

ONTWERP-HANDVEST VAN DE GRONDRECHTEN VAN DE EUROPESE UNIE

fundamental.rights@consilium.eu.int

Brussel, 27 maart 2000 (31.03)
(OR. fr,en)

CHARTE 4192/00

CONVENT 18

NOTA VAN HET PRESIDIUUM

Betreft: Ontwerp-handvest van de grondrechten van de Europese Unie
- Voorstel inzake sociale rechten

Voor de leden van de Conventie gaat hieronder de eerste reeks artikelen over de sociale rechten. De lijst is dus niet compleet en er zullen voorstellen voor andere artikelen volgen. Het Presidium bestudeert momenteel artikelen betreffende salaris en gezondheid. In de eerste lijst van sociale rechten die voor de Conventie was opgesteld, stonden de volgende rechten:

Economische en sociale rechten/doelstellingen

Recht op werk en vrijheid van beroep

1. Recht op werk: doelstelling van een hoog werkgelegenheidsniveau, vrije keuze en vrije uitoefening van een beroep (artikel 127 VEG, artikel 1 Sociaal Handvest, punt 4 van het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten)

Arbeidsomstandigheden

2. Recht op veilige en gezonde arbeidsomstandigheden: recht of politieke doelstelling? (artikel 140 VEG, artikel 3 Sociaal Handvest, punt 19 van het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten, artikel 13 Verkl. EP 1989)
3. Recht op billijke beloning en minimumloon: bepalen in hoeverre het een grondrecht, dan wel een politieke doelstelling is (artikel 4 Sociaal Handvest, punt 4 Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten, artikel 13 Verkl. EP 1989)

4. Recht op wekelijkse rusttijd en betaalde vakantie: recht of politieke doelstelling? (artikel 2 Sociaal Handvest, punt 8 Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten)
5. Pensioen: recht of politieke doelstelling? (artikel 23 Sociaal Handvest, punten 24 en 25 Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten)
6. Kosteloze toegang tot de diensten voor arbeidsbemiddeling: recht of politieke doelstelling? (artikel 1 Sociaal Handvest, punt 6 Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten)

Opleiding

7. Beroepskeuzevoorlichting en permanente opleiding: recht of politieke doelstelling? (artikelen 9 en 10 van het Sociaal Handvest, punt 15 Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten)

Collectieve sociale rechten

8. Recht van de werknemers op voorlichting en raadpleging (artikel 137 VEG, artikel 6 Sociaal Handvest en punt 17 Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten)
9. Recht op collectieve onderhandelingen (artikel 137 VEG, artikel 6 Sociaal Handvest en artikel 14 Verkl. EP 1989)
10. Recht op staking (artikel 6 Sociaal Handvest, punt 13 Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten, artikel 14 Verkl. EP 1989)

Sociale bescherming

11. Recht op gezondheid: recht of politieke doelstelling? (artikel 152 VEG, artikel 11 Sociaal Handvest en punt 19 Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten, artikel 15 Verkl. EP 1989)
12. Recht op sociale zekerheid, recht op sociale en medische bijstand: recht of politieke doelstelling? (artikel 13 Sociaal Handvest, punt 10 Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten, artikel 15 Verkl. EP 1989)
13. Bescherming van het moederschap (artikel 8 Sociaal Handvest)
14. Bescherming van kinderen en jongeren (artikel 17 Sociaal Handvest, punt 20 en volgende Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten)
15. Integratie van gehandicapten (artikel 15 Sociaal Handvest, punt 26 Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten)

Net als voor de burgerrechten en de politieke rechten zal de volgorde van de rechten later worden herzien.

Artikel I. Gelijkheid van mannen en vrouwen

De gelijkheid van mannen en vrouwen moet worden gewaarborgd op het gebied van werkgelegenheid, arbeid en sociale bescherming.

Toelichting

Zie punt 16 van het Gemeenschapshandvest: "De gelijke behandeling van mannen en vrouwen moet worden gewaarborgd. Mannen en vrouwen moeten gelijke kansen krijgen. Daartoe dient, waar nodig, intensievere actie te worden ondernomen om de gelijkheid van mannen en vrouwen te waarborgen, met name inzake de toegang tot de arbeidsmarkt, bezoldigingen, arbeidsvoorwaarden, sociale bescherming, onderwijs en beroepsopleiding, en loopbaanontwikkeling....".

Artikel II. Vrijheid van beroep

Eenieder heeft het recht zijn beroep en zijn commerciële activiteiten te kiezen en uit te oefenen, onverminderd de regels van het Verdrag betreffende het vrij verkeer van personen.

Toelichting

Dit recht wordt door de jurisprudentie van het Hof ondubbelzinnig als grondrecht erkend (zie beginselarrest Nold, zaak 4/73, Jurispr. 1974, blz. 49). Een verwijzing naar de regels van het Verdrag betreffende het vrije verkeer van personen lijkt noodzakelijk om te bepalen dat dit recht ten goede komt aan diegenen voor wie het vrij verkeer geldt.

Artikel III. Recht op voorlichting en raadpleging van de werknemers

De werknemers en hun vertegenwoordigers hebben recht op onbelemmerde voorlichting en raadpleging binnen de onderneming waarvoor zij werken, met name in het kader van de procedures voor collectief ontslag en de besluiten betreffende arbeidsvoorwaarden en arbeidsmilieu.

Toelichting

Zie de artikelen 21 en 29 van het herziene sociale handvest:

"Artikel 21 – Recht op voorlichting en raadpleging

Teneinde de onbelemmerde uitoefening van het recht van de werknemers op voorlichting en raadpleging binnen de onderneming te waarborgen, verbinden de overeenkomstsluitende partijen zich maatregelen te nemen of te bevorderen waardoor de werknemers of hun vertegenwoordigers overeenkomstig de nationale wetgeving en praktijken:

- a) regelmatig of tijdig en op begrijpelijke wijze kunnen worden voorgelicht over de economische en financiële toestand van de onderneming waarvoor zij werken, met dien verstande dat de verspreiding van bepaalde inlichtingen waardoor het bedrijf kan worden geschaad, kan worden geweigerd of dat kan worden geëist dat deze inlichtingen vertrouwelijk blijven;*
- b) tijdig kunnen worden geraadpleegd over de overwogen beslissingen die de belangen van de werknemers sterk kunnen aantasten, met name over die welke aanzienlijke gevolgen zouden hebben voor de werkgelegenheidssituatie in de onderneming."*

"Artikel 29 – Recht op voorlichting en raadpleging in het kader van de procedures voor collectief ontslag

Teneinde de onbelemmerde uitoefening van het recht van de werknemers op voorlichting en raadpleging in geval van collectief ontslag te waarborgen, verbinden de overeenkomstsluitende partijen zich ervoor te zorgen dat de werkgevers de vertegenwoordigers van de werknemers tijdig, vóór de collectieve ontslagen, voorlichten en raadplegen over de mogelijkheden collectieve ontslagen te vermijden of het aantal te beperken en de gevolgen daarvan te verlichten, bijvoorbeeld door middel van begeleidende sociale maatregelen die met name gericht zijn op steun bij herplaatsing of wederopneming van de betrokken werknemers."

Deze artikelen stonden niet in het sociaal handvest van 1961. Zij worden vermeld in de punten 17 en 18 van het Gemeenschapshandvest. Artikel 137 van het EG-Verdrag verleent de Gemeenschap bevoegdheid op het gebied van voorlichting en raadpleging van de werknemers.

Artikel IV. "Recht op vereniging, onderhandelen en collectieve actie

1. De werkgevers en werknemers hebben het recht zich vrij te verenigen, ook op het niveau van de Unie, om de beroeps- en vakorganisaties van hun keuze op te richten voor de verdediging van hun economische en sociale belangen.

Alle werkgevers en werknemers hebben de vrijheid zich al dan niet bij deze organisaties aan te sluiten, zonder dat zij daardoor in hun persoonlijke of professionele hoedanigheid kunnen worden geschaad.

2. De werkgevers of werkgeversorganisaties enerzijds en de werknemersorganisaties anderzijds hebben het recht om onder de door de nationale wetgevingen en praktijken bepaalde voorwaarden te onderhandelen over collectieve arbeidsovereenkomsten, mede op het niveau van de Unie, en deze te sluiten.

3. De werknemers en werkgevers hebben het recht in geval van belangenconflicten een beroep te doen op collectieve acties, eventueel op het niveau van de Unie, met inbegrip van het stakingsrecht.

Toelichting

Het recht op het oprichten van vakverenigingen wordt erkend in artikel 11 van het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens. Het recht op collectief onderhandelen en collectieve actie wordt erkend in het herziene sociaal handvest (artikel 6) en het sociaal handvest. Het wordt vermeld in punt 12 van het Gemeenschapshandvest en erkend door de jurisprudentie van het Europees Hof voor de rechten van de mens als resulterend uit artikel 11 van het Mensenrechtenverdrag (Zweedse vakorganisatie van treinbestuurders 1976). Tenslotte wordt in de artikelen 138 en 139 van het EG-Verdrag de sociale dialoog op communautair niveau geregeld en voorzien in de sluiting van collectieve arbeidsovereenkomsten.

Artikel 6 van het herziene sociaal handvest luidt aldus:

"Artikel 6 - Recht op collectief onderhandelen

Teneinde de onbelemmerde uitoefening van het recht op collectief onderhandelen te waarborgen verbinden de overeenkomstsluitende partijen zich:

- 1. paritair overleg tussen werknemers en werkgevers te bevorderen;*
- 2. indien nodig en nuttig de totstandkoming van een procedure te bevorderen voor vrijwillige onderhandelingen tussen werkgevers of organisaties van werkgevers en organisaties van werknemers met het oog op de bepaling van beloning en arbeidsvoorwaarden door middel van collectieve arbeidsovereenkomsten;*
- 3. de instelling en toepassing van een doelmatige procedure voor bemiddeling en vrijwillige arbitrage inzake de beslechting van arbeidsgeschillen te bevorderen;*

en erkennen:

4. *het recht van werknemers en werkgevers op collectief optreden in gevallen van belangen- geschillen, met inbegrip van het stakingsrecht, behoudens verplichtingen uit hoofde van reeds eerder gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten."*

Deze tekst komt uit de oorspronkelijke versie van het sociaal handvest. Dezelfde formulering is terug te vinden in punt 13 van het Gemeenschapshandvest. Een toegevoegde verwijzing naar de nationale wetgeving is noodzakelijk omdat de Gemeenschap uit hoofde van artikel 137, lid 6, van het EG-Verdrag geen bevoegdheid heeft op het gebied van het stakingsrecht in de lidstaten. Zij moet in dit verband dus de vigerende nationale wetgevingen erkennen. Wel is de Gemeenschap bevoegd waar het haar eigen ambtenaren betreft.

Het recht op collectieve actie is door het Europees Hof voor de rechten van de mens erkend als een van de elementen van het recht op het oprichten van vakverenigingen zoals erkend door artikel 11 van het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens (Schmidt en Dahlström/Zweden, 1976).

Artikel V: Recht op gelijke beloning voor gelijke arbeid

Het recht op gelijke beloning voor arbeid van gelijke waarde wordt voor iedere werknemer gegarandeerd.

Toelichting

Dit recht staat in artikel 4 van het herziene sociaal handvest:

"Artikel 4 - Recht op billijke beloning

Om de onbelemmerde uitoefening van het recht op een billijke beloning te waarborgen, verbinden de Overeenkomstsluitende Partijen zich:

1. *het recht van de werknemers op een zodanige beloning die hun en hun gezin een behoorlijke levenspeil verschaft, te erkennen;*
2. *het recht van de werknemers op een hoger beloningstarief voor overwerk te erkennen, behoudens uitzonderingen in bijzondere gevallen;*
3. *het recht van mannelijke en vrouwelijke werknemers op gelijke beloning voor arbeid van gelijke waarde te erkennen;*
4. *het recht van alle werknemers op een redelijke opzeggingstermijn bij beëindiging der dienstbetrekking te erkennen;*
5. *inhoudingen op lonen alleen toe te staan op voorwaarden en in de mate als voorgeschreven door nationale wetten of verordeningen, of vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomsten of scheidsrechterlijke uitspraken.*

De uitoefening van deze rechten dient te worden verwezenlijkt door middel van vrijelijk gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten, bij de wet ingestelde procedures voor loonvaststelling, of andere bij de nationale omstandigheden passende middelen."

Dit recht stond in dezelfde vorm in het sociaal handvest van 1961 en wordt vermeld in punt 5 van het Gemeenschapshandvest.

Artikel VI. Recht op rusttijd en op jaarlijks verlof

Iedere werknemer heeft recht op wekelijkse rust en een jaarlijkse periode van betaald verlof.

Toelichting

Dit recht staat in artikel 2 van het herziene sociaal handvest:

"Artikel 2 - Recht op billijke arbeidsvoorwaarden

Teneinde de onbelemmerde uitoefening van het recht op billijke arbeidsvoorwaarden te waarborgen verbinden de Overeenkomstsluitende Partijen zich:

- 1. redelijke dagelijkse en wekelijkse arbeidstijden vast te stellen, waarbij de werkweek geleidelijk dient te worden verkort voorzover de vermeerdering der productiviteit en andere van invloed zijnde factoren zulks toelaten;*
- 2. voor algemeen erkende feestdagen behoud van loon te waarborgen;*
- 3. een jaarlijks verlof van ten minste vier weken met behoud van loon te waarborgen;*
- 4. de risico's van gevaarlijke of voor de gezondheid schadelijke werkzaamheden te elimineren en, wanneer die risico's nog niet geëlimineerd of voldoende beperkt konden worden, een verkorting van de arbeidsduur of verdere vrije dagen met behoud van loon te waarborgen voor werknemers die dergelijke werkzaamheden verrichten;*
- 5. een wekelijkse rusttijd te waarborgen, die zoveel mogelijk samenvalt met de dag die volgens traditie of gewoonte in het betrokken land of in de betrokken streek als rustdag wordt erkend;*
- 6. erop toe te zien dat de werknemers zo spoedig mogelijk en in ieder geval uiterlijk twee maanden na het begin van hun tewerkstelling schriftelijk in kennis worden gesteld van de belangrijkste onderdelen van hun contract of dienstverband;*
- 7. ervoor te zorgen dat de werknemers die nachtwerk verrichten, in aanmerking komen voor maatregelen die afgestemd zijn op de bijzondere aard van dit werk."*

Dit artikel stond ten dele reeds in het sociaal handvest van 1961 en wordt genoemd in punt 8 van het Gemeenschapshandvest. Artikel 137 van het EG-Verdrag voorziet in een bevoegdheid van de Gemeenschap op het gebied van de arbeidsvoorwaarden.

Artikel VII. Veilige en hygiënische arbeidsomstandigheden

Iedere werknemer heeft recht op veilige en hygiënische arbeidsomstandigheden.

Toelichting

Dit recht staat in artikel 3 van het herziene sociaal handvest ¹:

"Artikel 3 – Recht op veilige en hygiënische arbeidsomstandigheden

Teneinde de ombelemmerde uitoefening van het recht op veilige en hygiënische arbeidsomstandigheden te waarborgen, verbinden de partijen zich, in overleg met de werkgevers- en werknemersorganisaties:

- 1. een samenhangend nationaal beleid inzake veiligheid en gezondheid van de werknemers en het arbeidsmilieu uit te stippelen, uit te voeren en regelmatig te toetsen. Dit beleid heeft als eerste doel de verbetering van de bedrijfsveiligheid en –hygiëne en de preventie van ongevallen en gezondheidsrisico's die het gevolg zijn van het werk, verband houden met het werk of gebeuren tijdens het werk, met name door de oorzaken van de risico's van het arbeidsmilieu tot een minimum te beperken;*
- 2. voorschriften inzake veiligheid en hygiëne uit te vaardigen;*
- 3. controlemaatregelen voor de toepassing van deze regelingen uit te vaardigen;*
- 4. de geleidelijke invoering te bevorderen van gezondheidsdiensten op het werk voor alle werknemers, met voornamelijk preventieve en raadgevende taken."*

¹ voorlopige vertaling.

Dit recht staat in artikel 3 van het sociaal handvest van 1961 en in punt 19 van het Gemeenschaps-handvest. Artikel 137 van het EG-Verdrag verleent aan de Unie bevoegdheid op dit gebied.

Ook wordt voorgesteld de volgende rechten toe te voegen:

Artikel VIII. Bescherming van kinderen en adolescenten

De minimumleeftijd voor toelating tot het arbeidsproces mag niet lager zijn dan de leeftijd waarop de leerplicht ophoudt en in elk geval niet lager dan 15 jaar.

Jongeren onder de 18 jaar moeten arbeidsvoorwaarden krijgen die aangepast zijn aan hun leeftijd en moeten speciaal worden beschermd tegen arbeid die schadelijk kan zijn voor hun veiligheid, hun gezondheid of voor hun lichamelijke, psychische, morele of sociale ontwikkeling dan wel hun opvoeding kan hinderen.

Toelichting

Deze tekst is ontleend aan artikel 7 van het Europees sociaal handvest en het Gemeenschaps-handvest van de sociale grondrechten van de werknemers (punten 20 t/m 23). Hierin is in de eerste plaats de kern van punt 20 overgenomen waarin een minimumleeftijd wordt vastgesteld die gekoppeld is aan het einde van de schoolplicht en die in geen geval lager mag zijn dan 15 jaar. De aanhef van punt 20 luidt echter aldus: "onverminderd de voor de jongeren gunstigere regels, inzonderheid die welke zijn gericht op hun inschakeling in het beroepsleven via opleiding en onverminderd afwijkingen die beperkt blijven tot bepaalde lichte werkzaamheden, ...".

De tweede alinea is ontleend aan punt 22 van het Gemeenschapshandvest waarin wordt bepaald dat de op werkende jongeren van toepassing zijnde voorschriften uit het arbeidsrecht zodanig moeten worden aangepast dat zij beantwoorden aan de eisen van hun ontwikkeling en de behoeften van hun beroepsopleiding. De tekst van deze alinea is voornamelijk overgenomen uit artikel 1, lid 3, van Richtlijn 94/33/EG betreffende de bescherming van jongeren op het werk.

Artikel IX: Recht op bescherming in geval van ontslag

De werknemers hebben het recht, niet te worden ontslagen zonder geldige reden, alsmede op een adequate vergoeding of andere passende schadeloosstelling in geval van ontslag zonder geldige reden.

Toelichting

Artikel 24 van het herziene Europees sociaal handvest.

Artikel X. Recht op opleiding en op beroepskeuzevoorlichting

Eenieder moet zonder onderscheid toegang hebben tot een opleiding en tot een passende beroepskeuzevoorlichting, en hiervoor zijn hele beroepsleven in aanmerking komen.

Toelichting

Dit artikel is ontleend aan punt 15 van het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werknemers, waarin staat dat "alle werknemers in de Europese Gemeenschap toegang moeten kunnen hebben tot beroepsopleidingen en dit gedurende hun hele beroepsleven". Verder is het ook gebaseerd op de artikelen 9 en 10 van het Europees sociaal handvest, waarin respectievelijk beroepskeuzevoorlichting en vakopleiding gegarandeerd worden.

Artikel 140 van het EG-Verdrag voorziet in samenwerking en coördinatie tussen de lidstaten op het gebied van onder andere beroepsopleiding en voortgezette vorming. Voorts vormt artikel 150 de grondslag voor het communautaire beleid inzake beroepsopleiding.

Artikel XI: Recht van vrouwelijke werknemers op de bescherming van het moederschap

Iedere vrouwelijke werknemer heeft recht op een moederschapsverlof van ten minste vijftien weken voor en/of na de bevalling.

Toelichting: artikel 8 van het herzien sociaal handvest en Richtlijn 92/85/EG van 19 oktober 1992.

Artikel VII. Recht op ouderschapsverlof

Iedere werknemer heeft recht op een ouderschapsverlof van ten minste drie maanden na de geboorte of adoptie van zijn/haar kind.

Toelichting:

Artikel 27 van het herziene Europees sociaal handvest voorziet in het recht op ouderschapsverlof. Voorts worden in Richtlijn 96/34, waarbij de kaderovereenkomst van de sociale partners terzake wordt uitgevoerd, minimumeisen voor ouderschapsverlof van ten minste drie maanden vastgesteld.
