

# Les progrès de la "semaine de 40 heures" et des congés [i.e. congrés] annuels payés par le Bureau international du Travail, Genève

Autor(en): [s.n.]

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Fachblatt für schweizerisches Anstaltswesen = Revue suisse des établissements hospitaliers**

Band (Jahr): **8 (1937)**

Heft 10

PDF erstellt am: **22.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-806415>

## **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

## **Haftungsausschluss**

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

zur Anleitung dazu führt eine gerade Linie. Jeder ist im eigenen, wie im gesellschaftlichen Interesse zur Mitarbeit verpflichtet, berufen sind vor allem die Aerzte und weil, wie überall im kulturellen Leben, zum Wollen Wissen, Können und Technik gehören und Differenzierung, so verlangt auch die unmittelbar lebenswichtigste und zentralste Kultur, diejenige der Gesundheit, Spezialisierung und technische Hilfe. Dieser Gesundheitsdienst soll, weil er mit der Krankheit und deren Heilung untrennbar verbunden ist und seine Notwendigkeit gerade aus der Krankheit auch historisch ableitet, mit der Stätte der Krankenheilung organisatorisch verbunden und dem lebendigen Krankenhausorganismus als neue Funktion, der Gesundheitszentrale, angegliedert werden.

Gilt das Gesagte am klarsten und eindrucklichsten für das ländliche Bezirkskrankenhaus, so werden sich auch in der Stadt mit ihren vielfältigeren Möglichkeiten, die weitgehende Spezialisierung ermöglicht und erfordert, den Krankenhäusern ähnliche Aufgaben der Prophylaxe stellen. Vor allem sollten auch in der Stadt die gesundheitsfürsorglichen Arbeitsstellen und die Krankenhäuser in engeren Kontakt treten können und sollten gerade dort die Gefahren der Zersplitterung letztendlich gleichgerichteter Kräfte rechtzeitig erkannt und vermieden werden.

Wenn einmal das Krankenhaus zu Stadt und Land sich im Sinne meiner Ausführungen entwickelt hat, dann wird auch sein Verhältnis zum

Publikum sich ändern. Die Menschen werden in ihm nicht mehr einen Ort des Leidens und oft des Sterbens sehen, sondern die Stätte, wo ihnen Rat und Hilfe, wo ihnen Gesundheit geschenkt wird, wo sie nicht nur in kranken Tagen Zuflucht finden, sondern wo sie von klein auf betreut zu richtiger Lebensführung erzogen und gewöhnt und in schwierigen Lagen gut beraten worden sind. Und der Arzt wird wieder der Lebensfreund und nicht mehr der nicht immer gern gesehene Krankheitsshelfer mit seinen strengen Vorschriften und der oft „bittern Arznei“ sein. Der ärztliche Stand muß sich auch auf dem Gebiet der Hygiene differenzieren. Es braucht Können auf den Spezialgebieten, Schul-, Fabrik-, Amtshygieniker. Es braucht einen immer größeren technischen Apparat nicht nur für die Therapie, sondern auch für die Gesundheitskultur. Denn diese ist letztendlich die zukunftsfrohe Nachfolgerin der Leidenspflege. Darum ist beider Zentrum das Krankenhaus. Aber wie alle Kulturarbeit sich zusammensetzt aus zielgerichteter, pflichtbewußter treuer Arbeit vieler einzelner, so steht am Grunde und Anfang aller gesundheitskulturellen Arbeit in der Menschengemeinschaft der einzelne, anonyme, kluge, bescheidene Haus- und Privatarzt, auf dessen Wirken sich die Arbeit der Spezialisten im Gesundheitsdienst stützt und die ihrerseits wiederum vor allem auch ihm zu dienen hat.

(Aus „Schweiz. Mediz. Jahrbuch 1937“, Verlag Benno Schwabe & Co., Basel.)

## Les progrès de la „semaine de 40 heures“ et des congés annuels payés par le Bureau international du Travail, Genève

Dans son rapport à la Conférence internationale du Travail à Genève le 3 juin, le Directeur du B. I. T., M. Harold Butler, constate que, dans l'ensemble, non seulement la semaine normale de travail n'a pas été accrue du fait de la crise, mais que, bien au contraire, un mouvement puissant s'est déclenché pendant la dépression en vue de la réduire. En 1933, les 40 heures étaient appliquées à l'ensemble de l'industrie aux Etats-Unis, en 1934 en Italie. Il s'agissait alors, surtout, de remédier au chômage. Depuis, les raisons invoquées à l'appui de la réforme ont changé. La semaine de 40 heures, au lieu d'être considérée comme un moyen de fortune pour face à une situation critique, apparaît maintenant comme la prochaine étape dans l'évolution du progrès social. —

„Loin d'être abandonnée au fur et à mesure que s'améliore la situation économique, elle semble bien tendre à devenir un élément durable de l'organisation industrielle dans les pays qui l'ont adoptée.“

Sans doute, aux Etats-Unis, la loi de redressement industriel national a été déclarée inconstitutionnelle par la Cour suprême, mais, en fait, la semaine de 40 heures est toujours appliquée dans la plus grande partie de l'industrie. Le principe des 40 heures rallie toujours la majorité des employeurs et les organisations ouvrières demandent les 30 heures. L'orientation de l'opinion publique apparaît clairement dans le vote récent

d'une fédérale stipulant que tout contrat de travaux publics entraînant une dépense de plus de 10,000 dollars ne sera accordé que si le cahier des charges contient une disposition que interdit l'emploi de travailleurs pendant plus de huit heures par jour ou de quarante heures par semaine.

On constate de même, en Italie, que si la durée du travail a été temporairement élevée jusqu'à 60 heures par semaine dans certains établissements occupés à la fabrication de matériel de guerre, de nouvelles mesures ont été prises pour renforcer l'application des 40 heures hebdomadaires.

Mais au cours de l'année écoulée, la réduction de la semaine de travail a marqué, dans d'autres pays, de nouveaux progrès d'une importance considérable.

En France a été le 21 juin 1936 une loi instituant la semaine de 40 heures dans les établissements industriels et commerciaux et limitant la durée du travail dans les mines souterraines à 38 heures 40. Les décrets d'application qui avaient déjà été promulgués à la fin de 1936 englobaient plus de 3 millions  $\frac{1}{2}$  de travailleurs. Ce nombre s'est accru depuis et s'accroît tous les jours à mesure que se généralise la réforme.

En Nouvelle-Zélande, une loi du 8 juin 1936 établit les 40 heures dans les fabriques. Le même horaire a été appliqué à la plupart des travailleurs des chemins de fer. La semaine de 44 heures à

été instituée en faveur des employés des magasins.

Dans l'U. R. S. S., où est appliqué le système des cinq jours de travail suivis d'une journée de repos, la nouvelle Constitution consacre le „droit au repos“, qui comporte notamment „la réduction à 7 heures de la journée de travail pour l'immense majorité des travailleurs.

En Belgique à été adoptée, le 9 juillet 1936, une loi portant application de la semaine de 40 heures dans les industries ou parties d'industries où les travaux s'effectuent dans des conditions insalubres, dangereuses ou pénibles. Des règlements spéciaux d'administration publique décident de la mise en œuvre de la loi dans chaque cas. En ce qui concerne les mines, la réduction de la semaine de travail à 45 heures a marqué une première étape dans la réforme.

Examinait les raisons pour lesquelles le principe des 40 heures continue à gagner ainsi du terrain, M. Harold Butler note que le mouvement s'inspire maintenant davantage de considérations de caractère social.

„On fait observer, que le travailleur n'a pas reçu sa juste part des avantages du progrès mécanique. Dans la plupart des industries, la productivité a été augmentée de façon notable, le rythme des opérations s'est grandement accéléré, et pourtant l'ouvrier n'a pas, en général, été récompensé de son meilleur rendement par de plus hauts salaires ou des loisirs accrus. Dans quelques pays, les travailleurs préfèrent la première forme de compensation à la seconde, mais, partout, l'on demande d'une manière de plus en plus pressante que la durée du travail soit abaissée en contre-partie d'un rendement plus élevé et pour remédier à la tension nerveuse croissante qu'imposent aux travailleurs les méthodes modernes de production.

Bien que les efforts qui ont été faits pour aboutir à un accord international se soient heurtés à une forte opposition, on peut aisément conclure de l'évolution qui s'est manifestée dans les discussions de ces cinq dernières années au sein de l'Organisation internationale du Travail qu'une telle entente se réalisera inévitablement. Au surplus, sa nécessité grandit à mesure que s'accroît le nombre des pays qui appliquent en fait la semaine de quarante heu-

res. En effet, si l'on n'aboutissait pas à un accord, il n'est pas impossible que les nations qui ont déjà adopté le nouveau régime soient tentées, sinon obligées, de se protéger, par l'application de tarifs douaniers, de contingentements ou d'autres mesures, contre la concurrence des pays où la durée du travail n'aurait pas été réduite. Or, l'institution d'une politique tarifaire s'inspirant de considérations sociales serait une chose particulièrement grave à l'heure où se dessine une réaction contre les entraves apportées aux échanges internationaux. Ainsi apparaît à l'horizon un nouveau problème susceptible de devenir pour l'Organisation internationale du Travail, dans un avenir assez prochain, un important sujet de méditation et de discussion.“

Le directeur du B. I. T. considère la généralisation rapide des congés payés comme une autre manifestation de la force qu'a prise récemment la revendication ouvrière d'un accroissement des loisirs. „On peut dire, en 1937, que le droit au congé payé a reçu une consécration quasi universelle.“ Dès maintenant, dans 22 pays, la loi en fait bénéficier tous les salariés. Dans 16 autres, des congés payés sont institués pour des catégories spéciales de travailleurs. Ailleurs, l'usage s'en répand largement par la voie de conventions collectives.

„Dans son rapport à la Conférence, en 1929, Albert Thomas constatait qu'en beaucoup de pays les travailleurs s'éveillaient à l'idée que le congé annuel payé représentait désormais un droit pour eux, et il citait la pensée d'Edgar Quinet: „Quand une réforme est mûre, tout la sert et rien ne l'arrête.“ L'événement a montré le bien-fondé de ces paroles.“

M. Harold Butler marque l'importance nouvelle que ces réformes: 40 heures et congés payés, confèrent au mouvement en faveur des loisirs ouvriers, et de leur organisation, mouvement „qui n'est qu'une des formes de l'aspiration générale de l'humanité vers une vie meilleure et plus large, objet actuel du progrès social.“

Anmerkung der Redaktion: Sollte die 40 Stundenwoche in den Anstaltsbetrieben durchgeführt werden, würde das eine beinahe unerträgliche finanzielle Belastung bringen.

## Die Arbeitszeit in Krankenanstalten

Das Arbeitsgericht in Braunschweig hatte sich mit der Frage zu befassen, ob die über 60 Stunden hinausgehende Arbeitszeit in einem Krankenhaus als Ueberstunden tarifmässig zu bezahlen sind. Diese Frage hat das Arbeitsgericht bejaht. In der Begründung wurde u. a. folgendes ausgeführt:

Die Arbeitszeit von 60 Stunden wöchentlich (Arbeitszeitverordnung vom 13. Februar 1924) ist Höchstarbeitszeit und kann weder durch Tarifvertrag noch durch sonstige Vereinbarung verlängert werden. Sie bedeutet eine Verlängerung der sonst vorgeschriebenen Höchstarbeitszeit von 48 Stunden wöchentlich. Diese Verlängerung ist erfolgt auf Grund der Tatsache, dass die Arbeit des Krankenhauspersonals naturgemäss häufig in Arbeitsbereitschaft besteht. Daraus folgt, dass die Arbeitsbereitschaft des Personals stets Arbeit im Sinne der Verordnung vom 13. Februar 1924 und des sich insoweit deckenden Tarifvertrages ist und in die

Arbeitszeit eingerechnet werden muss. Die 60-stündige Arbeitszeit besteht aus Arbeitszeit und Arbeitsbereitschaft. Beide bilden die reine Arbeitszeit im Vergleich zu der um die angeordneten Pausen verlängerten Dienstzeit. Die 60-stündige Wochen-Arbeitszeit kann hiernach auch nicht durch Einlegung sogenannter Arbeitsbereitschaftszeiten verlängert werden. Jede über 60 Stunden wöchentlich erfolgte Beschäftigung ist Ueberarbeit, auch soweit sie in Arbeitsbereitschaft besteht.

Auf Grund dieser Entscheidung wurde von einem Krankenhausleiter folgender Dienstverteilungsplan aufgestellt:

### Dienstverteilungsplan

(Zulässige Höchstdienstzeit 60 Stunden in der Woche)  
7 Pfleger, 2 Wärter.

Pfleger und Wärter: a) an Wochentagen:  
1 Operationspfleger 7-12 $\frac{1}{2}$  u. 14 $\frac{1}{2}$ -18 $\frac{1}{2}$  Uhr