6
Pensions assurés libres (ménage deux personnes) (taux maximum). — <i>Pensioenen vrij verzekerden (gezin twee personen) (maximum-bedrag)</i>	8.800	100	12.000	136,3
Pensions assurés libres (veuves plus de 65 ans). — <i>Pensioenen vrij verzekerden (weduwen ouder dan 65 jaar)</i>	5.400	100	7.500	138,8
Allocations familiales salariés (un enfant). — <i>Gezinsvergoedingen loontrekkenden (één kind)</i>	275	100	315	114,5
Allocations familiales salariés (un enfant plus allocation mère). — <i>Gezinsvergoedingen loontrekkenden (één kind plus vergoeding moeder)</i>	375	100	415	110,6
Allocations familiales salariés (trois enfants). — <i>Gezinsvergoedingen loontrekkenden (drie kinderen)</i>	920	100	1.060	115,2
Allocations familiales salariés (trois enfants plus allocation mère). — <i>Gezinsvergoedingen loontrekkenden (drie kinderen plus vergoeding moeder)</i>	1.020	100	1.260	123,5

(1) Il ne faut chercher dans cette statistique aucune autre signification, ni vouloir tirer d'autres conclusions que celle que nous indiquons. Nous sommes trop conscients de ce que le choix d'un indice de départ peut permettre de tirer des conclusions les plus contradictoires.

Aan deze statistiek dient generlei andere betekenis gehecht, noch moet daaruit enig ander dan het door ons aangegeven besluit getrokken worden. Wij zijn er ons ten zeerste van bewust dat de keuze van een begin-index kan aanleiding geven tot de meest strijdige gevolgtrekkingen.

(2) Y compris l'allocation temporaire (0,50).

Met inbegrip van de tijdelijke vergoeding (0,50).

	Juin 1950 — Juni 1950		Décembre 1951 — December 1951	
	Taux — Bedrag	Indice = 100 — Index = 100	Taux — Bedrag	Indice juin 1950 = 100 — Index Juni 1950 = 100
Allocations familiales salariés (cinq enfants). — <i>Gezinsvergoedingen loontrekkenden (vijf kinderen)</i>	1.970	100	2.280	115,7
Allocations familiales salariés (cinq enfants plus allocation mère). — <i>Gezinsvergoedingen loontrekkenden (vijf kinderen plus vergoeding moeder)</i>	2.070	100	2.580	124,6
Allocation chômage (1) marié sans enfant. — <i>Werklozensteun (1) gehuwd zonder kind</i>	72	100	176	105,5
Allocation chômage (1) marié, trois enfants. — <i>Werklozensteun (1) gehuwd, drie kinderen</i>	110,8	100	122,4	110,4
Allocations aux estropiés. — <i>Vergoedingen aan verminkten</i>	15.700	100	17.300	110,1
Allocations familiales aux indépendants (2). — <i>Gezinsvergoedingen aan zelfstandige arbeiders (2)</i> :				
un enfant — <i>één kind</i>	450	100	540	120
trois enfants — <i>drie kinderen</i>	1.500	100	1.800	120
cinq enfants — <i>vijf kinderen</i>	3.480	100	4.200	120,6

(1) Dans les communes de 2^e catégorie. — Ces allocations sont majorées de 10 % dans les communes de 1^{re} catégorie et diminuées de 10 % en 3^e catégorie.
In de gemeenten van de 2^e categorie. — Deze vergoedingen zijn met 10 % verhoogd in de gemeenten van de 1^e categorie en met 10 % verminderd in die van de 3^e categorie.

(2) Ces allocations ont encore été majorées de 10 % à partir du 1^{er} janvier 1952. (Arrêté royal du 3 avril 1952, *Moniteur* du 9 avril 1952).
Deze vergoedingen werden nog met 10 % verhoogd met ingang van 1 Januari 1952 (Koninklijk besluit van 3 April 1952, Staatsblad van 9 April 1952).

Malgré l'effort considérable demandé à notre pays dans le cadre du réarmement occidental et découlant de nos engagements internationaux, on doit se réjouir de constater que le niveau social s'est non seulement maintenu, mais qu'une nette progression s'est manifestée en général et particulièrement dans certains secteurs.

Diverses améliorations apportées à la législation, notamment sur la réparation des accidents de travail, et les projets de loi déposés par le Gouvernement concernant le régime des pensions de vieillesse des salariés et l'octroi de vacances supplémentaires d'ancienneté (ce dernier voté par la Chambre des Représentants le 9 avril 1952) viennent s'ajouter au tableau ci-dessus.

Ce court aperçu n'épuise certainement pas le commentaire de la politique et les réalisations du Département du Travail et de la Prévoyance

Ondanks de aanzienlijke inspanning aan ons land opgelegd in het kader van de Westerse wederbewapening en op grond van onze internationale verplichtingen, is het verheugend vast te stellen dat het sociaal peil niet alleen werd gehandhaafd, maar dat over het algemeen een merkelijke vooruitgang werd verwezenlijkt, voornamelijk in zekere sectoren.

Bovenstaande tabel dient aangevuld met verscheidene verbeteringen aan de wetgeving aangebracht, inzonderheid wat betreft de vergoeding voor arbeidsongevallen, de wetsontwerpen door de Regering ingediend betreffende het pensioenstelsel van de loontrekkenden en het toekennen van een aanvullend anciënniteitsverlof (door de Kamer op 9 April 1952 goedgekeurd).

Dit bondig overzicht biedt slechts een onvolledig beeld van de politiek en de verwezenlijkingen van het Departement van Arbeid en Sociale Voorzorg

Sociale au cours de l'exercice écoulé. Nous reviendrons sur d'autres aspects dans les considérations générales que nous émettons plus loin.

EXAMEN DU BUDGET.

Votre Commission a consacré quatre réunions à l'examen du budget de l'exercice 1952.

Au cours de la discussion, plusieurs membres intervinrent pour réclamer la révision du régime des pensions pour travailleurs indépendants en insistant sur l'urgence d'une législation adaptée et progressive. Un membre fit remarquer que l'absence de sécurité sociale pour les indépendants amenait de plus en plus d'artisans à glisser vers le salariat. Un commissaire demanda si le relèvement nécessaire des cotisations pour améliorer les pensions n'allait pas compromettre l'augmentation des ressources également nécessaire pour améliorer les allocations familiales, celles-ci devant faire l'objet d'une égale attention.

M. le Ministre répond que le texte d'un projet de loi concernant les pensions des travailleurs indépendants sera soumis incessamment au Parlement. Les allocations familiales doivent aussi être améliorées.

Un commissaire fait part de l'inquiétude du personnel de certains organismes devant fusionner suivant le projet de création de l'Institut des accidentés du travail. C'est notamment le cas au Fonds de prévoyance en faveur des victimes des maladies professionnelles.

M. le Ministre répond que le cadre du personnel est actuellement soumis à l'Inspection des Finances. Il espère pouvoir prendre décision prochainement.

Un commissaire s'intéresse au sort des pensionnés au 1^{er} décembre 1944 et qui n'étaient pas membres d'une mutualité à cette date. Ceux-ci sont obligés de prélever une cotisation pour l'assurance maladie sur leur pension de vieillesse. Il souhaiterait que la continuation des droits à la sécurité sociale pour les pensionnés soit unifiée pour les différents secteurs.

M. le Ministre répond que le F.N.A.M.I. a déjà examiné cette question, mais qu'il lui est impossible d'aller au delà d'une cotisation réduite en faveur des intéressés.

Un membre souhaiterait que notre pays s'attache à obtenir de l'Organisation Internationale du Travail une plus grande attention à l'aspect familial des problèmes sociaux et particulièrement à l'importance de la présence de la mère de famille au foyer, près de ses enfants, pour en assurer l'éducation.

tijdens het afgelopen dienstjaar. Naar aanleiding van de algemene beschouwingen die wij verder zullen ontwikkelen, zullen we op bepaalde aspecten van voornoemde bedrijvigheid terugkomen.

ONDERZOEK VAN DE BEGROTING.

Uw Commissie heeft vier vergaderingen besteed aan het onderzoek van de begroting voor het dienstjaar 1952.

In de loop van de bespreking kwamen verscheidene leden op voor een herziening van het stelsel der pensioenen voor zelfstandige arbeiders, waarbij zij de nadruk legden op de dringende noodzakelijkheid een aangepaste en vooruitstrevende wetgeving in het leven te roepen. Een der commissieleden deed hierbij opmerken, dat, tengevolge van het ontbreken der maatschappelijke zekerheid voor de zelfstandige arbeiders, meer en meer ambachtslieden overgaan naar het salariaat. Een ander lid stelde de vraag of de verhoging der bijdragen vereist voor de verbetering der pensioenen, de verhoging der gezinsvergoedingen, waaraan eveneens alle aandacht dient besteed, niet in het gedrang zou brengen.

De h. Minister antwoordt dat de tekst van een wetsontwerp betreffende de pensioenen der zelfstandige arbeiders eerlang aan het Parlement zal onderworpen worden. Ook de gezinsvergoedingen dienen verbeterd.

Een commissielid maakt gewag van de onrust welke heerst bij het personeel van zekere organismen, die, volgens het ontwerp tot oprichting van een Instituut voor de Slachtoffers van Arbeidsongevallen, zouden moeten samensmelten. Zulks is o.m. het geval voor het Voorzorgsfonds ten behoeve van de slachtoffers van beroepsziekten.

De h. Minister antwoordt dat het kader van het personeel voor het ogenblik onderworpen is aan de inspectie van Financiën. Hij hoopt binnenkort een beslissing te kunnen treffen.

Een commissielid stelt belang in het lot van de personen gepensionneerd met ingang van 1 December 1944 en die op voormelde datum geen lid waren van een mutualiteit. Deze personen zijn verplicht van hun ouderdomspensioen een bijdrage voor de ziekteverzekering af te staan. Hij drukt de wens uit dat de gepensionneerden in de verschillende sectoren dezelfde voordelen zouden genieten inzake de voortgezette maatschappelijke zekerheid.

De h. Minister antwoordt dat de R.V.Z.I. dit vraagstuk reeds heeft onderzocht, maar dat hij onmogelijk meer kan doen dan het toestaan van een vermindering op de door de belanghebbenden verschuldigde bijdrage.

Een commissielid wenst dat ons land zou trachten van de Internationale Arbeidsorganisatie grotere belangstelling te verkrijgen voor het familiaal uitzicht der maatschappelijke vraagstukken en meer bepaald voor de aanwezigheid van de moeder in het gezin, bij haar kinderen, om er de opvoeding van te verzekeren.

Il souhaiterait notamment qu'une enquête soit entreprise par l'O.I.T. sur les répercussions défavorables provoquées par l'absence de la mère à son foyer. D'autre part, sur la valeur économique et sociale du travail ménager de la femme.

Un commissaire attire l'attention sur les bureaux de placements payants et la nécessité de contrôler sévèrement ceux qui existent encore tout en tendant à leur suppression.

M. le Ministre répond que la loi du 27 mars 1951 a supprimé des bureaux de placements payants venant à expiration mais qu'il en reste quelques-uns faisant actuellement l'objet d'une enquête. Il y a notamment le cas des bureaux s'occupant du placement des artistes. On constate cependant que cette activité glisse de plus en plus vers les organisations syndicales créées par les intéressés. Il est décidé à supprimer tous les bureaux qui ne sont pas vraiment justifiés.

Répondant à un membre qui désirait savoir si les administrations communales seraient encore appelées à des prestations pour les paiements des indemnités de chômage, M. le Ministre répondit que le nouveau service (service officiel pour le paiement des indemnités aux chômeurs involontaires) étaient en cours d'organisation et que d'ici un an, les caisses communales seront supprimées.

Une longue discussion s'est engagée à propos des récupérations d'indemnités perçues indûment par les chômeurs. Ces récupérations sont ordonnées avec des retards inadmissibles ce qui provoque des difficultés de récupération, les sommes ainsi accumulées devenant trop importantes en regard des possibilités des intéressés.

Cette situation retient l'attention de M. le Ministre. Le problème est actuellement examiné d'une part avec l'O.N.P.C. en ce qui concerne la réglementation et la procédure, et d'autre part, avec le Département des Finances chargé de l'exécution des récupérations.

Un membre attire l'attention sur le fait que le Fonds de retraite des ouvriers mineurs pensionne plus d'invalides que d'ouvriers atteignant l'âge de la pension.

Parmi ceux-ci, le plus grand nombre sont pensionnés parce qu'atteints de la silicose. Le problème de la silicose chez les ouvriers mineurs n'a toujours pas de solution. Les troubles physiques caractéristiques constatés chez les mineurs devraient être reconnus comme maladies professionnelles. Ces dernières devraient être considérées comme accidents de travail et mises à charge des employeurs de façon à augmenter la préoccupation de la prévention.

M. le Ministre assure le membre et la Commission de son désir et de sa préoccupation de trouver une solution satisfaisante au problème de la silicose chez les ouvriers mineurs.

Hij zou o. m. wensen dat de I.A.O. een onderzoek zou instellen over de ongunstige gevolgen van de afwezigheid der moeder buiten haar haardstede, en ook over de economische en sociale waarde van het huishoudwerk der vrouw.

Een ander lid wijst op de noodzakelijkheid de nog bestaande niet-kosteloze bureau's voor arbeidsbemiddeling streng te controleren en te streven naar hun afschaffing.

De h. Minister antwoordt dat de wet van 27 Maart 1951 de niet kosteloze arbeidsbemiddelingsbureau's, wier machtiging verviel, heeft afgeschaft, maar dat er nog enkele overblijven, die voor het ogenblik het voorwerp zijn van een onderzoek. Er is inzonderheid het geval van de bureau's die zich bezig houden met de plaatsing van kunstenaars. Men stelt nochtans vast dat de syndicale organisaties, door de betrokkenen in het leven geroepen, zich meer en meer met deze taak belasten. De Minister is vast besloten alle bureau's die niet werkelijk verantwoord zijn, af te schaffen.

Een lid wenste te weten of de gemeentebesturen nog zouden belast worden met de uitkering van de werklozensteun. De h. Minister verklaarde hierop dat men thans de nieuwe dienst (officiële dienst voor de uitbetaling van het steungeld aan de onvrijwillige werklozen) inricht en dat binnen een jaar de gemeentekassen zouden afgeschaft zijn.

Er werd lang van gedachten gewisseld betreffende de terugvordering van ten onrechte aan werklozen uitbetaalde steungelden. De beslissing betreffende deze terugvorderingen wordt met een onaanvaardbare vertraging getroffen, hetgeen recuperatiemoeilijkheden veroorzaakt daar de sommen intussen te belangrijk zijn geworden in verhouding tot de financiële mogelijkheden van de betrokkenen.

Deze toestand houdt de aandacht van de h. Minister gaande. Het vraagstuk wordt thans onderzocht eensdeels met de R.A.W., wat betreft de reglementering en de procedure, en anderdeels met het Departement van Financiën, belast met de tenuitvoerlegging der beslissingen.

Een lid vestigt de aandacht op het feit dat het Pensioenfonds voor Mijnwerkers meer invaliden op pensioen stelt dan arbeiders die de vereiste leeftijd hebben bereikt.

De meesten worden gepensionneerd wegens silicose. Er is nog steeds geen oplossing gevonden voor het vraagstuk van de sylicose bij de mijnwerkers. De kenmerkende lichamelijke stoornissen bij de mijnarbeiders vastgesteld zouden moeten erkend worden als beroepsziekten. Deze laatste zouden als arbeidsongevallen dienen beschouwd en als dusdanig ten laste gelegd van de werkgevers, opdat meer aandacht zou worden besteed aan de nodige voorzorgen.

De h. Minister geeft het lid en de Commissie de verzekering, dat hij er om bekommerd is een bevredigende oplossing te vinden voor het vraagstuk van de sylicose bij de mijnwerkers.

Lors de l'examen des articles, plusieurs questions furent posées dont on trouvera les réponses à la fin du présent rapport.

A l'article 17, la Commission émit le vœu de voir s'édifier un immeuble abritant tous les services du Département.

Article 21-6. — Un amendement de M. Remson et consorts (Doc. Sénat, n° 162) tendant à porter de 16 à 30 p. c. la subvention allouée par l'Etat sur la part des cotisations des travailleurs et des employeurs affectée au F.N.A.M.I. a été rejeté par la Commission par 9 voix contre 5.

Article 21-9. — Un amendement de M. Remson et consorts (Doc. Sénat, n° 162) tendant à porter de 30 à 50 p. c. le subsidie alloué par l'Etat aux sociétés mutualistes libres sur le montant des cotisations payées par les assurés a été rejeté par la Commission par 9 voix contre 5.

Article 21-12. — Un membre proposa de majorer de 1.000.000 de francs le crédit pour les subventions aux sociétés et fédérations mutualistes de retraite. Cet amendement fut repoussé par 9 voix contre 5.

Article 24. — La contribution de la Belgique à l'Organisation Internationale du Travail n'étant pas une subvention, la Commission suggère qu'à l'avenir le titre de cet article soit : « contributions et subventions directes ».

Article 25-2. — Un membre proposa de majorer le crédit de 1.270.000.000 de francs pour permettre le paiement de l'allocation temporaire aux travailleurs (0,50) jusqu'à la fin de 1952. Cet amendement fut repoussé par 9 voix contre 7.

Article 28-12. — Un membre voudrait porter le crédit à 5.000.000 au lieu de 2.250.000 francs pour la propagande pour la sécurité, l'hygiène et l'embellissement des lieux de travail.

Le crédit étant suffisant pour répondre aux prévisions, l'amendement est rejeté par 10 voix contre 6.

Un autre commissaire demande une meilleure répartition des crédits entre les provinces et les régions. L'effort se limite trop à Bruxelles et sur le plan national.

Article 28-15. — Un membre propose de supprimer le crédit de 1.000.000 pour octroi d'une indemnité aux aumôniers des travailleurs étrangers en Belgique.

Cet amendement est repoussé par 11 voix contre 6.

Naar aanleiding van het onderzoek der artikelen, werden verscheidene vragen gesteld; de overeenstemmende antwoorden zijn afgedrukt aan het slot van dit verslag.

Bij de behandeling van *artikel 17*, spreekt de Commissie de wens uit dat één gebouw zou worden opgericht voor alle diensten van het Departement.

Artikel 21-6. — Een amendement van de h. Remson c.s. (Gedr. St. Senaat, n° 162), strekkende tot de verhoging van 16 tot 30 t. h. van de door de Staat, op het deel der bijdragen van arbeiders en werkgevers bestemd voor de R.V.Z.I., verleende toelage wordt met 9 tegen 5 stemmen door de Commissie verworpen.

Artikel 21-9. — Een amendement van de h. Remson c.s. (Gedr. St. Senaat, n° 162), strekkende tot verhoging van 30 tot 50 t. h. van de toelage door de Staat toegekend aan de diensten van de vrije mutualiteitsverzekering op het bedrag der door de verzekerden gestorte bijdragen, wordt door de Commissie met 9 tegen 5 stemmen verworpen.

Artikel 21-12. — Een lid stelde voor het krediet voor de toelagen aan de mutualiteitsverenigingen en -bonden voor pensioenen met 1.000.000 frank te verhogen. Dit amendement werd met 9 tegen 5 stemmen verworpen.

Artikel 24. — Daar de bijdrage van België voor de Internationale Arbeidsorganisatie geen toelage is, geeft de Commissie in overweging dat de titel van dit artikel voortaan zou luiden : « bijdragen en diverse toelagen ».

Artikel 25-2. — Een lid stelde voor het krediet met 1.270.000.000 frank te verhogen, ten einde de betaling van de tijdelijke toelage aan de arbeiders (0,50) tot einde 1952 toe te laten. Dit amendement werd met 9 tegen 7 stemmen verworpen.

Artikel 28-12. — Een lid zou het krediet bestemd voor de propaganda ten gunste van de veiligheid, de hygiëne en de verfraaiing der werkplaatsen, van 2.250.000 op 5.000.000 frank willen brengen.

Het huidige krediet volstaat om het hoofd te bieden aan de ramingen en het amendement wordt met 10 tegen 6 stemmen verworpen.

Een ander lid vraagt dat de kredieten beter zouden verdeeld worden onder de verschillende provinciën en streken. De inspanning is bijna uitsluitend op Brussel en op het nationale plan gericht.

Artikel 28-15. — Voorgesteld wordt het krediet van 1.000.000 voor de toekenning van een vergoeding aan de aalmoezeniers van de vreemde arbeiders in België af te schaffen.

Dit amendement wordt met 11 tegen 6 stemmen afgewezen.

Considérations générales.

A l'occasion du rapport d'un budget, il est permis au rapporteur de traiter plus spécialement l'une ou l'autre question d'actualité relevant de la compétence du Département intéressé. Votre rapporteur voudrait se prévaloir de cette coutume pour émettre, à titre personnel, des considérations sur les quelques points suivants :

- 1^o la sécurité sociale en général :
 - a) le chômage et l'assurance chômage;
 - b) l'assurance maladie-invalidité;
- 2^o les relations industrielles en Belgique;
- 3^o la notion du salaire;
- 4^o les examens de sélection professionnelle;
- 5^o un exposé des relations internationales sur le plan social.

LA SÉCURITÉ SOCIALE.

Le régime de sécurité sociale que nous connaissons dans notre pays est né des accords réalisés dans la clandestinité entre des représentants autorisés des employeurs et des travailleurs pendant la dernière guerre.

Ce régime instauré par l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 devait faire l'objet d'une révision de ses modalités d'application basée sur l'expérience des premières années d'exécution.

Notre intention n'est pas ici d'entreprendre un développement technique de ce que devrait être l'organisation de la sécurité sociale. Nous voudrions nous limiter à des considérations générales qui, à notre avis, devraient présider à la réforme ou à la réorganisation du régime existant pour les travailleurs salariés, aussi bien qu'à l'instauration d'un régime en faveur des travailleurs indépendants.

I. — Dans la lettre qu'ils adressaient à M. le Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale en lui remettant leurs rapports sur la réforme de la sécurité sociale, MM. les commissaires d'Etat écrivaient :

« Nous n'avons cessé de songer qu'au travers des institutions et des statistiques, c'était l'Homme que nous voulions servir. »

Nous soulignons volontiers ce passage comme étant le principe fondamental de la sécurité sociale.

II. — Un des éléments essentiels du service de l'homme est le respect de sa personnalité. Le respect et le développement de la personnalité du travailleur ne peuvent être satisfaits qu'en lui laissant, ou

Algemene beschouwingen.

Naar aanleiding van het verslag betreffende een begroting, is het de verslaggever toegelaten, meer in het bijzonder een of ander actueel vraagstuk, behorende tot de bevoegdheid van het betrokken Departement, te behandelen. Uw verslaggever zou dit gebruik willen inroepen om, ten persoonlijke titel, enige beschouwingen te wijden aan volgende punten :

- 1^o de maatschappelijke zekerheid in het algemeen :
 - a) de werkloosheid en de verzekering tegen de werkloosheid;
 - b) de verzekering tegen ziekte en invaliditeit;
- 2^o de industriële betrekkingen in België;
- 3^o het begrip loon;
- 4^o de examens met het oog op de beroepsselectie;
- 5^o een uiteenzetting van de internationale betrekkingen op het sociale plan.

DE MAATSCHAPPELIJKE ZEKERHEID.

Het stelsel van maatschappelijke zekerheid dat wij in ons land kennen is ontstaan uit de gedurende de laatste oorlog in de clandestiniteit tussen de gezaghebbende vertegenwoordigers van werkgevers en van arbeiders afgesloten akkoorden.

Ingesteld bij besluitwet van 28 December 1944, behoorde dit regiem, op grond van de ondervinding gedurende de eerste jaren opgedaan, wat betreft zijn toepassingsmodaliteiten, te worden herzien.

Het ligt niet in onze bedoeling hier een technische uiteenzetting aan te geven van hetgeen de organisatie van de maatschappelijke zekerheid zou moeten zijn. Wij zullen ons beperken tot algemene beschouwingen, die onzes inziens zowel de hervorming of de wederinrichting van het voor de loontrekkende arbeiders bestaande stelsel als de instelling van een regime ten behoeve van de zelfstandige arbeiders zouden moeten voorafgaan.

I. — In de brief die zij tot de h. Minister van Arbeid en Sociale Voorzorg hebben gericht bij de overhandiging van hun verslagen over de hervorming van de maatschappelijke zekerheid, schreven de hh. Staatscommissarissen :

« Wij zijn ons steeds indachtig geweest dat, doorheen instellingen en statistieken, het de Mens was die wij wilden dienen. »

Wij wensen de nadruk te leggen op deze passage omdat er het grondbeginsel van de maatschappelijke zekerheid is in uitgedrukt.

II. — Wie zich ten dienste van de Mens stelt, behoort in de eerste plaats zijn persoonlijkheid te eerbiedigen. De eerbied voor de ontwikkeling van de persoonlijkheid van de arbeider kunnen slechts

éventuellement en lui donnant, la conscience de ses responsabilités.

III. — Le travailleur doit trouver dans les fruits de son travail la possibilité de vivre décemment, lui et sa famille, et de se créer un supplément notamment pour se garantir contre les aléas de la vie pouvant lui survenir ou à sa famille. Le respect de sa personnalité impose de lui laisser la libre disposition de son salaire.

Si l'Etat, dans un but louable, d'intérêt général, que nous approuvons, lui impose un devoir de prévoyance et de solidarité pour des aléas pouvant se produire, la responsabilité du travailleur ne peut en être pour autant déchargée.

Il doit notamment :

1^o avoir le droit de participer à la gestion effective de la part de son salaire ainsi enlevée à sa libre disposition. L'Etat ne devant intervenir que pour surveiller sa gestion et la contrôler dans le but de sauvegarder l'intérêt général;

2^o conserver la libre disposition de la plus grande partie des fruits de son travail. C'est une des raisons pour lesquelles on ne peut accroître indéfiniment la partie du salaire affectée à la mutualisation;

3^o en dehors d'un encouragement que l'Etat doit à un effort de prévoyance, ne pas attendre des avantages disproportionnés à l'effort de cotisation effectué. Ceci implique un aménagement des dépenses en relation avec les ressources de la sécurité sociale, avec la préoccupation d'assurer l'indispensable et d'envisager l'utile suivant les possibilités. Le surplus devant être laissé à la libre assurance des intéressés encouragée par l'Etat.

IV. — La structure et l'administration doivent dans toute la mesure compatible avec une saine gestion, éviter les complications et les entraves à la jouissance, par les intéressés, des avantages auxquels ils ont réellement droit. La simplification administrative, tant pour les employeurs que pour les bénéficiaires doit être systématiquement poursuivie, si on ne veut pas voir sombrer la sécurité sociale dans l'indifférence, pour ne pas dire l'hostilité, de la part de tous ceux qui y sont intéressés.

Cette œuvre est trop grande pour en arriver là. Nous pensons que pour l'éviter, il faut rendre le sens des responsabilités personnelles et collectives à tous ceux qui y participent.

* * *

bekomen worden indien men hem het bewustzijn schenkt van de verantwoordelijkheid die op hem rust.

III. — De vruchten van zijn arbeid moeten de arbeider in de gelegenheid stellen met zijn gezin een behoorlijk bestaan te leiden en het nodige over te houden als waarborg tegen de wisselvalligheden van het leven, zowel voor zijn gezin als voor hemzelf. Uit eerbied voor zijn persoonlijkheid, dient men hem vrij over zijn loon te laten beschikken.

Indien de Staat, gedreven door een lofwaardige bezorgdheid van algemeen nut, hem een voorzorgen en solidariteitsplicht oplegt voor de risico's die zich kunnen voordoen, mag daarom de arbeider niet van zijn verantwoordelijkheid ontlast worden.

Hij moet onder andere :

1^o over het recht beschikken daadwerkelijk deel te nemen aan het beheer van het deel van zijn loon dat hem onttrokken is. De Staat dient slechts op te treden om toezicht te houden over het beheer als vertegenwoordiger van het algemeen belang;

2^o vrij kunnen beschikken over het grootste deel van de vruchten van zijn arbeid. Dit is een van de redenen waarom men niet tot in het on-eindige het deel van het loon bestemd tot de mutualiteit mag uitbreiden;

3^o buiten een aanmoediging, welke de Staat aan een voorzorgsinspanning verschuldigd is, geen voordelen verwachten die niet in verhouding zijn met de gedane storting. Hieruit vloeit voort dat de uitgaven moeten bepaald worden volgens de middelen waarover de maatschappelijke zekerheid beschikt, waarbij de bezorgdheid moet bestaan het onontbeerlijke te verzekeren en het nuttige slechts wanneer daartoe de mogelijkheid bestaat. Het overige behoort door de vrije de door de Staat aangemoedigde verzekering van de betrokkenen te worden verstrekt.

IV. — Structuur en bestuur dienen, in de mate waarin een gezond beheer zulks toelaat, eenvoudig te zijn en het genot van de voordelen waarop de belanghebbenden werkelijk recht hebben zo weinig mogelijk te belemmeren. De administratieve vereenvoudiging dient zowel voor de werkgevers als voor de rechthebbenden systematisch doorgevoerd, indien men wil vermijden dat de maatschappelijke zekerheid zou ten onder gaan te midden van de onverschilligheid, om niet te zeggen de vijandigheid van al diegenen die er bij betrokken zijn.

De onderneming is te groots opdat men haar dergelijk lot zou toebedelen. Om het te vermijden dient men, onzes inziens, aan allen die er aan deelnemen de zin voor hun persoonlijke en collectieve verantwoordelijkheid terug te schenken.

* * *

Avant de quitter ce chapitre, relevons une question déjà soulevée par le rapporteur du budget à la Chambre des Représentants. Il s'agit des arriérés de versements des cotisations dues par les employeurs à l'O.N.S.S. Ces arriérés s'élèvent à près de 2 milliards. Nous pensons que ces cotisations appartenant aux travailleurs et destinées à leur assurer les avantages prévus, ne peuvent en aucune façon être détournées de leur objet et servir au financement des entreprises. Cette situation créée par ailleurs, des difficultés au fonctionnement normal de la sécurité sociale.

Nous croyons qu'une plus grande sévérité devrait être envisagée pour ceux qui ne respectent pas et la nature des fonds qui leur sont confiés, et les prescriptions légales les concernant.

Le chômage et l'assurance chômage.

On ne peut nier qu'un sentiment de malaise existe dans la population par suite de l'intensité du chômage et de son caractère imprécis.

Le nombre de chômeurs indemnisés a atteint au début de 1952 des chiffres inconnus jusqu'à présent (346.108) et cependant un examen détaillé des statistiques prouve que le nombre de chômeurs complets masculins n'est pas plus élevé en 1952 que pendant les années précédentes.

Pas contre, le chômage complet féminin ne cesse de progresser.

On nous permettra de distinguer d'une part, le problème du chômage, et d'autre part, le problème de l'assurance chômage.

PROBLÈME DU CHÔMAGE.

La difficulté de cerner le problème du chômage résulte du fait que celui-ci est généralement interprété uniquement en fonction des statistiques de l'assurance chômage. Il semble utile de l'interpréter cependant en partant d'une autre optique, celle de l'emploi.

Le niveau de l'emploi s'est amélioré en 1951 par rapport à 1950. Les effectifs occupés dans les principaux secteurs témoignent du relèvement général de l'emploi depuis juin 1950. Par contre, au cours de 1951 un fléchissement s'est manifesté dans les textiles, les industries du cuir et de la chaussure, tout en maintenant des chiffres d'emploi assez semblables aux chiffres correspondants de l'année 1950 (1).

Vooraleer dit hoofdstuk af te sluiten, wensen wij even stil te staan bij een vraagstuk dat reeds door de verslaggever van de begroting voor de Kamer der Volksvertegenwoordigers is aangeraakt. Het gaat over de schulden van de werkgevers jegens de R.M.Z. Deze achterstallige bijdragen belopen ongeveer 2 milliard. Wij zijn van mening dat deze bijdragen, die de arbeiders toebehoren en bestemd zijn om de hun toekomende voordelen te verzekeren, op generlei wijze aan hun bestemming mogen onttrokken en besteed worden aan de financiering der ondernemingen. Deze toestand belemmert trouwens de normale werking van de maatschappelijke zekerheid.

Er zou met een grotere strengheid moeten opgetreden worden tegen de werkgevers, die de aard van de hun toevertrouwde fondsen noch de desbetreffende wettelijke voorschriften eerbiedigen.

Werkloosheid en werkloosheidsverzekering.

Het valt niet te loochenen dat het intens en moeilijke te omschrijven karakter van de werkloosheid onder de bevolking een zeker ongenoegen verwekt.

Het aantal steuntrekkende werklozen bereikte in het begin van 1952 tot dusver ongekende cijfers (346.108), en toch blijkt uit een nauwkeurig onderzoek van de statistische gegevens, dat het aantal mannelijke volledig werklozen in 1952 niet hoger is dan in de vorige jaren.

Daarentegen blijft de volledige werkloosheid onder de vrouwen nog voortdurend stijgen.

Hier moge een onderscheid gemaakt worden tussen het vraagstuk van de werkloosheid zelf en het vraagstuk van de werkloosheidsverzekering.

WERKLOOSHEID.

De moeilijkheid, om het vraagstuk van de werkloosheid af te bakenen, komt hieruit voort dat de werkloosheid doorgans alleen in functie van het statistisch materiaal der werkloosheidsverzekering wordt verklaard. Het lijkt echter gewenst ook een verklaring te zoeken uit een andere gezichtshoek, nl. van de werkgelegenheid.

Het peil van de werkgelegenheid was in 1951 beter dan in 1950. Het aantal arbeidskrachten in de voornaamste sectoren getuigt van een algemene uitbreiding van de werkgelegenheid sedert Juni 1950. Daarentegen gingen de cijfers in 1951 aan het dalen in de textielsector, de leder- en schoen- nijverheid, hoewel zij toch vrijwel gelijk bleven aan de cijfers van 1950 (1).

(1) *Bulletin d'Information et de Documentation de la Banque Nationale de Belgique*, décembre 1951, pages 282 et suiv.

(1) *Tijdschrift voor Documentatie en Voorlichting van de Nationale Bank*, December 1951, blz. 282 v.v.

Cette amélioration générale du niveau de l'emploi en 1951 est confirmée par les fluctuations du chômage.

Evolution du chômage complet (en milliers de personnes) :

Deze algemene verbetering van de tewerkstelling in 1951 wordt bevestigd door de schommelingen in de werkloosheid.

Verloop van de volledige werkloosheid (in duizenden personen) :

	1950			1951		
	Hommes — Mannen	Femmes — Vrouwen	Total — Totaal	Hommes — Mannen	Femmes — Vrouwen	Total — Totaal
Février — <i>Februari</i>	163	46	209	124	47	171
Mai — <i>Mei</i>	124	41	165	93	47	140
Août — <i>Augustus</i>	108	38	146	86	53	139
Octobre — <i>October</i>	100	38	138	85	56	141
Décembre — <i>December</i>	133	48	181	119	66	185

L'accroissement au dernier trimestre 1951 est dû à l'augmentation du chômage dans l'industrie textile.

Evolution du chômage partiel (en milliers de personnes) :

De stijging in het laatste kwartaal 1951 is te wijten aan de toeneming van de werkloosheid in de textielnijverheid.

Verloop van de gedeeltelijke werkloosheid (in duizenden personen) :

	1950			1951		
	Hommes — Mannen	Femmes — Vrouwen	Total — Totaal	Hommes — Mannen	Femmes — Vrouwen	Total — Totaal
Février — <i>Februari</i>	42	13	55	22	10	32
Mai — <i>Mei</i>	32	14	46	24	18	42
Août — <i>Augustus</i>	21	12	33	32	28	60
Octobre — <i>October</i>	18	8	26	31	25	56
Décembre — <i>December</i>	100	21	121	56	37	93

L'accroissement a particulièrement été sensible parmi les femmes (secteur textile).

Si nous constatons qu'en 1951 le chômage complet pour les hommes est de loin inférieur à celui de 1950, le chômage féminin connaît par contre, un accroissement continu.

De toeneming is vooral groot bij de vrouwen (textielnijverheid).

Wij zien dus dat de volledige werkloosheid in 1951 bij de mannen veel lager ligt dan in 1950, terwijl de werkloosheid bij de vrouwen een voortdurende stijging ondergaat.

Un quart de la main d'œuvre féminine ouvrière est en chômage et au cours de 1951, la proportion des femmes en chômage atteint 50 p. c. des chômeurs masculins.

Au 29 octobre 1951, les femmes mariées, chômeuses complètes, représentaient 62 p. c. des femmes chômeuses complètes; tandis que pour les chômeuses partielles, le pourcentage était de 54 p. c. 40 p. c. des chômeuses mariées sont plus de 40 ans.

Un autre indice du problème posé par le chômage féminin est révélé par la comparaison du nombre d'assujettis à l'O.N.S.S., du nombre d'assujettis à l'assurance chômage et du nombre de chômeurs.

Evolution du nombre de travailleurs assujettis à l'O.N.S.S. et à l'assurance chômage obligatoire :

Een vierde van de vrouwelijke arbeidskrachten is werkloos en in de loop van 1951 bedroeg het aantal werkloze vrouwen 50 t. h. van de mannelijke werklozen.

Op 29 October 1951 vertegenwoordigden de volledig werkloze gehuwde vrouwen 62 t. h. van de volledige vrouwelijke werklozen, terwijl de verhouding voor gedeeltelijke vrouwelijke werklozen 54 t. h. was. 40 t. h. van de gehuwde werkloze vrouwen zijn meer dan 40 jaar oud.

Een andere zijde van het probleem der vrouwelijke werkloosheid komt tot uiting bij vergelijking van het aantal verzekerden bij de R.M.Z., het aantal verzekerden tegen werkloosheid en het aantal werklozen.

Verloop van het aantal arbeiders, onderworpen aan de R.M.Z. en aan de verplichte verzekering tegen werkloosheid :

Dates — Data	Assujettis à l'O.N.S.S. — Onderworpen aan de R.M.Z.			Assujettis à l'assurance chômage (1) — Onderworpen aan de werkloosheidsverzekering (1)		
	Hommes — Mannen	Femmes — Vrouwen	Total — Totaal	Hommes — Mannen	Femmes — Vrouwen	Total — Totaal
30- 6-1950	1.390.607	421.886	1.812.493	1.563.637	482.962	2.046.599
31-12-1950	1.402.805	439.178	1.841.983	1.598.139	509.893	2.108.032 (2)
30- 6-1951	1.451.420	443.700	1.895.120 (2)	1.585.088	510.985	2.096.073 (2)
30- 9-1951	1.447.260	440.900	1.888.160 (2)	1.582.710	511.921	2.094.631 (2)

(1) Le nombre d'assujettis à l'assurance-chômage est obtenu en ajoutant au nombre d'assujettis à l'O.N.S.S. :
les chômeurs complets;
les travailleurs frontaliers;
les ouvriers saisonniers de l'agriculture.

*Het aantal verzekerden tegen werkloosheid wordt verkregen door toevoeging aan het aantal verzekerden bij de R.M.Z. van :
de volledig werklozen;
de grensarbeiders;
de seizoenarbeiders van de landbouwsector.*

(2) Estimations — les chiffres définitifs n'étant pas encore établis.
Naar raming — definitieve cijfers zijn nog niet beschikbaar.

Si on examine les chiffres pour la période du 30 juin 1950 au 30 septembre 1951 :

- le nombre d'hommes assujettis à l'assurance chômage a augmenté de 19.100 unités alors que celui des assujettis à la Sécurité sociale s'est élevé de 56.700 unités. Au cours de la même période le nombre de chômeurs hommes a diminué de 37.600 unités (31.300 chômeurs complets et 6.300 chômeurs partiels et accidentels).
- le nombre de femmes assujetties à l'assurance chômage a augmenté de 29.000 unités tout comme celui des assujetties à la Sécurité sociale.

Bij onderzoek van de cijfers over de periode van 30 Juni 1950 tot 30 September 1951 blijkt :

- dat het aantal mannelijke verzekerden tegen werkloosheid gestegen is met 19.100, terwijl dat van de verzekerden bij de R.M.Z. steeg met 56.700. In dezelfde periode daalde het aantal mannelijke werklozen met 37.600 (31.300 volledig werklozen en 6.300 gedeeltelijk en toevallig werklozen).
- dat het aantal aan de werkloosheidsverzekering onderworpen vrouwen met 29.000 is toegenomen, evenals het aantal verzekerden bij de

Quant au nombre de chômeuses il a augmenté de 22.800 unités (13.700 chômeuses complètes et 9.100 chômeuses partielles et accidentelles).

En conclusion, on peut dire que l'augmentation de l'emploi pour les hommes correspond à une diminution sensiblement égale du chômage, tandis que pour les femmes l'augmentation de l'emploi n'a provoqué aucune résorption du chômage, mais au contraire une aggravation de celui-ci.

D'autre part, dans les chiffres de chômage publiés il faut tenir compte que 30 p. c. des chômeurs sont considérés comme partiellement aptes ou difficilement plaçables. Parmi ceux-ci, on trouve la plus grande partie des chômeurs ayant dépassé l'âge de 40 ou 45 ans.

On ne peut cependant admettre sans plus qu'un travailleur âgé de 40/45 ans soit un « résidu » et tout doit être tenté pour lui trouver de l'emploi.

Au 14 novembre 1951, sur 96.132 chômeurs complets masculins, 22.545 étaient considérés comme « difficiles à placer » et 8.922 comme « partiellement aptes ».

L'ampleur prise par ce problème impose, du point de vue social, une étude attentive de cette nouvelle forme de « pensionnés prématurés ». On se demande, pour répondre au problème social de ces travailleurs arrivés à un âge où l'inactivité ne s'impose cependant pas, dans quelle mesure on ne devra pas, sous une forme à examiner, imposer aux administrations et aux entreprises privées d'occuper un pourcentage de main d'œuvre ayant atteint un certain âge.

Le chômage des jeunes doit aussi retenir notre attention.

L'évolution du chômage des jeunes de moins de 20 ans se présente comme suit :

R.M.Z.. Het aantal werkloze vrouwen steeg met 22.800 (13.700 volledig en 9.100 gedeeltelijk en toevallig werkloos).

Als besluit kunnen wij zeggen dat de vermeerdering van werkgelegenheid voor de mannen overeenstemt met een vrijwel gelijke vermindering van de werkloosheid, terwijl bij de vrouwen de vermeerdering van werkgelegenheid niet heeft geleid tot vermindering, maar wel tot een uitbreiding van de werkloosheid. Verder moet er in verband met de gepubliceerde werkloosheidscijfers rekening worden mede gehouden, dat 30 t. h. van de werklozen als gedeeltelijk geschikt of moeilijk te plaatsen beschouwd worden. In deze categorie wordt het grootste deel werklozen van meer dan 40 of 45 jaar aangetroffen.

Men kan echter niet zonder meer aannemen dat een arbeider van 40/45 jaar « afval is », en alles moet gedaan worden wat mogelijk is om hem werk te verschaffen.

Op 14 November 1951 waren van de 96.132 mannelijke volledig werklozen 22.545 beschouwd « als moeilijk te plaatsen » en 8.922 als « gedeeltelijk geschikt »;

Daar dit verschijnsel meer en meer uitbreiding neemt, is het uit een sociaal standpunt geboden een aandachtige studie te wijden aan deze nieuwe vorm van « vroegtijdig gepensioneerden ». Als een oplossing van het maatschappelijk probleem van deze arbeiders, die een zekere leeftijd hebben bereikt maar toch nog kunnen werken, vraagt men zich af of de openbare besturen en private ondernemingen in een nader te onderzoeken vorm niet zouden moeten verplicht worden een bepaald percentage aan arbeidskrachten van een zekere leeftijd te werk te stellen.

De werkloosheid onder de jongeren moet eveneens onze aandacht hebben.

Het verloop van de werkloosheid onder de jongeren van minder dan 20 jaar is als volgt :

Recensements — Tellingen		Région flamande — Vlaamse land				Région wallonne — Waalse land				Région bruxelloise — Brussel			
		H.	F.	Total	%	H.	F.	Total	%	H.	F.	Total	%
		M.	V.	Totaal		M.	V.	Totaal		M.	V.	Totaal	
Mai-Mei	1949	9.281	3.654	12.935	76,5	1.426	752	2.178	12,8	1.279	504	1.783	10,7
Novembre-November	1949	10.239	3.371	13.610	76,5	2.008	734	2.472	15,4	1.034	395	1.429	8,1
Mai-Mei	1950	8.026	3.061	11.087	74,7	1.921	786	2.707	18,2	744	292	1.036	7,1
Novembre-November	1950	7.263	2.559	9.822	81,2	1.003	514	1.517	12,5	470	281	751	6,3
Mai-Mei	1951	4.821	2.655	7.476	86,4	483	391	874	9,8	255	279	534	3,8
Novembre-November	1951	6.085	3.784	9.869	83	502	648	1.150	9,6	336	520	856	7,3

Suivant les différents recensements effectués, on estime que les jeunes de moins de 20 ans ayant 1 à 6 mois de chômage constituent :

79,2 % de l'ensemble en mai 1949;
84,4 % de l'ensemble en novembre 1949;
84,3 % de l'ensemble en mai 1950;
86,6 % de l'ensemble en novembre 1950;
78,8 % de l'ensemble en mai 1951;
93,1 % de l'ensemble en novembre 1951.

Remarquons aussi qu'il y a eu jusqu'à 19,5 p. c. de jeunes gens en chômage pendant six à douze mois et 5,6 p. c. ayant de douze à vingt-quatre mois d'inactivité complète.

Est-il besoin de souligner les conséquences navrantes de cette situation au début d'une vie de travail : oisiveté, découragement, dangereux oublis des connaissances professionnelles peu ou pas appliquées, perte de l'espoir d'acquérir une qualification et enfin les risques d'une dépression morale.

Ajoutons que l'importance du chômage des jeunes dans la région flamande du pays doit particulièrement retenir notre attention.

Le manque de qualification professionnelle est toujours un handicap important. Les jeunes d'aujourd'hui doivent être demain des ouvriers qualifiés formant une partie de notre force industrielle. Or il résultait des sondages opérés par les services du Fonds de Soutien des Chômeurs le 19 novembre 1949, que sur un total de 17.743 jeunes chômeurs de moins de vingt ans, 2.476 seulement étaient porteurs d'un diplôme, 1.486 étaient en formation, tandis que 13.781 se trouvaient sans qualification aucune. Il s'agit généralement dans ce cas d'éléments engagés très jeunes dans certaines professions de secteurs tels : textile, vêtements, produits métalliques, et qui licenciés après quelques années sont remplacés par d'autres fraîchement émoulus de l'école.

Le manque de qualification des intéressés confinés jusque là dans des travaux secondaires, constitue de plus un obstacle à leur remplacement, lorsqu'ils approchent de la vingtième année et qu'ils peuvent prétendre à un salaire relativement élevé. Ceci explique notamment la situation des jeunes qui accusent une durée de chômage importante.

En face d'une telle situation, il y a lieu d'accorder une vigilance particulière à tout ce qui peut concourir à y porter remède.

La prolongation de la scolarité peut certainement y aider, mais l'extension de l'apprentissage à temps plein devrait davantage retenir l'attention et être encouragée.

PROBLÈME DE L'ASSURANCE CHÔMAGE.

Mû par le respect des chômeurs privés d'un emploi qu'ils voudraient cependant obtenir, et profondément

Volgens de verschillende tellingen wordt geraamd dat de jongeren beneden 20 jaar, die 1 tot 6 maand werkloos zijn, in de volgende verhouding staan tot het geheel :

79,2 % in Mei 1949;
84,4 % in November 1949;
84,3 % in Mei 1950;
86,6 % in November 1950;
78,8 % in Mei 1951;
93,1 % in November 1951.

Er zij opgemerkt dat er tot 19,5 t. h. jongeren werkloos zijn geweest gedurende zes tot twaalf maanden, en 5,6 t. h. gedurende twaalf tot vier en twintig maanden geheel werkloos waren.

Behoeven wij nog te spreken van de treurige gevolgen van deze toestand in het begin van een arbeidsleven : ledigheid, ontmoediging, gevaarlijk verlies van beroepskennis, die weinig of niet wordt toegepast, verlies van de hoop op een behoorlijke scholing, en ten slotte de gevaren van een zedelijke inzinking.

Wij voegen er aan toe dat de uitgebreidheid van de werkloosheid onder de jongeren in het Vlaamse landsgedeelte onze bijzondere aandacht verdient.

Gebrek aan beroepsscholing is steeds een grote handicap. De jongeren van heden worden morgen de geschoolde arbeiders, die een deel van onze industriële macht uitmaken. Doch uit steekproeven van het steunfonds voor werklozen van 19 November 1949 blijkt dat op een totaal van 17.743 jonge werklozen beneden twintig jaar slechts 2.476 een diploma bezitten, 1.486 een opleiding ontvingen terwijl 13.781 geen de minste scholing hebben. In dit geval verkeren meestal werkkrachten die zeer jong in sommige sectoren als textiel, kleding, metaalproducten tewerkgesteld zijn, en die na enkele jaren afgedankt worden om hun plaats af te staan aan anderen die pas van de school komen.

Het gebrek aan scholing van de belanghebbenden die tot dan toe bijwerk te verrichten kregen, is ook oorzaak dat ze moeilijk een andere betrekking vinden, wanneer ze hun twintigste levensjaar naderen, en aanspraak beginnen te krijgen op een redelijk hoog loon. Hieruit is o. m. te verklaren dat sommige jongeren zeer lang werkloos blijven.

Ten overstaan van een dergelijke toestand, moet een bijzondere zorg besteed worden aan alles wat er toe kan bijdragen om daarin verbetering te brengen.

Verlenging van de schoolplicht kan zeker hulp bieden, maar uitbreiding van de full-time leertijd zou nog meer onze aandacht moeten hebben en aangemoedigd worden.

WERKLOOSHEIDSVERZEKERING.

Gedreven door de eerbied voor werklozen, die een betrekking moeten ontberen die zij gaarne zouden

peiné par les attaques inconscientes ou de mauvaises foi dont ils sont l'objet, nous abordons ce problème avec la seule préoccupation de sauvegarder une institution qui nous paraît éminemment sociale.

Nous pensons que le régime actuel de l'indemnisation des chômeurs est vicié par divers aspects que nous voudrions énumérer, et qui paraissent parmi les plus importants.

Nous avons déjà cité le problème du chômage féminin et vu son accroissement anormal, il est permis de se demander si toute cette main-d'œuvre est réellement disponible pour l'emploi. A noter que l'article 77quinquies de l'arrêté royal du 13 décembre 1951 permettra d'exclure du bénéfice des allocations du chômage les femmes mariées dont le chômage se prolonge ou se renouvelle anormalement.

Ce problème doit cependant continuer à faire l'objet d'une vigilance particulière.

Un document récent établi par l'O.N.P.C. — Office national du placement et du chômage — consacré aux fluctuations du chômage dues à des facteurs d'ordre économique ne manque pas d'intérêt pour la question qui nous occupe.

Nous en donnons de larges extraits :

« Depuis quelques temps, les statistiques du chômage enregistrent à certaines époques de l'année une recrudescence de chômage qui ne relève ni de raisons proprement économiques, ni de facteurs saisonniers habituels mais plutôt de l'influence de certaines dispositions réglementaires.

» C'est ainsi notamment qu'au cours de l'année 1951 on a pu observer que le nombre de chômeurs contrôlés s'est accru considérablement à six périodes différentes. »

1. Au cours de la semaine du 25 au 31 mars 1951, à l'occasion du lundi de Pâques (26 mars) les frontaliers occupés en France ont été admis au contrôle le samedi 31 mars, ceci eu égard au système de travail appliqué dans les entreprises françaises (5 jours par semaine).

Le tableau ci-après fait apparaître l'augmentation enregistrée le samedi en question :

Samedi 24-3	190.203
Samedi 31-3	201.288
Samedi 7-4	187.094

On a constaté la présence au contrôle de quelques 11.000 frontaliers, due uniquement à la présence d'un jour de fête dans le courant de la semaine en question.

2. Au cours de la semaine du 29 avril au 5 mai 1951, on a compté 2 jours fériés, à savoir le 1^{er} mai et l'Ascension (3 mai 1951).

bekomen en diep gegriefd door de onbewuste of kwaadwillige aanvallen die zij te doorstaan hebben, benaderen wij dit vraagstuk met het enige streven, een instelling te beschermen, die van zeer grote sociale betekenis is.

Wij denken dat de tegenwoordige regeling van de werklozensteun mank gaat als gevolg van sommige factoren, die wij hier zouden willen opnoemen en die ons zeer belangrijk voorkomen.

Wij hadden het reeds over het vraagstuk van de vrouwelijke werkloosheid, en gelet op de abnormale aanwas daarvan, is het wel geoorloofd zich af te vragen of al deze arbeidskrachten wel werkelijk beschikbaar zijn voor de arbeid. Er zij opgemerkt dat artikel 77quinquies van het koninklijk besluit van 13 December 1951 dat toelating geeft om de werklozensteun te onttrekken aan de gehuwde vrouwen, die zeer lang werkloos zijn of abnormaal vaak werkloos worden.

Dit vraagstuk moet echter van dichtbij gevolgd worden.

Een onlangs verschenen document van de R.D.A.W. — Rijksdienst voor Arbeidsbemiddeling en Werkloosheid — over de schommeling van de werkloosheid als gevolg van economische factoren is niet van belang ontbloot voor de vraag die wij hier behandelen.

Wij zullen er ruimschoots uit putten :

« Sedert enige tijd is op zekere tijdstippen van het jaar in de statistieken over de werkloosheid evenwel een stijging merkbaar die niet haar oorsprong vindt in redenen van eigenlijke economische aard of in gewone seizoensinvloeden, maar eerder voortvloeit uit sommige reglementaire bepalingen.

» Zo kon in de loop van het jaar 1951 worden waargenomen dat het aantal gecontroleerde werklozen op zes verschillende tijdstippen aanzienlijk steeg. »

1. Tijdens de week van 25 tot 31 Maart 1951, waarin de tweede Paasdag (26 Maart) viel, werden de in Frankrijk werkende grensarbeiders op Zaterdag 31 Maart tot de controle toegelaten, gelet op de werkregeling die in de Franse ondernemingen toegepast wordt (5 dagen per week).

In de volgende cijfers komt de stijging tot uiting welke op die bedoelde Zaterdag opgetekend werd :

Zaterdag 24-3	190.203
Zaterdag 31-3	201.288
Zaterdag 7-4	187.094

Men stelde dus de aanwezigheid op de controle vast van ongeveer 11.000 grensarbeiders, die uitsluitend te wijten was aan het feit dat er een feestdag was in de beschouwde week.

2. In de week van 29 April tot 5 Mei 1951 kwamen twee feestdagen voor, nl. 1 Mei en O.-H.-Hemelvaart (3 Mei 1951).

Cette fois, on a du enregistrer un chômage partiel accru, non seulement parmi les frontaliers, mais également dans d'autres secteurs. Diverses entreprises ont en effet suspendu leur activité, soit la veille des jours de fête, soit durant la semaine.

Le tableau ci-après permet de comparer le niveau du chômage du 29 avril au 5 mai avec les chiffres correspondants relevés pour la semaine précédente

23-4	186.103	30-4	236.472
24-4	176.139	1-5	—
25-4	171.522	2-5	236.418
26-4	172.290	3-5	—
27-4	178.660	4-5	219.115
28-4	190.693	5-5	224.758

L'augmentation du chômage enregistrée varie donc de 35.000 à 65.000 unités.

3. Au cours de la semaine du 14 mai au 19 mai, il a été contrôlé le samedi 19 mai un certain nombre de frontaliers occupés en France; les intéressés ont été admis au contrôle pour des raisons identiques à celles signalées au point 1, cette fois à l'occasion d'un jour férié 14 mai (lundi de Pentecôte) :

Samedi 12-5	191.129
Samedi 19-5	205.665

Quelques 15.000 frontaliers ont été contrôlés à cette occasion.

4. Durant la semaine du 13 au 18 août, de nombreuses entreprises ont suspendu leur activité, soit les jours qui précéderent la fête du 15 août soit ceux qui la suivirent, soit même durant toute la semaine.

L'aggravation du chômage s'est une fois de plus étendue aux frontaliers occupés en France.

Ci-après, une comparaison entre le niveau du chômage partiel et accidentel au cours de la semaine sous revue et celui relevé pour la semaine précédente :

6-8	204.307	13-8	232.242
7-8	188.117	14-8	223.945
8-8	186.236	15-8	—
9-8	194.823	16-8	197.642
10-8	200.251	17-8	200.419
11-8	217.079	18-8	221.693

L'aggravation varie selon le jour considéré, mais est particulièrement élevé pour les deux journées qui précéderent le 15 août (plus ou moins 30.000 unités).

5. Durant la semaine du 29 octobre au 3 novembre, c'est la fête de la Toussaint qui a incité de nombreux employeurs à fermer leurs entreprises les

Toen werd een stijging van de toevallige werkloosheid waargenomen, niet alleen onder de grensarbeiders, maar ook in andere sectoren. Verscheidene ondernemingen legden namelijk het werk stil tijdens die feestdagen of tijdens de ganse week.

Aan de hand van de volgende tabel kan men het werkloosheidspeil voor de week van 29 April tot 5 Mei 1951 vergelijken met de cijfers van de week voordien :

23-4	186.103	30-4	236.472
24-4	176.139	1-5	—
25-4	171.522	2-5	236.418
26-4	172.290	3-5	—
27-4	178.660	4-5	219.115
28-4	190.693	5-5	224.758

De stijging van de werkloosheid schommelt dus tussen 35.000 en 65.000 eenheden.

3. Op de Zaterdag (19 Mei) van de week van 14 Mei tot 19 Mei 1951 gingen een aantal in Frankrijk tewerkgestelde grensarbeiders stempelen; zij werden om dezelfde reden als onder 1 tot de controle toegelaten, ditmaal ter gelegenheid van de feestdag op 14 Mei (tweede Pinksterdag) :

Zaterdag 12-5	191.129
Zaterdag 19-5	205.665

Op de laatstvermelde Zaterdag werden ongeveer 15.000 grensarbeiders gecontroleerd.

4. In de week van 13 tot 18 Augustus 1951 hebben talrijke ondernemingen het werk onderbroken gedurende de dagen vóór het feest van 15 Augustus, ofwel gedurende de dagen die daar op volgden, ofwel gedurende de ganse week zelfs.

De stijging van de werkloosheid werd weer eens beïnvloed door de in Frankrijk werkende grensarbeiders.

Aan de hand van de volgende tabel kan het aantal gedeeltelijk en toevallig werklozen voor de week van 13 tot 18 Augustus 1951 vergeleken worden met de cijfers van de week voordien :

6-8	204.307	13-8	232.242
7-8	188.117	14-8	223.945
8-8	186.236	15-8	—
9-8	194.823	16-8	197.642
10-8	200.251	17-8	200.419
11-8	217.079	18-8	221.693

De stijging schommelt naargelang de dag die men beschouwt, maar zij is bijzonder groot voor de twee dagen vóór 15 Augustus (min of meer 30.000).

5. In de week van 29 October tot 3 November 1951 hebben talrijke werkgevers ingevolge het feest van Allerheiligen hun onderneming gesloten op

vendredi 2 et samedi 3 novembre. On retrouve une nouvelle fois un contingent important de frontaliers dans les chômeurs occasionnels.

Les chiffres ci-dessous font ressortir pour les 2 et 3 novembre un effectif de chômeurs partiels et accidentels supérieurs de plus de 40.000 unités aux chiffres relevés pour les jours correspondants de la semaine précédente.

Vendredi 26-10 ..	191.926
Samedi 27-10	207.962
Vendredi 2-11 ...	242.527
Samedi 3-11	254.966

6. Comme chaque année, et plus fortement encore en 1951, on a enregistré à fin décembre 1951 une aggravation considérable du chômage accidentel.

Chômeurs contrôlés.

17-12	273.173	24-12	249.017
18-12	255.727	25-12	—
19-12	248.444	26-12	304.756
20-12	249.230	27-12	296.433
21-12	253.294	28-12	305.644
22-12	271.679	29-12	349.114
31-12	389.655		
1-1	—		
2-1	329.477		
3-1	301.267		
4-1	300.817		
5-1	351.823		

En plus du chômage des frontaliers en pareille circonstance et des « ponts » organisés à l'occasion des jours de fête, on note régulièrement des mises en chômage pour divers motifs.

Il s'agit principalement du chômage résultant des jours de fêtes ainsi que pour cause d'inventaire. Bien que cette dernière raison ne soit pas indiquée sur les certificats de chômage, les directeurs des bureaux régionaux admettent que dans la pratique c'est vraisemblablement ce motif qui doit prévaloir lors des mises en chômage massif en fin d'année. Il est très difficile, voire impossible aux bureaux régionaux de statuer en fait sur chaque cas en particulier pour savoir si réellement la mise en chômage en fin d'année a d'autres causes que : nettoyage de chaudières, manque de travail, etc.

Ces quelques exemples, ajoutés aux faits découlant du chômage féminin, montrent que l'assurance chômage est détournée de son objectif originel.

Vrijdag 2 en Zaterdag 3 November. Opnieuw bevinden zich talrijke grensarbeiders onder de toevallig werklozen.

Uit de onderstaande cijfers blijkt dat er op 2 en 3 November 1951 meer dan 40.000 gedeeltelijk en toevallig werklozen meer waren dan op dezelfde dagen van de week voordien :

Vrijdag 26-10	191.926
Zaterdag 27-10	207.962
Vrijdag 2-11	242.527
Zaterdag 3-11	254.966

6. Zoals elk jaar, maar meer uitgesproken in 1951, werd op het einde van December 1951 een aanzienlijke stijging van de toevallige werkloosheid waargenomen.

Gecontroleerde werklozen.

17-12	273.173	24-12	249.017
18-12	255.727	25-12	—
19-12	248.444	26-12	304.756
20-12	249.230	27-12	296.433
21-12	253.294	28-12	305.644
22-12	271.679	29-12	349.114
31-12	389.655		
1-1	—		
2-1	329.477		
3-1	301.267		
4-1	300.817		
5-1	351.823		

Buiten de werkloosheid van de grensarbeiders in dergelijke omstandigheden en het feit dat ter gelegenheid van de feestdagen « bruggen » gemaakt worden, wordt geregeld werkloosheid om allerlei redenen waargenomen.

Het betreft voornamelijk werkloosheid als gevolg van de feestdagen of wegens het opmaken van de inventaris. Hoewel die laatste reden niet op het werkloosheidsbewijs vermeld wordt, nemen de Directeurs van de Gewestelijke Bureau's aan dat in de praktijk die reden waarschijnlijk overweegt bij de aanleiding tot het afleveren van massale werkloosheidsbewijzen op het einde van het jaar. Het is voor de Gewestelijke Bureau's zeer moeilijk of zelfs onmogelijk in feite over elk geval afzonderlijk te oordelen of het werkloos worden op het einde van het jaar het gevolg is van andere oorzaken dan het reinigen van de ketels, gebrek aan werk, enz.

Deze enkele voorbeelden, samen met de gevolgen van de werkloosheid onder de vrouwen, tonen aan dat de werkloosheidsverzekering van haar oorspronkelijk doel wordt afgewend.

Loin de nous la pensée de dire que cette déviation du régime ne résulte pas dans certains cas de l'insuffisance du salaire du chef de famille pouvant amener le travailleur à se prêter à des arrangements.

Mais il nous sera permis d'ajouter que certains chefs d'entreprise ne paraissent pas plus soucieux de respecter la destination des deniers de l'Etat mis à disposition pour l'indemnisation des chômeurs.

Le même document signale encore qu'il est significatif de constater qu'un régime de chômage partiel n'est bien souvent instauré qu'au moment des fêtes légales et que les jours de chômage varient en fonction de la façon dont se placent les jours fériés dans la semaine. Deux semaines ou plus avant le jour férié, un système de chômage partiel de deux jours par semaine est instauré de telle façon que l'un d'eux coïncide avec le jour férié. De cette façon, en vertu de l'article 15 de l'arrêté du Régent du 2 avril 1947 pris en exécution de l'arrêté-loi du 25 février 1947 modifié par la loi du 30 décembre 1950 relatif à l'octroi de salaires aux travailleurs pendant un certain nombre de jours fériés par an, l'employeur n'est tenu qu'à payer au travailleur pour le jour férié, la différence entre l'indemnité de chômage et le salaire normal.

Il semblerait même qu'une jurisprudence s'est établie dispensant, dans ce cas, les employeurs du paiement de la différence.

Tout ceci montre à suffisance l'urgence de procéder à une révision de la législation, de façon à prémunir l'institution, appelée à soutenir les travailleurs réellement privés d'un emploi, contre des prélèvements abusifs à charge de la communauté, et en tenant compte que ceux-ci ne sont pas toujours le fait des bénéficiaires apparents.

Il nous paraît qu'au surplus, une réforme plus profonde devrait être apportée à la réglementation régissant l'indemnisation des chômeurs.

La réglementation actuelle permet pratiquement l'indemnisation des chômeurs sans discrimination d'aucune sorte se rapportant au taux, à la durée de l'indemnisation ou à la situation sociale de leur ménage, pour autant qu'ils soient assujettis à l'assurance chômage.

Cela donne lieu à des anomalies maintes fois signalées.

Etant donné que les fonds permettant d'assurer l'indemnisation des chômeurs proviennent d'une part des cotisations versées par les employeurs et les travailleurs, et d'autre part, de l'intervention de l'Etat, il nous apparaît nécessaire de distinguer en deux périodes le régime d'indemnisation, une période d'assurance, et une période d'aide ou de soutien.

En raison des cotisations payées par le travailleur, celui-ci a droit, en cas de chômage, à recevoir une indemnité sans autres conditions que celle d'être chômeur involontaire désireux de trouver un emploi.

Ver van ons de gedachte, dat deze afwijking van de oorspronkelijke regeling in sommige gevallen niet te wijten is aan onvoldoende beloning van het gezinshoofd, waardoor de arbeider ertoe kan gebracht worden, zich te lenen tot een andere « regeling ».

Maar er moge aan toegevoegd worden dat sommige ondernemingshoofden al niet veel meer eerbied tonen voor de bestemming van de ter beschikking gestelde rijkspenningen ter vergoeding van de werklozen.

In hetzelfde stuk wordt er verder op gewezen dat het stelsel van gedeeltelijke werkloosheid dikwijls juist op het ogenblik van de feesten wordt ingevoerd en dat de werkloosheidsdagen veranderen in functie van de feestdagen. Twee weken of meer vóór de feestdag wordt een systeem van gedeeltelijke werkloosheid van twee dagen in de week ingevoerd, zodat een dag daarvan samenvalt met de feestdag. Zodoende is de werkgever, krachtens artikel 15 van het Regentsbesluit van 2 April 1947, ter uitvoering van de besluitwet van 25 Februari 1947, gewijzigd bij de wet van 30 December 1950 betreffende het toekennen van loon aan arbeidsters gedurende een bepaald aantal feestdagen per jaar, slechts gehouden tot vergoeding van de feestdag op basis van het verschil tussen de werklozensteun en het normaal loon.

De rechtspraak schijnt zelfs in dat geval de werkgevers vrij te stellen van betaling van dat verschil.

Dit alles toont overduidelijk aan, dat de wetgeving zodanig moet herzien worden, dat de instelling, die geroepen is tot ondersteuning van arbeiders, die werkelijk zonder betrekking zijn, beschermd wordt tegen wederrechtelijke belasting van de gemeenschap, met dien verstande dat dit niet steeds uitgaat van de ogenschijnlijke genothebenden.

Bovendien hebben wij de indruk dat een diepgaande hervorming moet gebracht worden in de regeling van de werklozensteun.

De tegenwoordige regeling maakt practisch de schadeloosstelling van werklozen mogelijk zonder enig onderscheid naar het bedrag, de duur van de schadeloosstelling en de maatschappelijke stand van het gezin, voor zover zij onderworpen zijn aan de werkloosheidsverzekering.

Dit geeft dan aanleiding tot de zo vaak reeds aangeklaagde ongerijmdheden.

Aangezien de gelden ter dekking van de werklozensteun eensdeels uit de bijdragen van de werkgevers en werknemers en anderdeels uit een rijksbijdrage voortkomen, lijkt het ons noodzakelijk de steunregeling in twee perioden te onderscheiden: een periode van verzekering en een periode van hulp of steun.

Op grond van zijn bijdrage heeft de arbeider in geval van werkloosheid recht op een vergoeding zonder andere voorwaarde dan onvrijwillig werkloos te zijn en een betrekking te willen vinden.

On ne peut cependant soutenir que ce droit, sans conditions puisse se maintenir indéfiniment.

Après une telle indemnisation pendant une période qui serait à déterminer, il est permis d'estimer que le travailleur, dont la période de chômage se prolonge, conserve un droit d'être soutenu, mais que ce droit n'est plus exclusif de conditions raisonnables et aussi simples que possible.

A ce propos, il ne pourrait être question de revenir à des mesures tracassières, mais est-il abusif de dire par exemple, que lorsque dans un ménage de deux personnes, une des deux personnes conserve un salaire plein et que l'autre est en état de chômage, celle-ci ne pourrait prétendre aux indemnités de chômage après épuisement de la période d'assurance, que d'autre part, un chômeur propriétaire d'un certain nombre d'immeubles ou de propriétés dont l'ensemble des revenus cadastraux dépasse un certain montant, serait exclu de l'indemnisation après épuisement de la période d'assurance. Nous croyons qu'il serait possible de trouver deux ou trois critères simples et facilement contrôlables qui permettraient, sans grandes complications, d'éliminer les cas les plus flagrants et que l'on peut difficilement admettre comme nécessitant l'aide de la communauté nationale.

Dans notre pensée il s'agit moins de chercher à réduire le nombre de chômeurs indemnisés que d'éliminer les sources principales des critiques émises à leur sujet, et de soustraire à la charge de la communauté nationale des personnes dont la situation sociale n'impose pas un tel soutien. C'est, répétons-le, avec le souci de respecter les chômeurs et de sauvegarder l'institution qui doit les aider, que nous adoptons cette position.

POLITIQUE DE MAIN-D'ŒUVRE.

On nous permettra de nous demander si une attention suffisante a été accordée à la nécessité d'avoir une politique coordonnée de main-d'œuvre.

Certes, on a créé, en 1945, une direction de l'emploi au Département du Travail et de la Prévoyance Sociale. Celle-ci s'est cependant confinée — pendant longtemps —, aux problèmes de la main-d'œuvre étrangère, et aux questions de principes touchant le placement et le chômage; on a établi également le Commissariat à la Promotion du Travail lequel a poursuivi une action diversement appréciée. De son côté, la direction Placement de l'Office National du Placement et du Chômage, s'est préoccupée — dans le cadre de la mise au travail des chômeurs — des problèmes de tutelle des jeunes travailleurs, des centres de réadaptation professionnelle des chômeurs, des travaux en faveur des chômeurs entrepris par les communes et les provinces.

Tous ces organismes ont entrepris des efforts méritoires ces derniers temps; il semble que le moment est venu d'instaurer une coordination sérieuse entre ces institutions qui œuvrent — direc-

Niemand kan echter staande houden dat dit onvoorwaardelijk recht in het oneindige kan blijven gelden.

Na een dergelijke schadeloosstelling gedurende een nader te bepalen periode, mag aangenomen worden dat de arbeider, die langer en langer werkloos blijft, wel recht blijft hebben op ondersteuning, maar dat dit recht moet onderworpen zijn aan redelijke en zo eenvoudig mogelijke voorwaarden.

Er kan geen sprake van zijn nieuwe plagerijen in te voeren, maar is het overdreven, als wij b. v. zeggen dat wanneer, in een gezin van twee personen, een van die twee personen zijn volle loon behoudt en de andere werkloos is, deze geen aanspraak meer heeft op werklozensteun, na afloop van de verzekeringsperiode, dat aan de andere kant een werkloze die een aantal gebouwen of eigendommen bezit, waarvan het kadastrale inkomen een bepaald bedrag te boven gaat, geen vergoeding meer zal ontvangen na afloop van de verzekeringsperiode. Wij achten het mogelijk dat twee of drie eenvoudige en gemakkelijk te controleren maatstaven gevonden worden op grond waarvan zonder al te grote verwickelingen de meest schreeuwende gevallen kunnen uitgeschakeld worden, waarvan bezwaarlijk aan te nemen is dat ze de hulp van de nationale gemeenschap nodig hebben.

Naar ons gevoelen komt het er minder op aan, het aantal steuntrekkende werklozen te beperken dan wel de voornaamste oorzaken van kritiek op te heffen en van het genot van werklozensteun uit te sluiten de personen, wier maatschappelijke positie een dergelijke steun niet kan verantwoorden. Wij herhalen dat wij dit standpunt innemen met het doel de werklozen en de instelling die hen moet helpen, te beschermen.

ARBEIDSPOLITIEK.

Wij mogen ons wel afvragen of er voldoende aandacht is besteed aan de noodzakelijkheid van een geordende arbeidspolitiek.

Wel is in 1945 op het Departement van Arbeid en Sociale Voorzorg een directie Tewerkstelling tot stand gekomen. Deze heeft zich echter lange tijd beperkt tot problemen van buitenlandse arbeidskrachten en tot principiële kwesties in verband met arbeidsbemiddeling en werkloosheid. Ook is een Commissariaat voor de Bevordering van de Arbeid ingesteld, waarvan de werking verschillend beoordeeld wordt. Harerzijds hield de directie Arbeidsbemiddeling van de Rijksdienst voor Arbeidsbemiddeling en Werkloosheid zich binnen het kader van de werkverschaffing bezig met problemen van voorgedij over jeugdige arbeiders, met centra voor beroepsherscholing van jeugdige arbeiders, met werken ten gunste van werklozen ondernomen door gemeenten en provinciën.

Al deze organismen hebben de laatste tijd loffelijke pogingen gedaan; de tijd schijnt nu gekomen te zijn, om een ernstige coördinatie tot stand te brengen tussen al deze instellingen, die rechtstreeks

tement ou indirectement — dans le cadre d'un même département. A l'exemple de l'étranger, il semble utile de créer, au sein du département, une véritable direction de la main d'œuvre chargée de mener, avec les parastataux intéressés, la politique de main-d'œuvre répondant aux nécessités de la politique économique.

Pour doter le département d'une direction de la main-d'œuvre, répondant aux nécessités présentes, il suffirait d'opérer une meilleure distribution des tâches et des objectifs au sein du département et des parastataux intéressés.

Une structure administrative appropriée permettrait d'appliquer une politique de main-d'œuvre portant sur :

- a) l'orientation professionnelle;
- b) la formation professionnelle des jeunes et des adultes;
- c) la main d'œuvre étrangère;
- d) le placement et le chômage;
- e) la collaboration avec les services étrangers de l'emploi;
- f) la collaboration avec les organismes privés et publics économiques et sociaux, étudiant les problèmes ayant des aspects relatifs à la main-d'œuvre.

Nous souhaitons que cette question soit sérieusement examinée afin d'apporter une contribution efficace à la poursuite d'une politique de l'emploi et de résorption du chômage.

L'assurance maladie-invalidité.

En abordant ce chapitre, nous voudrions rappeler quelques textes légaux qui nous paraissent établir les caractéristiques du système adopté par notre législation.

L'article 6 de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 sur la Sécurité Sociale des travailleurs dispose :

« Le régime d'assurance obligatoire en cas de maladie ou d'invalidité institué, dans son principe, par le présent arrêté-loi laissera aux travailleurs intéressés la faculté de se procurer les bénéfices de l'assurance en adhérant à une mutualité affiliée à une Union nationale de fédérations de mutualités reconnues agréées à cette fin, ou, à défaut d'une telle adhésion, par l'intermédiaire d'un office régional d'assurance maladie invalidité.

» Pour l'administration générale de l'assurance il est institué, auprès du Ministère du Travail et de la Prévoyance Sociale, un Fonds national d'assurance maladie invalidité.

» Ce fonds a le statut d'un établissement public. »

.....

Arrêté du Régent du 21 mars 1945, article 1^{er} :

« L'administration de l'assurance obligatoire est confiée, à la base aux unions nationales de fédé-

of zijdelings werken binnen het kader van een zelfde departement. Naar het voorbeeld van het buitenland zou in het departement een werkelijke directie van de arbeidskrachten moeten ingesteld worden, welke met de betrokken parastatale lichamen de arbeidspolitiek zou voeren die beantwoordt aan de eisen van de economische politiek.

Om op het departement te geraken tot een directie van de arbeidskrachten die aan de tegenwoordige eisen voldoet, volstaat het de taken van het departement en de betrokken parastatale organismen beter te verdelen.

Een passende administratieve structuur zou ons de mogelijkheid geven om een arbeidspolitiek te voeren in verband met :

- a) voorlichting bij beroepskeuze;
- b) beroepsopleiding van jeugdigen en volwassenen;
- c) buitenlandse arbeidskrachten;
- d) arbeidsbemiddeling en werkloosheid;
- e) samenwerking met buitenlandse diensten voor tewerkstelling;
- f) samenwerking met private en openbare lichamen van de economische en sociale sector, die problemen in verband met de tewerkstelling bestuderen.

Wij hopen dat deze zaak ernstig onderzocht zal worden opdat de politiek van tewerkstelling en werkloosheidsbestrijding waarlijk doeltreffend zou kunnen gevoerd worden.

De verzekering tegen ziekte en invaliditeit.

Bij de aanvang van dit hoofdstuk, wensen wij enkele wetteksten aan te halen, waarin de kenmerken van het door onze wetgeving ingevoerde stelsel zijn vastgelegd.

Artikel 6 van de besluitwet van 28 December 1944 bepaalt :

« Het stelsel der verplichte ziekte- en invaliditeitsverzekering dat, in principe, bij deze besluitwet wordt ingevoerd, laat aan de belanghebbende werknemers de vrijheid er zich de voordelen van aan te schaffen, hetzij door toetreding tot een mutualiteitsvereniging aangesloten bij een tot dit doel aangenomen Landsbond van verbonden van mutualiteitsverenigingen, zoniet door bemiddeling van een gewestelijke dienst voor verzekering tegen ziekte en invaliditeit.

» Voor het algemeen beheer van de verzekering wordt, bij het Ministerie van Arbeid en Sociale Voorzorg, een Rijksfonds voor verzekering tegen ziekte en invaliditeit opgericht.

» Dit fonds heeft het statuut van een openbare instelling. »

.....

Besluit van de Regent dd. 21 Maart 1945, artikel 1:

« Het bestuur van de verplichte verzekering wordt, in den grond, aan de landsbonden van ver-

rations de mutualités reconnues, agréées à cette fin par arrêté royal, ainsi qu'à des offices régionaux institués par arrêté royal.

» Les unions nationales agréées et les offices régionaux sont désignés en commun sous le nom d'organismes assureurs.

» Les organismes assureurs sont responsables de leur gestion vis-à-vis de leurs assurés. »

Article 2 :

« Tout travailleur assujetti à l'assurance obligatoire est tenu de faire choix d'un organisme assureur.

» Le choix est fait librement... »

Article 3 :

« Il est interdit aux organismes assureurs d'accorder à leurs membres assujettis à l'assurance obligatoire d'autres prestations que celles prévues par le présent arrêté, sauf exceptions déterminées par voie de règlement.

» Lorsque la réserve de gestion dépasse les 20 p. c. de la moyenne annuelle des recettes des trois dernières années, tout organisme peut, à partir du 1^{er} janvier 1951, accorder à ses membres assujettis à l'assurance obligatoire des prestations supérieures à celles qui sont prévues par le présent arrêté. Cette condition doit être constatée pour chaque exercice par le Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale après avis du Comité national d'administration (A. R. du 13 janvier 1949). »

Article 5bis :

« Le Fonds national d'assurance maladie invalidité verse aux organismes assureurs pour les travailleurs assurés et pour la période inscrite sur leurs bons de cotisation, de même que pour les bénéficiaires, soit d'indemnités, soit d'indemnités et de soins de santé, des cotisations déterminées d'après les risques que représentent les affiliés. Il sera tenu compte, selon le cas, de leur rémunération, de leur âge et de leur sexe; de la composition de leur famille et de leurs ayants droit, du secteur professionnel auquel ils appartiennent, ainsi que de la catégorie à laquelle appartient la commune de leur résidence.

» Pour les bénéficiaires des seuls soins de santé le Fonds national verse aux organismes assureurs des cotisations déterminées en fonction des mêmes critères, à l'exclusion de celui qui se rapporte à la rémunération.

» Une commission technique instituée par le Roi est chargée de déterminer les critères de répartition de l'ensemble des recettes destinées aux organismes assureurs, compte tenu de la part nécessaire au Fonds national d'assurance maladie invalidité pour couvrir les charges qui lui incombent.

bonden van erkende mutualiteitsverenigingen bij koninklijk besluit te dien einde aangenomen, alsmede aan bij koninklijk besluit ingestelde gewestelijke diensten toevertrouwd.

» De aangenomen landsbonden en de gewestelijke diensten worden, gemeenschappelijk, onder de naam van verzekeringsorganismen aangeduid.

» De verzekeringsorganismen zijn ten opzichte van hun verzekerden voor hun beheer verantwoordelijk. »

Artikel 2 :

« Ieder onder de verplichte verzekering vallend arbeider is ertoe gehouden een verzekeringsorganisme te kiezen.

» De keuze is vrij... »

Artikel 3 :

« De verzekeringsorganismen mogen aan hun leden, die onder de verplichte verzekering vallen, geen andere dan de bij dit besluit voorziene uitkeringen toestaan, behoudens in de bij reglement bepaalde uitzonderingen.

» Wanneer zijn beheersreserve meer bedraagt dan 20 t. h. van het jaarlijkse gemiddelde van de ontvangsten der laatste drie jaren, mag elk verzekeringsorganisme, van 1 Januari 1951 af, aan zijn leden, die aan de verplichte verzekering onderworpen zijn, hoger uitkeringen verlenen dan die welke bij dit besluit zijn bepaald. Deze voorwaarde dient voor elk dienstjaar, na advies van het Nationaal Bestuurscomité, door de Minister van Arbeid en Sociale Voorzorg vastgesteld (B. R. van 13 Januari 1949). »

Artikel 5bis :

« Het Rijksfonds voor verzekering tegen ziekte en invaliditeit stort aan de verzekeringsorganismen voor de verzekerde arbeiders en voor de op hun bijdragebons vermelde periode, alsmede voor hen die hetzij vergoedingen, hetzij vergoedingen en gezondheidszorgen genieten, bijdragen bepaald volgens de risico's die de aangeslotenen vertegenwoordigen. Er zal, volgens het geval, rekening gehouden worden met hun bezoldiging, hun leeftijd en hun kunne, de samenstelling van hun gezin, en de leeftijd van de rechtverkrijgenden, met de beroepssector waartoe zij behoren alsmede met de categorie waartoe de gemeente, waar zij verblijven, behoort.

» Voor hen die enkel gezondheidszorgen genieten, stort het Rijksfonds aan de verzekeringsorganismen bijdragen welke volgens dezelfde criteria bepaald worden, met uitzondering van die welke met de bezoldiging in verband staan.

» Een door de Koning ingestelde technische commissie wordt ermede belast de criteria van de omslag van al de voor de verzekeringsorganismen bestemde ontvangsten te bepalen, rekening gehouden met het gedeelte dat het Rijksfonds voor verzekering tegen ziekte en invaliditeit nodig heeft om de er op rustende lasten te dekken.

» Après approbation de ces critères par le Ministre du Travail et de la Prévoyance sociale cette répartition a lieu à la fin de chaque exercice annuel.

» En attendant le règlement final de leur compte et sur justification fixée par voie de règlement, le fonds national accorde aux organismes assureurs, dans la mesure de ses disponibilités, des avances correspondant à leurs besoins de trésorerie (introduit par arrêté royal du 13 janvier 1949). »

Article 8bis :

« Lorsque le déficit de l'organisme assureur en ramène la réserve à un montant inférieur à celui qui est fixé à l'article 4 du présent arrêté, cet organisme assureur est tenu de réclamer à ses assurés une cotisation supplémentaire destinée à rétablir l'équilibre financier.

» L'organisme assureur détermine, en accord avec le Fonds national d'assurance maladie invalidité et avec l'approbation du Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale le montant de cette cotisation ainsi que la durée et les modalités de son application.

» Les questions qui n'ont pu faire l'objet d'un accord sont soumises à la décision du Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale (introduit par arrêté du Régent du 13 janvier 1949). »

* *

Nous aurions voulu donner un ensemble de renseignements relatifs à la situation de l'assurance maladie invalidité. Malheureusement, les renseignements dont nous disposons avec la garantie de leur exactitude, se reportent à une date déjà éloignée. Le Fonds national d'assurance maladie invalidité vient seulement de cloturer les comptes de l'exercice 1949.

Cela provient du fait que le calcul des cotisations revenant à chacun des organismes assureurs sur la base des critères établis par l'article 5bis ci-dessus a entraîné un retard considérable dans la fixation des comptes.

De ce fait encore, les organismes assureurs n'ont pu clôturer les comptes de 1949 avant que le F.N.A.M.I. n'ait approuvé la répartition des recettes.

Actuellement, les organismes assureurs procèdent à la clôture de cet exercice.

Nous croyons cependant qu'il vous intéressera de prendre connaissance, d'une part des effectifs assujettis et des membres bénéficiaires de l'A.M.I. à la date du 31 décembre 1950 et cela, par organisme assureur, et d'autre part, de l'évolution des recettes et des dépenses pour l'ensemble des organismes assureurs pour les exercices 1949 et 1950.

» Na goedkeuring van deze criteria door de Minister van Arbeid en Sociale Voorzorg, geschiedt deze omslag op het einde van elk dienstjaar.

» In afwachting dat hun rekening definitief geregeld wordt en op de bij reglement vastgestelde staving, verleent het fonds aan de verzekeringsorganismen naar gelang van zijn beschikbare gelden voorschotten welke met hun geldelijke behoeften overeenstemmen (ingevoerd bij Koninklijk besluit van 13 Januari 1949). »

Artikel 8bis :

« Wanneer de reserve van een verzekeringsorganisme ten gevolge van een tekort herleid wordt tot een lager bedrag dan datgene dat in artikel 4 van dit besluit is bepaald, dan is dit organisme er toe gehouden van zijn verzekerden een bijkomende bijdrage te eisen om de financiële toestand in evenwicht te brengen.

» Het verzekeringsorganisme bepaalt, in overleg met het Rijksfonds voor verzekering tegen ziekte en invaliditeit en met goedkeuring van de Minister van Arbeid en Sociale Voorzorg, het bedrag van deze bijdrage, alsmede de duur en de modaliteiten van de toepassing er van.

» De kwesties, waarover geen overeenstemming kon bereikt worden, dienen aan de beslissing van de Minister van Arbeid en Sociale Voorzorg voorgelegd (ingelast bij Regentsbesluit van 13 Januari 1949). »

* *

Wij hadden graag een overzicht gegeven van de toestand der verzekering tegen ziekte en invaliditeit. Jammer genoeg hebben de inlichtingen, waarover wij beschikken en waarvan de juistheid gewaarborgd is, betrekking op een reeds lang voorbijge datum. Het Rijksfonds voor verzekering tegen ziekte en invaliditeit heeft zopas zijn rekeningen over het dienstjaar 1949 afgesloten.

Dit komt hierdoor dat de berekening der bijdragen, welke aan elk verzekeringsorganisme toekomen op grond van de bij bovengenoemd artikel 5bis vastgestelde criteria, een aanzienlijke vertraging bij het opmaken der rekeningen heeft veroorzaakt.

Om dezelfde reden hebben de verzekeringsorganismen de rekeningen over 1949 niet kunnen afsluiten, vooraleer het R.V.Z.I. de omslag van de ontvangsten heeft goedgekeurd.

Op dit ogenblik houden de verzekeringsorganismen zich bezig met het afsluiten van dat dienstjaar.

Wij menen nochtans dat het U zal interesseren, eensdeels een overzicht te hebben van het aantal verzekeringsplichtigen en gerechtigden van het R.V.Z.I. op 31 December 1950 met opgave van het verzekeringsorganisme en anderdeels van de evolutie der inkomsten en der uitgaven voor de gezamenlijke verzekeringsorganismen gedurende de dienstjaren 1949 en 1950.

NOMBRE DE BENEFICIAIRES DE L'A.M.I. AU 31 DECEMBRE 1950.
 AANTAL GERECHTIGDEN VAN DE VERZEKERING TEGEN ZIEKTE EN INVALIDITEIT OP 31-12-1950.
 (d'après des renseignements fournis par le F.N.A.M.I.) — (Volgens de inlichtingen verstrekt door de R.V.Z.I.)

		U.N. chrétienne — <i>Christelijk. N.V.</i>	U.N. neutre — <i>Onzijdig N.V.</i>	U.N. socialiste — <i>Socialis- tisch. N.V.</i>	U.N. libérale — <i>Liberaal N.V.</i>	U.N. profession. — <i>Nationaal Beroeps- verbond</i>	O.R. — <i>G.D.</i>	Total — <i>Totaal</i>
Ouvriers <i>Werklieden</i>	T.I. avec ch. <i>V.A. met l.</i>	322.212	58.595	300.092	48.255	51.986	7.283	788.423
	T.I. sans ch. <i>V.A. zonder l.</i>	271.869	59.726	266.462	42.420	40.038	7.591	688.106
	Pers. à ch. <i>Pers. ten l.</i>	721.065	108.233	619.123	98.021	108.714	16.436	1.671.592
	Total — <i>Totaal</i>	1.315.146	226.554	1.185.677	188.696	200.738	31.310	3.148.121
Employés <i>Bedienden</i>	T.I. avec ch. <i>V.A. met l.</i>	65.693	39.224	35.197	12.547	56.047	2.795	211.503
	T.I. sans ch. <i>V.A. zonder l.</i>	63.966	35.858	38.626	9.871	36.788	2.208	187.317
	Pers. à ch. <i>Pers. ten l.</i>	151.904	69.168	60.681	22.779	109.259	5.474	419.265
	Total — <i>Totaal</i>	281.563	144.250	134.504	45.197	202.094	10.477	818.085
Mineurs <i>Mijnwerkers</i>	T.I. avec ch. <i>V.A. met l.</i>	35.187	7.709	41.493	3.450	14.205	467	102.511
	T.I. sans ch. <i>V.A. zonder l.</i>	16.085	4.531	16.181	934	14.436	640	52.807
	Pers. à ch. <i>Pers. ten l.</i>	116.801	21.280	141.152	10.105	42.274	4.031	335.643
	Total — <i>Totaal</i>	168.073	33.520	198.826	14.489	70.915	5.138	490.961
Total <i>Totaal</i>	T.I. avec ch. <i>V.A. met l.</i>	423.092	105.528	376.782	64.252	122.238	10.545	1.102.437
	T.I. sans ch. <i>V.A. zonder l.</i>	351.920	100.115	321.269	53.225	91.262	10.439	928.230
	Pers. à ch. <i>Pers. ten l.</i>	989.770	198.681	820.956	130.905	260.247	25.941	2.426.500
	Total — <i>Totaal</i>	1.764.782	404.324	1.519.007	248.382	473.747	46.925	4.457.167

T.I. avec ch. — *V.A. met l.* = Titulaires indemnisables avec charge — *Vergoedbare aangeslotenen met last.*
 T.I. sans ch. — *V.A. zonder l.* = Titulaires indemnisables sans charge — *Vergoedbare aangeslotenen zonder last.*
 Pers. à ch. — *Pers. ten l.* = Personnes à charge — *Personen ten laste.*

EVOLUTION DES RECETTES ET DES DEPENSES DE L'ENSEMBLE DES O.A.
 EVOLUTIE VAN DE INKOMSTEN EN UITGAVEN DER VERZEKERINGSORGANISMEN
 (d'après les renseignements fournis par le F.N.A.M.I.) — (volgens de inlichtinge verstrekt door de R.V.Z.I.)

	1949		1950	
	Montants (1) — Bedragen (1)	Par titul. — Per aangeslotene	Montants (1) — Bedragen (1)	Par titul. — Per aangeslotene
RECETTES — INKOMSTEN.				
O.N.S.S. - F.N.R.O.M. — R.M.Z. - N.P.F.M.	3.655,9	1.649,82	3.770,8	1.707,70
Subsides — Toelagen	583,4	263,27	601,9	272,59
Chômage — Werkloosheid	365,7	165,03	378,4	171,37
Cotisations personnelles — Persoonlijke bijdrage.	40,5	18,28	49,0	22,19
Divers — Allerlei	—	—	—	—
Charges F.N.A.M.I. — Lasten R.V.Z.I.	— 100	— 45,73	— 75	— 33,97
Total — Totaal	4.545,5	2.051,27	4.725,1	2.139,88
Subsides mineurs — Toelagen mijnwerkers.	167,0	75,36	179,0	81,06
Total des recettes — Totaal der ontvangsten.	4.712,5	2.126,63	4.904,1	2.220,49
=====				
DEPENSES — UITGAVEN.				
SOINS DE SANTÉ — GEZONDHEIDSZORGEN :				
Honoraires — Erelonen	631,2	284,85	667,1	302,11
Médicaments — Geneesmiddelen	659,0	297,39	677,1	306,64
Soins spéciaux — Bijzondere zorgen.	535,6	241,70	622,9	282,10
Chirurgie — Heelkunde	285,1	128,66	312,5	141,52
Hospitalisation — Hospitalisatie	253,5	114,40	276,9	125,40
Soins d'accouchement — Bevallingszorgen.	131,4	59,30	137,6	62,31
Cancer — Kanker	32,4	14,62	38,5	17,44
Tuberculose — Tuberculose	230,4	103,97	249,2	112,86
Infirmière visiteuse — Verpleegsters-bezoeksters.	42,2	19,04	58,4	26,45
Médecins conseil — Adviserende artsen.	50,7	22,88	64,8	29,35
Visiteurs de malades — Ziekenbezoekers.	15,5	7,00	15,8	7,15
Total — Totaal	2.867,00	1.293,81	3.120,8	1.413,33
=====				

(1) En millions de francs — In millioenen fr.

	1949		1950	
	Montants (1) — Bedragen (1)	Par titul. — Per aangeslotene	Montants (1) — Bedragen (1)	Par titul. — Per aangeslotene
INDEMNITÉS — VERGOEDINGEN :				
Incapacité primaire — <i>Primaire ongeschiktheid</i>	1.034,3	466,75	940,3	425,84
Maladie prolongée — <i>Langdurige ziekte</i>	193,7	87,41	160,8	72,82
Invalidité — <i>Invaliditeit</i>	393,0	177,35	423,3	191,70
Repos d'accouchement — <i>Bevallingsverlof</i>	57,5	25,95	62,0	28,08
Décès — <i>Sterfgevallen</i>	40,0	18,05	40,4	18,30
Allocations compensatoires — <i>Compensatievergoedingen</i>	—	—	19,7	8,92
Total — <i>Totaal</i>	1.718,5	775,51	1.646,5	745,66
Total des prestations — <i>Totaal van de prestaties</i>	4.585,5	2.069,32	4.767,3	2.158,99
Frais d'administration — <i>Administratiekosten</i>	354,4	159,93	377,2	170,83
Total des dépenses — <i>Totaal der uitgaven</i>	4.939,9	2.229,25	5.144,5	2.329,82
Boni ou mali — <i>Boni of mali</i>	— 227,4	— 102,62	— 240,4	— 108,88
Effectifs — <i>Aangeslotenen</i>	2.215.942		2.208.115	

(1) En millions de francs — *In miljoenen fr.*

Les résultats globaux des exercices 1945 à 1950 se répartissent comme suit (en millions de francs) :

	Boni —	Mali —
1945	960,32	—
1946	511,5	—
1947	—	3,4
1948	—	773,0
1949	—	227,4
1950	—	240,4
Total	1.471,82	1.244,2

Différence : 227,6.

Les estimations du mali pour l'exercice 1951 se situent entre 300 et 400 millions, mais il est évidemment trop tôt pour donner à ce chiffre le caractère d'une indication précise.

De globale uitgaven voor de dienstjaren 1945 tot 1950 zijn als volgt (in miljoenen fr.) :

	Boni —	Mali —
1945	960,32	—
1946	511,5	—
1947	—	3,4
1948	—	773,0
1949	—	227,4
1950	—	240,4
Totaal	1.471,82	1.244,2

Verschil : 227,6.

Voor het dienstjaar 1951 wordt het tekort geschat op een bedrag dat tussen 300 en 400 miljoen schommelt, maar het is natuurlijk nog te vroeg om dit cijfer als vaststaand te beschouwen.

A côté de cette situation comptable, il y a lieu d'envisager la situation de la Trésorerie de l'assurance maladie. L'arrêté du 21 mars 1945, en son article 4, impose aux organismes assureurs la constitution d'une réserve spéciale devant permettre la garantie de leur bonne exécution de l'assurance. Elle devait aussi permettre la constitution d'un fonds de roulement rendu nécessaire par le retard avec lequel sont mobilisées les ressources de la Sécurité Sociale en général et de l'assurance maladie en particulier.

En effet, les employeurs ne transmettent, dans les cas les plus favorables, leurs cotisations à l'O.N.S.S. que dans le trimestre qui suit celui auquel elles se rapportent. Entretemps, l'assurance doit cependant fonctionner et c'est pourquoi une réserve était prévue à cet effet.

Quant on saura que les cotisations destinées à l'assurance maladie-invalidité pour un trimestre, se chiffrent à environ un milliard de francs, on constatera les difficultés de trésorerie de l'assurance, qui se trouve sans réserves pour combler le retard de ses rentrées.

Cette situation se complique du fait qu'en vertu des textes légaux que nous avons cités plus haut, chaque organisme est responsable de sa gestion, et que la situation financière de ces organismes assureurs se traduit par quatre organismes en déficit et un en boni.

Les résultats de chacun de ces organismes assureurs montre que suivant ceux-ci il y a des coûts de revient différents par membre titulaire (assujettis) et par membre bénéficiaire (membres de la famille entraînés par l'assujetti). C'est d'ailleurs à cette situation qu'avait voulu répondre l'introduction dans la législation des critères repris à l'article 5bis ci-dessus et tendant à corriger le coefficient des risques que pouvaient présenter telle ou telle catégorie d'assurés qui se trouveraient en plus grand nombre dans tel ou tel organisme assureur.

Nous donnons ci-après pour l'exercice 1949 des tableaux qui sont les derniers dont nous disposons et qui montrent les différences des prestations moyennes de l'assurance par assujetti et d'autre part, par bénéficiaire. On constate par ces tableaux que pour les mineurs notamment les charges de l'assurance sont sensiblement supérieures.

Benevens de toestand van de boekhouding dient eveneens de kastoestand van de ziekte verzekering te worden onderzocht. Artikel 4 van het besluit van 21 Maart 1945 verplicht de verzekeringsorganismen tot het aanleggen van een speciale reserve om de goede uitvoering van de verzekering te waarborgen. Zij dienen eveneens een bedrijfsfonds aan te leggen ingevolge de vertraging bij het inzamelen van de geldmiddelen der Maatschappelijke Zekerheid in het algemeen en der ziekteverzekering in het bijzonder.

Immers, in de gunstigste omstandigheden maken de werkgevers hun bijdragen aan de R.M.Z. eerst over in de loop van het kwartaal na dat waarop ze betrekking hebben. Ondertussen dient de verzekering nochtans te werken. Daarom is een reserve met dit doel voorzien.

Wanneer men bedenkt, dat de bijdragen in de ziekte- en invaliditeitsverzekering voor een kwartaal ongeveer één milliard frank belopen, begrijpt men de geldelijke moeilijkheden van de verzekering die geen reserves bezit om de vertraging bij de inning der inkomsten op te vangen.

De toestand wordt nog ingewikkelder door het feit dat ingevolge de bovengenoemde wetteksten ieder organisme voor zijn beheer verantwoordelijk is. Welnu, vier dezer organismen staan voor een geldelijk tekort en slechts één heeft een boni.

De door elk dezer organismen geboekte resultaten tonen aan dat de kostprijs der verzekering verschilt volgens de aangesloten en de begunstigten (gezinsleden van de verzekeringsplichtige). Het was trouwens om deze toestand te verhelpen dat de criteria, vermeld in genoemd artikel 5bis, in de wetgeving werden ingelast, ten einde de nadelen te beperken die voor een bepaald verzekeringsorganisme zouden voortspuiten uit de aansluiting van deze of gene categorie van verzekerden.

Hieronder drukken wij voor het dienstjaar 1949 enkele tabellen af. Het zijn de jongste waarover wij kunnen beschikken. Zij tonen de verschillen aan tussen de gemiddelde prestaties van de verzekering enerzijds voor wat elke verzekeringsplichtige en anderzijds voor wat elke begunstigde betreft. Bij het raadplegen van deze tabellen stelt men vast dat de lasten van de verzekering zwaarder zijn voor de mijnwerkers.

ANNEE 1949.

Prestations moyennes de l'assurance
par assujetti.

(d'après les renseignements fournis par le F.N.A.M.I.)

JAAR 1949.

Gemiddelde prestaties van de verzekering
per verzekeringsplichtige.

(volgens de inlichtingen verstrekt door de R.V.Z.I.)

Ouvriers — Employés — Werklieden — Bedienden	U.N.C. — C.N.V	U.N.N. — O.N.V.	U.N.S. — S.N.V.	U.N.L. — L.N.V.	U.N.P. — N.B.V.	O.R. — G.D.	Moyenne générale — Algemeen gemidd.
DÉPENSES — UITGAVEN :							
a) Service des Soins de Santé — <i>Dienst gezondheidszorgen</i> :							
Honor. méd. dent. — <i>Honor. dokters tand- artsen</i>	273,55	278,96	277,01	284,29	318,22	247,65	280,25
Médicaments — <i>Geneesmiddelen</i>	236,38	303,41	264,78	272,33	335,57	217,61	265,50
Soins spéciaux — <i>Speciale zorgen</i> . . .	216,38	297,11	286,55	247,18	306,88	278,77	261,21
Chirurgie — <i>Heelkunde</i>	123,19	120,86	132,22	129,28	127,84	121,54	126,89
Hospitalisation — <i>Hospitalisatie</i> . . .	115,74	99,85	109,61	117,08	101,34	154,01	111,—
Soins d'accouchem. — <i>Zorgen bij bevalling</i>	75,63	46,55	48,01	54,—	54,30	44,74	59,09
Cancer — <i>Kanker</i>	10,04	22,78	16,23	17,94	15,31	19,47	14,67
Tuberculose — <i>Tuberculose</i>	92,93	108,62	107,67	114,87	115,67	136,30	103,90
Infirm.-visiteuses — <i>Verpl.-bezoeksters</i> .	20,15	13,75	18,17	29,08	16,79	29,11	19,08
Médecins-conseils — <i>Adv. artsen</i> . . .	20,94	29,71	19,68	45,19	21,81	22,04	23,—
Visiteurs de malades — <i>Ziekenbezoekers</i> .	6,73	8,16	5,85	9,34	9,32	5,88	6,99
Total — <i>Totaal</i>	1.191,66	1.329,75	1.285,78	1.320,58	1.423,05	1.277,12	1.271,58
b) Service des Indemnités — <i>Dienst Vergoe- dingen</i> :							
Incapacité primaire — <i>Primaire onge- schiktheid</i>	353,20	400,31	465,91	432,28	389,44	412,—	406,46
Maladie prolongée — <i>Langdurige ziekte</i> .	81,16	84,11	105,04	83,88	64,80	102,28	88,49
Invalidité — <i>Invaliditeit</i>	171,16	173,51	216,79	176,43	177,74	199,61	188,56
Repos d'accouchement — <i>Rust bij bevalling</i>	30,27	26,13	29,49	30,91	23,86	21,91	28,83
Décès — <i>Overlijden</i>	13,62	20,33	18,66	17,70	22,61	19,12	17,32
Total — <i>Totaal</i>	649,41	704,39	835,89	741,20	678,45	754,92	729,66
Total des prestations — <i>Totaal der prestaties</i> .	1.841,07	2.034,15	2.121,67	2.061,78	2.101,50	2.032,04	2.001,24
Frais d'administration — <i>Administratiekosten</i>	137,24	188,85	157,18	190,29	199,16	200,75	159,96
Total des dépenses — <i>Totaal der uitgaven</i> .	1.978,31	2.223,—	2.278,85	2.252,07	2.300,66	2.232,79	2.161,22
Effectifs — <i>Effectieven</i>	739.403	211.589	688.774	119.353	204.797	24.470	1.988.386

ANNEE 1949.

Prestations moyennes de l'assurance
par assujetti.

(d'après les renseignements fournis par le F.N.A.M.I.)

JAAR 1949.

Gemiddelde prestaties van de verzekering
per verzekeringsplichtige.

(volgens de inlichtingen verstrekt door de R.V.Z.I.)

Mineurs — <i>Mijnwerkers</i>	U.N.C. — <i>C.N.V.</i>	U.N.N. — <i>O.N.V.</i>	U.N.S. — <i>S.N.V.</i>	U.N.L. — <i>L.N.V.</i>	U.N.P. — <i>N.B.V.</i>	O.R. — <i>G.D.</i>	Moyenne générale — <i>Algemeen gemidd.</i>
DÉPENSES — UITGAVEN :							
a) Service des Soins de Santé — <i>Dienst gezondheidszorgen</i> :							
Honor. méd. dent. — <i>Honor. dokters tand- artsen</i>	304,25	322,14	363,—	357,38	271,09	252,25	324,93
Médicaments — <i>Geneesmiddelen</i>	275,14	368,53	439,98	414,14	257,58	324,48	352,76
Soins spéciaux — <i>Speciale zorgen</i> . . .	246,99	286,80	359,55	288,16	227,34	221,26	294,41
Chirurgie — <i>Heelkunde</i>	149,01	124,12	160,26	169,75	108,99	98,74	144,18
Hospitalisation — <i>Hospitalisatie</i> . . .	164,89	126,53	136,95	124,97	138,74	159,63	144,07
Soins d'accouchem. — <i>Zorgen bij bevalling</i>	92,11	40,18	46,80	36,07	63,28	14,60	61,12
Cancer — <i>Kanker</i>	10,68	21,16	18,14	12,30	6,33	22,15	14,05
Tuberculose — <i>Tuberculose</i>	100,24	86,06	95,70	131,76	133,19	151,35	104,68
Infirm.-visiteuses — <i>Verpl.-bezoeksters</i> .	20,22	13,32	19,89	23,56	15,23	32,60	18,82
Médecins-conseils — <i>Advies-artsen</i> . . .	21,02	28,78	20,47	44,90	19,78	24,33	21,90
Visiteurs de malades — <i>Ziekenbezoekers</i> .	6,76	7,90	6,09	7,57	8,46	7,03	6,91
Total — <i>Totaal</i>	1.391,31	1.425,52	1.666,83	1.610,56	1.250,01	1.308,42	1.487,83
b) Service des Indemnités — <i>Dienst Vergoe- dingen</i> :							
Incapacité primaire — <i>Primaire onge- schiktheid</i>	1.051,85	967,62	946,28	902,21	1.074,64	439,80	993,58
Maladie prolongée — <i>Langdurige ziekte</i> .	103,51	56,57	69,44	64,13	74,52	33,47	78,13
Invalidité — <i>Invaliditeit</i>	81,57	54,02	84,99	49,66	80,23	60,40	79,31
Repos d'accouchement — <i>Rust bij bevalling</i>	0,71	0,80	1,13	—	1,15	—	0,95
Décès — <i>Overlijden</i>	18,60	24,08	31,59	28,83	15,61	41,93	24,48
Total — <i>Totaal</i>	1.256,24	1.103,09	1.133,43	1.044,83	1.246,15	575,60	1.176,45
Total des prestations — <i>Totaal der prestaties</i> .	2.647,55	2.528,61	2.800,26	2.655,39	2.496,16	1.884,02	2.664,28
Frais d'administration — <i>Administratiekosten</i>	137,75	182,34	156,19	191,54	180,68	227,05	159,61
Total des dépenses — <i>Totaal der uitgaven</i> .	2.785,30	2.710,95	2.956,45	2.846,93	2.676,84	2.111,07	2.823,89
Effectifs — <i>Effectieven</i>	62,885	19.204	94.766	6.106	41.856	2.739	227.556

ANNEE 1949.

**Prestations moyennes de l'assurance
par bénéficiaire.**

(d'après les renseignements fournis par le F.N.A.M.I.)

JAAR 1949.

**Gemiddelde prestaties van de verzekering
per genothebbende.**

(volgens de inlichtingen verstrekt door de R.V.Z.I.)

Ouvriers — Employés — <i>Werklieden — Bedienden</i>	U.N.C. — <i>C.N.V.</i>	U.N.N. — <i>O.N.V.</i>	U.N.S. — <i>S.N.V.</i>	U.N.L. — <i>L.N.V.</i>	U.N.P. — <i>N.B.V.</i>	O.R. — <i>G.D.</i>	Moyenne générale — <i>Algemeen gemidd.</i>
a) Service des Soins de Santé — <i>Dienst ge- zondheidszorgen :</i>							
Honor. méd. dent. — <i>Honor. dokters tand- artsen</i>	131,22	156,17	147,16	149,01	159,34	142,29	143,06
Médicaments — <i>Geneesmiddelen</i>	113,39	169,85	140,66	142,74	168,03	125,03	135,53
Soins spéciaux — <i>Speciale zorgen</i> . . .	103,80	166,33	152,22	129,55	153,66	160,17	133,34
Chirurgie — <i>Heelkunde</i>	59,09	67,66	70,24	67,76	64,01	69,84	64,78
Hospitalisation — <i>Hospitalisatie</i> . . .	55,52	55,90	56,23	61,37	50,74	86,49	56,66
Soins d'accouchem. — <i>Zorgen bij bevalling</i>	36,28	26,06	25,50	28,30	27,19	25,71	30,16
Cancer — <i>Kanker</i>	4,82	12,75	8,62	9,40	7,66	11,19	7,49
Tuberculose — <i>Tuberculose</i>	44,58	60,81	57,20	60,21	57,91	78,31	53,04
Infirm.-visiteuses — <i>Verpl.-bezoeksters</i> .	9,67	7,69	9,65	15,24	8,41	16,73	9,74
Médecins-conseils — <i>Advies-artsen.</i> . . .	10,05	16,63	10,46	23,68	10,92	12,66	11,74
Visiteurs de malades — <i>Ziekenbezoekers</i> .	3,23	4,57	3,11	4,89	4,67	3,38	3,57
Total — <i>Totaal</i>	571,65	744,42	683,05	692,15	712,54	733,80	649,11
Effectifs — <i>Effectieven</i>	1.541.360	377.960	1.296.546	227.717	409.013	42.588	3.895.184

ANNEE 1949.

**Prestations moyennes de l'assurance
par bénéficiaire.**

(d'après les renseignements fournis par le F.N.A.M.I.)

JAAR 1949.

**Gemiddelde prestaties van de verzekering
per genotnebbende.**

(volgens de inlichtingen verstrekt door de R.V.Z.I.)

Mineurs — Mijnwerkers	U.N.C. C.N.V.	U.N.N. O.N.V.	U.N.S. S.N.V.	U.N.L. L.N.V.	U.N.P. N.B.V.	O.R. G.D.	Moyenne générale — Algemeen gemidd.
a) Service des Soins de Santé — <i>Dienst gezondheidszorgen</i> :							
Honor. méd. dent. — <i>Honor. dokters tand- daartsen</i>	118,91	171,01	162,38	154,19	143,56	140,06	145,82
Médicaments — <i>Geneesmiddelen</i>	107,54	195,64	196,82	178,67	136,41	180,16	158,31
Soins spéciaux — <i>Speciale zorgen</i>	96,53	152,25	160,84	124,32	120,39	122,85	132,13
Chirurgie — <i>Heelkunde</i>	58,24	65,89	71,69	73,23	57,72	54,83	64,71
Hospitalisation — <i>Hospitalisatie</i>	64,45	67,17	61,26	53,91	73,48	88,63	64,66
Soins d'accouchem. — <i>Zorgen bij bevalling</i>	36,—	21,33	20,93	15,56	33,51	8,11	27,43
Cancer — <i>Kanker</i>	4,17	11,23	8,11	5,31	3,35	12,30	6,30
Tuberculose — <i>Tuberculose</i>	39,18	45,68	42,81	56,85	70,54	84,04	46,98
Infirm.-visiteuses — <i>Verpl.-bezoeksters</i>	7,90	7,07	8,90	10,17	8,07	18,10	8,45
Médecins-conseils — <i>Adviseurs</i>	8,22	15,28	9,16	19,37	10,47	13,51	9,83
Visiteurs de malades — <i>Ziekenbezoekers</i>	2,64	4,19	2,72	3,26	4,48	3,90	3,10
Total — <i>Totaal</i>	543,78	756,74	745,62	694,84	661,98	726,49	667,72
Effectifs — <i>Effectieven</i>	160.896	36.176	211.849	14.153	79.036	4.933	507.043

Nous avons conscience de ce que ces quelques statistiques n'épuisent pas les considérations possibles sur la situation de l'assurance maladie-invalidité. Nous avons simplement voulu montrer l'importance du problème, sa complexité, et donner certaines mesures de grandeur qui permettront cependant de se rendre compte des difficultés qui surgissent actuellement dans son fonctionnement.

* * *

Wij zijn er ons van bewust dat met deze enkele statistische gegevens niet alles over de toestand van de ziekte- en invaliditeitsverzekering is gezegd. Ons doel was alleen de omvang van het vraagstuk aan te tonen, evenals zijn ingewikkeld karakter, en tevens zekere punten van vergelijking te verstrekken, waardoor het mogelijk wordt zich rekenschap te geven van de huidige moeilijkheden.

* * *

Nous voudrions, maintenant, faire quelques observations d'ordre général :

1° Il apparaît que le régime introduit par l'arrêté du Régent du 13 janvier 1949 et basé sur la responsabilité financière des organismes assureurs n'a pas été appliqué.

En raison des retards dans l'établissement des comptes définitifs, et des difficultés de trésorerie de l'A.M.I. en général, les organismes assureurs en boni n'ont pas été autorisés à prévoir des avantages supplémentaires, et les organismes assureurs en mali n'ont pas été invités à réclamer une cotisation spéciale pour leur permettre d'équilibrer.

2° L'A.M.I. est l'objet de critiques de plus en plus vives parmi les intéressés et dans l'opinion.

Les abus qui existeraient dans ce secteur font l'objet de la plupart des commentaires sur cette institution. Un contrôle sévère est réclamé.

3° L'attitude d'opposition du corps médical à l'égard de l'assurance n'est pas faite pour simplifier le problème.

4° Les cris d'alarme à propos de la situation financière de l'A.M.I. peuvent réduire encore le crédit, déjà entamé de l'institution qui, cependant, poursuit un but éminemment social.

LES ABUS.

On ne peut prétendre que ceux-ci n'existent pas.

Il est difficile par ailleurs d'en déterminer l'importance dans l'ensemble des charges de l'A.M.I., mais il faut faire remarquer que ces abus ne sont pas le fait des seuls bénéficiaires.

On ne peut, en effet, perdre de vue que les prestations de l'A.M.I. ne sont accordées que sur présentation d'une pièce justificative émanant d'un tiers. Par conséquent, tout abus comporte, dans la grande majorité des cas, l'intervention d'au moins deux personnes.

Le tiers indispensable dans les abus n'est pas seulement et toujours le médecin. Pour être complet il faut ajouter le pharmacien et l'établissement hospitalier; enfin la marge bénéficiaire excessive des fabricants de produits pharmaceutiques est également à considérer pour porter un jugement sur le déséquilibre financier de l'A.M.I.

A cet égard, il est pénible de devoir constater que le manque de collaboration du corps médical à une saine application de l'A.M.I. sauvegardant son but et son objet est de nature à vicier totalement la destination des fonds prélevés sur les salaires des travailleurs en vue de leur assurer un soutien en cas de défaillance de leur santé.

Tous ceux qui s'intéressent à ce problème s'étaient réjouis de ce qu'en juillet 1951, un premier accord avait été réalisé avec le corps médical, permettant

Wij zouden thans enkele opmerkingen van algemene aard willen maken :

1° Er blijkt dat het stelsel, ingevoerd bij het besluit van de Regent d. d. 13 Januari 1949, steunende op de financiële verantwoordelijkheid van de verzekeringsorganismen, niet is toegepast.

Ten gevolge van de vertraging bij het opmaken der eindrekeningen, en de kasmoeilijkheden van de verzekering tegen ziekte en invaliditeit in het algemeen, hebben de verzekeringsorganismen met boni de toelating niet verkregen extra-voordelen uit te keren en de verzekeringsorganismen met een tekort werden niet uitgenodigd tot het eisen van een extra-bijdrage om het evenwicht in hun financiën te herstellen.

2° De V.Z.I. is het voorwerp van steeds scherper uitgedrukte kritiek vanwege de betrokkenen en de openbare mening.

De meeste commentaren zijn gewijd aan de misbruiken, die in deze sector zouden bestaan. Een streng toezicht wordt geëist.

3° De houding van het geneesherenkorps ten overstaan van de verzekering is niet van die aard dat zij het vraagstuk vereenvoudigt.

4° De alarmkreten, geslaakt in verband met de financiële toestand van de V.Z.I., kunnen het reeds aangetaste krediet van deze instelling nog vermindere, alhoewel zij een hoogstaand sociaal doel nastreeft.

DE MISBRUIKEN.

Men kan niet beweren dat deze niet bestaan.

Doch het is moeilijk er de omvang van te bepalen in het geheel der lasten van de V.Z.I.

Op te merken valt dat deze misbruiken niet alleen door de begunstigden worden gepleegd.

Men mag namelijk niet uit het oog verliezen dat de prestaties van de V.Z.I. slechts worden verleend op voorlegging van een bewijsstuk uitgaande van een derde. Bijgevolg vereist in de meeste gevallen elk misbruik de tussenkomst van tenminste twee personen.

De onmisbare derde is niet altijd en alleen de dokter. Volledigheidshalve moet men er ook de apotheker en het ziekenhuis bij vermelden. Ten slotte moet men bij de beoordeling van het financieel tekort van de V.Z.I. rekening houden met de overdreven winstmarge van de fabrikanten van pharmaceutische producten.

In dit opzicht is het pijnlijk te moeten vaststellen dat het geneesherenkorps zo weinig medewerking verleent voor de toepassing van de V.Z.I. met het oog op de vrijwaring van haar doel en voorwerp. Deze houding kan de bestemming der fondsen, ingehouden van de lonen der arbeiders, om hen te kunnen ondersteunen wanneer hun gezondheid aangetast is, volledig in het gedrang brengen.

Al degenen die belang stellen in dit vraagstuk hadden met genoegen vernomen dat in Juli 1951 een eerste overeenkomst met de dokters was bereikt,

d'espérer une évolution plus favorable de celui-ci vers ses relations avec l'A.M.I.

A ce jour, la mise en application pratique de cet accord reste toujours en suspens, et nous voudrions pouvoir croire que nous ne serons pas à nouveau déçus.

La légèreté avec laquelle est interprété le but de l'A.M.I. est incontestablement favorisée par le fait que dans l'application actuelle du système le bénéficiaire ne se sent aucunement responsable du résultat financier de l'assurance, et que c'est très indirectement qu'il en sentira les répercussions.

LE CONTRÔLE.

Certains réclament un renforcement du contrôle pour extirper les abus. Nous croyons que cela ne donnerait rien dans le système actuel.

On doit se rendre compte de l'impossibilité, pour un service de contrôle, même le plus perfectionné, de surveiller la multitude des opérations qui se passent dans l'assurance et qui s'étalent sur 2.000.000 de titulaires assujettis, 4.400.000 bénéficiaires. D'autant plus que des prestations de 25 et 30 francs constituent une part très importante des remboursements effectués.

Par ailleurs, l'assujetti étant malade et devant cesser le travail doit en informer immédiatement son organisme assureur. Celui-ci en informe le service provincial de contrôle qui doit alors organiser les tournées de ses agents. Ces formalités prennent normalement six jours avant de pouvoir commencer à exercer.

En 1949, les cas de maladies de moins de quinze jours étaient au nombre de 206.700 représentant une dépense de 104.000.000 de francs. Le contrôle d'un grand nombre de ces cas est donc pratiquement impossible.

Comment ne pas souligner ici la correction heureuse qu'apporterait à ces petits risques et à leur contrôle l'instauration du salaire hebdomadaire garanti.

Ces exemples montrent les difficultés du contrôle pour ne pas dire son impuissance en face des abus.

Nous pensons ici encore que l'éveil de la responsabilité des assurés créant comme un auto-contrôle à l'intérieur des organismes assureurs, eux-mêmes responsables effectivement de leur gestion, est de nature à produire la plus grande amélioration possible à réaliser dans ce domaine.

LE RÉGIME ET SON REDRESSEMENT.

Placés devant un problème financier grave, devant un déséquilibre persistant entre les recettes et les dépenses, devant la quasi-impossibilité d'extir-

hetgeen een gunstiger evolutie van hun betrekkingen met de V.Z.I. liet verhopen.

Tot op heden werd de uitvoering van die overeenkomst uitgesteld, zodat het niet zeker is dat wij niet opnieuw zullen ontgoocheld worden.

De lichtzinnigheid, waarmede het doel van de V.Z.I. wordt uitgelegd, wordt ongetwijfeld in de hand gewerkt door het feit dat bij de huidige toepassing van het stelsel, de begunstigde zich geenszins verantwoordelijk voelt voor de financiële uitkomsten van de verzekering. Hij zal er trouwens slechts indirect de weerslag van ondervinden.

HET TOEZICHT.

Door sommigen wordt een verscherping van het toezicht geëist om de misbruiken uit te roeien. Wij menen dat zulks geen resultaten zou opleveren met het huidige stelsel.

Men dient zich rekenschap te geven van de onmogelijkheid voor een contrôledienst, hoe goed uitgerust ook, het groot aantal verrichtingen, die zich naar aanleiding van de verzekering voltrekken, van nabij te volgen. Zij hebben namelijk betrekking op 2.000.000 verzekeringsplichtigen en 4.400.000 begunstigten. Bovendien bestaat een zeer groot gedeelte der terugbetalingen uit prestaties van 25 en 30 frank.

Wanneer de verzekeringsplichtige ziek wordt en de arbeid staakt, moet hij onmiddellijk het verzekeringsorganisme op de hoogte stellen. Dit organisme brengt zulks ter kennis van de provinciale contrôledienst, die zijnerzijds de bezoeken van zijn agenten dient de organiseren. Vooraleer tot enig toezicht kan worden overgegaan, verlopen normaal zes dagen.

In 1949 heeft men 206.700 ziektegevallen van minder dan vijftien dagen vastgesteld, wat een uitgave van 104.000.000 frank vertegenwoordigde. Het is dus praktisch onmogelijk toezicht uit te oefenen op een groot aantal dezer gevallen.

De instelling van het gewaarborgde weekloon zou een gelukkige oplossing kunnen brengen voor deze kleine risico's en het toezicht dat er mee gepaard gaat.

De aangehaalde voorbeelden stellen de moeilijkheden, om niet te zeggen de machteloosheid van de contrôle tegen de misbruiken in het licht.

Wij zijn van mening dat ook hier het opwekken van de verantwoordelijkheidszin der verzekerden een gunstige weerslag op dit gebied zou hebben, daar aldus een soort zelfcontrôle zou ontstaan in de schoot der verzekeringsorganismen, die op hun beurt daadwerkelijk verantwoordelijk voor hun beheer zouden zijn.

DE HERVORMING VAN HET STELSEL.

Wij staan hier tegenover een ernstig financieel probleem, het evenwicht tussen ontvangsten en uitgaven is voortdurend verstoord en de bestaande

per les abus par le contrôle, tel qu'il existe, il est urgent de procéder à la réforme du régime et d'assurer son assainissement.

Dans cette perspective, c'est le principe de l'assurance contre la maladie et l'invalidité qu'il faut sauvegarder par dessus tout, parce qu'elle est un élément nécessaire du progrès social que nous poursuivons.

Nous devons avoir le souci d'augmenter son efficience au profit des assujettis qui doivent y recourir, et qui sont bien les premiers devant faire l'objet de nos préoccupations.

A cet effet, il suffit de nous laisser guider par une triple préoccupation :

1° comment servir au mieux les intérêts des assurés ?

2° comment réaliser une administration économe ?

3° comment prévenir et extirper les abus ?

Plusieurs thèses se présentent en réponse à ces questions. Nous avons déjà dit l'importance que nous attachions à l'éveil de la responsabilité des intéressés, et nous croyons que la thèse qui y répond le mieux est celle du pluralisme des organismes assureurs doublé d'une véritable responsabilité financière et administrative de ceux-ci.

Cette formule répond pleinement aux trois préoccupations que nous avons énumérées; en effet :

1° les intérêts des assurés seront servis au mieux parce que :

a) le libre choix de leur organisme assureur est une forme du respect de leur personnalité, particulièrement dans le domaine de la santé;

b) l'exercice de leur responsabilité par le jeu démocratique à tous les stades des instances de l'organisme assureur dont ils font partie les fera participer aux décisions les concernant;

c) l'émulation entre les organismes assureurs ne peut que leur être profitable;

2° l'administration sera assurée aux moindres frais, car tout ce qui pourra être économisé tant en frais d'administration qu'en dépenses abusives, pourra être converti en prestations. L'intérêt de l'organisme assureur et celui des assurés seront convergents;

3° la lutte contre les abus sera favorisée, et cela à tous les échelons de l'assurance, lorsque tous (dirigeants et assurés), se rendront compte du fait qu'ils assument une part de responsabilité dans ce vaste ensemble.

* *

contrôle verkeert zogoed als in de onmogelijkheid de misbruiken uit te roeien. Ook dient dringend tot de hervorming en de gezondmaking van het stelsel te worden overgegaan.

Bovenal dient het beginsel van de verzekering tegen ziekte en invaliditeit gevrijwaard te blijven omdat het een noodzakelijke factor is van de sociale vooruitgang, die wij nastreven.

Wij moeten zorgen haar doelmatigheid ten gunste van de verzekeringsplichtigen te vergroten, want naar hen gaat in de eerste plaats onze bezorgdheid uit.

Te dien einde moeten wij ons door de drie volgende doelstellingen laten leiden :

1° hoe dienen wij het best de belangen der verzekerden ?

2° hoe verkrijgen wij een zuinig bestuur ?

3° hoe kunnen wij misbruiken voorkomen en uitroeien ?

Bij het antwoord op deze vragen kan men verschillende oplossingen onder ogen nemen. Wij hebben reeds gezegd hoeveel belang wij hechten aan het opwekken van de verantwoordelijkheidszin der betrokkenen en wij zijn van mening dat het stelsel van het pluralisme der verzekeringsorganismen, gepaard met een werkelijke financiële en administratieve verantwoordelijkheid van deze instellingen, het best dit doel kan helpen bereiken.

Deze formule beantwoordt immers ten volle aan de drie bovenstaande doelstellingen; want :

1° de belangen der verzekerden zijn het best gediend omdat :

a) de vrije keuze van hun verzekeringsorganisme een vorm is van de eerbied, aan hun persoonlijkheid, inzonderheid op het gebied van de gezondheid, verschuldigd;

b) zij door uitoefening van hun verantwoordelijkheid als lid van het verzekeringsorganisme op democratische wijze zullen deelnemen aan de beslissingen die hen betreffen;

c) de mededinging tussen de verschillende verzekeringsorganismen kan hun slechts ten goede komen;

2° de administratiekosten zullen tot een minimum beperkt worden, want alle bezuinigingen, zowel wat deze kosten als wat de overdreven uitgaven betreft, zullen in prestaties kunnen worden omgezet. De belangen van het verzekeringsorganisme en van de verzekerden zelf zullen met elkaar overeenstemmen;

3° de strijd tegen de misbruiken zal in de hand gewerkt worden wanneer de betrokkenen (leiders en verzekerden), zich zullen bewust zijn van hun verantwoordelijkheid in dat grote geheel.

* *

Du point de vue financier, la masse des recettes étant constituée par toutes les cotisations de l'assurance, à l'exclusion de celles dont la perception exige de la part des organismes assureurs un effort spécial (par exemple la cotisation supplémentaire, la cotisation d'assurance continuée, etc.), ainsi que par les subsides, serait répartie suivant les critères actuels : âge, profession, sexe, composition de la famille et éventuellement la résidence de l'intéressé si elle constitue un critère dont il faudrait tenir compte dans l'avenir.

Les avances de fonds aux organismes assureurs à valoir sur les recettes leur revenant devraient par conséquent être faites sur la base des critères de répartition.

Au point de départ, les organismes assureurs seraient ainsi placés sur un pied d'égalité.

Dans ces conditions, il faut admettre que l'O.A. qui à la fin de l'exercice aurait réalisé un boni, puisse — après avoir constitué des réserves nécessaires — accorder à ses membres des avantages supplémentaires.

Le régime actuel le prévoit, mais il prévoit en même temps l'éventualité d'un mali, et dans ce cas, l'obligation pour l'organisme assureur de percevoir des cotisations supplémentaires sans prestations supplémentaires.

Pour éviter toutes difficultés de ce côté, il suffit de prévoir un système qui, en matière de prestations serait conçu et élaboré de telle façon que chaque Union Nationale puisse facilement clôturer en boni à la fin de chaque année. C'est pourquoi une distinction doit être prévue entre :

- d'une part : les prestations uniformes et
- d'autre part : les prestations variables.

a) les *prestations uniformes* comprendraient :

- 1° les indemnités;
- 2° en matière de soins de santé : les soins spécialement importants, qui entraînent des frais considérables pour les assurés. Nous songeons :

- à la tuberculose;
- au cancer;
- aux interventions chirurgicales;
- à l'hospitalisation.

Ces prestations seraient accordées obligatoirement par tous les organismes assureurs, dans des conditions identiques, étant entendu :

- 1° que tous les efforts tendraient vers la couverture intégrale de ces gros risques;
- 2° que les fonds des O.A. devraient être utilisés d'abord pour assurer ces prestations.

b) les *prestations variables* comprennent toutes les autres : elles pourraient varier d'un organisme assureur à l'autre, puisque chaque Union Nationale,

In financieel opzicht zou het totaal van alle verzekeringsbijdragen, uitgezonderd die waarvan de inning een bijzondere inspanning vanwege de verzekeringsorganismen vergt (b. v. de aanvullende bijdrage, de bijdrage voor voortgezette verzekering, enz.), evenals de toelagen, verdeeld worden volgens de huidige criteria : leeftijd, beroep, geslacht, samenstelling van het gezin, en eventueel ook de verblijfplaats van de betrokkene, indien zij een criterium is waarmee in de toekomst zou dienen rekening te worden gehouden.

De voorschotten aan de verzekeringsorganismen zouden bijgevolg moeten verstrekt worden op grond van de omslagcriteria.

Aldus zouden de verzekeringsorganismen bij de aanvang op gelijke voet geplaatst zijn.

Derhalve zou men moeten aannemen, dat het verzekeringsorganisme, ingeval het met een boni sluit, en wanneer de nodige reserves zijn aangelegd, aan zijn leden extra-voordelen mag verstrekken.

Het huidige stelsel voorziet in dergelijke gevallen, maar tevens ook in de mogelijkheid van een tekort met verplichting voor het verzekeringsorganisme extra-bijdragen te innen zonder overeenstemmende extra-prestaties.

Om dergelijke moeilijkheden te vermijden zou het stelsel van de prestaties derwijze moeten opgevat worden, dat elk nationaal verbond gemakkelijk op het einde van het jaar zijn rekeningen met een boni kan afsluiten. Daarom dient een onderscheid gemaakt te worden tussen :

- eensdeels : de vaste prestaties en
- anderdeels : de veranderlijke prestaties.

a) de *vaste prestaties* zouden omvatten :

- 1° de vergoedingen;
- 2° op het gebied van de gezondheidszorgen : de bijzonder belangrijke zorgen, die aanzienlijke kosten voor de verzekerden met zich brengen. Wij denken hier aan :

- tuberculose;
- kanker;
- heilkundige bewerkingen;
- hospitalisatie.

Deze prestaties zouden door alle verzekeringsorganismen op gelijke wijze moeten verleend worden met dien verstande :

- 1° dat alle inspanningen zouden gericht zijn op volledige dekking van deze grote risico's;
- 2° dat de fondsen der V.O. in de eerste plaats zouden gebruikt worden om deze prestaties te verzekeren.

b) de *veranderlijke prestaties* omvatten alle andere prestaties : zij kunnen van het ene verzekeringsorganisme tot het andere verschillen, vermits

à condition de respecter par exemple les dispositions de la loi du 23 juin 1894, décidera sous sa propre responsabilité quels services elle entend organiser.

Etant donné d'une part que les fonds de l'assurance devront être employés par priorité pour les prestations de la 1^{re} catégorie, et que d'autre part, les abus dont souffre l'assurance en matière de prestations se retrouvent dans celles de la 2^e catégorie, les O.A. seront en boni pour les services uniformes.

Si un déséquilibre entre recettes et dépenses devait se produire, il faudrait évidemment revoir la liste des prestations dites « variables ».

Chaque organisme assureur s'efforcerait de gérer d'une façon aussi prudente que possible les fonds qui lui sont confiés, de façon à pouvoir organiser le plus grand nombre possible de services de la 2^e catégorie.

CONCLUSION.

Si cette formule était appliquée en même temps que celle de la responsabilité totale et celle d'une autonomie des organismes assureurs qui n'exclut ni un certain contrôle ni une certaine coordination, un pas très important aurait été fait dans la réalisation du triple but que selon nous, la réforme doit atteindre.

Cela constituerait l'indispensable, devant en tous cas et par priorité être assuré.

Du point de vue administratif, dans le régime d'assurance obligatoire qui respecte le pluralisme institutionnel, une certaine coordination s'impose. Mais cette coordination doit rester dans des limites très étroites, et ne peut en aucune façon entraver ni l'épanouissement de l'assurance, ni l'expansion que désirent prendre les organismes assureurs.

Par conséquent, le fonds national serait ramené à la triple mission qui lui fut confiée, à savoir :

- a) la répartition des recettes entre les O.A. ;
- b) la coordination, dans le sens indiqué plus haut ;
- c) quant au contrôle : dans un régime de responsabilité totale des O.A. ce contrôle pourrait être réduit considérablement.

En outre, la responsabilité des O.A. requiert une révision dans le sens de la représentation des O.A. au sein des instances dirigeantes du Fonds national.

Nous croyons avoir ainsi esquissé les grandes lignes d'une réforme à réaliser avec le seul souci d'apporter une contribution objective à la solution du problème important de l'assurance maladie-invalidité au profit des intéressés.

elk Nationaal Verbond — op voorwaarde dat het de wet van 23 Juni 1894 eerbiedigt — op eigen verantwoordelijkheid zal beslissen welke diensten het van plan is te verstrekken.

Aangezien eensdeels de verzekeringsfondsen bij voorrang zullen moeten aangewend worden voor de prestaties van de 1^{ste} categorie, en dat anderdeels de misbruiken gepleegd worden in de prestaties van de 2^e categorie, zouden de V.O. een batig saldo hebben voor de vaste prestaties.

Wordt het evenwicht tussen inkomsten en uitgaven verstoord, dan zou natuurlijk de lijst van de zogenaamde « veranderlijke » prestaties moeten herzien worden.

Elk verzekeringsorganisme zou zich inspannen om de ontvangen gelden zo voorzichtig mogelijk te beheren, ten einde het grootst mogelijk aantal diensten van de 2^e categorie te kunnen verlenen.

BESLUIT.

Mocht deze formule worden toegepast, samen met die van totale verantwoordelijkheid en van autonomie der verzekeringsorganismen (waarbij noch een zeker toezicht, noch een zekere ordening is uitgesloten), dan zou een belangrijke stap gedaan zijn voor de verwezenlijking van het drie-voudige doel, waarop, naar onze mening, de hervorming dient afgestemd te worden.

Deze onontbeerlijke maatregelen zouden, in elk geval en bij voorrang, moeten worden doorgevoerd.

In administratief opzicht is in het stelsel van de verplichte verzekering een zekere coördinatie met verscheidene organismen noodzakelijk. Maar deze coördinatie moet binnen zeer enge perken blijven en mag in geen geval noch de bloei van de verzekering, noch de door de verzekeringsorganismen gewenste uitbreiding belemmeren.

Bijgevolg zou de taak van het Rijksfonds beperkt worden tot de drievoudige opdracht, welke aan deze instelling is toevertrouwd, n.l. :

- a) de verdeling van de ontvangsten onder de V.O. ;
- b) de ordening, in de hierboven geschetste zin ;
- c) het toezicht, dat trouwens in een stelsel van algehele verantwoordelijkheid der V.O. aanzienlijk zou worden verminderd.

Ten slotte moeten de V.O. een vertegenwoordiger bezitten in de leidende instanties van het Rijksfonds.

Het komt ons voor dat wij aldus de grote trekken hebben aangegeven van een hervorming, met het enige streven objectief bij te dragen tot een voor de betrokkenen gunstige oplossing van het belangrijke vraagstuk van de ziekte- en invaliditeitsverzekering.

LES RELATIONS INDUSTRIELLES.

L'âpreté de la lutte qui caractérisa les relations entre employeurs et travailleurs au siècle dernier jusqu'au début de celui-ci a heureusement disparu.

Il ne nous appartient pas, dans le cadre de cet exposé, d'en étudier les rétroactes et les causes. Qu'il nous suffise de dire qu'à notre sens, elle provenait d'une application outrancière du régime capitaliste, imbu de domination sociale, dépouillé de tout sentiment humain et de respect de la personne. Si nous y ajoutons que les travailleurs étaient livrés à l'économie non seulement sans protection législative, mais qu'il leur était même interdit de se grouper pour faire respecter leurs intérêts légitimes, nous aurons souligné les deux raisons principales de cette page malheureuse de notre histoire.

Ces temps sont révolus ? Notre intention n'est pas de nous y arrêter, si ce n'est pour les regretter.

Nous le désirons d'autant moins que le sens dans lequel se sont engagées nos relations sociales et industrielles depuis la première guerre mondiale est diamétralement opposé.

Le développement d'une législation protectrice du travail, et celui des organisations ouvrières ont contribué à la tendance vers une normalisation des relations sociales.

Sans doute les premiers contacts entre les employeurs et les représentants autorisés des travailleurs (syndicats) ne furent-ils pas faciles. Cependant, l'évolution sociale, le développement de la maturité des travailleurs prenant de plus en plus conscience de leur dignité et de leurs responsabilités, jusqu'alors contestées, les faits sociaux aidant, il apparut bientôt que la conversation était préférable à la lutte ouverte.

Les contacts entre employeurs et travailleurs n'étaient pas pour autant régulièrement établis et les difficultés de les instaurer dans un climat de respect mutuel restaient grandes.

C'est au lendemain de la guerre 1914-1918 qu'à l'initiative du Roi Albert furent créés les premiers comités paritaires en sidérurgie et dans les mines pour discuter de la durée du travail (loi des huit heures). Dans la suite, nous vîmes se créer, le plus souvent sur l'invitation du Gouvernement, par arrêté ministériel, mais sans statut juridique, d'autres comités paritaires nationaux ou régionaux d'industries. Des représentants autorisés des employeurs et des travailleurs étaient ainsi appelés à débattre des conditions de travail, de salaires, etc.

Avec des hésitations et encore beaucoup de difficultés, ces comités paritaires se développèrent et furent créés dans plusieurs industries, certains à la demande des intéressés.

Entretiens, un arrêté royal du 5 mai 1926 modifié par arrêté royal du 25 novembre 1929, créait des « Comités officiels de conciliation. »

DE INDUSTRIËLE BETREKKINGEN.

De felle strijd, die de betrekkingen tussen werkgevers en werknemers in de negentiende eeuw en tot in het begin van deze eeuw kenmerkte, is gelukkig uitgewoed.

Het is niet onze taak, er in het kader van deze uiteenzetting de voorgeschiedenis en de oorzaken van op te sporen. Het moge volstaan hier als onze mening te kennen te geven, dat hij het gevolg was van een al te ver doorgedreven toepassing van het kapitalistische stelsel, dat berustte op maatschappelijke overheersing, dat ontstond was van elk menselijk gevoel en elke eerbied voor de persoon. Als wij hier nog bijvoegen dat de arbeiders aan de economie waren overgeleverd, niet alleen zonder wettelijke bescherming, maar dat zij zich zelfs niet mochten verenigen om hun wettige belangen te doen eerbiedigen, dan hebben wij tevens de twee voornaamste redenen van deze ongelukkige bladzijde uit onze geschiedenis aangewezen.

Zijn die tijden voorbij ? Wij willen ons hier niet bij ophouden, tenzij om ze te betreuren.

Wij willen dit te minder, daar onze sociale en industriële betrekkingen sedert de eerste wereldoorlog een geheel andere richting zijn uitgegaan.

De ontwikkeling van een wettelijke bescherming van de arbeid en van de werkliedenorganisaties hebben een beweging doen ontstaan naar normalisatie van de sociale verhoudingen.

Weliswaar waren de eerste contacten tussen de werkgevers en de gezaghebbende vertegenwoordigers van de arbeiders (vakbonden) niet gemakkelijk. Toch bleek al spoedig, vooral door de maatschappelijke evolutie, de grotere rijpheid van de arbeiders, die zich meer en meer bewust werden van hun tot dan toe betwiste waardigheid en verantwoordelijkheid, mede als gevolg van de sociale gebeurtenissen, dat bespreking te verkiezen was boven openlijke strijd.

Contact tussen werkgevers en werknemers kwam daarom echter nog niet geregeld voor en de moeilijkheden om contact te krijgen in een klimaat van onderlinge achting bleven groot.

De eerste paritaire comité's kwamen kort na de oorlog 1914-1918 op initiatief van Koning Albert tot stand in de staalindustrie en de mijnen, om de arbeidstijden te bespreken (achtuurenwet). Naderhand, meestal op uitnodiging van de Regering ontstonden, bij ministerieel besluit maar zonder juridisch statuut, nog andere nationale of gewestelijke paritaire bedrijfscomité's. Gevolmachtigde vertegenwoordigers van de werkgevers en werknemers hadden te onderhandelen over arbeidsvoorwaarden, loon, enz.

Met veel aarzelingen en nog veel moeilijkheden kwamen die paritaire comité's tot ontwikkeling en werden zij ingesteld in verscheidene industrieën, hier en daar op verzoek van de betrokkenen.

Ondertussen werden bij koninklijk besluit van 5 Mei 1926, gewijzigd bij koninklijk besluit van 25 november 1929, officiële « verzoeningscomité's » in het leven geroepen.

Ceux-ci avaient pour but d'aplanir les conflits collectifs entre employeurs et travailleurs et de prévenir les grèves et lock out. Ils étaient établis par le Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale, et composés paritairement. Des sanctions étaient prévues pour les parties ne respectant pas la procédure, les engagements ou l'arbitrage.

Ces premiers contacts entre le capital et le travail étaient institués sur le plan de la profession, de l'industrie. La grève générale de 1936 devait être l'occasion d'instaurer une nouvelle forme de contacts entre employeurs et travailleurs sur le plan général. Le Gouvernement convoqua la première conférence nationale du Travail à laquelle furent invités les représentants interprofessionnels autorisés des deux parties. C'est à cette conférence que furent conclus les accords sur le salaire minimum journalier (32.00) et les congés payés aux travailleurs.

Dans l'entre deux guerres s'établirent ainsi diverses formes de contacts entre patrons et ouvriers. Hormis les comités officiels de conciliation, ces organismes paritaires n'avaient pas de statut juridique. Malgré bien des réticences et des difficultés, ils parvinrent cependant à éviter ou aplanir de nombreux conflits sociaux. Leur rôle se limite pendant cette période, nous l'avons dit, à débattre les bases de salaires et les conditions de travail.

Cependant, l'évolution sociale poursuivait inexorablement sa marche vers le progrès. Déjà bien avant la deuxième guerre mondiale, des conceptions se précisaient, tendant soit à compléter la démocratie politique par la démocratie sociale et économique, soit à établir une collaboration effective sur ces deux plans entre les représentants du capital et du travail. Les travailleurs plus particulièrement, revendiquaient une place égale à celle des représentants du capital dans toutes les institutions où leurs intérêts sociaux et économiques étaient engagés. Ils voulaient participer à la direction et à la gestion de toute la vie économique et sociale.

Survint la dernière guerre. Dès la libération du territoire, notre pays se trouva confronté avec le problème des réformes de structure. Il s'agissait de créer les institutions devant concrétiser la volonté, devenue presque unanime dans le pays, d'intégrer toujours davantage les travailleurs dans l'entreprise et dans la vie sociale et économique en général, et de favoriser une collaboration effective, dans le respect mutuel, par l'association du capital et du travail dans toutes les manifestations de l'activité.

Le législateur s'engagea dans cette voie. Ces dernières années, la loi intervint soit pour confirmer les institutions déjà existantes, auxquelles elle donna un statut juridique (les commissions paritaires et bientôt le Conseil National du Travail), soit pour créer de nouvelles institutions (les Conseils d'Entreprise, les Conseils professionnels et le Conseil Central de l'Economie).

Ces institutions, et surtout leur fonctionnement, ne sont sans doute pas à l'abri de critiques. Elles

Deze hadden ten doel de collectieve geschillen tussen werkgevers en werknemers bij te leggen en stakingen en lock-outs te voorkomen. Zij werden opgericht door de Minister van Arbeid en Sociale Voorzorg en waren paritair samengesteld. Er waren sancties bepaald voor de partijen die de procedure, de verbintenissen of de arbitrage niet naleefden.

Deze eerste toenadering tussen het kapitaal en de arbeid was professioneel, industrieel ingesteld. De algemene werkstaking van 1936 bood de gelegenheid om een nieuwe vorm van contactneming tussen werkgevers en werknemers op een algemeen plan tot stand te brengen. De Regering riep de eerste nationale arbeidsconferentie bijeen, waarop de gevolmachtigde interprofessionele vertegenwoordigers van beide partijen uitgenodigd waren. Op deze conferentie werden de overeenkomsten afgesloten inzake het minimum-dagloon (32.00) en het betaald verlof.

Tussen de twee oorlogen kwamen aldus verschillende vormen van contact tussen werkgevers en werknemers tot stand. Behalve de officiële verzoeningscomité's, hadden deze paritaire lichamen geen juridisch statuut en in weerwil van strubbelingen en moeilijkheden konden zij niettemin vele maatschappelijke geschillen voorkomen of bijleggen. In die periode, zoals gezegd, beperkte hun rol zich tot bespreking van de loongrondslagen en de arbeidsvoorwaarden.

Inmiddels ging de maatschappelijke evolutie onverbiddelijk de weg van de vooruitgang op. Reeds lang voor de tweede wereldoorlog deden zich opvattingen gelden, die ofwel gericht waren op aanvulling van de politieke democratie door de economische en sociale, hetzij op een doeltreffende samenwerking op dit tweevoudig gebied tussen de vertegenwoordigers van kapitaal en arbeid. Vooral de arbeiders eisten dezelfde plaats op als de vertegenwoordigers van het kapitaal in alle instellingen, waarin hun maatschappelijke en economische belangen op het spel stonden. Zij wilden deelnemen aan de leiding en het beheer van het economische en sociale leven.

Toen kwam de jongste wereldoorlog. Bij de bevrijding stond ons land onmiddellijk voor het probleem van de structuurhervormingen. Nu moesten er instellingen komen, die een vaste vorm zouden geven aan de bijna eenstemmige wil van het land, om de arbeiders steeds meer te doen opgaan in de onderneming en in het sociaal en economisch leven in het algemeen, en het kwam er op aan een doelmatige samenwerking te bevorderen in wederkerige eerbied, door de vereniging van kapitaal en arbeid in alle uitingen van het bedrijfsleven.

De wetgever ging deze weg op. De laatste jaren is hij opgetreden hetzij om reeds bestaande instellingen te bevestigen door hun een juridisch statuut te verlenen (paritaire commissies en weldra ook de Nationale Raad van de Arbeid) hetzij om nieuwe instellingen te stichten (de Ondernemingsraden, de Bedrijfsraden en de Centrale Raad voor het bedrijfsleven).

Deze instellingen, en vooral hun werking, zijn zeker niet vrij van mogelijke critiek. Doch ze

n'en constituent pas moins une harmonisation et une hiérarchisation heureuses de l'équipement structural des relations industrielles dans notre pays. Il ne sera pas sans intérêt d'en parcourir les différents stades.

SUR LE PLAN DE L'ENTREPRISE.

Conseils d'entreprise.

Les conseils d'entreprise furent instaurés par la loi du 20 septembre 1948, portant organisation de l'économie, en ses articles 14 à 28, 30, 32 à 36, modifiés par la loi du 18 mars 1950. Divers arrêtés royaux sont venus compléter cette législation.

Une étude sur les « Relations industrielles en Belgique », publiée par M. Defalque, docteur en droit, secrétaire d'administration au Service d'Etudes du Ministère du Travail et de la Prévoyance Sociale, dans la *Revue du Travail*, août 1951, consacre un chapitre à un résumé intéressant de cette législation.

Qu'il nous suffise d'en reprendre ici les attributions.

ATTRIBUTIONS.

Les attributions du conseil d'entreprise sont d'ordre social, technique, économique et financier.

1° Attributions d'ordre social.

a) Mission consultative :

Examiner les critères généraux à suivre en cas de licenciement et d'embauchage des travailleurs.

b) Mission active :

1° Gérer les œuvres sociales instituées par l'entreprise pour le bien-être du personnel, à moins que celles-ci ne soient laissées à la gestion autonome des travailleurs. Il s'agit d'une mission de cogestion;

2° Remplir éventuellement les fonctions attribuées aux comités de sécurité et d'hygiène, selon les modalités prévues par des arrêtés d'exécution;

3° Fixer la date des vacances annuelles en établissant, s'il y a lieu, un roulement du personnel.

4° Elaborer et modifier, dans le cadre de la législation sur la matière, le règlement d'atelier ou le règlement d'ordre intérieur de l'entreprise, et prendre toutes mesures pour l'information du personnel à ce sujet.

5° Veiller :

— à la stricte application de la législation industrielle et sociale protectrice des travailleurs;

— à l'application de toute disposition générale intéressant l'entreprise, tant dans l'ordre social qu'en matière de critères de qualification professionnelle.

6° Examiner toutes mesures propres à favoriser le développement de l'esprit de collaboration entre le chef d'entreprise et son personnel.

zijn niettemin een harmonisering en een gelukkige ordening van de structurele uitrusting in de industriële betrekkingen van ons land. Het is wel eens interessant de verschillende stadia te overlopen.

OP HET PLAN VAN DE ONDERNEMING

Ondernemingsraden.

De ondernemingsraden zijn ingesteld bij de wet van 20 September 1948, houdende organisatie van het bedrijfsleven, artikelen 14 tot 28, 30, 32 tot 36, gewijzigd bij de wet van 18 Maart 1950. De wet werd aangevuld bij verscheidene koninklijke besluiten.

Een studie over de « industriële betrekkingen in België van de heer Defalque, doctor in de rechten, bestuurssecretaris bij de studiedienst van het Ministerie van Arbeid en Sociale Voorzorg, opgenomen in het *Arbeidsblad* van Augustus 1951, wijdt een hoofdstuk aan een interessante samenvatting van deze wetgeving.

Het moge volstaan hier de bevoegdheid van de ondernemingsraden te omschrijven.

BEVOEGDHEID.

De bevoegdheid van de ondernemingsraad is van sociale, technische, economische en financiële aard.

1° Sociale bevoegdheid.

a) Adviserende opdracht :

De algemene maatstaven onderzoeken voor af-danking en indienstneming van arbeiders.

b) Actieve opdracht :

1° Beheer van de sociale werken, die door de onderneming ingesteld zijn voor het welzijn van het personeel, tenzij ze overgelaten worden aan het zelfstandig beheer van de arbeiders. Dit is een taak van medezeggenschap;

2° Eventueel de functies van de comité's voor veiligheid en gezondheid volbrengen volgens modaliteiten die in uitvoeringsbesluiten worden bepaald;

3° De datum van het jaarlijks verlof vaststellen en zo nodig een beurtregeling voor het personeel opmaken;

4° Binnen het kader van de wetgeving ter zake, het werkhuisreglement of het huishoudelijk reglement der onderneming opmaken en wijzigen, en alle maatregelen treffen om het personeel hieromtrent in te lichten;

5° Waken :

— voor een stricte toepassing van de industriële en sociale wetgeving ter bescherming van de arbeiders;

— voor de toepassing van elke algemene bepaling betreffende de onderneming zowel in sociaal opzicht als ter zake van de maatstaven voor beroepsscholing.

6° Alle maatregelen onderzoeken die bevorderlijk zijn voor de geest van samenwerking tussen de bedrijfsleider en zijn personeel.

2° *Attributions d'ordre technique, économique et financier.*

a) Mission consultative :

1° Donner des avis et formuler des suggestions ou objections sur les mesures qui pourraient modifier l'organisation du travail, les conditions de travail et le rendement de l'entreprise.

2° Donner des avis ou faire rapport sur des questions d'ordre économique relevant de sa compétence, sur demande du Conseil Central de l'Economie ou du Conseil professionnel compétent.

b) Mission d'information :

Recevoir du chef d'entreprise, aux points de vue économique et financier :

1° Au moins chaque trimestre des renseignements concernant la productivité ainsi que des informations d'ordre général, relatifs à la vie de l'entreprise.

La nature des renseignements à communiquer a été déterminée par un arrêté royal du 27 novembre 1950. Ils comprennent :

1. Les renseignements concernant la productivité se rapportant :

- a) à l'organisation du travail dans l'entreprise et aux moyens de la perfectionner;
- b) au rendement des diverses catégories de travailleurs et aux possibilités de l'améliorer.

2. Les informations d'ordre général qui se rapportent :

- a) à l'état de la production dans l'entreprise;
- b) aux éléments globaux du coût de production, de fabrication ou d'exploitation, exprimés sous forme de pourcentage ainsi qu'à leur variation;
- c) à la marche des affaires de l'entreprise;
- d) à la situation du marché.

2° Périodiquement, et au moins à la clôture de l'exercice social, des renseignements, rapports et documents susceptibles d'éclairer le Conseil d'entreprise sur les résultats d'exploitation obtenus par l'entreprise.

L'arrêté royal du 27 novembre 1950 susmentionné détermine la nature des renseignements. Ils comprennent :

- les éléments globaux de la situation active et passive de l'entreprise;
- les résultats d'exploitation;
- un exposé sur la marche et le rendement de l'entreprise;
- un exposé relatif à l'influence sur les résultats de l'entreprise, des variations des éléments globaux du coût de la production, de la fabrication ou de l'exploitation;

2° *Technische, economische en financiële bevoegdheid.*

a) Adviserende opdracht :

1° Advies uitbrengen en suggesties of bezwaren te kennen geven over de maatregelen die de regeling van het werk, de arbeidsvoorwaarden en het rendement van de onderneming zouden kunnen wijzigen.

2° Advies of verslag uitbrengen over economische aangelegenheden die tot zijn bevoegdheid behoren op verzoek van de centrale raad voor het bedrijfsleven of van de bevoegde bedrijfsraad.

b) Taak van voorlichting :

Van het ondernemingshoofd in economisch en financieel opzicht te ontvangen :

1° Ten minste elk kwartaal inlichtingen omtrent de productiviteit alsmede inlichtingen van algemene aard betreffende de gang van de onderneming.

De aard van de te verstrekken inlichtingen is omschreven bij een koninklijk besluit van 27 November 1950.

Het geldt hier :

1. Inlichtingen betreffende de productiviteit met betrekking tot :

- a) de organisatie van de arbeid in de onderneming en de middelen om die te volmaken;
- b) het rendement van de verschillende categorieën van arbeiders en de mogelijkheden om het te verbeteren.

2. De gegevens van algemene aard met betrekking tot :

- a) de stand van de productie in de onderneming;
- b) de globale bestanddelen van de productie-, fabricage- of exploitatiekosten, percentages uitgedrukt, evenals hun variaties;
- c) de gang der zaken van de onderneming;
- d) de stand van de markt.

2° Op gezette tijden, en ten minste bij het afsluiten van het dienstjaar, moeten inlichtingen, verslagen en documenten verstrekt worden, die de ondernemingsraad kunnen voorlichten over de bedrijfsuitkomsten van de onderneming.

Bovengenoemd koninklijk besluit van 27 November 1950 bepaalt de aard van die inlichtingen. Het gaat over :

- de globale bestanddelen van de actieve en passieve stand van de onderneming;
- de bedrijfsuitkomsten;
- een uiteenzetting over de gang en het rendement van de onderneming;
- een uiteenzetting van de invloed van de variaties der globale bestanddelen van de productie-, fabricage- of exploitatiekosten op de resultaten van de onderneming;

- une comparaison des résultats obtenus au cours de la période ou de l'exercice et de ceux obtenus au cours des deux périodes ou exercices précédents;
- un exposé expliquant les différences que ferait ressortir cette comparaison.

Sauf en ce qui concerne l'exposé relatif à l'influence sur les résultats de l'entreprise, des variations des éléments globaux du coût de la production, de la fabrication ou de l'exploitation, les chiffres ne peuvent être remplacés par des pourcentages.

Divers documents doivent être joints à ce rapport.

Il est à noter que les chefs d'entreprise ne sont pas tenus de communiquer des renseignements concernant des transactions individuelles ou des situations personnelles. Ils ne pourront communiquer des renseignements dont le secret intéresse la sûreté de l'Etat.

* * *

Nous nous trouvons ici en présence de la réforme la plus importante introduite par notre législation en vue d'intégrer le travailleur dans l'entreprise.

Les attributions du conseil d'entreprise sont limitées au domaine social.

Dans le domaine économique, le chef d'entreprise n'est tenu qu'à fournir certains renseignements énumérés par l'arrêté royal du 27 novembre 1950.

Le fonctionnement des conseils d'entreprise a suscité des commentaires en sens divers. Les uns optimistes, les autres plutôt pessimistes.

Dès l'abord, nous voudrions mettre en garde contre des déceptions irréflechies.

Cette réforme, nous l'avons dit, est une des plus profondes.

Il fallait, et il faut encore, par conséquent, s'attendre à ce que dans son application, il y ait des tâtonnements, des erreurs commises provenant surtout d'un manque de traditions, voire même, tout en la regrettant, une réticence d'y apporter l'esprit nécessaire. Nous voudrions rappeler ici que l'histoire malheureuse que nous évoquions au début de ce chapitre a laissé, même si les faits se sont profondément modifiés, une telle suspicion, qu'elle peut encore susciter, pendant un certain temps, des sentiments de méfiance entre les éléments constitutifs de l'entreprise.

Ce fait, qui ne doit pas nous étonner, ajouté à celui qu'une véritable collaboration au sein de l'entreprise devra faire l'objet d'un apprentissage des deux parties, peut, au début, susciter des incompréhensions.

Certains considèrent celles-ci, trop facilement à notre sens, comme des échecs ou des déficiences. Nous oublions volontiers que chacun de nous a mis du temps pour apprendre à marcher, à lire, à écrire et surtout à réfléchir.

- een vergelijking van de resultaten van de periode of van het dienstjaar met die van de twee voorgaande periodes of dienstjaren;

- een uiteenzetting waarin worden verklaard de verschillen die uit deze vergelijking blijken.

Behalve voor de uiteenzetting over de invloed van de variaties der globale bestanddelen van de productie-, fabricage- of exploitatiekosten op de resultaten van de onderneming mogen de cijfers niet vervangen worden door percentages.

Aan dat verslag moeten verschillende documenten worden toegevoegd.

Er valt op te merken dat de ondernemingshoofden niet verplicht zijn, inlichtingen te verstrekken over individuele transacties of persoonlijke toestanden. Zij mogen geen inlichtingen geven waardoor de veiligheid van de Staat in het gedrang kan worden gebracht.

* * *

Wij staan hier voor de belangrijkste hervorming, die onze wetgeving heeft ingevoerd om de arbeider in de onderneming in te schakelen.

De bevoegdheid van de ondernemingsraad is beperkt tot sociale aangelegenheden.

Op economisch gebied is de bedrijfsleider slechts verplicht sommige inlichtingen te geven, die opgenoemd worden in het koninklijk besluit van 27 November 1950.

De werking van de Ondernemingsraden heeft commentaar in verschillende zin uitgelokt, zowel optimistische als pessimistische.

Vooraf zouden wij willen waarschuwen tegen onoverdachte ontgoochelingen.

Deze hervorming is, zoals wij gezegd hebben, een van de diepste die tot dusver tot stand kwamen.

Er moest dus en er moet nog verwacht worden, dat bij de toepassing fouten en vergissingen gemaakt worden, die vooral het gevolg zijn van gebrek aan traditie, en zelfs, dit betreuren wij, van de onwil om de nodige geestesgesteldheid aan te nemen. Wij zouden er hier willen aan herinneren, dat de ongelukkige geschiedenis die wij in het begin van dit hoofdstuk schetsten, zelfs al zijn de feiten ook sterk veranderd, een zodanige atmosfeer van verdenking heeft laten bestaan, dat dit nog een tijd lang wantrouwen kan wekken tussen de bestanddelen van de onderneming.

Dit feit, dat ons niet behoeft te verwonderen, samen met het feit dat een ware samenwerking in de onderneming door beide partijen zal moeten geleerd worden, kan aanvankelijk leiden tot onbegrip.

Sommige beschouwen dit onbegrip onzes inziens al te gemakkelijk als een mislukking of een tekortkoming. Wij vergeten al te gaarne dat ieder van ons tijd nodig heeft gehad om te leren lopen, lezen, schrijven en vooral nadenken.

Loin de nous la pensée de vouloir rejeter purement et simplement des critiques formulées quant aux résultats obtenus. Il y en a qui sont justifiées et nous devons les observer avec la plus grande attention, mais nous croyons devoir insister sur la prudence nécessaire pour ne pas se livrer à des conclusions trop hâtives.

Cette réforme demandera une longue période d'adaptation. Les employeurs doivent apprendre à partager avec leur personnel leurs préoccupations quant à la marche de l'entreprise, tandis que les travailleurs doivent se familiariser avec les problèmes posés à la direction d'une entreprise.

Nonobstant ces considérations, nous tenterons de résumer les principales observations formulées, soit par les employeurs, soit par les travailleurs, ainsi que les impressions encourageantes qui, dans d'autres cas, se dégagent des mêmes intéressés.

CHEZ LES CHEFS D'ENTREPRISE.

. Nous observons les remarques suivantes. Celles-ci sont les considérations dominantes qu'il y a lieu de nuancer suivant les chefs d'entreprise.

— Les relations ne se sont pas améliorées entre la direction et le personnel depuis l'institution du Conseil.

D'autres, qui s'emploient à contribuer à l'amélioration du climat, constatent que la méfiance disparaît peu à peu.

— Les travaux du Conseil se limitent à des petites questions sans intérêt, et il faut attirer l'attention des conseillers sur le caractère non revendicatif de leur mission.

— Les conseillers ne sont pas aptes à aborder les problèmes posés à l'entreprise.

— Les candidats conseillers devant être présentés par leur syndicat, ils ne sont pas choisis pour leur compétence, mais pour leur combattivité syndicale. Ils ne sont pas nécessairement représentatifs de l'ensemble du personnel.

— Les conseillers sont plus des représentants du syndicat que des membres de l'entreprise. Ils cherchent trop les conseils de leur syndicat et conservent une préoccupation dominante revendicative.

— Certains constatent que les observations formulées par les conseillers deviennent plus réalistes, et y voient une possibilité d'améliorer la collaboration.

— L'arrêté du 27 novembre 1950 relatif aux renseignements d'ordre économique et financier à communiquer est difficilement applicable, parce qu'il ne tient pas suffisamment compte du rôle de l'entreprise et de son organisation. Le manque de formation des conseillers les amènent soit à se désintéresser de ces problèmes, soit à ne pas en saisir la portée.

Ver van ons de gedachte, dat de kritiek op de verkregen resultaten zonder meer te verwerpen is. Er is verantwoorde kritiek en wij moeten die met de grootste aandacht onderzoeken, doch wij vragen ook omzichtigheid opdat er geen al te haastige conclusies zouden getrokken worden.

Deze hervorming zal een tijd van aanpassing vergen. De werkgevers zullen moeten leren hun zorgen over de gang van de onderneming met hun personeel te delen terwijl de arbeiders zich moeten vertrouwd maken met de problemen, die verbonden zijn aan de leiding van een bedrijf.

Ondanks deze overwegingen zullen wij pogen een samenvatting te geven van de voornaamste bedenkingen, die hetzij door de werkgevers, hetzij door de arbeiders gemaakt zijn evenals de bemoedigende indrukken, die in andere gevallen van de zelfde betrokkenen uitgaan.

BIJ DE ONDERNEMINGSHOOFDEN.

Hier horen wij de volgende opmerkingen. Wij vermelden de voornaamste overwegingen, die moeten genuanceerd worden volgens de ondernemingshoofden.

— De betrekkingen tussen de leiding en het personeel zijn er sedert de instelling van de Raad niet op verbeterd.

Anderen, die zich beijveren om het klimaat te verbeteren, stellen vast dat het wantrouwen stilaan verdwijnt.

— De werkzaamheden van de Raad bestaan slechts uit aangelegenheden zonder belang en de aandacht van de raadsleden moet er op gevestigd worden dat hun opdracht niet alleen bestaat uit eisen stellen.

— De raadsleden zijn niet in staat om de vraagstukken van de onderneming te doorgronden.

— Daar de kandidaten voor de Raad moeten voorgedragen worden door een vakbond, worden ze niet gekozen omdat ze bevoegd zijn maar omdat ze goede syndicalisten zijn. Zij vertegenwoordigen niet noodzakelijk het gehele personeel.

— De raadsleden zijn veeleer vertegenwoordigers van de vakbond dan leden van de onderneming. Zij vragen al te gemakkelijk de raad van hun vakbond, en hun streven is vooral gericht op het stellen van eisen.

— Sommigen stellen vast dat de aanmerkingen van de raadsleden meer zin voor de werkelijkheid beginnen te krijgen, en zien daarin een mogelijkheid om de samenwerking te verbeteren.

— Het besluit van 27 November 1950 betreffende de economische en financiële inlichtingen is bezwaarlijk juist toe te passen, omdat het niet genoeg rekening houdt met de rol van de onderneming en met haar organisatie. Het gebrek aan vorming bij de raadsleden brengt hen er toe ofwel de problemen ongemoeid te laten ofwel ze niet te vatten.

CHEZ LES TRAVAILLEURS
CONSEILLERS D'ENTREPRISE.

Le point de vue des travailleurs est différent. D'une façon générale, ils apprécient la réforme. Ils formulent cependant des critiques à l'égard de certaines dispositions légales, et aussi de l'attitude des chefs d'entreprise.

- Les conseillers sont encore inquiets de leur protection, particulièrement au terme de leur mandat.
- Ils souhaiteraient plus de contacts avec leurs mandants notamment par l'organisation par la loi de la publicité à donner aux travaux du Conseil. Certains chefs d'entreprise s'opposent à l'affichage des ordres du jour et des rapports, même des résumés de ceux-ci.
- Les chefs d'entreprise se limitent à l'application scrupuleuse de la lettre de la loi, sans se soucier d'en réaliser l'esprit.
- Les chefs d'entreprise refusent de procéder à l'élaboration d'un règlement d'ordre intérieur.
- Au cours d'exposés ou de réunions, des chefs d'entreprise ne tolèrent pas que les conseillers prennent des notes ou suivent sur des documents de séance qui leur seraient remis, même pas sur des documents qui seraient repris en fin de séance pour être conservés au siège. Les conseillers y voient un manque total de confiance.
- Les renseignements d'ordre économique et financier qui sont communiqués, quand ils sont communiqués, ne sont pas suffisamment expliqués et mis à la portée des conseillers. Ceux-ci voudraient s'y intéresser, mais très souvent ils sont noyés dans un ensemble de considérations générales extérieures à l'entreprise. Ils ont l'impression qu'une grande insistance est mise à leur expliquer les aspects défavorables, pour passer superficiellement et quasi incidemment sur les éléments plus favorables.
- Il y a trop de réticences pour accorder au Conseil d'entreprise la gestion des œuvres sociales créées dans l'entreprise.

Nous voudrions encore ajouter quelques observations : les remarques ci-dessus sont corroborées par des études et enquêtes faites sur le fonctionnement des conseils d'entreprise.

Elles démontrent que l'obstacle principal à vaincre est le manque de confiance réciproque entre les parties. Nous pensons que celle-ci dépend de la bonne volonté d'un chacun.

A ce propos, il est profondément regrettable que certains chefs d'entreprise aient cru devoir maintenir à côté des conseils instaurés suivant la loi, des conseils créés dans l'entreprise avant la parution de la loi. On peut aisément se rendre compte du climat résultant d'une telle situation.

Sans verser dans le paternalisme, les employeurs sont cependant les mieux placés pour susciter, par leur attitude, la collaboration : par leur façon d'accueillir les suggestions, la manière d'exposer les problèmes, et surtout la confiance manifestée.

BIJ DE ARBEIDERS
DIE LID ZIJN VAN DE ONDERNEMINGSRAAD.

Het standpunt van de arbeiders is anders. Over het algemeen stellen zij de hervorming op prijs. Evenwel brengen zij kritiek uit op sommige wettelijke bepalingen en ook op de houding van de ondernemingshoofden.

- De raadsleden zijn ongerust over hun bescherming, vooral bij het einde van hun mandaat.
- Zij wensen nauwer contact met hun mandaatgevers, onder meer door een wettelijke regeling in zake bekendmaking van de werkzaamheden van de raad. Sommige ondernemingshoofden verzetten zich tegen aanplakking van agenda's en verslagen, zelfs van samenvattingen.
- De ondernemingshoofden beperken zich tot schroomvallige toepassing van de woorden der wet, zonder zich te bekommeren om de bedoeling ervan.
- De ondernemingshoofden weigeren een huishoudelijk reglement op te maken.
- Bij uiteenzettingen of vergaderingen dulden sommige ondernemingshoofden niet dat sommige raadsleden nota's nemen, of volgen op stukken, die hun overhandigd zijn, zelfs niet op stukken die bij het einde van de vergadering worden teruggevraagd om op de zetel bewaard te worden. De raadsleden zien hierin een volslagen gebrek aan vertrouwen.
- De economische en financiële inlichtingen, die verstrekt worden, als ze verstrekt worden, zijn niet duidelijk genoeg opgemaakt voor de raadsleden. De raadsleden zouden er dieper willen op ingaan, maar vaak geraken zij verloren in een reeks algemene overwegingen, die geen verband houden met de onderneming. Zij hebben de indruk dat er grote nadruk gelegd wordt op de ongunstige zijden, terwijl de gunstige aspecten slechts terloops en oppervlakkig worden aangeraakt.
- Het beheer van de sociale werken in de onderneming wordt vaak met veel tegenzin aan de ondernemingsraad opgedragen.

Wij zouden hier nog enkele opmerkingen willen aan toevoegen : de bovenstaande opmerkingen worden bevestigd door studies en onderzoeken naar de werking van de ondernemingsraden.

Zij tonen aan dat de voornaamste hinderpaal het gebrek aan onderling vertrouwen tussen partijen is. Onzes inziens is dit vertrouwen te bereiken, als ieder goede wil toont.

In dit verband is het ten eerste te betreuren, dat sommige ondernemingshoofden naast de wettelijk ingestelde raden hun vroegere raden handhaven. Men kan zich licht indenken welk een klimaat uit een dergelijke toestand moet ontstaan.

Zonder daarom paternalistisch te moeten handelen, zijn de werkgevers toch de aangewezen personen, om door hun houding de samenwerking te bevorderen : door de manier van suggesties aan te horen, problemen uiteen te zetten en vooral door vertrouwen te tonen.

Sans doute, doit-on aussi demander aux travailleurs de participer aux conseils d'entreprise dans un esprit de collaboration, en modérant leur tendance revendicative, laissant celle-ci aux délégations syndicales. Mais ce problème restera difficile tant que celui de la répartition des fruits de l'entreprise ne sera pas résolu et considéré comme dérivant de la collaboration entre le capital et le travail à la fonction, et à la vie de l'entreprise.

Il ne faut pas exagérer les conseils sollicités par les conseillers aux organisations syndicales. Les employeurs ne sollicitent-ils donc jamais l'avis de personnes ou d'associations en dehors de l'entreprise ? Ici encore et peut-être surtout, c'est une question d'esprit.

On constate qu'une vive opposition continue à se manifester dans certains milieux du fait que les candidats conseillers d'entreprise doivent, suivant la loi, être présentés par les organisations syndicales représentatives. Ce caractère représentatif ne peut plus être contesté aux syndicats. L'autorité et la confiance dont ils jouissent auprès des travailleurs, de même que leur stabilité, offrent, au contraire, des avantages indéniables quant à la représentation des travailleurs dans les différents stades des relations industrielles, par leurs organisations.

Tout comme les syndicats patronaux, les syndicats ouvriers jouent un rôle important dans notre pays, et quoiqu'on en dise parfois, sont des éléments de paix sociale et de progrès.

Nous ne songeons nullement à remplacer l'oligarchie financière par l'oligarchie syndicale, au contraire, nous pensons que l'une pas plus que l'autre n'a le droit de s'imposer.

La collaboration loyale est la seule voie qui puisse sauvegarder cette position d'équilibre. Celle-ci n'est pas servie par des atermoiements, des réticences, voire des crocs en jambe et le respect des hommes ne s'en accomode pas davantage.

Nous ne désirons pas nous arrêter aux seules déficiences invoquées ou constatées. Nous préférons nous réjouir de ce que certains conseils d'entreprise sont l'objet d'avis favorables et encourageants de la part des deux parties. Au delà des critiques et impatiences qui restent nombreuses, ils sont la manifestation de ce que là où un réel et patient effort a été fait, les résultats invitent à continuer la voie tracée. Comme le disait un commentateur « le fait que dans quelques entreprises, les conseillers représentant le personnel, considèrent déjà leur travail sous un angle plus actif et plus efficient, parce que la direction les fait davantage intervenir dans des domaines progressivement plus étendus, est extrêmement réconfortant ».

Natuerlijk moeten de arbeiders aan de ondernemingsraden ook deelnemen in een geest van samenwerking, hun neiging tot het stellen van eisen matigen, en dit overlaten aan de vakbonden. Doch dit vraagstuk zal moeilijk blijven, zolang dat van de verdeling van de vruchten der onderneming niet zal opgelost zijn en beschouwd worden als een uitvloeisel van de samenwerking tussen kapitaal en arbeid in het leven van de onderneming.

De raadsleden vragen aan de vakbonden niet te veel raad. Vragen de werkgevers dan nooit het advies van personen of verenigingen buiten de onderneming ? Hier ook en misschien vooral geldt het een kwestie van geest.

Er blijft in sommige kringen een levendig verzet bestaan tegen het feit dat de kandidaten voor de ondernemingsraad volgens de wet moeten voorgedragen worden door de representatieve vakverenigingen. Dit representatief karakter kan aan de vakbonden niet ontzegd worden. Het gezag en het vertrouwen, dat ze bij de arbeiders genieten, evenals hun stabiliteit, bieden integendeel ontegensprekelijke voordelen ten aanzien van de vertegenwoordiging der arbeiders in de verschillende stadia van de industriële betrekkingen, door hun organisaties.

Evenals de werkgeverssyndicaten spelen ook de werkliezensyndicaten in ons land een grote rol. En wat men er ook moge van zeggen, zij zijn een factor van sociale vrede en vooruitgang.

Wij denken er in het geheel niet aan de financiële oligarchie te vervangen door een syndicale oligarchie, integendeel, wij denken dat geen van beiden het recht heeft zich op te dringen.

Eerlijke samenwerking is de enige weg waarlangs dit evenwicht kan bewaard worden. Deze evenwichtspositie wordt niet gediend door te talmen en tegen te werken, en ook de eerbied voor de mens wordt er niet door verhoogd.

Wij willen niet blijven stilstaan bij de tekortkomingen die aangeklaagd worden of gebleken zijn. Wij verheugen er ons liever over, dat sommige ondernemingsraden gunstige beoordelingen en bevestigingen laten horen van beide partijen. Naast de kritiek en het ongeduld dat nog allerwegen tot uiting komt, geven zij blijk dat daar waar een werkelijke en hardnekkige inspanning is gedaan, de resultaten aanleiding geven om de ingeslagen weg te vervolgen. Zoals een commentator zeide « het feit dat in enkele ondernemingen de raadsleden die het personeel vertegenwoordigen hun werk reeds uit een meer actieve en doelmatige hoek beschouwen, omdat de leiding hen steeds op een ruimer gebied laat optreden, is uiterst bemoedigend ».

Les comités de Sécurité et d'Hygiène.

Les comités de Sécurité et d'Hygiène ont été institués par l'arrêté du Régent du 27 septembre 1947 portant approbation des titres III, IV et V du règlement général pour la protection du travail modifié par l'arrêté du Régent du 24 avril 1950 et par l'arrêté du Régent du 25 septembre 1947 en ce qui concerne les mines, minières et carrières souterraines.

Ils doivent être institués lorsqu'au moins 50 travailleurs sont occupés dans les entreprises industrielles et commerciales ainsi que dans les services et établissements publics ou d'utilité publique, même s'ils ne sont pas classés comme dangereux, insalubres ou incommodes. Le Ministre peut étendre l'obligation à des entreprises occupant moins de 50 personnes.

Les représentants du personnel sont désignés, à titre individuel, par les ouvriers et les employés de l'entreprise, sans intervention des organisations syndicales.

Les attributions des comités de sécurité et d'hygiène sont les suivantes :

a) examiner les rapports du service de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail et délibérer sur la suite qu'il y a lieu de leur donner;

b) proposer toutes modifications aux prescriptions légales en vigueur relatives à la protection du travail;

c) prêter son concours à la recherche des causes d'insécurité du personnel et d'insalubrité des lieux de travail et étudier les moyens préventifs y relatifs;

d) mettre en œuvre tous les moyens de propagande appropriés pour inculquer au personnel les notions de sécurité et d'hygiène et pour lui faire acquérir l'esprit de prévention;

e) examiner tous les problèmes relatifs à la sécurité et à la santé des travailleurs;

f) rechercher les moyens destinés à embellir les lieux de travail.

La législation ne contient que peu de dispositions concernant les obligations de la direction des entreprises et du personnel dans les comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Les Délégations Syndicales.

Déjà, dans la période s'étendant entre les deux guerres, des délégations ouvrières s'étaient constituées, à l'initiative des syndicats, au sein de nombreuses entreprises.

Ces délégations firent, en général, l'objet d'une opposition formelle de la part des employeurs. Là même où les chefs d'entreprise acceptaient de les recevoir, ceux-ci refusaient obstinément de les reconnaître comme représentatives. On peut même dire que cette attitude se plaçait dans un climat d'hostilité patronale telle, que la liberté d'association syndicale n'était pas toujours entière.

De comité's voor veiligheid en gezondheid.

De comité's voor veiligheid en gezondheid zijn ingesteld bij Regentsbesluit van 27 September 1947 houdende goedkeuring van de titels III, IV en V van het algemeen reglement voor de arbeidsbescherming, gewijzigd bij Regentsbesluit van 24 April 1950 en bij Regentsbesluit van 25 September 1947 wat betreft de mijnen, ondergrondse groeven en graverijen.

Een comité moet ingesteld worden, wanneer tenminste 50 arbeiders te werk gesteld zijn in de nijverheids- en handelondernemingen, alsmede in de openbare diensten en instellingen of diensten van openbaar nut, ook wanneer ze niet gerangschikt zijn als gevaarlijk, ongezond of hinderlijk. De Minister kan de verplichting uitbreiden tot ondernemingen met minder dan 50 personen.

De vertegenwoordigers van het personeel worden individueel aangewezen door de werklieden en bedienden van de onderneming, zonder tussenkomst van de vakbonden.

De bevoegdheid van de comité's voor veiligheid en gezondheid is de volgende :

a) de verslagen van de dienst voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen onderzoeken en beraadslagen over het gevolg dat er moet worden aan gegeven;

b) alle wijzigingen in de wettelijke voorschriften betreffende de bescherming van de arbeid voorstellen;

c) hun medewerking verlenen bij het opsporen van de oorzaken van onveiligheid van het personeel en van ongezondheid der werkplaatsen en de voorbehoedmiddelen bestuderen;

d) alle passende propagandamiddelen in het werk stellen om aan het personeel begrippen van veiligheid en gezondheid bij te brengen en de geest van voorzichtigheid aan te kweken;

e) alle problemen in verband met de veiligheid en de gezondheid der arbeiders onderzoeken;

f) middelen zoeken om de werkplaatsen te verfraaien.

De wetgeving bevat slechts weinig bepalingen over de verplichtingen van de bedrijfsleiding in de comité's voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de arbeidsplaatsen.

Syndicale Afvaardigingen.

Reeds in de tijd tussen de twee oorlogen kwamen op initiatief van de vakbonden arbeidersafvaardigingen tot stand in vele ondernemingen.

Tegen deze afvaardigingen waren de werkgevers doorgaans scherp gekant. Ook daar waar de ondernemingshoofden hen wilden ontvangen, betekende dit niet dat ze als representatief beschouwd werden. Men kan zelfs zeggen dat deze houding een klimaat van vijandigheid aannam, zodat de vrijheid van syndicale vereniging niet steeds volledig was.

Cette situation s'améliora insensiblement dans quelques industries, mais resta cependant très tendue jusqu'à la dernière guerre.

Après la guerre une meilleure compréhension se développa et amena la reconnaissance du « fait syndical » par les employeurs.

Celle-ci fut consignée dans un accord intervenu à la Conférence Nationale du Travail du 16 juin 1947. Cet accord (dont nous donnons le texte plus loin), fut salué avec grande satisfaction par les travailleurs. Avec la reconnaissance de leurs organisations libres, se traduisait un nouveau progrès dans la considération de leur dignité et de leur liberté.

Ajoutons que se créait ainsi, sans intervention du législateur, un nouvel échelon dans les rapports entre employeurs et travailleurs.

Depuis la conclusion de cet accord, plusieurs conventions collectives ont été conclues dans les commissions paritaires d'industrie, réglant dans l'industrie envisagée :

- la constitution des délégations;
- le mode de désignation des délégués — le nombre de ceux-ci, la durée de leur mandat;
- le statut des délégués — protection — crédit d'heures prélevées sur le temps de travail pour accomplissement de leur mission — normes d'audience de la délégation par le chef d'entreprise;
- le recours à la conciliation en cas de conflit.

Accord National relatif aux principes généraux du statut des délégations syndicales du personnel des entreprises intervenu à la Conférence Nationale du Travail du 16 juin 1947.

Les mandataires soussignés des organisations interprofessionnelles des employeurs d'une part et des organisations interprofessionnelles des travailleurs d'autre part, présents à la Conférence Nationale du Travail du 16 juin 1947.

Après avoir réaffirmé les principes suivants :

Les travailleurs reconnaissent la nécessité d'une autorité légitime des chefs d'entreprise et mettent leur honneur à exécuter consciencieusement leur travail;

Les employeurs respectent la dignité des travailleurs et mettent leur honneur à les traiter avec justice. Ils s'engagent à ne porter directement ou indirectement aucune entrave à leur liberté d'association, ni au développement de leurs organisations;

Considérant que la Conférence du Travail, dans ses résolutions du 5 juillet 1946, a reconnu l'utilité de délégations syndicales du personnel au niveau de l'entreprise et a exprimé le vœu de voir les principes généraux du statut de ces délégations arrêtés par le Conseil Paritaire Général, laissant aux Commissions Paritaires le soin de régler les modalités particulières d'application;

Deze toestand verbeterde bijna ongemerkt in enkele industrieën doch bleef zeer lang gespannen tot de jongste oorlog.

Na de oorlog ontwikkelde zich een betere verstandhouding en de werkgevers erkenden zelfs het « syndicaal feit ».

Deze erkenning werd neergelegd in een overeenkomst, die tot stand kwam op de Nationale Arbeidsconferentie van 16 Juni 1947. Die overeenkomst (waarvan wij de tekst verder geven) werd met grote voldoening begroet door de arbeiders. De erkenning van hun vrije organisaties betekende een nieuwe vooruitgang in de waardering van hun waardigheid en vrijheid.

Aldus gingen de betrekkingen tussen werkgevers en werknemers zonder tussenkomst van de wetgever opnieuw een stap vooruit.

Sedert deze overeenkomst zijn, in de paritaire commissies voor de nijverheid, verscheidene collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten, welke een regeling treffen voor :

- de samenstelling van de afvaardigingen;
- de wijze van aanstelling der afgevaardigden — hun aantal, de duur van hun mandaat;
- het statuut der afgevaardigden — bescherming — aanrekening van uren die binnen de arbeidstijd besteed worden aan hun opdracht — normen voor bespreking tussen de afvaardiging en het bedrijfshoofd;
- verzoening in geval van geschil.

Nationale overeenkomst betreffende de algemene principes van het statuut der syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen, tot stand gekomen op de Nationale Arbeidsconferentie van 16 Juni 1947.

De ondergetekende mandatarissen der interprofessionele werkgeversorganisaties, enerzijds, en der interprofessionele werknemersorganisaties, anderzijds, aanwezig op de Nationale Arbeidsconferentie van 16 Juni 1947.

Nadat zij volgende principes opnieuw hebben bevestigd :

De werknemers erkennen de noodzakelijkheid van een wettig gezag van de hoofden der ondernemingen en stellen er een eer in hun werk plichtgetrouw uit te voeren;

De werkgevers eerbiedigen de waardigheid der arbeiders en stellen er hun eer in, hen met rechtvaardigheid te behandelen. Zij verplichten er zich toe hun vrijheid van vereniging en de uitbreiding van hun organisaties noch direct noch indirect te hinderen;

Overwegende dat de Nationale Arbeidsconferentie, in haar resoluties van 5 Juli 1946, het nut van syndicale afvaardigingen van het personeel in de onderneming heeft erkend en de wens heeft uitgedrukt de algemene principes van het statuut dier afvaardigingen, waarbij aan de Paritaire Comité's de zorg wordt overgelaten de bijzondere toepassingsmodaliteiten te regelen, door de Algemene Paritaire Raad te zien vaststellen;

Considérant qu'il importe d'énoncer les principes généraux qui présideront à l'institution, au fonctionnement et aux attributions des délégations syndicales du personnel des entreprises;

Ont, à la suite d'échanges de vues au sein du Conseil Paritaire Général, formulés comme suit les principes généraux du statut des délégations syndicales du personnel, en vue de permettre aux Commissions Paritaires Nationales d'Industrie, pour ce qui concerne les ouvriers et à la Commission Paritaire Nationale des Employés, pour ce qui concerne ces derniers, d'élaborer entre parties intéressées des conventions sur ces bases :

1. Les chefs d'entreprise reconnaissent que leur personnel syndiqué est représenté auprès d'eux par une délégation syndicale dont les membres sont désignés ou élus parmi le personnel de l'entreprise.

Par personnel syndiqué on entend, dans le présent accord, le personnel affilié à une des organisations signataires.

2. Les organisations interprofessionnelles des employeurs, parties au présent accord, s'engagent à recommander instamment à leurs affiliés de n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer, et de ne pas consentir aux travailleurs non syndiqués d'autres prérogatives qu'aux travailleurs syndiqués.

Les organisations interprofessionnelles des travailleurs, parties au présent accord s'engagent, en respectant la liberté d'association, à recommander instamment à leurs organisations constitutives d'exclure de leur propagande syndicale les méthodes qui ne seraient pas conformes à l'esprit du présent accord.

3. Toute réclamation individuelle ou collective est présentée en suivant la voie hiérarchique habituelle, normalement par le ou les travailleurs intéressés et éventuellement par la délégation syndicale du personnel.

La délégation syndicale du personnel a droit d'audience auprès de l'employeur à l'occasion de tout litige concernant :

a) les atteintes aux principes fondamentaux rappelés dans le préambule du présent accord national;

b) l'application de la législation sociale, des règlements d'ordre intérieur de l'entreprise, des conventions collectives et des contrats individuels de louage de services;

c) l'application au personnel de l'entreprise des taux de salaire et des règles de classification dans le cadre des dispositions légales ou conventionnelles en vigueur.

Overwegende dat het nodig is de algemene principes aan te geven, die als leidraad zullen dienen voor de oprichting, de werking en de bevoegdheden der syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen;

Hebben, naar aanleiding van een gedachtenwisseling in de schoot van de Algemene Paritaire Raad, als volgt de algemene principes van het statuut der syndicale afvaardigingen van het personeel nauwkeurig uitgedrukt, ten einde het mogelijk te maken aan de Nationale Paritaire Bedrijfscomité's wat de werklieden betreft, en aan het Nationaal Paritair Comité voor bedienden, wat laatstgenoemden betreft, tussen de betrokken partijen overeenkomsten op deze grondslagen op te maken :

1. De hoofden van een onderneming erkennen dat hun bij een vakbond aangesloten personeel bij hen vertegenwoordigd is door een syndicale afvaardiging, waarvan de leden onder het personeel van de onderneming worden aangewezen of verkozen.

Onder bij een vakbond aangesloten personeel dient, in deze overeenkomst, verstaan het bij een van de ondertekenende organisaties aangesloten personeel.

2. De interprofessionele werkgeversorganisaties, partijen bij deze overeenkomst, verbinden er zich toe aan hun aangeslotenen uitdrukkelijk aan te bevelen op het personeel geen enkele drukking uit te oefenen om het te beletten zich bij een vakbond aan te sluiten en aan de niet-aangesloten werknemers geen andere voorrechten dan aan de aangesloten werknemers toe te staan.

De interprofessionele arbeidersorganisaties, partijen bij deze overeenkomst, verbinden er zich toe, onder eerbiediging van de vrijheid van vereniging, aan hun organisaties waaruit ze zijn samengesteld, uitdrukkelijk aan te bevelen uit hun syndicale propaganda de methodes te weren welke met de geest van deze overeenkomst niet mochten stroken.

3. Elke individuele of collectieve klacht wordt, langs de gewone hiërarchische weg, op normale wijze door de belanghebbende arbeider(s) en eventueel door de syndicale afvaardiging van het personeel ingediend.

De syndicale afvaardiging van het personeel heeft het recht door de werkgever in audiëntie ontvangen te worden ter gelegenheid van elk geschil betreffende :

a) De inbreuken op de grondbeginselen die in de inleiding van deze nationale overeenkomst zijn aangehaald;

b) De toepassing van de sociale wetgeving, van de huishoudelijke reglementen der onderneming, van de gemeenschappelijke overeenkomsten en van de individuele dienstverhursingscontracten;

c) de toepassing, op het personeel der onderneming, van de loonbedragen en van de regelen van indeling binnen het bestek der van kracht zijnde wettelijke of conventionele bepalingen.

4. Les organisations interprofessionnelles des employeurs, parties au présent accord, s'engagent à recommander instamment à leurs affiliés :

a) de recevoir les délégations syndicales du personnel constituées conformément au présent accord ;

b) de ne pas entraver le bon fonctionnement de des délégations dans leurs entreprises ;

c) de ne pas procéder au licenciement d'un membre de la délégation syndicale du personnel sans en informer préalablement celle-ci, l'organisation syndicale intéressée ayant la faculté de soumettre la décision à l'appréciation de l'instance compétente de la commission paritaire.

5. Les organisations interprofessionnelles des travailleurs, parties au présent accord, s'engagent à recommander instamment à leurs organisations affiliées :

a) de se mettre d'accord éventuellement en faisant appel à l'initiative conciliatrice du Président de la commission paritaire compétente pour la désignation ou l'élection dans chaque entreprise d'une délégation syndicale commune, compte tenu du nombre de membres qu'elle doit comporter et de celui qui revient à chaque organisation représentative en raison de l'effectif de ses affiliés dans l'entreprise ;

b) de faire en sorte que les délégués, désignés ou élus, soient choisis pour l'autorité dont ils doivent disposer dans l'exercice de leurs délicates fonctions et pour leur compétence qui comporte une bonne connaissance de l'entreprise et de la branche d'industrie en cause ;

c) d'inviter les délégués à faire montre en toutes circonstances d'un esprit de justice, d'équité et de conciliation ;

d) de veiller à ce que les délégués évitent personnellement et fassent éviter par leurs compagnons de travail tout manquement au respect de la législation sociale, des règlements d'ordre intérieur de l'entreprise et des conventions collectives, ainsi qu'à la discipline du travail.

6. Les conventions élaborées par les Commissions paritaires en application du présent accord national préciseront dans le plus bref délai, notamment :

a) le mode de désignation ou d'élection, l'importance numérique de la délégation syndicale en fonction du personnel syndiqué occupé dans l'entreprise et la formation éventuelle au sein de cette délégation, de sections représentant les établissements ou les divisions de l'entreprise ainsi que les catégories de personnel qui y sont occupées ;

b) la durée du mandat des délégués et des conditions dans lesquelles ce mandat prend fin ;

c) le statut des délégués et les conditions de fonctionnement de ces délégations dans l'entreprise ;

4. De interprofessionele werkgeversorganisaties, partijen bij deze overeenkomst, verbinden er zich toe aan hun leden uitdrukkelijk aan te bevelen :

a) de overeenkomstig dit akkoord opgerichte syndicale afvaardigingen van het personeel te ontvangen ;

b) de goede werking van deze afvaardigingen in hun onderneming niet te hinderen ;

c) geen lid der syndicale afvaardiging van het personeel af te danken, zonder deze daaromtrent vooraf in te lichten, vermits de betrokken syndicale organisatie het recht heeft de beslissing aan het oordeel van de bevoegde instantie van het paritair comité voor te leggen.

5. De interprofessionele arbeidersorganisaties, partijen bij deze overeenkomst, verbinden er zich toe aan hun aangesloten organisaties uitdrukkelijk aan te bevelen :

a) overleg te plegen en daartoe eventueel beroep te doen op het verzoeningsinitiatief van de voorzitter van het bevoegd paritair comité, voor het aanwijzen of het verkiezen van een gemeenschappelijke syndicale afvaardiging in elke onderneming onder inachtneming van het aantal leden, die ze moet tellen, en van dat welk aan elke representatieve organisatie wegens haar ledental in de onderneming toekomt ;

b) er voor te zorgen dat de aangewezen of verkozen afgevaardigden zouden gekozen worden voor het gezag, waarover ze in het uitvoeren van hun kiese functies moeten beschikken en voor hun bevoegdheid, welke een goede kennis van de onderneming en van de bedoelde nijverheidstak vergt ;

c) de afgevaardigden er om te verzoeken in alle omstandigheden blijk te geven van zin voor rechtvaardigheid, gerechtigheid en verzoening ;

d) er over te waken dat de afgevaardigden elke tekortkoming aan de naleving van de sociale wetgeving, van de huishoudelijke reglementen der onderneming en van de gemeenschappelijke overeenkomsten, alsmede aan de arbeidstucht persoonlijk vermijden en door hun makkers doen vermijden.

6. De door de partaire comité's in toepassing van dit nationaal akkoord opgemaakte overeenkomsten dienen binnen de korst mogelijke tijd nauwkeurig te vermelden, namelijk :

a) de wijze van aanwijzing of van verkiezing, de getalsterkte van de syndicale afvaardiging in verhouding van het in de onderneming te werk gesteld gesyndiceerd personeel en de eventuele vorming, in de schoot van bedoelde afvaardiging, van secties, welke de instellingen of de afdelingen van de onderneming, alsmede de daarin werkzame personeelscategorieën vertegenwoordigen ;

b) de duur van de opdracht der afgevaardigden en de voorwaarden, waaronder bedoelde opdracht een einde neemt ;

c) het statuut van de afgevaardigden en de voorwaarden, waaronder bedoelde afvaardigingen in de onderneming werkzaam zijn ;

d) le mode d'intervention éventuelle des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, étant entendu qu'en cas de désaccord ou en cas de besoin reconnu par les deux parties, celles-ci doivent faire appel aux délégués permanents de leurs organisations respectives pour continuer l'examen des questions en cause sur le plan de l'entreprise;

e) les mesures à prendre pour éviter les déclarations prématurées de grève ou de lock-out et favoriser la conciliation des conflits par une intervention des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs et en cas de besoin par un recours d'urgence à la Commission paritaire ou à son bureau permanent.

7. Le présent accord ne pourra être dénoncé qu'avec un préavis de six mois.

L'organisation qui en prendra l'initiative s'engage à indiquer les motifs de sa dénonciation et à déposer immédiatement des propositions d'amendement que les signataires s'engagent à discuter au sein du Conseil Paritaire général dans le délai d'un mois de leur réception.

* *

Avant de terminer le chapitre concernant les institutions favorisant la collaboration entre employeurs et travailleurs sur le plan de l'entreprise, nous voudrions faire deux observations :

1^o Au cours de l'examen auquel nous avons procédé on aura constaté que l'objectif de chacune de ces institutions est bien déterminé. Les conseils d'entreprise ont pour objet d'associer les chefs d'entreprise et les travailleurs dans les efforts pour améliorer l'organisation et les conditions de travail, favoriser le rendement de l'entreprise, et promouvoir entre eux l'esprit de collaboration.

Le statut des délégations syndicales a pour objet de permettre aux travailleurs de débattre avec leurs employeurs dans le respect mutuel, des cas concrets d'application, individuelle ou collective, de la législation sociale, des taux de salaire, etc.

Certains suggèrent que les attributions des comités de sécurité et d'hygiène soient transférées aux Conseils d'Entreprise. Nous ne croyons pas devoir épouser cette façon de voir. Nous pensons qu'il faut d'abord obtenir des Conseils d'Entreprise qu'ils abordent et traitent réellement les attributions importantes qui leur sont confiées, avant d'ajouter d'autres questions.

2^o La désignation des représentants du personnel dans les trois institutions fonctionnant sur le plan de l'entreprise, se fait, à quelques rares exceptions près, par voie d'élection au scrutin secret.

d) de wijze waarop de vertegenwoordigende organisaties der werkgevers en der werknemers eventueel tussenbeide komen, met dien verstande dat, in geval van gebrek aan overeenstemming of in geval van noodzakelijkheid, erkend door beide partijen, deze moeten een beroep doen op de vaste afgevaardigden van hun onderscheidenlijke organisaties om de bespreking van de bedoelde vraagstukken binnen het bestek van de onderneming voort te zetten;

e) de te treffen maatregelen om de voorbarige uitroeping van werkstaking of lock-out te vermijden en de bijlegging van de conflicten te bevorderen door een tussenkomst van de vertegenwoordigende organisaties der werkgevers en der werknemers, en, desnoods, door dringend een beroep te doen op het Paritair Comité of op zijn vast bureau.

7. Dit akkoord kan slechts met een preadvies van zes maanden worden opgezegd.

De organisatie, welke daartoe het initiatief zal nemen, verbindt er zich toe de redenen van haar opzegging bekend te maken en onverwijld amendementsvoorstellen in te dienen, waarvoor de onder-tekenaars de verbintenis aangaan deze binnen de tijdsruimte van een maand na de ontvangst in de schoot van de Algemene Paritaire Raad te bespreken.

* *

Alvorens het hoofdstuk over de instellingen ter bevordering van de samenwerking tussen werkgevers en werknemers op het plan van de onderneming te besluiten, zouden wij twee opmerkingen willen maken :

1^o Uit het vorenstaande onderzoek zal wel gebleken zijn dat elk van die instellingen een welbepaald doel heeft. De ondernemingsraden beogen de bedrijfsleiders en de arbeiders te verenigen in hun poging om de arbeidsorganisatie en -voorwaarden te verbeteren, het rendement van de onderneming te verhogen, en de geest van samenwerking te bevorderen.

De syndicale afvaardigingen willen de arbeiders gelegenheid geven om met hun werkgevers in wederzijdse eerbied concrete gevallen van individuele of collectieve toepassing van de sociale wetgeving, van de loonbedragen, enz. te bespreken.

Sommigen stellen voor, dat de bevoegdheid van de comité's voor veiligheid en gezondheid zou overgedragen worden aan de ondernemingsraden. Wij menen deze opvatting niet tot de onze te moeten maken. Wij zijn van oordeel dat van de ondernemingsraden moet verkregen worden, dat zij eerst de hun opgedragen grote taak werkelijk aanpakken en behandelen, voordat zij andere zaken gaan onderzoeken.

2^o De aanwijzing van vertegenwoordigers van het personeel in de drie instellingen die op het plan van de onderneming werkzaam zijn, geschiedt op enkele uitzonderingen na bij wege van geheime stemming.

Les dates d'élection pour la désignation des délégués dans ces organismes sont différentes; la périodicité et les systèmes d'élections sont également différents.

Il en résulte des élections trop fréquentes dans les entreprises et dans les industries. Sans compter que l'on peut ainsi arriver à vivre d'une façon quasi permanente dans une atmosphère électorale au sein du personnel des industries.

Le conseil paritaire général s'est déjà préoccupé de la question. Nous souhaitons que la législation soit modifiée de façon à ce qu'une seule élection ait lieu périodiquement au moins pour les conseils d'entreprise et les Comités de Sécurité et d'Hygiène qui relèvent de la loi.

SUR LE PLAN DE L'INDUSTRIE.

Les commissions paritaires.

L'arrêté-loi du 9 juin 1945 (*M. B.* du 5 juillet 1945) a fixé le statut des commissions paritaires. Son article 1^{er} dispose que : « Dans chaque branche de l'industrie, du commerce ou de l'agriculture, sur demande ou après consultation des organisations professionnelles intéressées, une commission paritaire nationale de chefs d'entreprise et de travailleurs est instituée par arrêté royal... ».

Les commissions paritaires sont composées :

- 1^o d'un nombre égal de chefs d'entreprise et de travailleurs;
- 2^o d'un président et d'un vice-président;
- 3^o de référendaires;
- 4^o d'un secrétaire et d'un secrétaire-adjoint.

Seuls, les chefs d'entreprise et les travailleurs ont voix délibérative. Les décisions sont prises à l'unanimité des membres présents.

Les membres sont nommés par arrêté royal et choisis sur des listes doubles présentées par les organisations professionnelles représentatives.

Les commissions paritaires ont principalement pour mission :

- a) d'établir des bases générales de rémunération correspondant aux différents degrés de qualification professionnelle, notamment par la conclusion de conventions collectives;
- b) de délibérer sur les conditions générales de travail et en particulier sur celles qui doivent obligatoirement figurer aux règlements d'atelier;
- c) d'assister, le cas échéant, les autorités gouvernementales dans la préparation et l'exécution de la législation sociale intéressant les branches d'activité en cause;
- d) de prévenir ou de concilier tout différend qui menacerait de s'élever ou qui s'élèverait entre chefs d'entreprise et travailleurs salariés;
- e) de favoriser la formation des apprentis au travail ainsi que des rapports étroits et permanents avec les instituts d'orientation professionnelle et les écoles professionnelles.

Er zijn verschillende datums bepaald voor de verkiezing van de afgevaardigden in die organismen; de termijnen en systemen van verkiezing verschillen eveneens.

Het gevolg is dat er te veel verkiezingen plaats hebben in de ondernemingen en in de industrieën. Zonder te vergeten dat het zo ver kan komen dat het personeel van de industrieën voortdurend in een atmosfeer van verkiezingen leeft.

De algemene paritaire raad heeft dit vraagstuk reeds onderzocht. Wij wensen dat de wetgeving zodanig zou gewijzigd worden dat er slechts één verkiezing plaats kan hebben op gezette tijden, althans voor de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid en gezondheid, die van de wet afhangen.

OP HET PLAN VAN DE INDUSTRIE.

De paritaire comité's.

De besluitwet van 9 Juni 1945 (*B. S.* van 5 Juli 1945) stelt het statuut van de paritaire comité's vast. Artikel 1 bepaalt : « In elken tak van de nijverheid, den handel en den landbouw wordt op verzoek of na raadpleging van de betrokken beroepsorganisaties, bij koninklijk besluit een nationaal paritair comité van bedrijfshoofden en van arbeiders opgericht... ».

De paritaire comité's zijn samengesteld uit :

- 1^o een gelijk aantal bedrijfshoofden en arbeiders;
- 2^o een voorzitter en een ondervoorzitter;
- 3^o referendarissen;
- 4^o een secretaris en een adjunct-secretaris.

Alleen de bedrijfshoofden en de arbeiders zijn stemgerechtigd. De beslissingen worden genomen bij eenparigheid van stemmen der aanwezige leden.

De leden worden gekozen uit een in tweevoud door de representatieve beroepsorganisaties opgestelde lijst van kandidaten en bij koninklijk besluit benoemd.

De paritaire comité's hebben hoofdzakelijk als opdracht :

- a) de algemene grondslagen van bezoldiging vast te stellen, die met de graden van beroepsscholing overeenkomen, onder meer door het afsluiten van collectieve overeenkomsten;
- b) te beslissen over de algemene arbeidsvoorwaarden en inzonderheid over die welke verplicht in de werkhuisreglementen moeten voorkomen;
- c) in voorkomend geval, de regeringsoverheden bij te staan in het voorbereiden en uitvoeren van de sociale wetgeving, die de betrokken bedrijvigheidstakken aanbelangt;
- d) elk geschil te voorkomen of bij te leggen, dat tussen de bedrijfshoofden en de loonarbeiders zou dreigen op te rijzen of zou ontstaan zijn;
- e) de opleiding van de leerjongens alsmede nauwe en bestendige betrekkingen met de instituten voor voorlichting bij beroepskeuze en de vakscholen te bevorderen.

A la demande de la commission ou d'une organisation représentative, un arrêté royal peut donner force obligatoire aux décisions prises.

Un arrêté royal du 15 octobre 1945 (*M. B.* du 22 octobre 1945) est relatif au fonctionnement des commissions paritaires.

Voici la liste des commissions paritaires nationales et régionales, des commissions paritaires régionales officielles, ainsi que des sections paritaires officielles et officieuses, existant à l'heure actuelle :

Op verzoek van het comité of van een representatieve organisatie kan een koninklijk besluit aan de getroffen beslissingen bindende kracht geven.

Een Regentsbesluit dd. 15 October 1945 (*B. S.* van 22 October 1945) heeft betrekking op de werking van de paritaire comité's.

Hieronder volgt de lijst van de thans bestaande nationale en gewestelijke paritaire comité's, de officieuze gewestelijke paritaire comité's, de officiële en officieuze paritaire secties :

Commissions paritaires nationales et régionales.

Lijst der nationale en gewestelijke paritaire comité's.

N° — Nr	DENOMINATION — BENAMING
1	Commission nationale mixte des mines. — <i>Nationale Gemengde Mijncommissie.</i>
2	Commission paritaire nationale de l'industrie des carrières. — <i>Nationaal Paritair Comité van de groefbedrijven.</i>
3	Commission paritaire nationale des cokeries indépendantes et de la synthèse. — <i>Nationaal Paritair Comité van onafhankelijke cokesfabrieken en synthetische producten.</i>
4	Commission paritaire nationale de l'industrie sidérurgique. — <i>Nationaal Paritair Comité van de ijzerindustrie.</i>
5	Commission paritaire nationale de l'industrie des producteurs de métaux non-ferreux. — <i>Nationaal Paritair Comité van het bedrijf van voortbrengers van non-ferro metalen.</i>
6	Commission paritaire nationale des industries du ciment. — <i>Nationaal Paritair Comité van het cementbedrijf.</i>
7	Commission paritaire nationale de l'habillement et des branches connexes. — <i>Nationaal Paritair Comité van de kleding en aanverwante bedrijven.</i>
8	Commission paritaire nationale de l'industrie de la construction métallique. — <i>Nationaal Paritair Comité van de metaalbouw.</i>
9	Commission paritaire nationale de l'industrie céramique. — <i>Nationaal Paritair Comité van de aardewerkbedrijven.</i>
9ter	1. Commission paritaire régionale de l'industrie de la faïence et de la porcelaine de Mons et La Louvière (1). — <i>Gewestelijk Paritair Comité voor het gleiswerk- en porseleinbedrijf te Bergen en La Louvière (1).</i>
9ter	2. Commission paritaire régionale de l'industrie des produits réfractaires d'Andenne (1). — <i>Gewestelijk Paritair Comité voor het bedrijf der vuurvaste producten te Andenne (1).</i>
9ter	3. Commission paritaire régionale de l'industrie des produits réfractaires de Baudour (1). — <i>Gewestelijk Paritair Comité voor het bedrijf der vuurvaste producten te Baudour (1).</i>
9ter	4. Commission paritaire régionale de l'industrie des tuiles du Tournaisis (1). — <i>Gewestelijk Paritair Comité voor het pannenbakkersbedrijf in het Doornikse (1).</i>
9ter	5. Commission paritaire régionale de l'industrie des pots et tuyaux en grès de Charleroi (1). — <i>Gewestelijk Paritair Comité voor het bedrijf der potten en buizen in zandsteen te Charleroi (1).</i>
9ter	6. Commission paritaire régionale de l'industrie des matières premières de la Céramique de Mons (1). — <i>Gewestelijk Paritair Comité voor het bedrijf der grondstoffen voor de ceramiek te Bergen (1).</i>
9ter	7. Commission paritaire régionale de l'industrie des matières premières de la Céramique d'Andenne (1). — <i>Gewestelijk Paritair Comité voor het bedrijf der grondstoffen voor de ceramiek te Andenne (1).</i>
10	Commission paritaire nationale de l'industrie des briques. — <i>Nationaal Paritair Comité van de steenbakkerij.</i>
10ter	1. Commission paritaire régionale des briqueteries de Campagne. — <i>Gewestelijk Paritair Comité van de veldsteenbakkerijen.</i>
10ter	2. Commission paritaire régionale des briqueteries de la région du Rupel. — <i>Gewestelijk Paritair Comité van de steenbakkerijen der Rupelstreek.</i>

N° — Nr	DENOMINATION — BENAMING
10ter	3. Commission paritaire régionale des briqueteries de la Campine Anversoise. — <i>Gewestelijk Paritair Comité van de steenbakkerijen der Antwerpse Kempen.</i>
10ter	4. Commission paritaire régionale des briqueteries du Pays de Waas. — <i>Gewestelijk Paritair Comité van de steenbakkerijen van het Land van Waas.</i>
10ter	5. Commission paritaire régionale des briqueteries de la vallée de l'Escaut et de la Dendre. — <i>Gewestelijk Paritair Comité van de steenbakkerijen der Schelde- en Dendervallei.</i>
10ter	6. Commission paritaire régionale des briqueteries du Littoral. — <i>Gewestelijk Paritair Comité van de steenbakkerijen der Kuststreek.</i>
10ter	7. Commission paritaire régionale des briqueteries du Centre et du Sud de la Flandre Occidentale et du Tournaisis. — <i>Gewestelijk Paritair Comité van de steenbakkerijen van Midden en Zuid West-Vlaanderen en het Doornikse.</i>
10ter	8. Commission paritaire régionale des briqueteries de la province du Brabant. — <i>Gewestelijk Paritair Comité van de steenbakkerijen van de provincie Brabant.</i>
10ter	9. Commission paritaire régionale des briqueteries de la province du Hainaut. — <i>Gewestelijk Paritair Comité van de steenbakkerijen van de provincie Henegouwen.</i>
10ter	10. Commission paritaire régionale des briqueteries de la province de Liège. — <i>Gewestelijk Paritair Comité van de steenbakkerijen van de provincie Luik.</i>
10ter	11. Commission paritaire régionale des briqueteries de la province du Limbourg. — <i>Gewestelijk Paritair Comité van de steenbakkerijen van de provincie Limburg.</i>
10ter	12. Commission paritaire régionale des briqueteries des provinces de Namur et Luxembourg. — <i>Gewestelijk Paritair Comité van de steenbakkerijen van de provinciën Namen en Luxemburg.</i>
11	Commission paritaire nationale de l'industrie verrière. — <i>Nationaal Paritair Comité van de glasbedrijven.</i>
12	Commission paritaire nationale de l'industrie chimique. — <i>Nationaal Paritair Comité van de scheikundige bedrijven.</i>
13	Commission paritaire nationale de l'industrie pétrolière. — <i>Nationaal Paritair Comité van het petroleumbedrijf.</i>
14	Commission paritaire nationale de l'industrie alimentaire. — <i>Nationaal Paritair Comité van de voedingsbedrijven.</i>
14bis	Commission paritaire nationale du commerce alimentaire. — <i>Nationaal Paritair Comité van de handel in voedingswaren.</i>
15	Commission paritaire nationale de l'industrie hôtelière. — <i>Nationaal Paritair Comité voor het hotelbedrijf.</i>
16	Commission paritaire nationale de l'industrie textile. — <i>Nationaal Paritair Comité voor de vezelbedrijven.</i>
17	Commission paritaire nationale de l'industrie de la construction. — <i>Nationaal Paritair Comité van de bouwbedrijven.</i>
18	Commission paritaire nationale de l'industrie du bois. — <i>Nationaal Paritair Comité van de houtbedrijven.</i>
18bis	Commission paritaire nationale de l'industrie transformatrice du bois. — <i>Nationaal Paritair Comité van de houtbewerking.</i>
19	Commission paritaire nationale pour le commerce de charbon. — <i>Nationaal Paritair Comité van de steenkolenhandel.</i>
19ter	1. Commission paritaire régionale pour le commerce de charbon de la province de Brabant. — <i>Gewestelijk Paritair Comité voor de steenkolenhandel van de provincie Brabant.</i>
19ter	2. Commission paritaire régionale pour le commerce de charbon de la province d'Anvers. — <i>Gewestelijk Paritair Comité voor de steenkolenhandel van de provincie Antwerpen.</i>
19ter	3. Commission paritaire régionale pour le commerce de charbon de la province de Hainaut. — <i>Gewestelijk Paritair Comité voor de steenkolenhandel van de provincie Henegouwen.</i>
19ter	4. Commission paritaire régionale pour le commerce de charbon de la province de la Flandre Occidentale. — <i>Gewestelijk Paritair Comité voor de steenkolenhandel van de provincie West-Vlaanderen.</i>
19ter	5. Commission paritaire régionale pour le commerce de charbon de la province de la Flandre Orientale. — <i>Gewestelijk Paritair Comité voor de steenkolenhandel van de provincie Oost-Vlaanderen.</i>
19ter	6. Commission paritaire régionale pour le commerce de charbon de la province de Liège. — <i>Gewestelijk Paritair Comité voor de steenkolenhandel van de provincie Luik.</i>

N° — Nr	DENOMINATION — BENAMING
19 ^{ter}	7. Commission paritaire régionale pour le commerce de charbon de la province de Limbourg. — <i>Gewestelijk Paritair Comité voor de steenkolenhandel van de provincie Limburg.</i>
19 ^{ter}	8. Commission paritaire régionale pour le commerce de charbon des provinces de Namur et de Luxembourg. — <i>Gewestelijk Paritair Comité voor de steenkolenhandel van de provinciën Namen en Luxemburg.</i>
20	Commission paritaire nationale de l'industrie des cuirs et peaux. — <i>Nationaal Paritair Comité van het huiden- en lederbedrijf.</i>
21	Commission paritaire nationale de l'industrie des pâtes, papiers et cartons. — <i>Nationaal Paritair Comité van het papierpap-, papier- en kartonbedrijf.</i>
22	Commission paritaire nationale de l'industrie de l'imprimerie et arts graphiques. — <i>Nationaal Paritair Comité van de drukkerij en de graphische kunsten.</i>
23	Commission paritaire nationale du spectacle. — <i>Nationaal Paritair Comité voor de vermaakondernemingen.</i>
24	Commission paritaire nationale de l'industrie des ports. — <i>Nationaal Paritair Comité van het havenbedrijf.</i>
24 ^{ter}	1. Commission paritaire régionale du port d'Anvers. — <i>Nationaal Comité der haven van Antwerpen.</i>
24 ^{ter}	2. Commission paritaire régionale du port de Gand. — <i>Gewestelijk Paritair Comité der haven van Gent.</i>
24 ^{ter}	3. Commission paritaire régionale du port de Bruxelles et Vilvorde. — <i>Gewestelijk Paritair Comité der haven van Brussel en Vilvoorde.</i>
24 ^{ter}	4. Commission paritaire régionale du port de Bruges. — <i>Gewestelijk Paritair Comité der haven van Brugge.</i>
24 ^{ter}	5. Commission paritaire régionale du port de Zeebrugge. — <i>Gewestelijk Paritair Comité der haven van Zeebrugge.</i>
24 ^{ter}	6. Commission paritaire régionale du port d'Ostende. — <i>Gewestelijk Paritair Comité der haven van Oostende.</i>
25	Commission paritaire nationale pour les entreprises de chargement et déchargement de marchandises sur les rivières et dans les gares. — <i>Nationaal Paritair Comité van de ondernemingen voor het laden en lossen van koopwaren op rivieren en in stations.</i>
26	Commission paritaire nationale pour les entreprises de battage. — <i>Nationaal Paritair Comité van de dorsondernemingen.</i>
27	Commission paritaire nationale de l'industrie des tabacs. — <i>Nationaal Paritair Comité van het tabaksbedrijf.</i>
28	Commission paritaire nationale pour les services de santé. — <i>Nationaal Paritair Comité van de gezondheidsdiensten.</i>
29	Commission paritaire nationale de l'industrie diamantaire. — <i>Nationaal Paritair Comité van het diamantbedrijf.</i>
30	Commission paritaire nationale de l'industrie du gaz et de l'électricité. — <i>Nationaal Paritair Comité voor de gas- en de electriciteitsbedrijven.</i>
31	Commission paritaire nationale de l'industrie de la coiffure. — <i>Nationaal Paritair Comité van het haarkappersbedrijf.</i>
32	Commission paritaire nationale de l'industrie de la réparation des navires. — <i>Nationaal Paritair Comité van het scheepsherstellingsbedrijf.</i>
33	Commission paritaire nationale pour le commerce et l'industrie des sacs en jute. — <i>Nationaal Paritair Comité van de jutezakkenmakerij en de handel in jutezakken.</i>
34	Commission paritaire nationale de l'industrie de la batellerie. — <i>Nationaal Paritair Comité van de binnenscheepvaart.</i>
35	Commission paritaire nationale du transport. — <i>Nationaal Paritair Comité van de vervoerondernemingen.</i>
35 ^{bis}	Commission paritaire nationale des tramways et autobus urbains. — <i>Nationaal Paritair Comité der stadstramwegen en -autobuslijnen.</i>
35 ^{ter}	1. Commission paritaire régionale instituée auprès de l'entreprise dénommée « Transports urbains de l'agglomération bruxelloise ». — <i>Gewestelijk Paritair Comité ingesteld bij de onderneming genaamd « Transports urbains de l'agglomération bruxelloise ».</i>
35 ^{ter}	2. Commission paritaire régionale instituée auprès de l'entreprise dénommée « Tramwegen van Antwerpen en omgeving ». — <i>Gewestelijk Paritair Comité ingesteld bij de onderneming genaamd « Tramwegen van Antwerpen en omgeving ».</i>

N° — N°	DENOMINATION — BENAMING
35ter	3. Commission paritaire régionale instituée auprès de l'entreprise dénommée « Electriche Tramwegen van Gent ». — <i>Gewestelijk Paritair Comité ingesteld bij de onderneming genaamd « Electriche Tramwegen van Gent ».</i>
35ter	4. Commission paritaire régionale instituée auprès de l'entreprise dénommée « Société Anonyme des Tramways électriques du Pays de Charleroi et environs ». — <i>Gewestelijk Paritair Comité ingesteld bij de onderneming genaamd « Société des Tramways électriques du Pays de Charleroi et environs ».</i>
35ter	5. Commission paritaire régionale instituée auprès de l'entreprise dénommée « Société Anonyme des Tramways unifiés de Liège et Extensions ». — <i>Gewestelijk Paritair Comité ingesteld bij de onderneming genaamd « Société Anonyme des Tramways unifiés de Liège et Extensions ».</i>
35ter	6. Commission paritaire régionale instituée auprès de l'entreprise dénommée « Société Anonyme des Railways Economiques de Liège-Seraing et Extensions (1) ». — <i>Gewestelijk Paritair Comité ingesteld bij de onderneming genaamd « Société Anonyme des Railways économiques de Liège-Seraing et Extensions » (1).</i>
35ter	7. Commission paritaire régionale instituée auprès de l'entreprise dénommée « Maatschappij tot exploitatie der buurtlijnen van Oostende en de Belgische badplaatsen ». — <i>Gewestelijk Paritair Comité ingesteld bij de onderneming genaamd « Maatschappij tot exploitatie der buurtlijnen van Oostende en de Belgische badplaatsen ».</i>
35ter	8. Commission paritaire régionale instituée auprès de l'entreprise dénommée « Société Anonyme des tramways Verviétois ». — <i>Gewestelijk Paritair Comité ingesteld bij de onderneming genaamd « Société Anonyme des tramways verviétois ».</i>
36	Commission paritaire nationale de la marine marchande. — <i>Nationaal Paritair Comité van de koopvaardij.</i>
37	Commission paritaire nationale de la pêche maritime. — <i>Nationaal Paritair Comité van de zeevisserij.</i>
38	Commission paritaire nationale pour les entreprises agricoles. — <i>Nationaal Paritair Comité voor de landbouw-ondernemingen.</i>
39	Commission paritaire nationale pour les entreprises horticoles et cultures spéciales. — <i>Nationaal Paritair Comité voor de tuinbouwondernemingen en de speciale teelten.</i>
40	Commission paritaire nationale pour les entreprises forestières. — <i>Nationale Paritair Comité voor de bosbouw-ondernemingen.</i>
41	Commission paritaire nationale des Employés. — <i>Nationaal Paritair Comité van Bedienden.</i>
42	Commission paritaire nationale pour les entreprises de valorisation des matières premières de récupération (1). — <i>Nationaal Paritair Comité van de ondernemingen waar teruggewonnen grondstoffen opnieuw ter waarde worden gebracht (1).</i>
43	Commission paritaire nationale de l'industrie armurière à la main de la région liégeoise. — <i>Nationaal Paritair Comité voor de wapenmakerij met de hand in het Luikse.</i>
44	Commission paritaire nationale de la fourrure et de la peau en poil. — <i>Nationaal Paritair Comité van het bont en kleinvel.</i>

(1) Les membres de cette Commission ne sont pas encore nommés. — *De leden van dit Comité zijn nog niet benoemd.*

**Commissions paritaires régionales officieuses.
Officiouse gewestelijke paritaire comité's.**

N° — Nr	DENOMINATION — BENAMING
1 ^{ter}	1. Commission régionale mixte du Couchant de Mons. — <i>Gewestelijke Gemengde Commissie voor het Bekken van Bergen.</i>
1 ^{ter}	2. Commission régionale mixte du Centre. — <i>Gewestelijke Gemengde Commissie voor het Centrum.</i>
1 ^{ter}	3. Commission régionale mixte de Charleroi. — <i>Gewestelijke Gemengde Commissie voor Charleroi.</i>
1 ^{ter}	4. Commission régionale mixte de Liège. — <i>Gewestelijke Gemengde Commissie voor Luik.</i>
1 ^{ter}	5. Commission régionale mixte de la Campine. — <i>Gewestelijke Gemengde Commissie voor de Kempen.</i>
4 ^{ter}	1. Commission paritaire régionale de l'industrie sidérurgique du Centre. — <i>Gewestelijke Paritair Comité voor de ijzernijverheid van het Centrum.</i>
4 ^{ter}	2. Commission paritaire régionale de l'industrie sidérurgique de Charleroi. — <i>Gewestelijke Paritair Comité voor de ijzernijverheid van Charleroi.</i>
4 ^{ter}	3. Commission paritaire régionale de l'industrie sidérurgique de Liège. — <i>Gewestelijk Paritair Comité voor de ijzernijverheid van Luik.</i>
8 ^{ter}	1. Sous-Commission paritaire de l'industrie de la construction métallique de la région de Bruxelles. — <i>Paritair Subcomité voor de metaalbouw van het Brusselse.</i>
8 ^{ter}	2. Sous-Commission paritaire de l'industrie de la construction métallique de Gand. — <i>Paritaire Subcomité voor de metaalbouw van Gent.</i>
8 ^{ter}	3. Sous-Commission paritaire de l'industrie de la construction métallique d'Anvers. — <i>Paritair Subcomité voor de metaalbouw van Antwerpen.</i>
8 ^{ter}	4. Sous-Commission paritaire de l'industrie de la construction métallique de Charleroi. — <i>Paritair Subcomité voor de metaalbouw van Charleroi.</i>
8 ^{ter}	5. Sous-Commission paritaire de l'industrie de la construction métallique de Liège. — <i>Paritair Subcomité voor de metaalbouw van Luik.</i>
8 ^{ter}	6. Sous-Commission paritaire de l'industrie de la construction métallique de La Louvière. — <i>Paritair Subcomité voor de metaalbouw van La Louvière.</i>
8 ^{ter}	7. Sous-Commission paritaire de l'industrie de la construction métallique de Tournai. — <i>Paritair Subcomité voor de metaalbouw van Doornik.</i>
8 ^{ter}	8. Sous-Commission paritaire de l'industrie de la construction métallique de Mons. — <i>Paritair Subcomité voor de metaalbouw van Bergen.</i>
25 ^{ter}	1. Commission paritaire régionale pour les entreprises de chargement et déchargement de marchandises sur les rivières et dans les gares pour la province d'Anvers. — <i>Gewestelijk Paritair Comité voor de ondernemingen van het laden en lossen van koopwaren op rivieren en in stations van de provincie Antwerpen.</i>
25 ^{ter}	2. Commission paritaire régionale pour les entreprises de chargement et déchargement de marchandises sur les rivières et dans les gares pour la province de la Flandre Occidentale. — <i>Gewestelijk Paritair Comité voor de ondernemingen van het laden en lossen van koopwaren op rivieren en in stations van de provincie West-Vlaanderen.</i>
25 ^{ter}	3. Commission paritaire régionale pour les entreprises de chargement et déchargement de marchandises sur les rivières et dans les gares pour la province de la Flandre Orientale. — <i>Gewestelijk Paritair Comité voor de ondernemingen van het laden en lossen van koopwaren op rivieren en in stations van de provincie West-Vlaanderen.</i>
25 ^{ter}	4. Commission paritaire régionale pour les entreprises de chargement et déchargement de marchandises sur les rivières et dans les gares pour la province de Limbourg. — <i>Gewestelijk Paritair Comité voor de ondernemingen van het laden en lossen van koopwaren op rivieren en in stations van de provincie Limburg.</i>
25 ^{ter}	5. Commission paritaire régionale pour les entreprises de chargement et déchargement de marchandises sur les rivières et dans les gares pour la province de Brabant. — <i>Gewestelijk Paritair Comité voor de ondernemingen van het laden en lossen van koopwaren op rivieren en in stations van de provincie Brabant.</i>
25 ^{ter}	6. Commission paritaire régionale pour les entreprises de chargement et déchargement de marchandises sur les rivières et dans les gares pour la province de Liège. — <i>Gewestelijk Paritair Comité voor de ondernemingen van het laden en lossen van koopwaren op rivieren en in stations van de provincie Luik.</i>

N° — N ^r	DENOMINATION — BENAMING
25 ^{ter}	7. Commission paritaire régionale pour les entreprises de chargement et déchargement de marchandises sur les rivières et dans les gares pour les provinces de Hainaut, Namur et Luxembourg. — <i>Gewestelijk Paritair Comité voor de ondernemingen van het laden en lossen van koopwaren op rivieren en in stations van de provinciën Henegouwen, Namen en Luxemburg.</i>
41 ^{ter}	1. Sous-Section paritaire des Transports urbains de l'agglomération bruxelloise. — <i>Paritaire Onderafdeling voor het Stedelijk Vervoer der Brusselse agglomeratie.</i>
41 ^{ter}	2. Sous-Section paritaire des « Tramwegen van Antwerpen en omgeving. — <i>Paritaire Onderafdeling voor de Tramwegen van Antwerpen en omgeving.</i>
41 ^{ter}	3. Sous-Section paritaire « Electrische Tramwegen van Gent ». — <i>Paritaire Onderafdeling voor de Electrische Tramwegen van Gent.</i>
41 ^{ter}	4. Sous-Section paritaire de la Société Anonyme des Tramways Electriques du pays de Charleroi et environs. — <i>Paritaire Onderafdeling voor de « Société Anonyme des Tramways Electriques du pays de Charleroi et environs ».</i>
41 ^{ter}	5. Sous-Section paritaire de la Société Anonyme des Tramways unifiés de Liège et extensions. — <i>Paritaire Onderafdeling voor de « Société Anonyme des Tramways unifiés de Liège et extensions ».</i>
41 ^{ter}	6. Sous-Section paritaire de la Société Anonyme des Railways Economiques de Liège-Seraing et extensions. — <i>Paritaire Onderafdeling voor de « Société Anonyme des Railways Economiques de Liège-Seraing et extensions ».</i>
41 ^{ter}	7. Sous-Section paritaire de « Maatschappij tot Exploitatie der Buurtlijnen van Oostende en de Belgische Badplaatsen. » — <i>Paritaire Onderafdeling voor de Maatschappij tot Exploitatie der Buurtlijnen van Oostende en de Belgische Badplaatsen.</i>
41 ^{ter}	8. Sous-Section paritaire de la Société Anonyme des Tramways Verviétois. — <i>Paritaire Onderafdeling voor de « Société Anonyme des Tramways Verviétois ».</i>

Sections paritaires officielles.

Officiële paritaire secties.

N° — N ^r	DENOMINATION — BENAMING
2	1. Section des ardoisières, coticules, pierres à aiguiser. — <i>Sectie voor de leisteengroeven, coticulegroeven, slijpsteen.</i>
2	2. Section des carrières et scieries de marbre. — <i>Sectie voor de marmergroeven en de marmerzagerijen.</i>
2	3. Section des carrières de petit granit de Soignies. — <i>Sectie voor de hardsteengroeven van Zinnik.</i>
2	4. Section des carrières de petit granit d'Ecaussinnes. — <i>Sectie voor de hardsteengroeven van Ecaussinnes.</i>
2	5. Section des carrières de petit granit des provinces de Liège et Namur. — <i>Sectie voor de hardsteengroeven van de provinciën Luik en Namen.</i>
2	6. Section des carrières de porphyre de la région de Lessines et Bierghes. — <i>Sectie voor de porfiergroeven van de streek Lessen en Bierk.</i>
2	7. Section des carrières de porphyre de Quenast. — <i>Sectie voor de porfiergroeven van Quenast.</i>
2	8. Section des carrières de grès et de quartzite de la province de Liège. — <i>Sectie voor de zandsteengroeven en grau-wakkwarts van de provincie Luik.</i>
2	9. Section des carrières de grès et de quartzite des régions autres que celles de la province de Liège. — <i>Sectie voor de zandsteengroeven en grau-wakkwarts van de andere streken dan deze van de provincie Luik.</i>
2	10. Section des carrières de kaolin et sables exploitées à ciel ouvert des provinces de Liège, Namur, Luxembourg, Hainaut et Brabant. — <i>Sectie voor de openluchtporseleinaardegroeven en openluchtzandgroeven van de provinciën Luik, Namen, Luxemburg, Henegouwen en Brabant.</i>

N° — Nr	DENOMINATION — BENAMING
2	11. Section des carrières de graviers et sables exploitées à ciel ouvert des autres régions. — <i>Sectie voor de openluchtzand- en -grintgroeven van de andere streken.</i>
2	12. Section des carrières et fours à chaux de Liège, Namur, Luxembourg et de l'arrondissement de Charleroi et Thuin. — <i>Sectie voor de kalksteengroeven en kalkovens van Luik, Namen, Luxemburg en het arrondissement Charleroi en Thuin.</i>
2	13. Section des carrières et fours à dolomie de la vallée de la Meuse. — <i>Sectie voor de bitterspaathsteengroeven en bitterspaathovens van de Maasvallei.</i>
2	14. Section des carrières et fours à dolomie de la région de Merlemont. — <i>Sectie voor de bitterspaathsteengroeven en bitterspaathovens van de streek Merlemont.</i>
2	15. Section des exploitations chaufournières de Soignies-Ecaussinnes. — <i>Sectie voor de kalkbrandondernemingen van Zinnik-Ecaussinnes.</i>
2	16. Section des carrières du Tournaisis, y compris Basècles (chaux, ciment). — <i>Sectie voor de steengroeven van het Doornikse, inbegrepen Basècles (kalk, cement).</i>
6	1. Section nationale des cimenteries. — <i>Nationale Sectie voor de cementbedrijven.</i>
6	2. Section nationale des agglomérés de ciment. — <i>Nationale Sectie voor de cementagglomeraten.</i>
6	3. Section nationale de fibro-ciment. — <i>Nationale Sectie voor de fibro-cementbedrijven.</i>
11	1. Sous-Commission paritaire nationale professionnelle de la glacerie. — <i>Nationaal Paritair Beroepssubcomité voor de spiegelglasfabricage.</i>
11	2. Sous-Commission paritaire nationale professionnelle de la verrerie à vitres. — <i>Nationaal Paritair Beroepssubcomité voor de vensterglasfabricage.</i>
11	3. Sous-Commission paritaire nationale professionnelle de la gobeletterie. — <i>Nationaal Paritair Beroepssubcomité voor de holglasfabricage.</i>
11	4. Sous-Commission paritaire nationale professionnelle de la flaconnerie. — <i>Nationaal Paritair Beroepssubcomité voor de flesjesfabricage.</i>
11	5. Sous-Commission paritaire nationale professionnelle de la miroiterie. — <i>Nationaal Paritair Beroepssubcomité voor de spiegelfabricage.</i>
11	6. Sous-Commission paritaire nationale professionnelle de la cristallerie. — <i>Nationaal Paritair Beroepssubcomité voor de kristalbewerking.</i>
11	7. Sous-Commission paritaire nationale professionnelle de la bouteille. — <i>Nationaal Paritair Beroepssubcomité voor de flessenblazerij.</i>
11	8. Sous-Commission paritaire nationale professionnelle de l'ampoulerie. — <i>Nationaal Paritair Beroepssubcomité voor de gloeilampenfabricage.</i>
14	1. Sous-Commission de la meunerie. — <i>Subcomité voor de meelfabricage.</i>
14	2. Sous-Commission des dérivés de céréales, pâtes alimentaires et rizeries. — <i>Subcomité voor de bijproducten van graangewassen, deegwaren en rijstpellerij.</i>
14	3. Sous-commission de la boulangerie. — <i>Subcomité voor de broodbakkerij.</i>
14	4. Sous-commission de l'amidonnerie de maïs, la glucoserie, la féculerie, la maïserie et l'amidonnerie de riz. — <i>Subcomité voor de maïsstijsselfabricage, de glucosefabricage, de aardappelmeelfabricage, de maïsmaalderij en de rijststijsselfabricage.</i>
14	5. Sous-Commission de la biscuiterie, de la pâtisserie industrielle, de la biscotterie et des pains d'épices. — <i>Subcomité voor de biscuitsbakkerij, industriële banketbakkerij, beschuitbakkerij en peperkoekbakkerij.</i>
14	6. Sous-Commission pour la sucrerie, la raffinerie, la candiserie, le sucre interverti, la distillerie et la levurerie. — <i>Subcomité voor de suikerfabricage, suikerraffinaderij, kandijsuikerfabricage, invertsuikerfabricage, stokerij en gistfabricage.</i>
14	7. Sous-Commission de la brasserie et de la malterie. — <i>Subcomité voor de bierbrouwerij en de mouterij.</i>
14	8. Sous-Commission pour eaux de boissons, limonades, cidres, jus et vins de fruits, liquoristeries, distilleries de fruits. — <i>Subcomité voor de drankwater-, limonade-, cider-, vruchtensap- en vruchtenwijnbereiding, likeurstokerij, vruchtenstokerij.</i>

N° — Nr	DENOMINATION — BENAMING
14	9. Sous-Commission pour conserves de légumes, légumes déshydratés, choucroutes et légumes en saumure, préparation de légumes secs. — <i>Subcomité voor de groeninmakerij, waterrijke groenten, zuurkoolbereiding, groenten in pekkel, bereiding van droge groenten.</i>
14	10. Sous-Commission pour la confiterie, les pâtes de pommes, les conserves de fruits, les fruits confits, la pectinerie, les fruits et légumes congelés et la siroperie. — <i>Subcomité voor de jamfabricage, de appeldeegfabricage, de fruitinmaking, de fruitkonfijterij, de pectinefabricage, de fruit- en groentenbevroezing en de strooïfabricage.</i>
14	11. Sous-Commission pour les conserves de viande, saucissons, salaisons et viande fumée, produits de viande, fonderies de graisse et boyauderies. — <i>Subcomité voor de vleesinmaking, worstenmakerij, inzouting van vlees, vleesrokerij, fabricage van vleesproducten, vetmelterij en darmsnarenmakerij.</i>
14	12. Sous-Commission de la laiterie, la beurrerie, la fromagerie et les produits lactés. — <i>Subcomité voor de zuivel-industrie, de boterfabricage, de kaasfabricage en de zuivelproducten.</i>
14	13. Sous-Commission pour l'huilerie et la margarinerie. — <i>Subcomité voor de olieslagerijen en de margarinefabricage.</i>
14	14. Sous-Commission pour la chocolaterie, la confiserie et les pâtes à tartiner. — <i>Subcomité voor de chocolade-fabricage, de suikerbakkerij en de fabricage van broodsmeersel.</i>
14	15. Sous-Commission pour la glace artificielle et l'entrepasage frigorifique. — <i>Subcomité voor de kunstijsfabricage en de koelinstellingen.</i>
14	16. Sous-Commission pour les conserves de poissons, les préserves et les saurseries. — <i>Subcomité voor de fabricage van visconserven, de visbewaring en de haringrokerij.</i>
14	17. Sous-Commission pour la torréfaction de chicorée, la torréfaction de café et les sècheres de chicorée. — <i>Subcomité voor de suikerijbranderij, de koffijbranderij en de suikerijdrogerij.</i>
14	18. Sous-Commission pour la saunerie, la moutarderie, les condiments préparés (y compris conserves au vinaigre), la vinaigrerie. — <i>Subcomité voor de zoutziederij, de mosterdfabricage, de bereiding van toespizzen (azijnconserven inbegrepen), de azijnfabricage.</i>
14	19. Sous-Commission pour les aliments de régime, les bouillons concentrés, les produits pour entremets et desserts. — <i>Subcomité voor de fabricage van dieetvoedsels, de bouillonblokjes en vleesextract, de producten voor tussen- en nagerechten.</i>
14	20. Sous-Commission pour les aliments pour bétail, composés, concentrés, mélassés, farines fourragères et équarisseurs. — <i>Subcomité voor de veevoerders, samengestelde, geconcentreerde, met melasse, voedermeel en vilbeluiken.</i>
16	1. Section professionnelle de l'industrie textile. — <i>Beroepssectie van de textielnijverheid.</i>
16	2. Section professionnelle de la bonneterie. — <i>Beroepssectie van de breigoednijverheid.</i>
16	3. Section professionnelle de la préparation du lin. — <i>Beroepssectie van de vlasvezelbereidingsnijverheid.</i>
18	1. Sous-Commission des exploitations forestières des bois de mines. — <i>Subcomité voor de bosontginning van mijnhout.</i>
18	2. Sous-Commission des exploitations forestières des grumes de sciage. — <i>Subcomité voor de bosontginning van het zagen van hout met schors.</i>
18	3. Sous-Commission des scieries. — <i>Subcomité voor de houtzagerijen.</i>
18	4. Sous-Commission du commerce du bois. — <i>Subcomité voor de houthandel.</i>
18bis	1. Sous-Commission meubles, sièges, menuiserie en atelier, contreplaqué et parquet. — <i>Subcomité voor het maken van meubelen, zetels, de schrijnwerkerij, parketbevoering en triplexvervaardiging.</i>
18bis	2. Sous-Commission caisserie, tonnellerie, combustibles ligneux. — <i>Subcomité voor de kistenmakerij, de kuiperij, het brandhoutbedrijf.</i>
18bis	3. Sous-Commission vannerie. — <i>Subcomité voor de mandenmakerij.</i>
18bis	4. Sous-Commission liège. — <i>Subcomité voor het kurkbedrijf.</i>
18bis	5. Sous-Commission boissellerie, tournerie, jouets, cadres et moulures, talonnerie. — <i>Subcomité voor het vaatwerk, het houtdraaien, de speelgoedfabricage, lijsten en lijstwerk, de fabricage van houten hakken.</i>
18bis	6. Sous-Commission saboterie. — <i>Subcomité voor de klompenmakerij.</i>

N° — Nr	DENOMINATION — BENAMING
18bis	7. Sous-Commission broserie. — <i>Subcomité voor de bortstelmakerij.</i>
20	1. Section tannerie, chamoiserie et mégisserie. — <i>Sectie leerlooierij.</i>
20	2. Section chaussures et pantoufles. — <i>Sectie schoenen en pantoffels.</i>
20	3. Section articles de voyage et maroquinerie. — <i>Sectie reisartikelen en marokijnwerk.</i>
20	4. Section ganterie en général. — <i>Sectie handschoenmakerij in het algemeen.</i>
20	5. Section courroeries en cuir et articles industriels en cuir, y compris selleries, équipements militaires et articles de sport. — <i>Sectie riemenfabrieken en industriële artikelen in leder, zadelmakerij, militaire uitrustingen en sportartikelen inbegrepen.</i>
27	1. Sous-Commission cigares et cigarillos. — <i>Subcomité sigaren en sigarillo's.</i>
27	2. Sous-Commission cigarettes et tabacs (industrie mixte). — <i>Subcomité sigaretten en tabak (gemengde bedrijven).</i>
27	3. Sous-commission tabac à fumer, à priser et à mâcher. — <i>Subcomité rooktabak, pruim- en snuiftabak.</i>
35	1. Sous-Commission pour les autobus-autocars. — <i>Subcomité voor autobussen en autocars.</i>
35	2. Sous-Commission pour le transport de choses. — <i>Subcomité voor het goederenvervoer.</i>
35	3. Sous-Commission pour les déménagements. — <i>Subcomité voor de verhuisondernemingen.</i>
35	4. Sous-Commission pour les taxis concédés. — <i>Subcomité voor de geconcedeerde taxi's.</i>
35	5. Sous-Commission pour les taxis non concédés. — <i>Subcomité voor de niet-geconcedeerde taxi's.</i>
41	1. Sous-Commission paritaire des assurances. — <i>Paritair Subcomité der verzekeringen.</i>
41	2. Sous-Commission paritaire du commerce. — <i>Paritair Subcomité voor de handel.</i>
41	3. Sous-Commission paritaire de la finance. — <i>Paritair Subcomité voor de finantie.</i>
41	4. Sous-Commission paritaire de l'industrie. — <i>Paritair Subcomité voor de nijverheid.</i>
41	5. Sous-Commission paritaire des professions libérales et diverses. — <i>Paritair Subcomité van de vrije en diverse beroepen.</i>
7	1. Sous-Commission paritaire du vêtement pour hommes et garçonnets. — <i>Paritair Subcomité voor de kleermakerij voor mannen en jongens.</i>
7	2. Sous-Commission paritaire du vêtement de pluie. — <i>Paritair Subcomité voor de regenmantels.</i>
7	3. Sous-Commission paritaire du vêtement de dessus pour dames et filettes. — <i>Paritair Subcomité voor de bovenkleding voor vrouwen en meisjes.</i>
7	4. Sous-Commission paritaire du corset. — <i>Paritair Subcomité voor de corsetmakerij.</i>
7	5. Sous-Commission paritaire de la lingerie et de la confection ouvrière. — <i>Paritair Subcomité voor de linnenaaierij en de arbeidsconfectie.</i>
7	6. Sous-Commission paritaire de la chapellerie pour dames. — <i>Paritair Subcomité voor de hoedenmakerij voor vrouwen.</i>
7	7. Sous-Commission paritaire de la chapellerie pour hommes et la casquetterie. — <i>Paritair Subcomité voor de hoedenmakerij voor mannen en de pettenmakerij.</i>
7	8. Sous-Commission paritaire des accessoires du vêtement et des industries. — <i>Paritair Subcomité voor de fabricage van benodigdheden voor de kleding en diverse nijverheden.</i>
7	9. Sous-Commission paritaire des marchands-tailleurs. — <i>Paritair Subcomité voor de meester-kleermakers.</i>
7	10. Sous-Commission paritaire de la haute couture. — <i>Paritair Subcomité voor de fijne dameskleermakerij.</i>
7	11. Sous-Commission paritaire de la couture. — <i>Paritair Subcomité voor de dameskleermakerij.</i>
7	12. Sous-Commission paritaire des entreprises de blanchissage. — <i>Paritair Subcomité voor de wasserijen.</i>

N° — Nr	DENOMINATION — BENAMING
7	13. Sous-Commission paritaire des teinturiers-dégraisseurs. — <i>Paritair Subcomité voor de ververs-ontvlekkers.</i>
7	14. Sous-Commission de la haute mode. — <i>Paritair Subcomité voor de fijne modeartikelen.</i>
7	15. Sous-Commission de la mode. — <i>Paritair Subcomité voor de modeartikelen.</i>
8	1. Sous-Commission des fabrications métalliques proprement dites. — <i>Subcomité voor de eigenlijke metaalfabricage.</i>
8	2. Sous-Commission de la carrosserie et des garages. — <i>Subcomité voor de rijtuigmakerij en autobergplaatsen.</i>
8	3. Sous-Commission de la ferronnerie et de la serrurerie. — <i>Subcomité voor de ijzerwerk- en slotenmakerij.</i>
8	4. Sous-Commission des installateurs électriciens y compris les radio-électriciens, auto-électriciens, électriciens sur navires, conducteurs électriciens. — <i>Subcomité voor de electriciteitsaanleggers, inbegrepen de radio-electriciens, auto-electriciens, scheeps-electriciens, electro-conducteurs.</i>
9	1. Commission paritaire professionnelle de la faïence et de la porcelaine. — <i>Paritair Beroepssubcomité voor het gleis- en porceleinwerk.</i>
9	2. Commission paritaire professionnelle des carreaux de revêtement et de pavement. — <i>Paritair Beroepssubcomité voor de vloertegels en ceramiekbekleding.</i>
9	3. Commission paritaire professionnelle des produits réfractaires. — <i>Paritair Beroepssubcomité voor de vuurvaste producten.</i>
9	4. Commission paritaire professionnelle des tuiles. — <i>Paritair Beroepssubcomité voor de pannen.</i>
9	5. Commission paritaire professionnelle des pots et tuyaux en grès. — <i>Paritair Beroepssubcomité voor de potten en buizen in zandsteen.</i>
9	6. Commission paritaire professionnelle des exploitations de matières premières de l'industrie céramique. — <i>Paritair Beroepssubcomité voor het bedrijf der grondstoffen voor de ceramiek.</i>
9	7. Commission paritaire professionnelle de la poterie commune. — <i>Paritair Beroepssubcomité voor de pottenbakkerij in gewone aarde.</i>
21	1. Sous-Commission paritaire pour la fabrication des tubes en papier et en carton. — <i>Paritair Subcomité voor de fabricage van papieren en kartonnen buisjes.</i>
21	2. Sous-Commission paritaire des cartes à jouer et papier couché. — <i>Paritair Subcomité voor het glanspapier en de speelkaarten.</i>
21	3. Sous-Commission paritaire pour la transformation du papier et du cartonnage. — <i>Paritair Subcomité voor de kartonfabrieken en papierbewerking.</i>
21	4. Sous-Commission paritaire pour la fabrication des pâtes, papiers et cartons. — <i>Paritair Subcomité voor de papierpap-, papier- en kartonfabricage.</i>
21	5. Sous-Commission paritaire pour la fabrication du papier peint. — <i>Paritair Subcomité voor het behangselpapier.</i>
22	1. Sous-Commission paritaire des journaux. — <i>Paritair Subcomité voor het krantenbedrijf.</i>
22	2. Sous-commission paritaire de la typographie. — <i>Paritair Subcomité voor de boekdrukkerij.</i>
23	1. Sous-Commission du théâtre. — <i>Subcomité voor de schouwburgen.</i>
23	2. Sous-Commission du music-hall, cirque, cinéma (attractions). — <i>Subcomité voor de music-halls, cirkussen en bioscopen (attracties).</i>
23	3. Sous-Commission du concert. — <i>Subcomité voor de concerten.</i>
23	4. Sous-Commission de la radio. — <i>Subcomité voor de radio.</i>
23	5. Sous-Commission des brasseries, cafés-concerts, restaurants, salons de thé. — <i>Subcomité voor de drankhuizen, café-chantants, spijshuizen, tea-rooms.</i>
23	6. Sous-Commission des cabarets et dancings. — <i>Subcomité voor de cabareten en dansgelegenheden.</i>
23	7. Sous-Commission du cinéma. — <i>Subcomité voor de bioscopen.</i>
23	8. Sous-Commission des forains. — <i>Subcomité voor de voorreizigers.</i>

N° — Nr	DENOMINATION — BENAMING
41	1. Section paritaire nationale des compagnies d'assurance. — <i>Nationale Paritaire Sectie voor de verzekeringsmaatschappijen.</i>
41	2. Section paritaire nationale des courtiers et agents d'assurances. — <i>Nationale Paritaire Sectie voor de verzekeringsmakelaars en -agenten.</i>
41	3. Section paritaire nationale des sociétés hypothécaires, d'épargne et de capitalisation. — <i>Nationale Paritaire Sectie voor de hypotheek-, spaar- en kapitalisatiemaatschappijen.</i>
41	4. Section paritaire nationale des magasins de détail. — <i>Nationale Paritaire Sectie voor de detailhandel.</i>
41	5. Section paritaire nationale des magasins à rayons multiples. — <i>Nationale Paritaire Sectie voor de warenhuizen met vele afdelingen.</i>
41	6. Section paritaire nationale des magasins à succursales multiples. — <i>Nationale Paritaire Sectie voor de warenhuizen met vele filialen.</i>
41	7. Section paritaire nationale des pharmacies. — <i>Nationale Paritaire Sectie voor de apothekers.</i>
41	8. Sous-Commission paritaire nationale du commerce extérieur. — <i>Nationale Paritaire Subcomité voor de buitenlandse handel.</i>
41	9. Section paritaire nationale des agents de change. — <i>Nationale Paritaire Sectie voor de wisselagenten.</i>
41	10. Section paritaire nationale des banques. — <i>Nationale Paritaire Sectie voor de banken.</i>
41	11. Section paritaire nationale des charbonnages. — <i>Nationale Paritaire Sectie voor de steenkolenmijnen.</i>
41	12. Section paritaire nationale des industries chimiques. — <i>Nationale Paritaire Sectie voor de scheikundige nijverheid.</i>
41	13. Section paritaire nationale des cokeries indépendantes et de la synthèse. — <i>Nationale Paritaire Sectie voor de onafhankelijke cokesfabrieken.</i>
41	14. Section paritaire nationale du gaz et de l'électricité. — <i>Nationale Paritaire Sectie voor de gas- en electriciteitsbedrijven.</i>
41	15. Section paritaire nationale de la métallurgie. — <i>Nationale Paritaire Sectie voor de metaalbewerking.</i>
41	15. Section paritaire nationale des huiles minérales en vrac. — <i>Nationale Paritaire Sectie voor de minerale oliën in massa.</i>
41	17. Section paritaire nationale des tramways et autobus urbains. — <i>Nationale Paritaire Sectie voor de stads-tramwegen en -autobuslijnen.</i>

Les Commissions paritaires nationales ont tenu en 1951, 491 réunions, soit une moyenne légèrement supérieure à 10 réunions par Commission. Ce qui indique une activité sérieuse.

Un examen panoramique de l'activité des Commissions paritaires permet de constater que ces organismes se sont principalement occupés, au cours de l'année 1951, des questions suivantes :

Salaires :

- décisions concernant la fixation des salaires minima;
- décisions rattachant le barème des salaires à l'index number des prix de détail;
- salaires et conditions de travail;
- décision concernant la fixation d'une prime de vie chère;
- décisions concernant l'octroi d'une prime compensatoire fixée par l'accord national du 3 janvier 1951.

In 1951 hebben de nationale paritaire comité's 491 vergaderingen gehouden, d.i. gemiddeld iets meer dan 10 vergaderingen per Commissie. Zulks wijst op een ernstige bedrijvigheid.

Indien men de werkzaamheden van de paritaire comité's overschouwt, stelt men vast dat zij zich in de loop van 1951 voornamelijk met de volgende vraagstukken hebben beziggehouden :

Lonen :

- vaststelling van de minimum-lonen;
- koppelen van de loonschaal aan het indexcijfer van de kleinhandelsprijzen;
- lonen en arbeidsvoorwaarden;
- vaststelling van een duurtetoeslag;
- toekenning van een compensatievergoeding bepaald bij de nationale overeenkomst van 3 Januari 1951.

Vacances :

- octroi du pécule de vacances;
- fixation des jours fériés;
- décisions concernant la fixation des dates de vacances;
- décisions concernant les vacances supplémentaires en fonction de l'ancienneté.

Divers :

- durée du travail;
- sécurité d'existence;
- décisions relatives aux prestations d'intérêt public en temps de paix.

Il est permis de se demander si les Commissions paritaires ne devraient pas étendre leurs préoccupations, par exemple : aborder des problèmes de main-d'œuvre tels que la formation professionnelle, la mobilité géographique, les aspects sociaux de la productivité, la promotion ouvrière. On pourrait craindre la tendance de faire examiner certains de ces problèmes par le Conseil central de l'Economie, ou les Conseils Professionnels.

Il faut tenir compte, dans le cadre des problèmes des réformes de structure, de ce que ces derniers organismes jouissent ou jouiront d'une armature administrative de loin supérieure à celles des Commissions paritaires. Toute cette armature et c'est normal, sera surtout préoccupée des aspects économiques des problèmes examinés. Il serait dangereux pour la promotion sociale que certains de ces problèmes ne soient plus examinés sous un angle spécifiquement social, et d'autre part, de laisser se cantonner les Commissions paritaires dans les questions relatives aux salaires, aux congés et aux conditions de travail.

Pour ce faire, il y aurait lieu d'établir un certain parallélisme dans le développement des Conseils professionnels et des Commissions paritaires. Ces dernières doivent reprendre un rôle moteur dans l'évolution sociale et il conviendrait peut-être de leur donner une assise administrative adéquate.

En définitive, une extension des préoccupations des Commissions paritaires doit dépendre avant tout de l'action des parties intéressées, c'est-à-dire des organisations des chefs d'entreprise et des travailleurs. Nous souhaitons qu'elles y pensent.

Les Conventions collectives.

Il y a lieu d'entendre par convention collective tout accord relatif aux conditions de travail et d'emploi y compris les mesures sociales d'origine contractuelle assimilables à ces conditions, conclu entre, d'une part un employeur, un groupe d'employeurs ou une organisation d'employeurs, et d'autre part, une ou plusieurs organisations représentatives des travailleurs.

Verlof :

- toekenning van verlofgeld;
- vaststelling van de feestdagen;
- vaststelling van de datum van het verlof;
- toekenning van aanvullend anciënniteitsverlof.

Varia :

- arbeidstijden;
- bestaanszekerheid;
- prestaties van openbaar nut in vreedetijd.

Men mag zich afvragen of de paritaire comité's hun belangstelling niet zouden moeten uitbreiden en bijvoorbeeld, vraagstukken als de beroepsvorming, de verplaatsingen, de sociale aspecten van de productiviteit en de arbeiderspromotie behandelen. Men zou kunnen terugdeinzen om sommige van deze problemen voor onderzoek aan de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven of aan de Bedrijfsraden voor te leggen.

In het kader van de vraagstukken in verband met de structuurhervormingen, dient rekening te worden gehouden met het feit dat voornoemde instellingen over een veruit steviger administratief apparaat beschikken of zullen beschikken dan de paritaire comité's. Vooral de economische kant van de onderzochte problemen zal normaliter de aandacht van deze organismen trekken. Het ware gevaarlijk met het oog op de sociale promotie deze vraagstukken niet meer van uit een zuiver sociale gezichtshoek te behandelen en de bedrijvigheid van de paritaire comité's te beperken tot deloon- en verlofkwesties en de arbeidsvoorwaarden.

Een zeker parallelisme tussen de ontwikkeling van de bedrijfsraden en van de paritaire comité's ware nodig. De paritaire comité's moeten in de sociale ontwikkeling hun rol als motor weder opnemen en daarom ware het misschien gewenst hun een passende administratieve grondslag te geven.

Ten slotte hangt een uitbreiding van de werkingssfeer der paritaire comité's in de eerste plaats af van de betrokken partijen zelf, d.w.z. van de organisaties van de bedrijfshoofden en arbeiders. Wij hopen dat zij er zullen aan denken.

De collectieve Arbeidsovereenkomsten.

Onder collectieve arbeidsovereenkomst dient verstaan elke overeenkomst inzake arbeidsvoorwaarden en tewerkstelling met inbegrip van de sociale maatregelen van contractuele oorsprong, die daarmede gelijk te stellen zijn, welke overeenkomst afgesloten wordt eensdeels tussen een werkgever, een groep van werkgevers of een werkgeversorganisatie en anderdeels een of meer organisaties die de werknemers vertegenwoordigen.

On peut en déduire que tous les accords conclus dans les commissions paritaires sont des conventions collectives.

Résultant d'un accord libre entre représentants des travailleurs et des employeurs, ces conventions lient les affiliés des organisations engagées.

Toutefois, les conventions collectives conclues à l'unanimité des membres présents à la réunion de la commission paritaire peuvent, à la demande de la Commission ou d'une organisation représentative, être rendues obligatoires par arrêté royal.

Dans ce cas, elles acquièrent la nature d'un règlement.

Ces conventions collectives donnent naissance à des dispositions générales régissant les conditions individuelles du travail et sont rendues applicables non seulement aux parties contractantes, mais à tous les membres de la branche d'activité à laquelle s'étend la compétence de la commission paritaire.

Elles établissent pour une période déterminée, les normes qui présideront aux relations sociales dans les questions envisagées.

Elles n'ont donc pas un caractère définitif et contiennent toujours une clause fixant les conditions de réduction, de résiliation ou de modification.

Au cours de ces dernières années un grand nombre de conventions ont été confirmées par arrêté royal. Ce fut notamment le cas en matière de minima de salaires et de liaison des salaires à l'index des prix de détail.

Outre l'avantage de voir s'établir des conditions particulières de travail s'adressant à des couches importantes de la population industrielle, il faut apprécier l'apaisement qui en découle, et se réjouir de ce que se développent ainsi, sur le plan professionnel, des accords entre les intéressés, qui apportent certainement une contribution importante à la paix sociale dans notre pays et aux bonnes relations entre les parties.

Les Conseils professionnels.

Les conseils professionnels ont été instaurés par la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

Leurs attributions sont d'ordre économique et technique.

Ils sont appelés à adresser à un Ministre ou au Conseil Central de l'Economie, soit d'initiative, soit à la demande de ces autorités et sous forme de rapports exprimant les différents points de vue exposés en leur sein, tous avis ou propositions concernant les problèmes relatifs à la branche d'activité qu'ils représentent.

Pour remplir leur mission les secrétaires des conseils professionnels peuvent demander aux employeurs de leur ressort, des renseignements d'ordre individuel, sur des points particuliers examinés à l'occasion de la préparation d'un avis ou d'une proposition.

Hieruit volgt dat elke overeenkomst, die afgesloten wordt in de paritaire comité's, een collectieve arbeidsovereenkomst is.

Als vrije overeenkomst tussen vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers verbindt zij de aangeslotenen van de betrokken organisaties.

Echter kunnen de collectieve arbeidsovereenkomsten, die door de aanwezige leden op de bijeenkomst van het paritair comité eenparig worden afgesloten, op verzoek van het comité of van een representatieve organisatie, bij koninklijk besluit verbinderd worden verklaard.

In dat geval krijgen zij het karakter van een reglement.

Deze collectieve arbeidsovereenkomsten geven het ontstaan aan algemene bepalingen omtrent de individuele arbeidsvoorwaarden en gelden niet alleen voor de contracterende partijen, maar voor alle leden van de tak van nijverheid, waarover het paritair comité bevoegdheid heeft.

Zij stellen voor een bepaalde periode normen vast, die bij de sociale betrekkingen in de beschouwde aangelegenheden zullen voorzitten.

Zij hebben dus geen definitief karakter en bevatten altijd een clause, die de voorwaarden van verlenging, opzegging of wijziging omschrijft.

In de laatste jaren is een groot aantal overeenkomsten bevestigd bij koninklijk besluit. Dit was o. m. het geval in zake minimumlonen en verbinding van de lonen aan het indexcijfer der kleinhandelsprijzen.

Behalve het voordeel, dat er bijzondere arbeidsvoorwaarden geschapen worden voor grotere gedeelten van de nijverheidsbevolking, moet ook de daaruit voortvloeiende vrede op prijs gesteld worden en is het verheugend, dat zich aldus op bedrijfsplan tussen de betrokkenen, overeenkomsten ontwikkelen die zonder twijfel belangrijk bijdragen tot de sociale vrede in ons land en de goede betrekkingen tussen partijen.

De Bedrijfsraden.

De bedrijfsraden zijn ingesteld bij de wet van 20 September 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.

Hun bevoegdheid is van economische en technische aard.

Zij moeten aan de Minister of aan de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, hetzij op eigen initiatief, hetzij op verzoek van deze overheden, in de vorm van verslagen waarin de verschillende standpunten tot uiting komen, alle adviezen of voorstellen toezenden inzake problemen betreffende de tak van nijverheid, die zij vertegenwoordigen.

Bij de uitvoering van hun opdracht kunnen de secretarissen van de bedrijfsraden aan de werkgevers van hun ambtskring individuele inlichtingen vragen over bijzondere punten, die bij de voorbereiding van een advies of voorstel behandeld worden.

En cas de carence du personnel responsable de l'administration de ces entreprises, les recherches nécessaires peuvent être effectuées d'office par les agents assermentés des secrétariats, aux frais des contrevenants.

Les renseignements d'ordre individuel ne peuvent toutefois être portés à la connaissance des conseils professionnels que sous forme de résultats globaux à l'exclusion de tout renseignement particulier émanant d'une entreprise déterminée.

Leurs attributions d'ordre économique les placent sous la compétence du Ministère des Affaires Economiques et des Classes Moyennes. Il n'entre par conséquent pas dans nos intentions d'en entreprendre un commentaire à l'occasion du rapport sur le budget du Travail et de la Prévoyance Sociale.

Nous avons voulu souligner l'importance de ces conseils dans le cadre des relations industrielles. Cette nouvelle forme de collaboration entre les représentants des employeurs et des travailleurs apportera une contribution importante à l'examen des problèmes économiques et techniques qui se posent à chacune de nos industries.

Qu'il nous soit cependant permis de souhaiter que leur installation soit accélérée.

SUR LE PLAN NATIONAL

Le Conseil national du Travail.

Le conseil paritaire général issu du pacte de solidarité sociale conclu au cours des conversations clandestines entre les représentants des employeurs et des travailleurs pendant la dernière guerre a déployé une grande activité depuis 1945.

Une lacune existait. Il ne disposait pas d'un statut juridique. Cette lacune est sur le point d'être comblée. En effet, le Sénat a admis en sa séance du 3 avril le projet de loi instituant le Conseil National du Travail (voir documents parlementaires projet n° 26, session de 1951-1952 du Sénat, et le rapport n° 182 ainsi que le rapport à la Chambre des Représentants n° 504, session de 1950-1951).

Le renvoi à ces documents nous permettra de ne pas entreprendre un long commentaire de cette institution nouvelle appelée à succéder au Conseil Paritaire général.

La mission du Conseil National du Travail consistera à adresser à un Ministre ou aux Chambres législatives soit d'initiative, soit à la demande de ces autorités et sous forme de rapports exprimant les différents points de vue exposés en son sein, tous avis ou propositions concernant les problèmes généraux d'ordre social intéressant les travailleurs et les employeurs ainsi qu'à exprimer son avis sur les conflits d'attribution qui pourraient surgir entre les Commissions paritaires nationales.

Schiet het verantwoordelijke personeel van het bestuur dezer ondernemingen tekort, dan kunnen de nodige opzoekingen op kosten van de overtreders van ambtswege verricht worden door de beëdigde agenten van de secretariaten.

De individuele inlichtingen mogen echter niet ter kennis gebracht worden van de bedrijfsraden, tenzij in de vorm van globale resultaten met uitsluiting van elke speciale inlichting, die van een bepaalde onderneming uitgaat.

Hun economische opdracht plaatst hen onder de bevoegdheid van het Ministerie van Economische Zaken en Middenstand. Het ligt dan ook niet in onze bedoeling hiervan commentaar te geven naar aanleiding van het verslag over de begroting van het Ministerie van Arbeid en Sociale Voorzorg.

Wij hebben willen wijzen op het belang van deze raden in het kader van de industriële betrekkingen. Deze nieuwe vorm van samenwerking tussen de vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers zal zeer veel bijdragen tot het onderzoek van de economische en technische vraagstukken, die in elk van onze industrieën voorkomen.

Wij wensen, dat hun oprichting bespoedigd zou worden.

OP HET NATIONAAL PLAN

De Nationale Arbeidsraad.

De algemene paritaire raad, die ontstaan is uit het pact van maatschappelijke samenhang, dat afgesloten werd bij de clandestiene besprekingen tussen de vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers in de jongste oorlog, heeft sedert 1945 een grote bedrijvigheid aan de dag gelegd.

Er was nog een leemte. Hij bezat geen juridisch statuut. Deze leemte zal weldra aangevuld zijn. De Senaat heeft namelijk ter vergadering van 3 April jl. het wetsontwerp tot inrichting van de Nationale Arbeidsraad aangenomen (zie Gedr. St. Senaat, n° 26, zitting 1951-1952, en het verslag n° 182, alsmede het verslag van de Kamer der Volksvertegenwoordigers, n° 504, zitting 1950-1951).

Deze verwijzing naar de officiële stukken moge ons ontslaan van een lange commentaar over de nieuwe instelling, die in de plaats zal komen van de Algemene Paritaire Raad.

De Nationale Arbeidsraad zal tot opdracht hebben, aan de Minister of de Wetgevende Kamers, hetzij op eigen initiatief, hetzij op verzoek van deze overheden, in de vorm van verslagen over de verschillende standpunten die in zijn schoot tot uiting zijn gekomen, alle adviezen of voorstellen te zenden in verband met de algemene problemen van sociale aard betreffende de werknemers en werkgevers, en advies uit te brengen over de geschillen van bevoegdheid, die kunnen oprijzen tussen de Nationale Paritaire Comité's.

Nous nous en voudrions de ne pas souligner que le Conseil National du Travail termine comme une clef de voûte la structure des relations sociales qui existaient déjà sur le plan de l'entreprise (conseil d'entreprise) et sur le plan de la profession (commissions paritaires), créant ainsi à tous les stades de l'activité professionnelle un organisme au sein duquel employeurs et travailleurs pourront étudier et promouvoir, sur un pied d'égalité, et dans le respect mutuel, les problèmes sociaux qui sont posés à leur attention.

Le Conseil Central de l'Économie.

Le Conseil Central de l'Économie a été instauré par la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

Ces attributions consistent à adresser, à un Ministre ou aux Chambres législatives, soit d'initiative soit à la demande de ces autorités et sous forme de rapports exprimant les divers points de vue exposés en son sein, tous avis ou propositions concernant les problèmes relatifs à l'économie nationale.

Par ses attributions, le Conseil Central de l'Économie relève du Département des Affaires Économiques et des Classes Moyennes. C'est pourquoi nous ne songeons pas à entreprendre un commentaire de celui-ci à l'occasion du rapport sur le budget du Département du Travail et de la Prévoyance Sociale.

L'introduction des représentants autorisés des travailleurs et des employeurs dans l'organe appelé à donner son avis sur toutes les questions que pose l'activité économique nationale, traduit l'intérêt porté par l'État à leurs avis et suggestions.

Cet organe complète, au sommet du plan économique, les institutions permettant la collaboration des principaux facteurs de l'économie nationale à la réalisation du but commun.

* *

Nous concluerons ce chapitre en remarquant que sur le plan social, les relations industrielles bénéficient d'une structure légale sans fissure.

Les conseils d'entreprise, les commissions paritaires et bientôt le Conseil national du Travail ont un statut légal et on conviendra que sont ainsi mis en place les organes devant favoriser aux différents stades les relations entre les intéressés.

Il reste, maintenant que le cadre légal est établi, à obtenir le maximum de résultats des institutions existantes.

A l'occasion du chapitre sur les commissions paritaires, nous avons eu l'occasion de mentionner l'intérêt qu'il y aurait à étendre les préoccupations de celles-ci.

Wij kunnen niet nalaten er op te wijzen dat de Nationale Arbeidsraad de sluitsteen is in het gebouw van de sociale betrekkingen, die reeds op het plan van de onderneming (ondernemingsraden) en op het plan van het beroep (paritaire comité's) bestonden en dat aldus in alle stadia van de beroepsactiviteit een organisme bestaat waarin de werkgevers en werknemers op een voet van gelijkheid en in onderlinge eerbied de sociale vraagstukken zullen kunnen bespreken en bevorderen.

De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven is ingesteld bij de wet van 20 September 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.

Hij is bevoegd om aan een Minister of aan de Wetgevende Kamers, hetzij op eigen initiatief, hetzij op verzoek van deze overheden, in de vorm van verslagen over de verschillende standpunten die in zijn schoot tot uiting zijn gekomen, alle adviezen of voorstellen over problemen in verband met het bedrijfsleven te zenden.

Zijn bevoegdheid plaatst de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven dus onder het Departement van Economische Zaken en Middenstand. Derhalve is het niet onze bedoeling hiervan commentaar te geven naar aanleiding van het verslag over de begroting van het Ministerie van Arbeid en Sociale Voorzorg.

De opneming van bevoegde vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers in het orgaan, dat adviserend moet optreden voor alle aangelegenheden in verband met het bedrijfsleven in het land, geeft blijk van de belangstelling, die de Staat heeft voor hun adviezen en wenken.

Dit orgaan vult bovenaan het economisch plan de instellingen aan die de samenwerking tussen de voornaamste factoren van de nationale economie, ter verwezenlijking van het gemeenschappelijk doel mogelijk maken.

* *

Wij zullen dit hoofdstuk besluiten met de opmerking, dat de industriële betrekkingen op sociaal gebied een wettelijke structuur zonder enige breuk bezitten.

De ondernemingsraden, de paritaire comité's, en weldra ook de Nationale Arbeidsraad, hebben een wettelijk statuut en men zal toegeven dat aldus gezorgd is voor organen, die in de verschillende stadia de betrekkingen tussen de belanghebbenden zullen bevorderen.

Nu het wettelijk kader is vastgesteld, komt het er op aan dat de best mogelijke resultaten van de bestaande instellingen verkregen worden.

In het hoofdstuk over de paritaire comité's hadden wij gelegenheid er op te wijzen, dat het van belang zou zijn hun werkkring uit te breiden.

Une même préoccupation s'est manifestée au sein du Conseil paritaire général en ce qui concerne le fonctionnement des conseils d'entreprise. Celui-ci procéderait à une enquête sur les caractéristiques et les résultats de l'expérience.

Sur le plan économique nous retrouvons des institutions appropriées aux différents stades : de l'entreprise (conseil d'entreprise), de l'industrie (conseils professionnels) et sur le plan national (conseil central de l'économie).

Nous disposons donc de deux structures verticales, parallèles et indépendantes, une à compétence sociale, l'autre à compétence économique.

Il est utile que soit ainsi distingué l'angle sous lequel les problèmes sont examinés et nous pensons que cette double structure doit être maintenue.

Certains se demandent cependant si, étant donné l'interférence des problèmes sociaux et économiques qui se présente fréquemment dans l'examen d'un même problème, il n'y aurait pas lieu d'étudier une certaine coordination entre les deux structures, non pas pour les fondre, mais pour en augmenter l'efficacité.

Gardons-nous de nous satisfaire de ce que l'outil est maintenant en place. De son fonctionnement dépendra le progrès social et économique ou une tension sociale allant en s'aggravant.

Ceux qui par une réticence provenant d'un esprit attardé ou sectaire, contrarient la collaboration loyale dans le respect mutuel, au sein de la vie sociale, portent une responsabilité grave dont le pays serait en droit de leur demander compte.

Nous devons être sans cesse préoccupés d'assurer une efficacité de plus en plus grande à nos relations industrielles. Aucun effort ne peut être ménagé dans ce sens.

LA NOTION DU SALAIRE.

Le chapitre consacré aux relations industrielles montre l'effort réalisé dans notre pays pour intégrer toujours davantage le travailleur dans toutes les institutions ou ses intérêts sont directement engagés.

Cela nous permet d'aborder une question qui est atténante et relative à la rétribution du travail.

Ces dernières décades, nous avons assisté à une évolution profonde de la notion du salaire.

Au siècle dernier, on a connu le salaire contrepartie d'une marchandise qu'on achetait au plus bas prix sans aucune considération pour la personne qui le méritait par son travail.

Insensiblement ce salaire a été amélioré, et de nos jours, un salaire minimum considéré comme un salaire minimum vital relatif, est pratiquement admis dans son principe. Entretemps, une autre notion venait s'ajouter à celle du salaire minimum vital. C'était celle d'une forme de salaire familial.

Een zelfde streven kwam tot uiting in de algemene paritaire raad voor de werking van de ondernemingsraden. De raad zou een onderzoek instellen naar de kentrekken en de resultaten van de proefneming.

Op het economisch plan vinden wij ook passende instellingen voor de verschillende stadia : onderneming (ondernemingsraad), bedrijf (bedrijfsraden), en nationaal beschouwd (centrale raad voor het bedrijfsleven).

Wij bezitten dus twee verticale, gelijklopende en onafhankelijke structuren, namelijk een met sociale bevoegdheid en een met economische bevoegdheid.

Het is best dat er een onderscheid gemaakt wordt volgens de hoek, waaruit de problemen worden onderzocht, en wij denken dat deze tweevoudige structuur moet blijven bestaan.

Evenwel vragen sommigen zich af, of er met het oog op de wisselwerking tussen de sociale en economische vraagstukken, die dikwijls voorkomt bij de behandeling van een zelfde probleem, tot op zekere hoogte geen coördinatie zou moeten gezocht worden tussen de twee structuren, niet om ze samen te smelten, maar wel om ze doelmatiger te maken.

Laten wij ons niet voldaan achten, nu het werktuig ter beschikking is. Van het gebruik dat er van gemaakt wordt, hangt de maatschappelijke en economische vooruitgang of een steeds grotere sociale spanning af.

Degenen, die zich uit laatdunkendheid of sectarisme verzetten tegen een eerlijke samenwerking in wederzijdse eerbied binnen het kader van het maatschappelijke leven, dragen een zware verantwoordelijkheid, waarvan het land hun rekenschap kan vragen.

Wij moeten voortdurend een steeds grotere doelmatigheid betrachten in onze industriële betrekkingen. Geen krachtsinspanning mag voor dat doel te zwaar vallen.

HET LOONBEGRIJF.

Het hoofdstuk over de industriële betrekkingen toont aan, wat er in ons land gedaan is om de arbeider steeds nauwer te betrekken in alle instellingen, waarin hij rechtstreeks belang heeft.

Dit zij een aanleiding om even uit te weiden over een aangelegenheid, die samenhangt en verband houdt met de beloning van de arbeid.

De laatste decennia voltrok zich een diepgaande evolutie in het begrip loon.

In de negentiende eeuw werd het loon beschouwd als tegenprestatie voor een koopwaar, die tegen de laagste prijs gekocht werd zonder inachtneming van de persoon die het verdiend had door zijn werk.

Stilaan werd het loon verbeterd en heden ten dage wordt practisch overal het principe van het minimumloon aangenomen, dat kan beschouwd worden als een betrekkelijk levensminimum. Inmiddels werd aan het begrip minimumloon een ander begrip gekoppeld, nl. zoiets als gezinsloon.

Le système d'allocations familiales tend à redresser l'écart existant entre la situation matérielle et sociale du père de famille, et celle du travailleur n'ayant pas charge d'enfant.

Sans doute, tant du point de vue salaire minimum vital que du salaire familial, il reste des améliorations à apporter. Mais déjà une autre notion du salaire se présente à notre attention.

L'intégration progressive du travailleur que nous poursuivons dans l'entreprise, tend à créer, une réelle communauté entre les éléments qui concourent à son activité, à son développement et à sa prospérité.

Le travailleur doit trouver, dans cette communauté, la possibilité d'épanouir sa personne, ses qualités professionnelles et de prendre conscience de ses responsabilités personnelles et collectives vis-à-vis de la marche et du développement de la communauté dans laquelle il est intégré.

C'est dans la perspective de sa collaboration dans cette communauté qu'il y a lieu maintenant d'envisager la notion des fruits qu'il doit recueillir de son travail.

Il apparaît en effet, que dans cette perspective la notion du salaire résultant malgré tout encore d'une sorte de marché, est dépassée, et s'oriente maintenant vers une conception rapprochant les fruits du travail des fruits de l'entreprise, en faisant participer le travail à ces derniers.

La notion du salaire, fruit du travail, ferait ainsi place à une notion de revenu du travail, fruit de l'entreprise.

Cette notion se place directement dans le sens des réformes de structure que nous avons instaurées.

Outre qu'elle participe à la reconnaissance qui est due à l'apport du travail dans l'entreprise, elle précise d'autant l'institution à qui incombe la charge de couvrir les fruits du travail.

Après avoir mis en valeur l'ensemble des réformes de structure réalisées dans notre pays, il n'était pas inutile d'attirer l'attention sur une de ses conséquences, dont la réalisation serait une contribution importante à l'amélioration de nos relations industrielles.

LA SELECTION PROFESSIONNELLE.

Quelques entreprises font procéder à des examens de sélection professionnelle, soit à l'embauchage du personnel soit pour effectuer un triage parmi celui-ci. Ces examens tendent à se développer et il n'est pas douteux qu'ils peuvent donner des résultats importants quant à l'amélioration du rendement de la main-d'œuvre.

Nous croyons cependant devoir soulever quelques problèmes posés par ces examens de sélection, afin qu'une étude appropriée y soit réservée.

Het systeem van kinderbijslag is bedoeld, om het verschil tussen de materiële en sociale toestand van een gezinshoofd en die van de arbeider zonder kinderen goed te maken.

Natuurlijk blijft zowel in het minimumloon als in het gezinsloon nog verbetering te brengen. Doch er is reeds een andere begrip van het loon ontstaan.

De geleidelijke inschakeling van de arbeider in de onderneming zal allengs tot een ware gemeenschap leiden tussen de bestanddelen, die tot de bedrijvigheid, de ontwikkeling en de voorspoed van de onderneming samenwerken.

De arbeider moet in deze gemeenschap de mogelijkheid vinden om zijn persoonlijkheid en zijn beroepsbekwaamheid te ontplooien en zich bewust te worden van de persoonlijke en collectieve verantwoordelijkheid ten opzichte van de gang en de ontwikkeling van de gemeenschap, waarin hij is opgenomen.

Het is uit het standpunt van zijn samenwerking binnen deze gemeenschap, dat wij thans moeten nagaan, hoe hij de vruchten van zijn arbeid zal kunnen plukken.

Uit dit standpunt beschouwd, blijkt immers dat het begrip loon, dat ondanks alles nog berust op een systeem van loven en bieden, thans voorbijgestreefd is en meer in de richting gaat van een opvatting, die de vruchten van de arbeid en die van de onderneming nader bijeen wil brengen door de arbeiders deelachtig te maken in de vruchten van de onderneming.

Het begrip loon als vrucht van de arbeid zal aldus plaats maken voor het begrip inkomen uit de arbeid als vrucht van de onderneming.

Dit begrip ligt in de lijn van de structuurhervormingen die wij hebben ingevoerd.

Behalve dat het voorkomt uit de erkenning van de arbeid in de onderneming, wijst het in zoverre ook op de instelling, die de vruchten van de arbeid moet dekken.

Na de gezamenlijke structuurhervormingen in ons land tot hun recht te hebben doen komen, was het niet ongewenst de aandacht te vestigen op een van de gevolgen, waarvan de verwezenlijking belangrijk zou bijdragen tot de verbetering van onze industriële betrekkingen.

DE BEROEPSSELECTIE.

Enkele ondernemingen laten examens inrichten met het oog op beroepsselectie, hetzij bij indienstneming van personeel hetzij om een schifting onder het personeel te doen. Deze examens nemen stilaan uitbreiding en zij zullen ongetwijfeld belangrijke resultaten opleveren voor de verbetering van het rendement der arbeidskrachten.

Wij menen evenwel enkele vraagstukken te moeten naar voren brengen in verband met die selectie-examens opdat er een passende studie zou kunnen van gemaakt worden.

Il y a lieu de distinguer la sélection professionnelle de l'orientation professionnelle.

La sélection professionnelle a pour but de choisir la personne (l'ouvrier ou l'employé), le mieux apte à remplir telle ou telle fonction, tandis que l'orientation professionnelle recherche les fonctions qui conviennent le mieux à l'individu.

La sélection a pour *objet* l'ouvrier lui-même, la constitution d'équipes homogènes (épreuves de sociométrie) la recherche de futurs contremaîtres ou brigadiers, la recherche des éléments perturbant l'ambiance de travail, etc.

Elle a donc un *but* surtout utilitaire, particulièrement dans le chef de l'employeur.

Les examens auxquels il est procédé comportent généralement trois stades :

a) examen sur le *plan médical*, suivant lequel il est permis d'observer que telle profession peut provoquer des maladies chez certains sujets prédisposés ou encore que telle particularité constitue une cause de moindre rendement ;

La conclusion apte, ou inapte, ou peu apte est remise à l'employeur qui décide.

Généralement l'ouvrier ou l'employé ne retire rien ou peu de chose de cet examen médical, dont il a été l'objet.

b) sur le *plan fonctionnel*. Il s'agit ici de mesurer les aptitudes de l'intéressé. La méthode consiste à trouver des épreuves classantes.

Par exemple on choisit, dans une grande entreprise de machines outils les 50 meilleurs tourneurs et les 50 meilleurs ajusteurs, qui sont soumis à une série de dix épreuves diverses (appareils, tests, papiers, etc). On constate que les meilleurs tourneurs réussissent très bien les épreuves 3, 8 et 10; les meilleurs ajusteurs ont un score élevé aux épreuves 2, 8 et 7. Si on recherche des tourneurs, on leur fait subir cette même épreuve, ceux qui obtiennent un score élevé aux épreuves 3, 8 et 10 sont retenus, les autres sont éliminés.

L'ouvrier ou l'employé qui fait l'objet de cet examen ne retire rien de celui-ci, il sait simplement qu'il a ou n'a pas réussi.

c) sur le *plan caractériel ou affectif*. On constate par exemple que les meilleurs lamineurs à froid sont des flegmatiques du point de vue caractériel, c'est-à-dire des types calmes, patients, actifs, volontaires, très réfléchis, très fermés. Les nerveux, les colériques, les sanguins provoquent des accidents aisément ou n'obtiennent qu'un rendement inférieur du fait de leur tendance à l'inconstance. On constate qu'un ouvrier de caractère difficile perturbe l'atmosphère, que telle équipe est mise en ébullition par la seule présence d'un ouvrier.

On peut à l'avance découvrir les gens prédisposés à ces difficultés, aux sentiments d'infériorité, d'agressivité, de dépressivité, bref, au conflit affectif.

Er is een onderscheid tussen beroepsselectie en beroepskeuze.

Bij beroepsselectie komt het er op aan de persoon te kiezen (hetzij werkman of bediende) die het best geschikt is om deze of gene functie te vervullen, terwijl de voorlichting bij beroepskeuze nagaat welke functies het best passen voor een bepaalde persoon.

De selectie heeft de werkman zelf op het oog, alsmede de samenstelling van homogene ploegen (sociometrische proeven) en het opzoeken van toekomstige voormannen of brigadiers, van elementen die de arbeidssfeer verstoren, enz.

Zij heeft dus vooral een practisch doel, in het bijzonder uit het oogpunt van de werkgever.

Het onderzoek doorloopt in het algemeen drie stadia :

a) *medisch onderzoek*, hetwelk uitwijst dat een bepaald beroep ziekten kan verwekken bij sommige voorbeschikte personen of dat deze of gene bijzonderheid oorzaak is van geringer rendement.

Het besluit tot geschiktheid of ongeschiktheid of weinige geschiktheid wordt voorgelegd aan de werkgever, die beslist.

In de regel haalt de werkman of bediende geen of maar weinig voordeel uit dit medisch onderzoek.

b) *functioneel onderzoek*. Hierbij wordt de geschiktheid van de betrokkene gemeten. De methode bestaat in het opzoeken van classerende proeven.

Bijvoorbeeld worden in een grote onderneming van werktuigmachines de 50 beste draaiers en de 50 beste paswerkers gekozen, die onderworpen worden aan tien verschillende proeven (apparaten, tests, papieren, enz.). Er blijkt dat de beste draaiers zeer goed slagen in de proeven 3, 8 en 10, terwijl de beste paswerkers een hoog cijfer behalen in de proeven 8 en 7. Als er draaiers gezocht worden, ondergaan deze dezelfde proef en degenen die een hoog aantal punten bereiken in de proeven 3, 8 en 10 worden aangenomen, terwijl de overigen afgewezen worden.

De werkman of bediende, die dit onderzoek ondergaat, verkrijgt daar geen voordeel door, hij weet zonder meer dat hij al dan niet geslaagd is.

c) *karakter-of gevoelsonderzoek*. Er blijkt bij voorbeeld dat de beste koudwalsers flegmatisch van karakter zijn, d.w.z., kalme, geduldige, werkzame, wilskrachtige, bedrachtzame, zeer gesloten typen zijn. De zenuwachtigen, kolerieken, volbloedigen veroorzaken gemakkelijk ongevallen of bereiken een geringer rendement door hun neiging tot onstandvastigheid. Er blijkt dat een werkman met moeilijk karakter de atmosfeer verstoort; dat een bepaalde ploeg in opschudding wordt gebracht door de aanwezigheid van een bepaald werkman.

De mensen, die voorbeschikt zijn tot dergelijke moeilijkheden, tot gevoelens van minderwaardigheid, agressiviteit, neerslachtigheid, kortom tot affectieve conflicten, kunnen vooraf ontdekt worden.

Ces manifestations n'apparaissent pas toujours à première vue, c'est surtout grave pour les candidats à la promotion, car il est difficile de se défaire d'un contremaître ou d'un spécialiste du service d'entretien quand on s'aperçoit trop tard qu'il n'est pas équilibré.

Pour découvrir ces sortes de prédisposition, il faut indiquer dans le caractère et la personnalité des candidats.

Les moyens utilisés pour la découverte de cette personnalité sont les suivants :

- utilisation du questionnaire de caractère ou de personnalité formé de questions diverses et anodines;
- conversation amicale prolongée avec le candidat, où, de renseignement en renseignement, on peut amener quelqu'un à livrer sa personnalité réelle;
- mais de plus en plus, des tests de prospection sont utilisés pour cet examen caractériel notamment, les tests de Rorschach et T.A.T., tests d'aperception thématique, constitués de taches ou d'images à interpréter.

Le principe en est simple, chacun interprète une image ou un tableau en fonction de ses propres tendances ou de ses propres inclinations.

Par conséquent, en analysant les interprétations, on peut identifier les tendances et les inclinations individuelles. On applique ce test par exemple à 100 sujets reconnus comme normaux et bien intégrés dans leur milieu, on relève les types d'interprétation, on l'applique ensuite à des névrosés, des obsédés, des agressifs, des dépressifs, et on relève aussi les types d'interprétation de telle ou telle catégorie.

La comparaison des interprétations de tel candidat avec les interprétations normales ou caractéristiques permet de tirer des conclusions sur la nature de la personnalité de l'individu.

Une conversation ultérieure permet, par des questions directes ou amenées, de compléter le tableau, et de pénétrer dans le comportement le plus intime de l'individu.

On peut estimer l'exactitude de ces examens dans environ 80 p. c. des cas.

Il y a lieu de remarquer que très généralement, pour ne pas dire toujours, l'ouvrier subit cet examen sans se rendre compte de sa portée et sans être avisé des conclusions.

Nous avons ainsi résumé très brièvement les techniques essentielles utilisées en sélection professionnelle.

Nous voudrions maintenant poser les deux problèmes ci-après :

1° Vis-à-vis de la personne du travailleur et du respect qui lui est dû, nous croyons que la question du secret professionnel de la part des personnes qui se livrent à de tels examens devrait être étudiée.

Deze karaktertrekken blijken niet steeds op het eerste gezicht, en dat is vooral erg voor kandidaten ter bevordering, want het valt moeilijk zich te ontdoen van een voorman of een specialist van de onderhoudsdienst, als men te laat tot de bevinding komt dat hij niet evenwichtig is.

Om een dergelijke aanleg te ontdekken, moet het karakter en de persoonlijkheid van de kandidaten onderzocht worden.

De middelen, om die persoonlijkheid te ontdekken, zijn de volgende :

- een vragenlijst over het karakter of de persoonlijkheid, bestaande uit vragen van verschillende aard en van weinig betekenis;
- een lang vriendschappelijk gesprek met de kandidaat, waardoor van de ene inlichting tot de andere iemand er toe kan gebracht worden zijn ware persoonlijkheid te uiten;
- doch meer en meer worden bij dit karakteronderzoek prospectietests gebruikt, o.m. de tests van Rorschach en T.A.T., tests van thematische waarneming, die bestaan uit vlekken of beelden die moeten verklaard worden.

Deze berusten op een eenvoudige grondregel, namelijk ieder verklaart een beeld of een prent in functie van zijn neigingen of tendenzen.

Aldus kunnen dan, door ontleding van de verklaringen, de neigingen en tendenzen van elke persoon afzonderlijk onderkend worden. Een dergelijke test wordt b.v. toegepast op honderd personen, die als normaal worden beschouwd en goed ingeburgerd zijn in hun milieu; men neemt de verklaringstypen op, die dan toegepast worden op zenuwzieken, bezetenen, agressieven, neerslachtigen, en ook de typen van verklaringen van deze of gene categorie worden opgenomen.

Uit een vergelijking van de verklaringen van een bepaalde kandidaat met de normale of karakteristieke verklaringen, kan de aard van de persoonlijkheid worden opgemaakt.

Achteraf kan de schets door een gesprek met directe of zijdelingse vragen aangevuld worden en kan in de intiemste gedragingen van het individu doorgedrongen worden.

Deze onderzoekingen zijn naar schatting in ongeveer 80 t. h. van de gevallen juist.

Er zij opgemerkt dat de werkman meestal, om niet te zeggen altijd, dit onderzoek ondergaat zonder dat hij zich rekenschap geeft van het doel en zonder dat hij kennis krijgt van de conclusies.

Wij hebben hiermede een zeer korte samenvatting gegeven van de voornaamste technieken, die bij de beroepsselectie toegepast worden.

Thans zouden wij de twee volgende problemen willen stellen :

1° Ten opzichte van de persoon van de arbeider en van de eerbied die hem verschuldigd is zal naar ons oordeel de kwestie van het beroepsgeheim vanwege de personen, die dergelijke onderzoekingen verrichten, moeten bestudeerd worden.

La pénétration de la personnalité même de l'individu ne peut, en aucun cas, être laissée sans protection.

Nous reconnaissons volontiers que spontanément les examinateurs, que ce soit en sélection ou en orientation professionnelle, accordent à ce problème une sérieuse attention.

Nous pensons cependant qu'il serait sage de prévoir une réglementation de cette profession qui se développe de plus en plus.

2° A l'égard du contrat de travail ou d'emploi qui lie le travailleur et l'employeur, nous pensons qu'un problème grave se pose également.

Le contrat de louage de service est une convention par laquelle le travailleur cède son travail (particulièrement du point de vue fonctionnel) contre une rémunération déterminée.

L'objet du contrat n'est pas la personne même de l'ouvrier, ni même ses facultés opératoires (aptitudes) mais seulement l'exercice de ses facultés ou le produit de cette activité.

Pour être valable, le contrat doit être conclu :

1° en connaissance de cause — les parties doivent connaître la valeur des choses réelles louées ou échangées;

2° librement, c'est-à-dire sans aucune contrainte directe ou indirecte;

3° en assurant le bien commun des contractants.

Le principe semble justifier l'examen de sélection en ce sens que le patron a le droit de s'assurer de la valeur des facultés opératoires de l'intéressé, mais par contre, l'ouvrier a le droit de connaître la valeur attribuée par le patron à ses aptitudes. Les résultats de l'examen ne devraient-ils pas, dès lors, être communiqués à l'intéressé et si celui-ci juge que le contrat peut être conclu, au patron ?

Sur quoi peut porter cet examen ? L'objet du contrat n'est pas la personne même de l'ouvrier; par conséquent, l'examen ne peut porter que sur des aptitudes ou des facultés opératoires qui seront utilisées dans le travail proposé. L'examen de la personnalité de l'ouvrier ne se justifie pas. Celui-ci ne peut porter que sur des éléments opératoires extériorisés normalement dans un travail normal.

Au cas où un examen semblable imposé à l'ouvrier ou à l'employé aurait mis en lumière une névrose ou un élément pathologique, le patron ne devrait-il pas être tenu à réparer cette violation du secret de la personne et payer la psychothérapie nécessaire ?

Dans un autre domaine, la narco-analyse destinée à obtenir des aveux indirects de l'accusé a rencontré une forte opposition des milieux juridiques, opposition due principalement aux vieilles traditions de respect envers l'accusé qui a le droit de se défendre.

Het doordringen in de persoonlijkheid van het individu mag in geen geval zonder bescherming blijven.

Wij geven gaarne toe dat de onderzoekers, zowel bij beroepsselectie als bij beroepskeuze, aan dit vraagstuk ernstig hun aandacht wijden.

Toch menen wij dat dit beroep, dat meer en meer tot ontwikkeling komt, zou moeten gereguleerd worden.

2° Ten opzichte van het arbeids- of het bediendencontract, dat de werkgever en de werknemer verbindt, denken wij ook dat er een ernstig probleem op te lossen is.

Het contract van dienstverhuring is een overeenkomst waarbij de werknemer zijn arbeid (vooral uit een functioneel oogpunt) afstaat tegen een bepaalde bezoldiging.

Het *voorwerp* van het contract is niet de persoon van de werkmán, noch zelfs zijn werkvermogen (bedrevenheid) maar wel de *uitoefening* van zijn vermogens of het product van zijn bedrijvigheid.

Om geldig te zijn moet het contract afgesloten worden :

1° met kennis van zaken — partijen moeten de waarde van de verhuurde of geruilde zaken kennen;

2° in volle vrijheid, d.w.z. zonder enige rechtstreekse of zijdelingse dwang;

3° met behartiging van het gemeenschappelijk welzijn der contractanten.

Principieel schijnt het selectieonderzoek in deze zin te zijn verantwoord, dat de werkgever het recht heeft om zich te verzekeren van de waarde van het werkvermogen van de belanghebbende, maar daarentegen heeft de werkmán ook het recht de waarde te kennen, die de werkgever aan zijn bekwaamheid hecht. Moeten de resultaten van het onderzoek dan ook niet medegedeeld worden aan de betrokkene, en, zo deze oordeelt dat het contract mag gesloten worden, aan de werkgever ?

Waarover kan het bij dit onderzoek gaan ? Het contract beoogt niet de persoon zelf van de werkmán en dus kan het onderzoek slechts gaan over de aanleg of het arbeidsvermogen dat bij het voorgestelde werk zal in aanmerking komen. Het onderzoek naar de persoonlijkheid van de werkmán is niet te verantwoorden. Dit onderzoek mag slechts gaan over arbeidsfactoren, die normaal bij een normaal werk tot uiting komen.

Ingeval een dergelijk onderzoek, dat aan de werkmán of bediende opgelegd wordt, een zenuwziekte of pathologisch verschijnsel aan het licht brengt, zou de werkgever dan niet moeten gehouden zijn deze schending van het geheim van de persoon goed te maken door betaling van de noodzakelijke psychotherapie ?

Op een ander gebied is de narco-analyse, ter verkrijging van indirecte bekentenissen van de beschuldigde, in juridische kringen op een heftig verzet gestuit, dat hoofdzakelijk toe te schrijven is aan de oude tradities van eerbied voor de be-

Le secret de conscience constituant un moyen de défense.

Les techniques d'analyse de la personnalité ne sont pas plus défendables que la narco-analyse. Un patient peut se soumettre à une narco-analyse, mais on ne peut la lui imposer. Pourquoi agirait-on autrement envers l'ouvrier ou l'employé qu'envers un accusé ?

En conclusion, nous croyons que des réserves formelles doivent être formulées quant à la façon dont sont effectués maintenant les examens de sélection professionnelle qui vont jusqu'à utiliser l'exploration de la personnalité même de l'individu.

Sans préconiser le rejet pur et simple de cet examen, nous croyons qu'une sérieuse réglementation devrait régir ceux-ci et veiller à ce que les droits de la personne soient intégralement respectés, afin que les avis qu'il est possible de tirer de tels examens soient d'abord soumis aux intéressés et que son droit sur l'utilisation de ceux-ci soit également respecté.

LES RELATIONS INTERNATIONALES DU TRAVAIL.

Les relations internationales du travail ont pris, dans la période d'après guerre, une extension considérable, soit que les organismes internationaux existants aient orienté dans des domaines nouveaux, une activité déjà consacrée par une longue expérience, c'est le cas de l'Organisation internationale du Travail; soit que les nombreux organismes de coopération régionale que l'Europe a vu naître ces dernières années, aient associé aux buts économiques, militaires, culturels ou idéologiques qu'ils poursuivent, l'impérieuse nécessité de l'harmonisation de leur politique sociale.

La Charte des Nations-Unies, en soulignant l'importance de la coopération internationale dans le domaine social, a donné une impulsion particulière à cette tendance régionaliste contemporaine.

Les quelques notes qui suivent tentent d'esquisser le développement considérable, depuis la fin de la guerre, de la collaboration internationale en matière sociale.

L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

Jusqu'en 1939, l'O.I.T. avait principalement cherché à élaborer un Code international du Travail dont les normes ont profondément influencé les législations de la plupart de ses Etats-Membres.

Les profonds bouleversements qu'ont amené la crise 1940-1945 ont placé l'O.I.T. devant de nouvelles et importantes missions auxquelles elle s'est parfaitement adaptée en modifiant et repensant ses moyens d'action.

schuldigde, die het recht heeft zich te verdedigen. De onschendbaarheid van het geweten is een verdedigingsmiddel.

Ontleding van de persoonlijkheid is evenmin als narco-analyse te verdedigen. Een patiënt kan zich onderwerpen aan narco-analyse, maar hij kan daartoe niet verplicht worden. Waarom zou men jegens een werkman of bediende anders handelen dan jegens een beschuldigde ?

Tot besluit zijn wij van oordeel dat uitdrukkelijk voorbehoud moet gemaakt worden over de manier, waarop de beroepsselectie tegenwoordig plaats heeft, en waarbij zelfs onderzoeken ingesteld worden naar de persoonlijkheid zelf van het individu.

Zonder dit onderzoek te willen verwerpen, denken wij nochtans dat een ernstige regeling zal moeten getroffen worden en dat er voor moet gewaakt worden, dat de rechten van de persoon geheel en al worden geëerbiedigd. De adviezen, die uit dergelijke onderzoeken kunnen afgeleid worden, zouden eerst aan de betrokkene moeten voorgelegd worden en zijn recht op het gebruik ervan zou eveneens moeten geëerbiedigd worden.

DE INTERNATIONALE ARBEIDS- BETREKKINGEN.

In de naoorlogse periode hebben de internationale arbeidsbetrekkingen een aanzienlijke uitbreiding genomen. Bestaande internationale organismen hebben een op lange ervaring gegronde activiteit tot nieuwe gebieden uitgestrekt : zulks is het geval voor de Internationale Arbeidsorganisatie. Voorts hebben de talrijke nieuwe organismen voor gewestelijke samenwerking, die de jongste jaren in Europa zijn ontstaan, bij het nastreven van hun economische, militaire, culturele of ideologische doelstellingen, de dwingende behoefte gevoeld hun sociale politiek hiermee in overeenstemming te brengen.

Het Handvest der Verenigde Naties heeft de nadruk gelegd op het belang van de internationale samenwerking op sociaal gebied en hierdoor bijzonder deze hedendaagse gewestelijke strekking aangewakkerd.

Onderstaande nota's pogen de aanzienlijke uitbreiding te schetsen van de naoorlogse internationale samenwerking op sociaal gebied.

DE INTERNATIONALE ARBEIDSORGANISATIE

Tot in 1939 heeft de I.A.O. er voornamelijk naar gestreefd een Internationaal Arbeidswetboek op te stellen, waarvan de normen een diepe invloed hebben uitgeoefend op de wetgeving van de meeste Staten-Leden.

De diepgaande storingen, die het gevolg waren van de crisis 1940-1945, hebben de I.A.O. voor nieuwe en belangrijke taken geplaatst, waarvan zij zich perfect heeft gekweten door haar actie-middelen te wijzigen en te hernieuwen.

Désormais, en effet, tout en poursuivant son activité législative qui garde toute son importance, l'O.I.T. a inauguré une politique d'action régionale qui intensifie et facilite la solution de nombreux problèmes sociaux urgents et complexes, tels que les problèmes de main-d'œuvre. Elle a créé par grands secteurs industriels des « Commissions d'industrie » qui sont mieux à même que les Conférences générales annuelles, de traiter des problèmes sociaux spéciaux qui se posent dans les industries particulières ayant une importance internationale.

Enfin, la nécessité de dépasser le stade des discussions académiques et le développement croissant du sentiment de solidarité internationale ont amené l'O.I.T. à mettre sur pied un vaste programme d'action directe qui se concrétise notamment par la création dans les diverses parties du monde de bureaux de main-d'œuvre, par l'organisation de missions consultatives auprès des Gouvernements qui en font la demande, et par la collaboration technique et éclairée qu'elle apporte au programme élargi d'assistance technique des Nations-Unies.

L'ORGANISATION EUROPÉENNE DE COOPÉRATION ÉCONOMIQUE.

Les Pays-Membres de l'O.E.C.E. ont estimé que la poursuite d'un niveau satisfaisant d'activité économique allait de pair avec la nécessité de donner aux problèmes sociaux et particulièrement aux problèmes de main-d'œuvre, l'importance qu'ils méritent. C'est pourquoi l'un des buts de l'Organisation consiste à s'efforcer d'assurer le plein emploi de la population, à faciliter le mouvement des travailleurs et leur établissement dans des conditions satisfaisantes du point de vue social et économique.

Tel est le but du Comité de la Main-d'Œuvre, créé au sein de cette organisation, dont l'activité essentielle fut la coordination de la politique des Etats-Membres en matière de migrations intra-européennes.

LE CONSEIL DE L'EUROPE.

Chacun sait que l'un des buts du Conseil de l'Europe est de faciliter le progrès social de ses Membres. Le Conseil de l'Europe a notamment confié cette tâche à des Comités d'experts de Sécurité sociale et d'experts pour le problème des Réfugiés et Excédents de Population.

En matière de sécurité sociale, le Conseil de l'Europe s'efforce de promouvoir entre les Pays-Membres la constitution d'un réseau complet de conventions bilatérales de sécurité sociale qui serait couvert par une convention multilatérale, et, d'autre part, d'établir dans les pays européens des normes minima communes de sécurité sociale.

A titre transitoire, le Conseil de l'Europe assure la négociation entre les Etats-Membres, d'un instru-

Voortaan zet de I.A.O. haar wetgevende bedrijvigheid, die even belangrijk blijft als vroeger, voort, maar tevens heeft zij een politiek van gewestelijke actie ingeluid, waardoor de oplossing van talrijke dringende en ingewikkelde sociale vraagstukken, zoals die in verband met de werkbezetting, wordt bespoedigd en vergemakkelijkt. Voor de grote nijverheidssectoren heeft zij « Industriecommissies » ingesteld, die, beter dan de jaarlijkse algemeene conferenties, in staat zijn bijzondere sociale problemen, gerezen in bepaalde industrieën van internationaal belang, op te lossen.

Gedwongen zich los te maken van alle academische discussies en ten overstaan van de voortschrijvende ontwikkeling van het internationale saamhorigheidsgevoel, heeft de I.A.O. een groot-scheeps programma van directe actie opgesteld. Zo werden in de verschillende gedeelten van de wereld bureau's voor de werkbezetting ingericht, missies van advies bij de regeringen, die zulks aanvragen, in het leven geroepen en een technische en schrandere medewerking verleend aan het verruimde programma van technische bijstand der Verenigde Naties.

DE EUROPESE ORGANISATIE VOOR ECONOMISCHE SAMENWERKING.

De Staten-Leden van de E.O.E.S. zijn van oordeel dat het nastreven van een bevredigend peil van economische bedrijvigheid eiste dat aan de sociale problemen, en voornamelijk aan de werkbezettingsproblemen, het belang werd gehecht dat zij verdienen. Daarom bestaat een van de doelstellingen der organisatie er in, zo mogelijk de volledige bevolking aan het werk te zetten, het arbeidersverkeer te vergemakkelijken, en de arbeiders gelegenheid te geven om zich in sociaal en economisch opzicht behoorlijk te vestigen.

Dit is het doel van het werkbezettingscomité, dat in de organisatie is ingesteld en zich voornamelijk inspannt om de politiek van de Staten-Leden op het gebied van de intereuropese migraties te ordenen.

DE RAAD VAN EUROPA.

Iedereen weet dat een der doelstellingen van de Raad van Europa is, de sociale vooruitgang van zijn leden te bevorderen. De Raad van Europa heeft deze taak inzonderheid opgedragen aan de comités van deskundigen inzake maatschappelijke zekerheid en van deskundigen inzake het probleem der vluchtelingen en bevolkingsoverschotten.

Op het gebied van de maatschappelijke zekerheid spant de Raad van Europa zich in om tussen de staten-leden een volledig net van bilaterale overeenkomsten inzake sociale zekerheid te scheppen, overkoepeld door een multilaterale overeenkomst, en voorts in de Europese landen gemeenschappelijke mininormen vast te stellen.

Als overgangsmaatregel bewerkt de Raad van Europa het afsluiten tussen de Staten-Leden van

ment réalisant l'égalité de traitement de leurs ressortissants en matière de sécurité sociale.

Il a étudié également les problèmes sociaux que posaient les migrations des travailleurs européens, les politiques des migrations des Etats-Membres, le problème des réfugiés, etc.

LE PACTE DE BRUXELLES.

L'organisation du Traité de Bruxelles dispose d'un important réseau de Comités sociaux qui a permis à ses Membres de faire le point de leur situation sociale, de prendre des mesures pratiques en matière de main-d'œuvre, d'établir entre eux un réseau de conventions bilatérales, de conclure quatre conventions multilatérales sur la sécurité sociale, l'assistance médicale et sociale, les stagiaires et les frontaliers. Ces quatre conventions sont incontestablement destinées à inspirer la politique de collaboration sociale de l'ensemble des pays européens.

BENELUX.

Une Commission des Questions Sociales, aidée de Comités d'experts, a permis aux trois pays membres d'établir progressivement l'étroite collaboration sociale que l'instauration d'une Union Economique exigera d'eux. Ils devront notamment assurer la libre circulation des travailleurs sur le territoire de l'Union et s'efforcer d'harmoniser les conditions sociales existantes dans les trois pays (salaires, sécurité sociale, protection sociale, etc.).

* * *

A plusieurs reprises au cours de cette rapide vue d'ensemble, est apparue l'importance que les différentes organisations attachent à la conclusion de conventions bilatérales de sécurité sociale qui constituent une première et importante étape de la collaboration en matière sociale.

Signalons que la Belgique a conclu depuis 1944 avec la France, les Pays-Bas, le Grand-Duché de Luxembourg et l'Italie, des conventions bilatérales de sécurité sociale, et quelques dix arrangements administratifs ou accords destinés à assurer la mise en application de ces Conventions générales.

Le Gouvernement compte négocier encore dans un proche avenir d'autres conventions bilatérales.

Une convention trilatérale a été conclue entre la Belgique, la France et l'Italie; enfin, la Belgique est partie de la convention multilatérale de sécurité sociale conclue dans le cadre du Traité de Bruxelles.

* * *

een overeenkomst waarbij aan hun wederzijdse onderhorigen een gelijke behandeling inzake maatschappelijke zekerheid wordt gewaarborgd.

Hij heeft eveneens de sociale vraagstukken bestudeerd in verband met de migraties van Europese arbeiders, de politiek der Staten-Leden dienaangaande, de vluchtelingen, enz.

HET PACT VAN BRUSSEL.

De organisatie van het Pact van Brussel beschikt over een belangrijk net van sociale comité's, waardoor de leden in de gelegenheid worden gesteld hun sociale toestand te bepalen, praktische maatregelen inzake de werkbezetting te treffen, onderling bilaterale overeenkomsten af te sluiten, benevens vier multilaterale overeenkomsten betreffende de maatschappelijke zekerheid, de geneeskundige en sociale bijstand, de stagiaires en de grensarbeiders. Deze vier overeenkomsten zullen ongetwijfeld de politiek van sociale samenwerking onder al de Europese landen tot voorbeeld strekken.

BENELUX.

Een Commissie voor sociale vraagstukken, bijgestaan door sociale comité's van deskundigen, heeft de drie landen in staat gesteld geleidelijk te komen tot de nauwe sociale samenwerking, welke de oprichting van een Economische Unie zal vergen. De partners zullen o. m. het vrij verkeer der arbeiders op het grondgebied van de Unie moeten verzekeren en zich inspannen om de bestaande sociale toestanden inde drie landen (lonen, maatschappelijke zekerheid, sociale bescherming, enz.) in overeenstemming te brengen.

* * *

Bij dit overzicht is herhaaldelijk aan het licht getreden welk belang de verschillende organisaties hechten aan het afsluiten van bilaterale overeenkomsten inzake maatschappelijke zekerheid, die een eerste en belangrijke stap betekenen op de weg naar sociale samenwerking.

Wij vermelden hier dat België sedert 1944 bilaterale overeenkomsten inzake maatschappelijke zekerheid heeft afgesloten met Frankrijk, Nederland, het Groothertogdom Luxemburg en Italië, benevens een tiental administratieve schikkingen of akkoorden ter uitvoering van deze algemene overeenkomsten.

De Regering is van plan in een nabije toekomst nog andere bilaterale overeenkomsten af te sluiten.

Een trilaterale overeenkomst kwam tot stand tussen België, Frankrijk en Italië. Ten slotte maakt België deel uit van de multilaterale overeenkomst, die inzake maatschappelijke zekerheid in het kader van het Verdrag van Brussel is afgesloten.

* * *

Le budget a été adopté par 11 voix contre 8.

Sous réserve des appréciations formulées par le rapporteur dans ses considérations générales sur certaines questions soulevées, les membres de l'opposition ont estimé pouvoir approuver le panorama des problèmes de politique sociale posés par le rapport.

Sous cette réserve, le rapport a été admis à l'unanimité.

Le Président,
LÉON-ELI TROCLET.

Le Rapporteur,
LÉON SERVAIS.

De begroting werd aangenomen met 11 tegen 8 stemmen.

Behoudens de beschouwingen, door de verslaggever aan sommige der behandelde kwesties gewijd, waren de leden der oppositie van mening, dat zij het in het verslag voorkomende overzicht van de problemen van sociale politiek kunnen goedkeuren.

Onder dit voorbehoud werd het verslag eenparig goedgekeurd.

De Voorzitter,
LÉON-ELI TROCLET.

De Verslaggever,
LÉON SERVAIS.

ANNEXE**Questions posées par les membres de la Commission et réponses de M. le Ministre.****QUESTION N° 1.**

ART. 7 B — Indemnité aux fonctionnaires des contributions chargés de la réception des demandes des pensions.

— Sur quelle base cette indemnité est-elle payée ?

— Pour avoir droit à l'indemnité, un délai a-t-il été fixé endéans lequel le dossier devrait être traité ?

RÉPONSE.

1° Les Receveurs des contributions qui reçoivent les demandes en majoration de rente de vieillesse après enquête sur les ressources, obtiennent une indemnité de 9 francs par demande reçue. Les Contrôleurs des contributions qui sont chargés d'instruire les demandes et de prendre une décision obtiennent une indemnité de 18 francs par demande traitée.

2° Conformément aux dispositions réglementaires les Receveurs des contributions sont tenus de transmettre les dossiers des demandes aux Contrôleurs des contributions pour instruction et décision, au plus tard, endéans les quinze jours de la réception des demandes.

D'autre part les Contrôleurs doivent, sauf dans le cas d'empêchement légitime, prendre une décision endéans les soixante jours de l'introduction des demandes auprès du Receveur des contributions.

Les dispositions réglementaires ne prévoient pas que les indemnités ne peuvent être liquidées si les délais impartis ne sont pas respectés.

Toutefois le service des pensions de vieillesse veille à ce que l'instruction des demandes soit terminée endéans les délais fixés et le cas échéant, il ne manque pas de signaler à Monsieur le Ministre des Finances, les fonctionnaires qui accusent des retards importants dans l'instruction des affaires.

QUESTION N° 2.

L'article 17 du Budget de 1952 prévoit au 2° un crédit de 6.900.000 francs pour les frais de gestion des Maisons du Travail dont il y a lieu de déduire 5.450.000 francs remboursés au Trésor par les organismes parastataux qui y sont installés.

BIJLAGE**Vragen van commissieleden en antwoorden van de h. Minister.****VRAAG N° 1.**

ART. 7 B — Vergoedingen aan ambtenaren van belastingen die de aanvragen van de pensioenen in ontvangst nemen.

— Op welke basis wordt deze vergoeding uitbetaald ?

— Is een tijdruimte bepaald waarop het dossier dient afgewerkt om recht te hebben op de eventuele vergoeding ?

ANTWOORD.

1° Aan de Ontvangers der belastingen die de aanvragen om de ouderdomsrentetoeslag na onderzoek omtrent de bestaansmiddelen in ontvangst nemen, wordt een vergoeding van 9 frank per ontvangen aanvraag toegekend. De Controleurs der belastingen die ermede belast zijn de aanvragen te onderzoeken en een beslissing te treffen, verkrijgen, per aanvraag, een vergoeding van 18 frank.

2° Overeenkomstig de reglementaire bepalingen zijn de Ontvangers der belastingen ertoe gehouden de dossiers der aanvragen voor onderzoek en beslissing aan de Controleurs der belastingen over te maken uiterlijk binnen vijftien dagen na de inontvangstneming der aanvragen.

Anderzijds dienen de Controleurs der belastingen, behoudens gewettigd beletsel, een beslissing te treffen binnen zestig dagen na het indienen der aanvragen bij de Ontvanger der belastingen.

Bij de reglementaire bepalingen wordt echter niet voorzien dat indien de vorenvermelde termijnen niet worden nagekomen, de vergoeding niet zal worden uitbetaald.

De dienst voor ouderdomspensioenen waakt er echter over dat de aanvragen binnen de vastgestelde termijnen worden afgehandeld en, bij voorkomend geval, aarzelt hij niet aan de Minister van Financiën de ambtenaren bekend te maken voor wie een aanzienlijke vertraging in het afhandelen der zaken wordt vastgesteld.

VRAAG N° 2.

In artikel 17, 2°, van de Begroting voor 1952 is een krediet uitgetrokken van 6.900.000 frank voor de beheerskosten van de Huizen van de Arbeid, waarvan er 5.450.000 frank moeten afgetrokken worden welke teruggebetaald worden door de parastale organismen die er in gevestigd zijn.

Je voudrais obtenir la liste des Maisons du Travail dont il est question à cet article—pour chacune d'elles le coût de leur gestion et la récupération par les parastataux qui y sont installés.

D'autre part, quelle est la règle suivie pour la répartition des frais de gestion d'une Maison du Travail entre les différents occupants?

D'où provient la différence de 1.450.000 francs, qui n'est pas remboursée par les parastataux?

RÉPONSE.

Mon Département assume la gestion de 15 Maisons du Travail érigées à : Alost, Anvers, Arlon, Bruges, Courtrai, Hasselt, Liège, Louvain, Malines, Mons, Nivelles, Ostende, Seraing, Saint-Nicolas, et Turnhout. Une 16^{me} Maison du Travail est en voie d'achèvement à Gand, l'état d'avancement des travaux permet d'entrevoir prochainement l'installation des services prévus pour y fonctionner.

Le crédit de 6.900.000 francs prévu à l'article 17-2 du projet de budget de 1952 des Maisons du Travail, se répartit comme suit :

Maison du Travail.	Régie des Télégraphes et Téléphones.	Personnel, entretien, éclairage et chauffage.
Alost	40.000	275.000
Anvers	125.000	1.100.000
Arlon	50.000	325.000
Bruges	45.000	300.000
Courtrai	40.000	300.000
Gand	50.000	300.000
Hasselt	30.000	300.000
Liège	125.000	1.000.000
Louvain	50.000	300.000
Malines	35.000	290.000
Mons	70.000	450.000
Nivelles	40.000	250.000
Ostende	15.000	300.000
Seraing	10.000	100.000
Saint-Nicolas	60.000	250.000
Turnhout	25.000	250.000
	810.000	6.090.000

6.900.000

Les services des organismes parastataux installés dans les Maisons du Travail devront en toute hypothèse rembourser au Trésor la part des frais de gestion qui leur incombe, à concurrence de 5.450.000 fr.

A ce jour, et en raison de l'absence de statut régissant les Maisons du Travail, aucune récupération n'a encore pu être effectuée.

Dès que le projet d'arrêté royal réglant cette question, et actuellement soumis aux instances compétentes, aura été approuvé, il sera procédé aux récupérations requises sur la base de la répartition qui y sera déterminée.

Ik zou graag de lijst van de Huizen van de Arbeid, waarvan sprake in dit artikel — met voor elk er van de kosten van hun beheer en de terugvordering door de parastatalen die er gevestigd zijn, willen bekomen.

Anderzijds, welke regel wordt er gevolgd voor de verdeling van de beheerskosten van een Huis van de Arbeid tussen de verschillende bewoners?

Waarom is het verschil van 1.450.000 frank te wijten, dat door de parastatalen niet wordt terugbetaald?

ANTWOORD.

Mijn Departement verzekert het beheer van 15 Huizen van de Arbeid bestaande te : Aalst, Aarlen, Antwerpen, Bergen, Brugge, Hasselt, Kortrijk, Leuven, Luik, Mechelen, Nijvel, Oostende, Seraing, Sint-Niklaas en Turnhout. Een 16^e Huis van de Arbeid is in afwerking te Gent, de vorderingsstaat der werken laat toe de installatie van de diensten die er in moeten werken, eerstdaags te voorzien.

Het in artikel 17-2 van het begrotingsontwerp voor 1952 van de Huizen van de Arbeid voorzien krediet van 6.900.000 frank, is als volgt te verdelen :

Huis van de Arbeid	Régie van Telegraaf en Telefoon.	Personeel, onderhoud, verlichting en verwarming.
Aalst	40.000	275.000
Aarlen	50.000	325.000
Antwerpen	125.000	1.100.000
Bergen	70.000	450.000
Brugge	45.000	300.000
Gent	50.000	300.000
Hasselt	30.000	300.000
Kortrijk	40.000	300.000
Leuven	50.000	300.000
Luik	125.000	1.000.000
Mechelen	35.000	290.000
Nijvel	40.000	250.000
Oostende	15.000	300.000
Seraing	10.000	100.000
Sint-Niklaas	60.000	250.000
Turnhout	25.000	250.000
	810.000	6.090.000

6.900.000

De diensten van de parastatale organismen welke in de Huizen van de Arbeid gevestigd zijn, zullen in alle geval aan de Schatkist het gedeelte van de beheerskosten dat er op rust, ten belope van 5.450.000 frank moeten terugbetalen.

Tot nu toe en wegens de ontstentenis van statuut houdende regeling van de Huizen van de Arbeid, kon er nog niets worden teruggevorderd.

Zodra het ontwerp van koninklijk besluit tot regeling van deze kwestie, hetwelk thans aan de bevoegde instanties voorgelegd is, zal goedgekeurd zijn, zal er overgegaan worden tot de nodige terugvorderingen op grond van de verdeling die er in zal bepaald zijn.

QUESTION N° 3.

Comment se fait l'attribution de la subvention prévue à l'article 21, paragraphe 8, du budget?

RÉPONSE.

La subvention prévue à l'article 21, paragraphe 8 du projet de budget du Ministère du Travail et de la Prévoyance Sociale, est attribuée, conformément aux dispositions de l'arrêté du Régent du 16 mai 1950 et répartie, par l'Œuvre Nationale de Défense contre la Tuberculose, entre les sanatoriums et les préventoriums agréés par le Ministère de la Santé Publique et de la Famille, en exécution de l'arrêté du Régent du 20 juillet 1947 concernant l'agrément des établissements de soins.

VRAAG N° 3.

Hoe wordt de toelage waarvan sprake in artikel 21, paragraaf 8, van de begroting toegekend?

ANTWOORD.

De toelage voorzien bij artikel 21, paragraaf 8 van het ontwerp van begroting van het Ministerie van Arbeid en Sociale Voorzorg, wordt overeenkomstig de bepalingen van het besluit van de Regent dd. 16 Mei 1950 verleend en door het Belgisch Nationaal Werk tot Bestrijding der Tuberculose verdeeld onder de sanatoria en de preventoria door het Ministerie van Volksgezondheid en Gezin aangenomen in uitvoering van het besluit van de Regent dd. 20 Juli 1947 betreffende de aanneming van de verzorgingsinstellingen.

Etablissements ayant bénéficié de la subvention en 1951	Montant de la subvention	Instellingen welke in 1951 een toelage ontvangen hebben	Bedrag van de toelage
<i>Préventoriums.</i>		<i>Preventoria.</i>	
Villa Maritime — Wenduine	241.740	Villa Maritime — Wenduine	241.740
Inst. G. Born — Wenduine	502.935	Inst. G. Born — Wenduine	502.935
Home E. Pecher — St-Idesbald	581.070	Home E. Pecher — St-Idesbald	581.070
St-Joseph — Pulderbos	742.110	St-Joseph — Pulderbos	742.110
Léon Porinot — Biez	765.825	Léon Porinot — Biez	765.825
Gai Séjour — Klemskerke	261.105	Gai Séjour — Klemskerke	261.105
Maison des Mutualistes — Heist	869.460	Maison des Mutualistes — Heist	869.460
Château Born — Brasschaat	314.006	Château Born — Brasschaat	314.006
Home Marie-José — Mont s/Marchienne	272.454	Home Marie-José — Mont s/Marchienne	272.454
Ed. Anseele — Astene	364.042	Ed. Anseele — Astene	364.042
La Lasne — Lasne	205.940	La Lasne — Ter Lanen	205.940
Tribomont — Wegnez	422.002	Tribomont — Wegnez	422.002
L'heureux Abri — Solières	338.772	L'heureux Abri — Solières	338.772
Campagne Lonhienne — Dolhain	252.910	Campagne Lonhienne — Dolhain	252.910
St-Edouard — Stoumont	658.882	St-Edouard — Stoumont	658.882
Zwartgoor — Merksplas	712.446	Zwartgoor — Merksplas	712.446
Villa Piérart — Maisières	297.414	Villa Piérart — Maisières	297.414
Eymard van Hinsbergh — Middelkerke	416.455	Eymard van Hinsbergh — Middelkerke	416.455
Hiekendorf — Westmalle	354.627	Hiekendorf — Westmalle	354.627
<i>Sanatoriums.</i>		<i>Sanatoria.</i>	
Imelda — Bonheiden	449.883	Imelda — Bonheiden	449.883
De Mick — Brecht	148.554	De Mick — Brecht	148.554
Joostens — Brecht	261.254	Joostens — Brecht	261.254
Lizzie Marsily — Westmalle	501.018	Lizzie Marsily — Westmalle	501.018
G. Brugmann — Alseberg	111.363	G. Brugmann — Alseberg	111.363
Prince Charles — Auderghem	230.321	Prince Charles — Oudergem	230.321
Lucie Lambert — Buizingen	310.030	Lucie Lambert — Buizingen	310.030

Rose de la Reine — Buizingen	221.228	Rose de la Reine — Buizingen	221.228
de Hemptinne — Jauche	262.423	de Hemptinne — Jauche	262.423
Clinique de et à Neerijse	76.398	Kliniek van en te Neerijse	76.398
Joseph Lemaire — Tombeek	549.605	Joseph Lemaire — Tombeek	549.605
Les Pins (Hommes) — Waterloo	161.672	Les Pins (mannen) — Waterloo	161.672
Les Pins (Femmes) — Waterloo	284.081	Les Pins (vrouwen) — Waterloo	284.081
Bon Repos — Ostende	35.700	Bon Repos — Oostende	35.700
Inst. Héli-Marine — Klemskerke	435.106	Inst. Héli-Marine — Klemskerke	435.106
De Lovie — Poperinge	365.554	De Lovie — Poperinge	365.554
Elisabeth — Sijsele	683.494	Elisabeth — Sijsele	683.494
Inst. Delcroix — Wenduine	155.575	Inst. Delcroix — Wenduine	155.575
L'Hydro — Ostende	61.229	L'Hydro — Oostende	61.229
Provincial — Hynsdaele	397.789	Provinciaal — Hynsdaele	397.789
Intercommunal — Lemberge	94.948	Intercommunaal — Lemberge	94.948
Warocqué — Havré	198.310	Warocqué — Havré	198.310
Les Bruyères — Marcinelle	228.592	Les Bruyères — Marcinelle	228.592
Edith Cavell — Obourg	255.528	Edith Cavell — Obourg	255.528
Gobert Martin — Andrimont	29.708	Gobert Martin — Andrimont	29.708
Provincial — Borgoumont	418.684	Provinciaal — Borgoumont	418.684
Universitaire — Eupen	110.908	Universitaire — Eupen	110.908
Provincial — Magnée	234.500	Provinciaal — Magnée	234.500
Sanatorium de Mont s/Meuse	255.010	Sanatorium van Mont s/Meuse	255.010
Belgica — Montana	79.905	Belgica — Montana	79.905
Lumière et Vie — Montana	164.626	Lumière et Vie — Montana	164.626

Centres de triage

Inst. St-Camille — Namur	22.498
Inst. St-Blasius — Termonde	10.507
	16.380.196

QUESTION N° 4.

L'article 21, par. 11, prévoit un crédit de 500.000 francs pour subvention aux centres d'assistance par le travail en faveur des infirmes, invalides, estropiés, etc., ainsi qu'aux œuvres et institutions procurant à ces personnes du travail à domicile.

Voudriez-vous faire connaître quels sont les critères servant de base à la répartition de ce crédit, éventuellement quelles sont les œuvres et institutions qui en bénéficient?

RÉPONSE.

L'arrêté royal réglant l'exécution de cette disposition budgétaire est actuellement en préparation.

QUESTION N° 5.

A l'art. 21-12, il est prévu un subside de 7.000.000 de francs.

On prévoit une adaptation éventuelle du montant du subside. Est-ce que Monsieur le Ministre pourrait me faire connaître à ce sujet sur quelle base les subsides sont fixés et à quel montant il croit les porter?

Trieercentra.

Inst. St-Camille — Namen	22.498
Inst. St-Blasius — Dendermonde	10.507
	16.380.196

VRAAG N° 4.

Bij artikel 21, par. 11, wordt een krediet van 500.000 frank voorzien als toelage aan de centra voor hulpverlening door arbeid ten voordele der infirmen, gebrekkigen, enz., alsmede aan de werken en instellingen die gezegde personen werk ten huize verschaffen.

Zoudt U de criteria willen doen kennen die voor de omdeling van dit krediet werden aangenomen, en eventueel welke de werken en instellingen zijn die er zullen van genieten?

ANTWOORD.

Het koninklijk besluit tot regeling van deze budgettaire beschikking is thans in voorbereiding.

VRAAG N° 5.

Op art. 21-12 wordt een krediet van 7 miljoen frank uitgetrokken.

Er wordt een eventuele aanpassing van het bedrag der toelage voorzien. Kan deswege de heer Minister aangeven op welke basis de vergoedingen zijn vastgesteld en tot welk bedrag hij meent deze te zullen opvoeren?

RÉPONSE.

Le montant des subsides à accorder aux associations mutualistes de retraite reconnues a été fixé, en dernier lieu, par l'arrêté royal du 31 octobre 1950.

Cet arrêté prévoyait que les subsides à accorder pour l'établissement et le transfert des cartes de versement des *assurés libres* seraient calculés comme suit :

Montant du subside par carte.	Montant minimum du versement annuel requis.	
	Hommes.	Femmes.
9,— fr.	120,— fr.	60,— fr.
11,25 fr.	180,— fr.	90,— fr.

Depuis, la loi du 30 décembre 1950 est intervenue et le montant minimum du versement annuel requis des assurés libres pour obtenir les avantages à charge de l'Etat (contribution de l'Etat, majoration de rente, etc.), a été porté pour *les hommes*, de 120 francs à 360 francs par an, pour *les femmes*, de 60 francs à 180 francs par an.

Cette loi aura une incidence directe sur le calcul des subsides pour cette catégorie d'assurés, en ce sens que le montant du subside à attribuer par carte portant le versement minimum (360 francs ou 180 francs) va passer de 9 francs à 11,25 fr.

Le crédit de 7.000.000 de francs permettra de faire face à cette augmentation de subside.

QUESTION N° 6.

ART. 21-16. — a) Le Service des Orphelins, Victimes du Travail, a été séparé de celui de l'O.N.O.V.A.

Pourrait-on connaître comment s'établit maintenant la répartition des charges entre les deux institutions ?

b) Il semble que proportionnellement, les charges des victimes du travail ont augmenté. Est-il possible d'en connaître la raison ?

RÉPONSE.

a) Après avoir fonctionné en commun pendant vingt ans les Services des deux Œuvres ont été séparés depuis le 15 janvier 1951.

Depuis cette date chacune des deux Institutions assume ses charges propres de fonctionnement hormis des dépenses qui, par suite de la cohabitation des

ANTWOORD.

Het bedrag van de aan de erkende mutualiteitsinstellingen voor lijfrente te verlenen toelagen werd, laatstelijk, bij koninklijk besluit van 31 October 1950 vastgesteld.

Bij dit besluit werd bepaald dat de voor het opmaken en het overmaken van de stortingskaarten der *vrije verzekerden* te verlenen toelagen als volgt zouden berekend worden :

Bedrag van de toelage per kaart.	Minimumbedrag van de vereiste jaarlijkse storting.	
	Mannen.	Vrouwen.
9,— fr.	120,— fr.	60,— fr.
11,25 fr.	180,— fr.	90,— fr.

Sedertdien kwam de wet van 30 December 1950 tot stand en het minimumbedrag van de jaarlijkse storting welke vereist wordt van de vrij verzekerden om de voordelen ten laste van de Staat te bekomen (Rijksbijdrage, rentetoeslag, enz.) werd voor de *mannen* van 120 frank op 360 frank per jaar, voor de *vrouwen* van 60 frank op 180 frank per jaar gebracht.

Deze wet zal een rechtstreekse invloed hebben op de berekening van de toelagen voor deze categorie van verzekerden, in die zin dat het bedrag van de te verlenen toelage per kaart houdende de minimumstorting (360 frank of 180 frank) van 9 frank op 11,25 fr. zal komen.

Het krediet van 7.000.000 frank zal toelaten deze verhoging van toelage te dragen.

VRAAG N° 6.

ART. 21-16. — a) Er werd een scheiding doorgevoerd tussen de Dienst van de Wezen der arbeidsslachtoffers en het N.W.W.W.BI.

Zou het mogelijk zijn te weten hoe de verdeling van de lasten van beide instellingen geregeld is ?

b) Het schijnt dat de lasten van de arbeidsslachtoffers toegenomen hebben. Is het mogelijk er de reden van te kennen ?

ANTWOORD.

a) De diensten van beide werken werden sedert 15 Januari 1951 gesplitst, na een gemeenschappelijke werking van twintig jaar.

Iedere Instelling draagt sedert die datum haar eigen bestuurskosten, behalve de uitgaven die tengevolge van de samenwoning van beide Werken, in hetzelfde

Œuvres dans un même immeuble, donnent nécessairement lieu à répartition, sur les bases mentionnées ci-après :

Loyer, combustible, électricité, eau et frais du Cabinet médical :

répartition à concurrence de :

2/7 pour l'O.N.O.V.T.;

5/7 pour l'O.N.O.V.A..

Gaz :

2/3 pour l'O.N.O.V.T.;

1/3 pour l'O.N.O.V.A.

Nettoyage et produits d'entretien pour une partie de l'immeuble :

9/14 pour l'O.N.O.V.T.;

5/14 pour l'O.N.O.V.A.

Traitement de la téléphoniste :

1/6 pour l'O.N.O.V.T.;

5/6 pour l'O.N.O.V.A.

b) La séparation administrative des deux Œuvres devait nécessairement provoquer une augmentation des charges de gestion.

Au moment de la séparation, le Conseil d'administration de l'O.N.O.V.T. s'est trouvé contraint d'organiser un service autonome d'administration générale et un service d'assistance sociale. Il l'a fait en s'inspirant de la nécessité de limiter strictement les dépenses administratives mais avec le souci d'assurer le fonctionnement normal et régulier de l'Institution, pour le bien de ses protégés.

Si apparemment les charges de l'O.N.O.V.T. ont augmenté par rapport à celles de l'O.N.O.V.A. cela est dû au fait que la dépense moyenne d'assistance est nettement supérieure pour les orphelins de la guerre; la partie des charges fixes de gestion s'en trouve en effet proportionnellement réduite.

QUESTION N° 7.

1° Quel est le nombre des protégés de l'Œuvre Nationale des Orphelins du Travail, pour laquelle un crédit de 11.775.000 francs serait prévu au budget?

2° Quel est dans cette somme le montant destiné aux frais d'administration de l'Œuvre?

3° Quel est la composition du personnel de cette Œuvre?

gebouw, noodzakelijkerwijze aanleiding geven tot verdeling, op de onderstaande grondslagen :

Huishuur, brandstof, electriciteit, water en onkosten van geneeskundig kabinet :

verdeling ten belope van :

2/7 voor het N.W.W.A.S.;

5/7 voor het N.W.W.W.Bl.

Gas :

2/3 voor het N.W.W.A.S.;

1/3 voor het N.W.W.W.Bl.

Reiniging en onderhoudsprodukten voor een gedeelte van het gebouw :

9/14 voor het N.W.W.A.S.;

5/14 voor het N.W.W.W.Bl.

Wedde van de telefoniste :

1/6 voor het N.W.W.A.S.;

5/6 voor het N.W.W.W.Bl.

b) De administratieve splitsing van beide Werken moest noodzakelijkerwijze bij het bestuur grote onkosten teweegbrengen.

Wanneer de splitsing gebeurde, zag de Raad van Beheer van het N.W.W.A.S. zich verplicht een zelfstandige dienst van algemeen bestuur en een dienst van maatschappelijk hulpbetoon in te richten. Hierbij werd rekening gehouden met de noodzakelijkheid de administratieve uitgaven zoveel mogelijk te beperken doch tevens een normale en regelmatige werking van de Instelling voor het welzijn harer beschermelingen te verzekeren.

Indien de lasten van het N.W.W.A.S. schijnbaar in vergelijking met die van het N.W.W.W.Bl. toegenomen hebben, dan is dit te wijten aan het feit dat de gemiddelde uitgave van steunverlening aanzienlijk hoger is voor de oorlogswezen; het gedeelte van de vaste bestuurskosten is daardoor verhoudingsgewijze lager.

VRAAG N° 7.

1° Welk is het aantal beschermelingen van het Nationaal Werk voor Wezen van de Arbeid, waarvoor een krediet van 11.775.000 frank op de begroting zou voorzien zijn?

2° Welk gedeelte van die som is bestemd voor de bestuurskosten van dit Werk?

3° Welk is de samenstelling van het personeel van dit Werk?

RÉPONSE.

1° Nombre d'enfants inscrits aux contrôles de l'Œuvre :

Année 1951 = 4.972;

2° Rémunérations et indemnités . fr 2.195.000

Dépenses de matériel et autres dépenses de fonctionnement . . . 234.000

Total . fr. 2.429.000

3° *Personnel de service :*

1 Chef de service;

1 Chef de division;

6 rédacteurs;

1 sténo-dactylographe;

3 commis;

1 auxiliaire social principal;

6 auxiliaires sociaux;

19 unités.

QUESTION N° 8.

ART. 28-11. — Commissariat général à la promotion du travail : 3.715.000 francs.

Le service peut-il me faire parvenir un rapport succinct de son activité pendant l'exercice écoulé?

RÉPONSE.

Activités du Commissariat général à la promotion du travail en 1951.

Les activités du Commissariat sont de deux ordres :

a) Activités courantes;

b) Activités spéciales.

a) *Parmi les activités courantes, citons e. a. :*

1. Enquêtes dans les principaux secteurs d'activités, tant industrielles qu'agricoles et artisanales concernant le facteur humain et les relations humaines dans l'organisation du travail.

2. Enquête nationale concernant le rayonnement et l'extériorisation de l'idée travail au travers des œuvres des travailleurs (inventaire progressif des documents écrits, photographiés, etc., avec le concours de spécialistes et techniciens : historiens, archéologues, architectes, ingénieurs, sociologues, etc.).

3. Enquêtes dans quelque 2.600 communes, en ce qui concerne les possibilités de promotion du travail offertes aux travailleurs dans le cadre d'un effort de perfectionnement professionnel et culturel, à l'aide des institutions et du matériel didactique se trouvant sur le territoire de la commune ou des communes avoisinantes.

ANTWOORD.

1° Aantal kinderen ingeschreven op de naamlijsten van het Werk :

Jaar 1951 = 4.972;

2° Bezoldigingen en vergoedingen fr. 2.195.000

Uitgaven voor materiële behoeften en andere werkingsuitgaven . . . 234.000

Totaal . fr. 2.429.000

3° *Personeel in dienst :*

1 Diensthofd;

1 Afdelingshoofd;

6 opstellers;

1 steno-typiste;

3 klerken;

1 e. a. sociale assistent;

6 sociale assistenten;

19 eenheden.

VRAAG N° 8.

ART. 28-11. — Algemeen commissariaat voor de bevordering van de arbeid : 3.715.000 frank.

Kan deze dienst geen kort verslag van zijn bedrijvigheid over het verlopen dienstjaar bezorgen?

ANTWOORD.

Activiteiten van het Commissariaat-Generaal voor de bevordering van de arbeid in 1951.

De activiteiten van het Commissariaat zijn van tweeërlei orde :

a) Gewone activiteiten;

b) Bijzondere activiteiten.

a) *Onder de gewone activiteiten vermelden wij o. m. :*

1. Onderzoek in de belangrijkste, zowel nijverheids- als landbouw- en ambachtssectoren, betreffende de menselijke factor en de menselijke betrekkingen in de organisatie van de arbeid.

2. Nationale enquête wat betreft de uitstraling en de veruiterlijking van de arbeidsidee doorheen de werken der arbeiders (geleidelijk opmaken van inventaris in de vorm van geschreven en gefotografiëerde documenten, enz., met de medewerking van specialisten en technici : geschiedkundigen, archeologen, architecten, ingenieurs, sociologen, enz.).

3. Navraag in zowat 2.600 gemeenten wat betreft de mogelijkheden tot arbeidsbevordering die de arbeiders aangeboden wordt in het kader van een inspanning tot culturele en beroepsvolmaking, dank zij de didactische instellingen en dito materiaal dat ter hunner beschikking gesteld wordt op het grondgebied van de gemeente of naburige gemeenten.

4. Etudes touchant à l'histoire, la philosophie, l'éthique, la déontologie et les sciences du travail, avec le concours des milieux compétents et autorisés.

5. Etablissement d'une documentation et diffusion d'informations nationales et internationales, concernant les problèmes de promotion du travail et des travailleurs. Echange de renseignements avec l'étranger relatifs à ces mêmes questions.

6. Inventaire progressif et méthodique de la valeur professionnelle des travailleurs et établissement d'indices pondérés de qualification technique.

7. Participation à l'organisation de cours-conférences, consacrés aux problèmes techniques de la simplification du travail et à la création de centres diffusant les enseignements de la promotion du travail à Anvers, Bruxelles, Gand, Liège, Courtrai, Seraing, Huy, Waremmes, Namur, Ougrée-Marihaye, Verviers, Herstal, Jambes, Bruges, Hasselt, etc.

8. Participation à la diffusion des connaissances utiles aux cadres du travail : notions d'organisation du travail, de productivité, de « Training within Industry », etc.

9. Etude des méthodes de formation professionnelle accélérée par les procédés audio-visuels et autres.

10. Fondation des ou collaboration avec les « Centres supérieurs ou universitaires pour l'investigation, l'étude et la diffusion des sciences du travail et la réalisation des buts de la promotion du travail ».

11. Séances d'études et travaux de recherches des commissions techniques pour la promotion du travail et des travailleurs dans les grandes branches d'activité nationale.

b) *Activités spéciales.*

1. Conférences académiques concernant « La Morale du Travail » et touchant à l'étude des « sciences du travail humain », à l'étranger.

2. Participation à la propagande en faveur des carrières de l'aviation. Conférences et exposés techniques avec le concours des autorités de l'aviation militaire et civile.

3. Participation au Congrès international pour la promotion du travail et des travailleurs.

4. Technologie du travail du fer et des métaux. — Conférences et présentations. Participation des Pays-Bas et du Grand-Duché du Luxembourg. Organisées avec le concours des milieux professionnels et des centres d'éducation compétents.

5. Quinzaine de psychotechnique. Etude de la mesure du travail humain. Ergologie et orientation professionnelles. Organisée avec le concours d'organismes scientifiques autorisés.

6. Séances d'études consacrées à la valorisation du charbon et les possibilités de promotion du travail. En collaboration avec le Centre scientifique « Technique et Chaleur ».

4. Studies gewijd aan de geschiedenis, de wijsbegeerte, de plichtenleer en de wetenschappen van de arbeid, in samenwerking met bevoegde en gezaghebbende kringen.

5. Aanleggen van een documentatie en verbreiding van nationale en internationale inlichtingen, wat betreft de vraagstukken van arbeidsbevordering. Uitswisseling van inlichtingen met het buitenland omtrent dezelfde gegevens.

6. Geleidelijke en methodische inventaris van de beroepswaarde der arbeiders en van de gewogen index van hun technische scholing.

7. Deelname aan de inrichting van lezingen over de technische problema's van de vereenvoudiging van de arbeid en de oprichting van de Centra voor verbreiding van de leringen van de bevordering van de arbeid in Antwerpen, Brussel, Gent, Luik, Kortrijk, Seraing, Hoei, Borgworm, Namen, Ougrée-Marihaye, Verviers, Herstal, Jambes, Brugge, Hasselt, enz.

8. Deelname aan het verbreiden der onontbeerlijke kundigheden voor de kaders van de arbeid : begrippen van arbeidsorganisatie, van productiviteit, van « Training within industry », enz.

9. Bestuderen der methoden voor snelle beroepsopleiding door audiovisuele en andere werkwijzen.

10. Oprichting van of samenwerking met « Hogere of Universitaire Centra voor de navorsing, de studie en de verbreiding der wetenschappen van de arbeid en de verwezenlijking van de bevordering van de arbeid ».

11. Studiezittingen, besprekingen en opzoekingen der technische commissies voor de bevordering van de arbeid en de arbeiders in de grote sectoren der nationale bedrijvigheid.

b) *Bijzondere werkzaamheden.*

1. Academische voordrachten omtrent de « Moraal van de Arbeid », en betreffende de studie van de « Wetenschappen van de menselijke arbeid », in het buitenland.

2. Deelname aan de propaganda ten gunste der loopbanen in het vliegwezen. Voordrachten en technische uiteenzettingen, met medewerking van de overheden der militaire en burgerlijke luchtmacht.

3. Deelname aan het Internationaal Congres voor de Bevordering van de Arbeid en van de Arbeiders.

4. Technologie van de ijzer- en metaalbewerking. — Voordrachten en presentaties. Medewerking van Nederland en het Groot-Hertogdom Luxemburg. Ingericht met de samenwerking van de bevoegde beroepskringen en opleidingscentra.

5. Psychotechnische voorlichting. Studie van het meten van de menselijke arbeid. Ergologie en beroepsoriëntering. Ingericht in samenwerking met de bevoegde organismen.

6. Studiezittingen gewijd aan de valorisatie van de steenkool en de er aan verbonden mogelijkheden tot arbeidsbevordering. In samenwerking met de Wetenschappelijke kring : « Techniek en Warmte ».

7. Journées d'études, nationales et internationales, accompagnées de projections et de présentations de matériel à l'usage des travailleurs scientifiques des activités concernant les métiers du silice et du verre.

8. Journées d'études et de commémoration organisées à l'occasion du centenaire de la naissance du grand travailleur Joseph Plateau, illustre physicien belge, précurseur du cinématographe, fondateur spirituel de l'industrie du cinéma et créateur de nouveaux horizons de travail.

QUESTION N° 9.

ART. 28-12. — Sécurité, hygiène et embellissement.

Quel est pour chaque province le nombre de Comités qui fonctionnent régulièrement :

- Dans le secteur privé;
- Près des organisations publiques.

RÉPONSE.

Les Comités de Sécurité, d'Hygiène et d'Embellissement des lieux de travail, qui fonctionnent régulièrement dans le pays, sont répartis comme suit :

a) Secteur privé.

Province.	Nombre.
Anvers	401
Brabant	694
Hainaut	410
Liège	324
Limbourg	49
Luxembourg	22
Namur	122
Flandre Orientale	456
Flandre Occidentale	271
	2.749

b) Organismes publics.

Province.	Nombre.
Anvers	15
Brabant	27
Hainaut	8
Liège	2
Limbourg	—
Luxembourg	—
Namur	3
Flandre Orientale	1
Flandre Occidentale	1
	57

7. Nationale en internationale studiedagen met projecties en voorstellingen van materiaal ten behoeve der wetenschappelijke arbeiders uit het silicaat en glasbedrijf.

8. Studie- en herinneringsdagen ingericht ter gelegenheid van de honderdste verjaardag van de geboorte van de grote arbeider, Joseph Plateau, befaamd Belgisch physicus, voorloper van de kinematograaf, geestelijke grondlegger van de kinema-industrie en schepper van nieuwe arbeidshorizonten.

VRAAG N° 9.

ART. 28-12. — Veiligheid, gezondheid en verfraaiing.

Welke is voor elke provincie het aantal Comité's welke regelmatig werken :

- In de private sector;
- Bij openbare instellingen.

ANTWOORD.

De Comité's voor Veiligheid, Gezondheid en Verfraaiing der werkplaatsen die regelmatig werken in het land zijn als volgt ingedeeld :

a) Private sector.

Provincie.	Aantal.
Antwerpen	401
Brabant	694
Henegouwen	410
Luik	324
Limburg	49
Luxemburg	22
Namen	122
Oost-Vlaanderen	456
West-Vlaanderen	271
	2.749

b) Openbare instellingen.

Provincie.	Aantal.
Antwerpen	15
Brabant	27
Henegouwen	8
Luik	2
Limburg	—
Luxemburg	—
Namen	3
Oost-Vlaanderen	1
West-Vlaanderen	1
	57

QUESTION N° 10.

L'article 28, paragraphe 14, du titre I, chapitre 2 du projet, prévoit un crédit de 70.000 francs pour la participation au programme d'échange de travailleurs sociaux des Nations-Unies.

Voudriez-vous faire savoir comment se réalisent les échanges visés?

La Belgique a-t-elle déjà accueilli des stagiaires et combien? Y-a-t-il des Belges qui sont déjà partis à l'étranger en cette qualité? Combien?

Quel est le service départemental qui s'occupe de cette question? Comment les Belges devant bénéficier du stage à l'étranger, sont-ils choisis et désignés?

RÉPONSE.

Le crédit de 70.000 francs inscrit à l'article 28, paragraphe 14, du projet de Budget du Ministère du Travail et de la Prévoyance Sociale a pour but de financer le programme d'échange de travailleurs sociaux organisé par l'Office Européen des Nations Unies.

Ce programme a pour but de permettre aux travailleurs professionnels des services sociaux des différents pays européens, membres des Nations Unies, grâce à un système d'entraide entre pays participants, de se rendre à l'étranger pour effectuer des séjours d'observation et d'étude dont la durée peut varier entre une semaine et plusieurs mois.

Les matières qui peuvent être étudiées dans le cadre du programme d'échanges sont notamment : Organisation et gestion des services sociaux, entendus au sens large, services médico-sociaux, recherches et statistiques dans le domaine social, problèmes des migrations, etc.

En Belgique, la mise en œuvre de ce programme a été confiée à un « comité national d'échanges de travailleurs sociaux » qui fonctionne sous l'égide du Ministère de la Justice et auquel participent des représentants des divers Départements intéressés, des dirigeants d'institutions d'enseignement social et des principales œuvres sociales privées.

La participation de la Belgique à ce programme peut s'établir jusqu'à ce jour comme suit :

Des travailleurs sociaux belges ont bénéficié de 33 semaines de stage à l'étranger. En contrepartie, des travailleurs sociaux étrangers ont séjourné 24 semaines en Belgique.

Le règlement des dépenses qu'occasionnent ces échanges, fait l'objet de compensations bilatérales ou multilatérales entre pays participants, et exige donc de la part de chacun d'eux, un effort financier en monnaie nationale, qui peut être évalué à 7.000 francs pour un échange d'une durée de 4 semaines.

VRAAG N° 10.

In artikel 28, paragraaf 14, van titel 1, hoofdstuk 2 van het ontwerp, wordt een krediet van 70.000 frank voorzien voor de deelneming aan het programma voor uitwisseling van sociale werkers der Verenigde Naties.

Gelieve mij te laten weten hoe deze uitwisseling geschiedt?

Heeft België reeds aan stagiaires gastvrijheid verleend en aan hoeveel? Zijn er Belgen reeds in deze hoedanigheid naar het buitenland vertrokken? Hoeveel?

Welke departementale dienst laat zich met deze kwestie in? Hoe worden de Belgen die dergelijke stage in het buitenland verrichten gekozen en aangewezen?

ANTWOORD.

Het krediet van 70.000 frank dat op artikel 28, paragraaf 14 van het ontwerp van Begroting van het Ministerie van Arbeid en Sociale Voorzorg is uitgetrokken heeft ten doel het programma voor het ruilen van sociale werkers dat door de Europese Dienst van de Verenigde Naties wordt ingericht te financieren.

Dit programma heeft ten doel de professionele werkers van het maatschappelijke dienstbetoon der verschillende Europese landen, leden van de Verenigde Naties, in de gelegenheid te stellen, dank zij een stelsel van onderlinge bijstand tussen de deelnemende landen, naar het buitenland te gaan om er voor waarneming en studie te verblijven. De duur van dit verblijf kan van een week tot verscheidene maanden verschillen.

De stof welke binnen het raam van het ruilprogramma kan bestudeerd worden is inzonderheid : Inrichting en beheer van de diensten voor maatschappelijk dienstbetoon, opgevat in de ruimste zin, zoals medisch-sociale diensten, opzoekingen en statistieken op sociaal gebied, vraagstukken der migraties, enz.

De uitvoering van dit programma werd in België toevertrouwd aan een « Comité National d'échanges de travailleurs sociaux », dat onder de bescherming van het Ministerie van Justitie werkt en waaraan vertegenwoordigers van verschillende betrokken Departementen, van leiders van instellingen voor onderwijs in zake maatschappelijk dienstbetoon en van de voornaamste private werken voor maatschappelijk dienstbetoon, deelnemen.

De deelneming van België aan dit programma kan tot heden als volgt worden omschreven :

Belgische sociale werkers hebben 33 weken stage in het buitenland verricht. Buitenlandse sociale werkers verbleven als tegenprestatie 24 weken in België.

De vereffening van de uitgaven, welke door dit ruilen worden veroorzaakt, geschiedt door middel van bilaterale of multilaterale compensaties tussen deelnemende landen en vereist dus van elk er van een financiële last in nationale munt, welke kan geraamd worden op 7.000 frank voor een ruil van 4 weken.

La somme de 70.000 francs qui figure au projet de Budget du Département permettrait donc le financement de 40 semaines de stages de travailleurs sociaux étrangers, dont le programme relèverait de la compétence du Département; en échange, il serait permis à des fonctionnaires ou des travailleurs sociaux belges dont l'activité relève directement ou indirectement de la compétence du Département, de bénéficier d'un stage dans l'un des pays participants.

Peuvent participer à ce programme d'échange : les fonctionnaires de l'Administration Centrale, les agents des organismes parastataux, les dirigeants et agents d'institutions libres de progrès social (Mutualités, Syndicats, Œuvres sociales, Institutions d'enseignement), ainsi que les professeurs et élèves des écoles de service social. Le choix doit de préférence se porter sur des travailleurs sociaux dont le niveau intellectuel ou technique ne leur permet pas de bénéficier d'une bourse sociale accordée par les Nations Unies.

Les diverses candidatures réunies par le Département seront présentées au Comité national d'échanges de travailleurs sociaux, qui les sélectionnera suivant les possibilités offertes par les autres Etats européens participant au programme.

D'autre part les organisations privées, seront invitées à prêter leur collaboration au Ministère du Travail et de la Prévoyance Sociale lorsque ce dernier sera amené à accueillir des travailleurs sociaux étrangers.

QUESTION N° 11.

L'article 28, paragraphe 15 du titre 1, chapitre 4 du projet prévoit une somme de 1.000.000 de francs pour l'octroi d'une indemnité aux aumôniers des travailleurs étrangers en Belgique.

Voudriez-vous faire connaître le nombre d'aumôniers appelés à bénéficier de la répartition de ce crédit, ainsi que leur nationalité et la confession à laquelle ils appartiennent?

RÉPONSE.

La répartition de ce crédit se fera suivant les critères à déterminer par un arrêté royal qui est actuellement en préparation.

QUESTION N° 12.

Monsieur le Ministre voudrait-il faire connaître la statistique des causes d'invalidité des ouvriers mineurs pensionnés prématurément à la date du 31 décembre 1951 ou la plus rapprochée?

De som van 70.000 frank, welke in het ontwerp van Begroting van het Departement voorkomt, zou dus de financiering van 40 weken stage van buitenlandse sociale werkers mogelijk maken, waarvan het programma onder de bevoegdheid van het Departement zou vallen; in ruil daarvoor zouden Belgische ambtenaren of sociale werkers, wier bedrijvigheid rechtstreeks of niet rechtstreeks onder de bevoegdheid van het Departement valt, een stage in een der deelnemende landen kunnen verrichten.

Kunnen aan dit ruilprogramma deelnemen : de ambtenaren van het Hoofdbestuur, de personeelsleden van de parastatale organismen, de leiders en personeelsleden van vrije instellingen voor sociale vooruitgang (Mutualiteitsverenigingen, Vakbonden, Sociale Werken, Onderwijsinstellingen), alsmede de professoren en leerlingen van de scholen voor maatschappelijk dienstbetoon. De keuze moet bij voorkeur gaan naar sociale werkers die door hun intellectueel of technisch peil geen beurs voor maatschappelijk dienstbetoon van de Verenigde Naties kunnen verkrijgen.

De verschillende candidaturen welke door het Departement verzameld zijn, zullen voorgedragen worden aan het « Comité National d'échanges de travailleurs sociaux » dat er in een keuze zal doen volgens de mogelijkheden welke door de andere Europese Staten, die aan dit programma deelnemen, geboden worden.

Aan de andere kant zullen de private organisaties verzocht worden hun medewerking aan het Ministerie van Arbeid en Sociale Voorzorg te verlenen wanneer dit laatste aan buitenlandse sociale werkers gastvrijheid zal moeten verlenen.

VRAAG N° 11.

Artikel 28, paragraaf 15 van titel 1, hoofdstuk 4 van het ontwerp, voorziet een som van 1.000.000 frank voor de toekenning van een vergoeding aan de aalmoezeniers van de vreemde arbeiders in België.

Zoudt U mij het aantal aalmoezeniers kunnen laten kennen die gerechtigd zijn om aanspraak te maken op de verdeling van dit krediet alsmede hun nationaliteit en de godsdienst waartoe zij behoren?

ANTWOORD.

Dit krediet zal worden verdeeld ingevolge de criteria te bepalen door een koninklijk besluit dat thans in voorbereiding is.

VRAAG N° 12.

Zou de heer Minister de statistiek dd. 31 December 1951 of vroeger kunnen laten kennen van de oorzaken van invaliditeit van de mijnwerkers die vroegtijdig op pensioen gesteld worden?

Serait-il possible de connaître le nombre d'invalides pensionnés pour cause de maladies ou d'accidents, ainsi que le nombre d'invalides pensionnés par suite de la silicose?

Pour ces derniers, le nombre — par groupe d'âge — au moment de l'âge de mise à la pension prématurée.

Quel est le nombre total d'ouvriers mineurs pensionnés?

RÉPONSE.

Les deux tableaux ci-après contiennent les statistiques dont dispose le Fonds National de Retraite des Ouvriers mineurs au sujet des questions posées.

Le premier tableau donne la répartition par catégorie d'affection, des 3.165 ouvriers mineurs et assimilés admis à la pension d'invalidité au cours de l'année 1951, en application de l'article 36 de l'arrêté-loi du 25 février 1947, modifié par la loi du 28 mai 1949, ainsi que des 18.415 ouvriers bénéficiant, à la date du 31 décembre 1951, d'une pension d'invalidité en application du même article.

Ce tableau mentionne également le nombre total de pensionnés à la fin des années 1944 à 1951.

Le second tableau indique l'année de naissance des 3.165 ouvriers admis à la pension d'invalidité en 1951, d'une part, des 18.415 ouvriers bénéficiant d'une pension d'invalidité à la date du 31 décembre 1951, d'autre part.

Il est à noter :

1° Que la pension d'invalidité n'est pas accordée à l'ouvrier qui a dû abandonner le travail pour cause d'accident;

2° Que la loi du 6 mars 1952 a modifié certaines des conditions fixées par l'article 36 susdit pour l'attribution de la pension d'invalidité.

Zou het mogelijk zijn het aantal gepensioneerden te kennen die invalid geworden zijn wegens ziekte of ongeval, alsmede het aantal gepensioneerden die invalid geworden zijn wegens silicose?

Voor deze laatsten, per ouderdomsgroep, het aantal arbeiders, op het ogenblik van de ouderdom van de vroegtijdige oppensioenstelling.

Welk is het totaal aantal gepensioneerde mijnwerkers?

ANTWOORD.

De hierbijgevoegde tabellen bevatten de statistieken waarover het Nationaal Hulpfonds der Mijnwerkers beschikt in verband met de gestelde vragen.

Op de eerste tabel wordt de indeling aangegeven, volgens de categorie aandoening van de 3.165 mijnwerkers en er mee gelijkgesteld aan wie, in de loop van het jaar 1951, het invaliditeitspensioen werd toegekend, bij toepassing van artikel 36 der besluitwet van 25 Februari 1947, gewijzigd bij de wet van 28 Mei 1949, alsmede van de 18.415 arbeiders die, op datum van 31 December 1951, een invaliditeitspensioen genieten bij toepassing van hetzelfde artikel.

Dezelfde tabel duidt eveneens het totaal aantal gepensioneerden aan op einde 1944 tot 1951.

Op een tweede tabel wordt het geboortjaar aangeduid, enerzijds, van de 3.165 arbeiders aan wie het invaliditeitspensioen werd toegekend in 1951, anderzijds, van de 18.415 arbeiders die op 31 December 1951 een invaliditeitspensioen genieten.

Er dient evenwel opgemerkt :

1° Dat het invaliditeitspensioen niet wordt toegekend aan de arbeider die het werk heeft moeten verlaten tengevolge van een arbeidsongeval;

2° Dat de wet van 6 Maart 1952 sommige der voorwaarden heeft gewijzigd, die bij boven vernoemd artikel 36 vastgesteld waren voor het toekennen van het invaliditeitspensioen.

FONDS NATIONAL DE RETRAITE
DES OUVRIERS MINEURS.NATIONAAL PENSIOENFONDS
VOOR MIJNWERKERS.A. — Nombre d'ouvriers mineurs et assimilés
bénéficiaires d'une pension d'invalidité.A. — Aantal mijnwerkers en er mee gelijkgestellten
die een invaliditeitspensioen genieten.

Répartition par catégorie d'affection.

Indeling per categorie aandoening.

AFFECTION — AANDOENING	Situation au 1-1-1951	Pensionnés en 1951	Extinctions en 1951 — Weggevallen in 1951		Situation au 31-12-1951
	Toestand op 1-1-1951	Gepen- sionneerd in 1951	Décès — Overlijden	Autres causes (1) — Andere oorzaken (1)	Toestand op 31-12-1951
A. — Maladie des os et des articulations. — <i>Beender- en gewrichtsziekten</i>	1.209	241	23	112	1.315
B. — Maladie des voies respiratoires. — <i>Ziekten der ademhalingsorganen</i>	9.665	1.589	380	865	10.009
C. — Maladie de la circulation. — <i>Ziekten van de bloeds- omloop</i>	3.748	876	112	352	4.160
D. — Maladie du tube digestif. — <i>Ziekten van de spijs- verteringsbuis</i>	1.018	149	15	75	1.077
E. — Maladie des organes de l'audition. — <i>Ziekten van de gehoorsorganen</i>	81	3	1	6	77
F. — Maladie des organes de la vision. — <i>Ziekten van de gezichtsorganen</i>	134	22	—	14	142
G. — Maladie du système nerveux. — <i>Ziekten van het zenuwstelsel</i>	407	65	10	34	428
H. — Tuberculose. — <i>Tuberculose</i>	452	92	29	24	491
I. — Maladie de l'état général. — <i>Ziekten van de alge- mene toestand</i>	138	23	3	16	142
J. — Ulcères. — <i>Zweren</i>	89	13	3	7	92
K. — Divers. — <i>Verscheidene ziekten</i>	445	92	22	33	482
	17.386	3.165	598	1.538	18.415
			2.136		

(1) Pensionné reconnu valide, pensionné reprenant le travail à un salaire supérieur à celui prévu par la loi, pensionné admis à la pension de vieillesse.
Genezen verklaarde gepensionneerde, gepensionneerde die het werk hervat voor een loon hoger dan dat voorzien bij de wet, gepensionneerde die tot het ouderdomspensioen wordt toegelaten.

B. — *Nombre de pensionnés.*B. — *Aantal gepensioneerden.*

A fin — Einde	Vieux — Ouden	Invalides — Invaliden (1)	Veuves — Weduwen	Total — Totaal	Enfants et orphelins — Kinderen en wezen	Total général — Algemeen totaal
1944	35.949	12.330	28.047	76.326	6.219	82.545
1945	37.323 (2)	12.869	29.195	79.387	6.251	85.638
1946	38.764 (2)	14.096	30.040	82.900	5.275	88.175
1947	40.065 (2)	14.416	31.178	85.659	1.036	86.695
1948	44.142 (2)	13.500	32.162	89.804	584	90.388
1949	44.834 (2)	15.881	33.255	93.970	567	94.537
1950	45.472 (2)	17.391	34.557	97.420	594	98.014
1951	46.273 (2)	18.420	35.821	100.514	2.115	102.629

(1) Y compris quelques bénéficiaires (5 à 14) de la « disposition additionnelle » des lois coordonnées.
Hier zijn 5 à 14 genothebbenden inbegrepen van de « aanvullende bepaling » der samengeordende wetten.

(2) Y compris les bénéficiaires d'une pension anticipée (30 ans de services au fond — mines de houille) : 1.193 en 1945, 2.305 en 1946, 3.689 en 1947, 7.657 en 1948, 8.118 en 1949, 8.330 en 1950 et 8.613 en 1951.
De genothebbenden van het vervroegd pensioen (30 jaar ondergrondse diensten — steenkolenmijnen) inbegrepen : 1.193 in 1945, 2.305 in 1946, 3.689 in 1947, 7.657 in 1948, 8.118 in 1949, 8.330 in 1950 en 8.613 in 1951.

C. — *Année de naissance.*C. — *Geboortejaar.*

des ouvriers admis à la pension d'invalidité en 1951	des ouvriers bénéficiant d'une pension d'invalidité à la date du 31 déc. 1951	der werklieden tot het invaliditeitspensioen toegelaten in 1951	der werklieden begunstigd met het invaliditeitspen- sioen op datum van 31 De- cember 1951
1886	—	1	1
1887	1	25	25
1888	—	24	24
1889	1	33	33
1890	1	58	58
1891	28	74	74
1892	34	328	328
1893	44	345	345
1894	47	342	342
1895	43	389	389
1896	69	458	458
1897	128	844	844
1898	120	881	881
1899	113	929	929
1900	138	1.054	1.054

C. — Année de naissance.

	des ouvriers admis à la pension d'invalidité en 1951	des ouvriers bénéficiant d'une pension d'invalidité à la date du 31 déc. 1951
1901	153	1.177
1902	197	1.194
1903	183	1.131
1904	186	1.218
1905	189	1.125
1906	173	1.085
1907	177	1.056
1908	148	919
1909	132	750
1910	146	643
1911	131	558
1912	125	455
1913	103	358
1914	78	286
1915	53	163
1916	34	92
1917	19	58
1918	27	55
1919	21	42
1920	24	58
1921	20	45
1922	21	34
1923	11	23
1924	6	24
1925	5	9
1926	5	10
1927	3	11
1928	2	11
1929	5	11
1930	2	7
1931	6	5
1932	6	8
1933	5	6
1934	2	3
Totaux	3.165	18.415

C. — Geboortejaar.

	der werklieden tot het invaliditeitspensioen toegelaten in 1951	der werklieden begunstigd met het invaliditeitspen- sioen op datum van 31 De- cember 1951
1901	153	1.177
1902	197	1.194
1903	183	1.131
1904	186	1.218
1905	189	1.125
1906	173	1.085
1907	177	1.056
1908	148	919
1909	132	750
1910	146	643
1911	131	558
1912	125	455
1913	103	358
1914	78	286
1915	53	163
1916	34	92
1917	19	58
1918	27	55
1919	21	42
1920	24	58
1921	20	45
1922	21	34
1923	11	23
1924	6	24
1925	5	9
1926	5	10
1927	3	11
1928	2	11
1929	5	11
1930	2	7
1931	6	5
1932	6	8
1933	5	6
1934	2	3
Totaal	3.165	18.415

QUESTION N° 13.

Quel est le régime fiscal applicable aux allocations de chômage ?

Les organismes assurant la liquidation des dites allocations, sont-ils tenus de délivrer des attestations d'indemnités payées à produire à l'administration des contributions par les intéressés ?

RÉPONSE.

Conformément à l'article 29, paragraphe 4 (nouveau), des lois coordonnées relatives aux impôts sur les revenus (art. 13 de la loi du 8 mars 1951), les allocations ordinaires accordées aux chômeurs involontaires en exécution de la législation sociale et les allocations complémentaires dites de sécurité d'existence octroyées, en sus des allocations ordinaires, aux travailleurs de certains secteurs de l'économie, sont immunisées d'impôts sur les revenus, tant que leur montant n'atteint pas 80 p. c. de la rémunération brute perdue par le bénéficiaire.

Toutefois, afin de ne pas avantager injustement au point de vue fiscal, les travailleurs intéressés, par rapport à ceux qui ont travaillé pendant toute l'année, l'article 35, paragraphe 1^{er}, dernier alinéa (nouveau), des lois coordonnées précitées (art. 18, 1^o, de la loi du 8 mars 1951) dispose que lorsqu'un contribuable a bénéficié, pendant une partie de l'année envisagée, d'allocations de chômage, l'ensemble des revenus imposables dans son chef est frappé de la taxe professionnelle au taux correspondant au montant des rémunérations imposables proportionnellement équivalent pour une année entière, éventuellement augmenté des autres revenus imposables.

Les exemples ci-après précisent la portée de cette disposition :

I. — Un ouvrier, domicilié dans une commune de 5.000 à moins de 30.000 habitants, marié et ayant un enfant à charge, gagnant 180 francs par jour (retenues O.N.S.S. déduites) n'a travaillé que pendant 200 jours. Durant les 100 autres jours ouvrables, il a perçu les indemnités de chômage ordinaires, immunisées de la taxe professionnelle parce qu'inférieures à la quotité susdite de 80 p. c.

La taxe professionnelle sera calculée comme suit :

Salaires bruts imposables : 200 jours × 180 francs fr.	36.000
Charges professionnelles forfaitaires (1/4)	9.000
Salaires nets imposables fr.	27.000

Salaires nets annuels correspondant :

$$27.000 \times \frac{300}{200} = 40.500 \text{ fr.}$$

VRAAG N° 13.

Welke fiscale regeling is er van toepassing op de werklozensteun?

Zijn de organismen, die gezegde steun uitkeren, gehouden tot uitreiking van attesten in zake betaalde vergoedingen, die door belanghebbenden aan het bestuur der belastingen moeten overgelegd worden?

ANTWOORD.

Overeenkomstig artikel 29, paragraaf 4 (nieuw) van de geordende wetten betreffende de inkomstenbelastingen (art. 13 der wet van 8 Maart 1951) zijn de gewone vergoedingen die ingevolge de sociale wetgeving aan onvrijwillige werklozen worden verleend en de aanvullende uitkeringen wegens bestaanszekerheid, die buiten de gewone steun om worden verstrekt aan arbeiders van sommige economische sectoren, vrij van inkomstenbelasting zolang het bedrag daarvan 80 t. h. van de bruto-loonderving niet bereikt.

Om evenwel de betrokken arbeiders fiscaal niet onrechtvaardig te bevoordelen ten opzichte van degenen die het gehele jaar door gewerkt hebben, bepaalt artikel 35, paragraaf 1, laatste lid (nieuw) van de geordende wetten (art. 18, 1^o, van de wet van 8 Maart 1951) dat, wanneer een belastingplichtige gedurende een deel van het beschouwde jaar werklozensteun genoten heeft, zijn gezamenlijke belastbare inkomsten onder de bedrijfsbelasting vallen voor een bedrag dat overeenstemt met het bedrag van de belastbare bezoldiging voor een geheel jaar, eventueel verhoogd met de overige belastbare inkomsten.

De volgende voorbeelden geven een nadere verklaring van deze bepalingen :

Een werkmán, woonachtig in een gemeente met 5.000 tot minder dan 30.000 inwoners, die gehuwd is en één kind ten laste heeft, die 180 frank per dag verdient (inhoudingen R.M.Z. afgetrokken), heeft slechts 200 dagen gewerkt. Voor de 100 overige werkdagen heeft hij gewone werklozensteun ontvangen, die vrijgesteld is van bedrijfsbelasting, omdat hij beneden het bepaalde percentage van 80 t. h. blijft.

De bedrijfsbelasting wordt als volgt berekend :

Belastbaar bruto-loon : 200 d. × 180 fr. fr.	36.000
Forfaitaire bedrijfslasten (1/4)	9.000
Belastbaar netto-loon	27.000

Netto-jaarloon :

$$27.000 \times \frac{300}{200} = 40.500 \text{ fr.}$$

Taxe professionnelle fictivement due sur
40.500 francs fr. 2.205
Taxe professionnelle réellement due sur
27.000 francs

$$2.205 \times \frac{27.000}{40.500} = \text{fr. } 1.469$$

dont il faut déduire les impôts versés à la source.

II. — Un employé, marié sans enfant, a travaillé pendant 10 mois et a touché de ce chef 60.000 francs de traitements (retenues O.N.S.S. déduites). Pendant le restant de l'année il a bénéficié d'allocations de chômage (50 jours). Sa femme a été occupée pendant toute l'année comme employée et a gagné 40.000 francs (retenues O.N.S.S. déduites).

La taxe professionnelle s'établira comme suit :

Base imposable	Mari	Epouse
Traitement brut imposable fr.	60.000	40.000
Charges professionnelles forfaitaires	15.000	10.000
Traitement net imposable .	45.000	30.000
Total fr.	75.000	

Base fictive :

Traitement annuel fictif du mari :

$$45.000 \times \frac{300}{250} = \text{fr. } 54.000$$

Traitement réel de l'épouse 30.000

Total fr. 84.000

Taxe professionnelle fictivement due sur
84.000 francs fr. 10.269

Taxe professionnelle réellement due sur
75.000 fr. :

$$10.269 \times \frac{75.000}{84.000} = \text{fr. } 9.168$$

dont il y a lieu de déduire tous les impôts versés à la source.

N. B. — Si le mari avait bénéficié d'allocations de chômage pendant toute l'année, les rémunérations nettes de l'épouse auraient été taxées au taux y afférent, sans avoir égard en aucune manière aux allocations de chômage susvisées.

Par ailleurs, on signale que :

1. Dans un but de simplification, l'Administration des Contributions directes n'applique pas la règle du calcul fictif préexposée lorsque le travailleur intéressé n'a pas bénéficié, au cours de l'année envisagée, d'allocations de chômage pour plus de 30 jours au total;

Fictief verschuldigde bedrijfsbelasting op
40.500 frank fr. 2.205
Werkelijk verschuldigde bedrijfsbelasting
op 27.000 frank :

$$2.205 \times \frac{27.000}{40.500} = \text{fr. } 1.469$$

waarvan de aan de bron gestorte belastingen moeten afgetrokken worden.

II. — Een gehuwde bediende zonder kinderen heeft 10 maanden gewerkt en daarvoor 60.000 frank aan wedde ontvangen (inhoudingen R.M.Z. afgetrokken). Voor de rest van het jaar heeft hij werklozensteun getrokken (50 dagen). Zijn vrouw heeft het gehele jaar door als bediende gewerkt en 40.000 frank verdiend (inhoudingen R.M.Z. afgetrokken).

De bedrijfsbelasting wordt als volgt berekend :

Belastbare grondslag.	Man.	Vrouw.
Belastbare bruto-wedde . fr.	60.000	40.000
Forfaitaire bedrijfslasten .	15.000	10.000
Belastbare netto-wedde .	45.000	30.000
Samen fr.	75.000	

Fictieve grondslag :

Fictieve jaarwedde van de man :

$$45.000 \times \frac{300}{250} = \text{fr. } 54.000$$

Werkelijke wedde van de vrouw 30.000

Totaal . fr. 84.000

Fictief verschuldigde bedrijfsbelasting op
84.000 frank fr. 10.269

Werkelijk verschuldigde bedrijfsbelasting
op 75.000 frank :

$$10.269 \times \frac{75.000}{84.000} = \text{fr. } 9.168$$

waarvan al de aan de bron gestorte belastingen moeten afgetrokken worden.

N. B. — Had de man het gehele jaar door werklozensteun ontvangen, dan zou de netto-bezoldiging van de vrouw op de overeenstemmende voet belast zijn geworden zonder inachtneming van de bedoelde werklozensteun.

Overigens wordt er op gewezen dat :

1° Het Bestuur der directe belastingen eenvoudigheidshalve de vorenstaande regel van fictieve berekening niet toepast, wanneer de betrokken arbeider in de loop van het beschouwde jaar geen werklozensteun ontvangen heeft voor meer dan in totaal 30 dagen;

2. Si le salarié estime qu'il a avantage à être imposé sur le montant cumulé de ses salaires ou traitements et de ses allocations de chômage, plutôt que sur la seule base de ses salaires ou traitements ramenés fictivement à l'année, il peut demander que son imposition soit réglée sur ce montant, pour autant qu'il fournisse la preuve du montant des allocations de chômage perçues.

Exemple : L'ouvrier visé à l'exemple I ci-avant n'a travaillé que pendant 40 jours et a perçu des allocations de chômage pendant 260 jours (montant prouvé : 18.200 fr.).

a) calcul sur la base du revenu réel :

Salaires bruts	fr.	7.200
Allocations de chômage		18.200
Total		25.400

Charges professionnelles forfaitaires (1/4) 6.350

Net imposable fr. 19.050

Taxe professionnelle due : néant.

b) *calcul fictif* : en appliquant strictement la règle fixée à l'article 35, paragraphe 1^{er}, dernier alinéa, des lois coordonnées précitées, la taxe professionnelle serait de 347 francs :

$$(2.205 \text{ fr.} \times \frac{6.400}{40.500}).$$

Enfin, les services de taxation ont été priés d'éviter dans toute la mesure du possible de s'adresser directement aux organismes chargés de la liquidation des allocations de chômage pour obtenir des renseignements en vue du contrôle des déclarations des bénéficiaires. C'est, en effet, à ceux-ci qu'il appartient éventuellement de fournir les précisions et justifications que le service de taxation estimerait indispensables. La question de savoir si les organismes susvisés sont tenus de délivrer des attestations aux chômeurs qui leur en font la demande est une question d'ordre intérieur. A remarquer cependant que le refus de délivrer semblables attestations pourrait, dans certains cas (cfr. 2° ci-avant) causer préjudice au travailleur.

QUESTION N° 14.

Les conditions d'octroi des décorations industrielles varient pour les employés et les travailleurs manuels.

Voudriez-vous faire connaître quelles sont les raisons qui empêchent de prévoir des conditions analogues pour les uns et les autres, et éventuellement d'appliquer pour tous les conditions prévues pour les artisans, les ouvriers de l'industrie et autres travailleurs manuels?

2° Indien de loontrekkende van oordeel is dat hij voordeel heeft bij belasting op het samengevoegde bedrag van zijn loon of wedde en de werklozensteun, in plaats van op de grondslag van zijn fictief over het gehele jaar berekende beloning of wedde, dan kan hij vragen dat zijn belasting op dat bedrag berekend wordt, voor zover hij het bewijs levert van het ontvangen bedrag aan werklozensteun.

Voorbeeld : De in vb. I bedoelde arbeider heeft slechts 40 dagen gewerkt en voor 260 dagen werklozensteun getrokken (bewezen bedrag : 18.200 frank).

a) Berekening op basis van het werkelijke inkomen :

Bruto-loon	fr.	7.200
Werklozensteun		18.200
Totaal . fr.		25.400

Forfaitaire bedrijfslasten (1/4) . . . fr. 6.350

Belastbaar netto-inkomen 19.050

Verschuldigde bedrijfsbelasting Nihil.

b) Fictieve berekening : bij stricte toepassing van de in artikel 35, paragraaf 1, laatste lid, van de geordende wetten bepaalde regel zou de bedrijfsbelasting 347 frank bedragen :

$$(2.205 \text{ fr.} \times \frac{6.400}{40.500}).$$

Ten slotte werden de belastingdiensten verzocht zich zo weinig mogelijk onmiddellijk te richten tot organismen, die instaan voor de uitkering van de werklozensteun, om inlichtingen te vragen met het oog op de controle van de aangifte van steuntrekkenden. Immers, dezen moeten eventueel zelf de nodige ophelderingen en verantwoordingen verschaffen, die de belastingdienst noodzakelijk mocht achten. De vraag of de bedoelde organismen gehouden zijn tot uitreiking van attesten aan werklozen, die daarom verzoeken, is een vraag van inwendige orde. Er valt evenwel op te merken dat een weigering om dergelijke attesten uit te reiken in sommige gevallen (zie 2° hiervoren) de arbeider kan schaden.

VRAAG N° 14.

Er bestaat een verschil tussen de toekenningsvoorwaarden van nijverheidseretekens voor de bedienden en arbeiders.

Zoudt U mij kunnen laten weten waarom het niet mogelijk is dezelfde voorwaarden voor de enen en de anderen te bepalen en gebeurlijk voor iedereen de nalegingsvoorwaarden te eisen, welke vereist zijn voor ambachtslieden, de nijverheidsarbeiders en andere handarbeiders.

RÉPONSE.

Le bénéfice de la décoration industrielle, exclusivement réservé aux travailleurs manuels pendant plus d'un demi siècle, a été étendu aux employés de l'industrie et du commerce par arrêté royal du 15 décembre 1902. Les archives du service ne permettent pas de déterminer les rétroactes de cet arrêté.

Néanmoins, la tradition explique la différence de jurisprudence par un principe conforme à la logique et à l'équité.

L'ouvrier est mis au travail beaucoup plus tôt que l'employé. Après 25 ans de labeur, il obtient la décoration industrielle de 2^e classe et, 10 ans plus tard, celle de 1^{re} classe. Il atteint alors généralement l'âge de 50 ans.

L'employé dont la carrière débute le plus souvent dans la 19^{me} année d'âge, peut recevoir comme première récompense, la décoration industrielle de 1^{re} classe; mais après 30 d'activité.

Ce qui fait que employés et ouvriers obtiennent la 1^{re} classe à un âge sensiblement égal.

En ce qui concerne les promotions, une note de service du 11 août 1923, indique que l'ouvrier peut obtenir la Médaille d'Or de l'Ordre de Léopold II, s'il est âgé de 60 ans et compte au moins 50 années de travail. (Dans la pratique, ce délai a été ramené à 45 années.)

Une autre décision ministérielle, datée du 24 mai 1932, confère la Médaille d'Or de l'Ordre de la Couronne aux employés après 40 ans de services exclusifs dans une même firme ou après 45 années d'activité dont 30 dans une même firme.

Cette distinction résulte sans doute du fait qu'on ne saurait, sans péril, unifier les protocoles pour les deux catégories de travailleurs. L'unification, conduirait en effet au choix de l'Ordre le plus élevé (celui de la Couronne). Or, le nombre de citoyens qui prennent rang, chaque année dans les ordres nationaux, s'étant amplifié exagérément depuis la libération, il en résulterait un sensible accroissement de cet inconvénient dans l'Ordre de la Couronne.

D'ailleurs, au degré supérieur, ouvriers et employés obtiennent les Palmes d'Or de l'Ordre de la Couronne, moyennant l'accomplissement de conditions identiques : 50 années de travail au service d'un seul et même employeur.

ANTWOORD.

Gedurende meer dan een halve eeuw werd het nijverheidsereteken uitsluitend aan handarbeiders verleend, tot op het ogenblik dat een koninklijk besluit dd. 15 December 1902 het genot daarvan tot de bedienden van handel en nijverheid uitbreidde. De archieven van de dienst laten niet toe de voorgeschiedenis van dat besluit te bepalen.

De overlevering verklaart evenwel het verschil in rechtspleging door een principe, dat en met de logica en met de rechtvaardigheid strookt.

De handarbeider begint veel vroeger te werken dan de bedienden. Na 25 jaar arbeid verkrijgt hij het nijverheidseretekens 2^{de} klasse en 10 jaar later dat van 1^{ste} klasse. Over het algemeen bereikt hij dan de ouderdom van 50 jaar.

De bediende, wiens loopbaan gewoonlijk op 19-jarige leeftijd aanvangt, kan, na 30 jaar activiteit een nijverheidsereteken 1^{ste} klasse als eerste beloning ontvangen wat voor gevolg heeft dat bedienden en werklieden de 1^{ste} klasse ongeveer op dezelfde ouderdom kunnen verkrijgen.

Wat de bevordering betreft bepaalt een dienstnota dat een werkman de Gouden Medaille in de Orde van Leopold II kan bekomen, indien hij 60 jaar oud is en tenminste 50 jaar dienst heeft. (Practisch wordt die tijdsperiode tot 45 jaar teruggebracht.)

Een ander ministeriële beslissing dd. 24 Mei 1932 bepaalt dat de Gouden Medaille der Kroonorde kan verleend worden aan de bedienden na 40 jaar arbeid bij een en dezelfde werkgever, ofwel na 45 dienstjaren, waarvan 30 bij een en dezelfde firma.

Dit onderscheid vindt waarschijnlijk zijn oorsprong in het feit dat men moeilijk zonder gevaar de verslagen voor beide categorieën van werknemers zou kunnen éénmaken. Die eenmaking zou inderdaad tot de keus van de hoogste orde leiden (Kroonorde). Gezien het aantal burgers, dat elk jaar in de nationale orden rang neemt, sinds de bevrijding buitenmate aangegroeid is, zou er een snelle toeneming van dit bezwaar in de Kroonorde voortvloeien.

Ten andere, voor een hogere graad bekomen de werklieden en de bedienden de Gouden Palmen in de Kroonorde onder gelijke voorwaarden : 50 jaar dienst bij een en dezelfde werkgever.

INDEX.

INHOUDSOPGAVE.

	Page		Blz.
Examen du budget	10	Onderzoek van de begroting	10
Considérations générales.		Algemene beschouwingen.	
La sécurité sociale en général	13	De maatschappelijke zekerheid in het algemeen.	13
Le chômage et l'assurance chômage.	15	De werkloosheid en de werkloosheidsverzekering.	15
L'assurance maladie-invalidité	25	De verzekering tegen ziekte en invaliditeit.	25
Les relations industrielles	41	De industriële betrekkingen	41
sur le plan de l'entreprise :		op het plan van de onderneming :	
Les conseils d'entreprise	43	De ondernemingsraden	43
Les comités de sécurité et d'hygiène.	49	De comités voor veiligheid en gezondheid.	49
Les délégations syndicales	49	De syndicale afvaardigingen	49
sur le plan de l'industrie :		op het plan van de industrie :	
Les commissions paritaires	54	De paritaire commissies	54
Les conventions collectives	66	De collectieve arbeidsovereenkomsten.	66
Les conseils professionnels	67	De bedrijfsraden	67
sur le plan général :		op het algemeen plan :	
Le Conseil National du Travail.	68	De Nationale Arbeidsraad.	68
Le Conseil Central de l'Economie.	69	De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.	69
La notion du salaire	70	Het loonbegrip	70
La sélection professionnelle	71	De beroepsselectie	71
Les relations internationales du Travail.	75	De internationale arbeidsbetrekkingen.	75
Annexe :		Bijlage :	
Questions posées	79	Vragen en Antwoorden	79