

# HET HERZIENE EUROPEES SOCIAAL HANDVEST

## Preambule.

De ondertekenende Regeringen, leden van de Raad van Europa,

Overwegende dat het doel van de Raad van Europa het tot stand brengen is van een grotere eenheid tussen zijn leden teneinde de idealen en beginselen welke hun gemeenschappelijk erfdeel zijn, veilig te stellen en te verwezenlijken en hun economische en sociale vooruitgang te bevorderen, in het bijzonder door de handhaving en verdere verwezenlijking van de rechten van de mens en van de fundamentele vrijheden;

Overwegende dat- in het op 4 november 1950 te Rome ondertekende Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden en de daarbij behorende Protocollen, de Lidstaten van de Raad van Europa zijn overeengekomen dat zij hun volkeren de daarin opgesomde burgerlijke en politieke rechten en vrijheden zouden waarborgen;

Overwegende dat door het op 18 oktober 1991 te Turijn voor ondertekening opengestelde Europees Sociaal Handvest en de Protocollen, de Lidstaten van de Raad van Europa zijn overeengekomen dat zij hun volkeren de daarin opgesomde sociale rechten zouden waarborgen teneinde hun levenspeil te verhogen en hun welzijn te bevorderen,

Eraan herinnerend dat door de op 5 november 1990 te Rome gehouden Ministeriële Conferentie over de rechten van de mens enerzijds werd gewezen op de noodzaak om het onverbreekelijk karakter van alle rechten van de mens, zowel de burgerlijke, politieke, economische, sociale als culturele rechten te behouden en anderzijds op de noodzaak om aan het Europees Sociaal Handvest een nieuwe impuls te geven;

Vastbesloten, zoals op de op 21 en 22 oktober 1991 te Turijn bijeengekomen Ministeriële Conferentie werd besloten, de materiële inhoud van het Handvest bij te werken en aan te passen teneinde in het bijzonder rekening te houden met fundamentele sociale veranderingen die zich sedert de aanneming ervan hebben voorgedaan;

Erkende dat het nuttig is om in het herziene Handvest, dat bestemd is om geleidelijk aan het Europees Sociaal Handvest te vervangen, de rechten gewaarborgd door het Handvest, zoals ze zijn geamendeerd en deze gewaarborgd door het Additioneel Protocol van 1988 op te nemen en er nieuwe rechten aan toe te voegen,

Zijn als volgt overeengekomen:

## Deel I.

De Partijen stellen zich ten doel met alle passende middelen, zowel op nationaal als internationaal terrein, zodanige voorwaarden te scheppen dat de hiernavolgende rechten en beginselen daadwerkelijk kunnen worden verwezenlijkt:

1. Eenieder dient in staat te worden gesteld in zijn onderhoud te voorzien door werkzaamheden die hij vrijelijk heeft gekozen.
2. Alle werknemers hebben recht op billijke arbeidsvoorwaarden.
3. Alle werknemers hebben recht op veilige en hygiënische arbeidsomstandigheden.
4. Alle werknemers hebben recht op een billijke beloning welke hen en hun gezin een behoorlijk levenspeil waarborgt.
5. Alle werknemers en werkgevers hebben recht op vereniging in nationale of internationale organisaties voor de bescherming van hun economische en sociale belangen.
6. Alle werknemers en werkgevers hebben het recht collectief te onderhandelen.
7. Kinderen en jeugdige personen hebben recht op een bijzondere bescherming tegen de gevaren voor lichaam en geest waaraan zij blootstaan.
8. Werkneemsters hebben in geval van zwangerschap recht op een speciale bescherming.
9. Eenieder heeft recht op een doelmatige beroepskeuzevoorlichting, die erop gericht is hem bij te staan bij de keuze van een beroep dat strookt met zijn persoonlijke opleiding en belangstelling.
10. Eenieder heeft recht op een doelmatige vakopleiding.
11. Eenieder heeft het recht om gebruik te maken van alle voorzieningen welke hem in staat stellen in een zo goed mogelijke gezondheid te verkeren.
12. Alle werknemers en personen te hunnen laste hebben recht op sociale zekerheid.
13. Eenieder die geen voldoende middelen van bestaan heeft, heeft recht op sociale zekerheid en geneeskundige bijstand.
14. Eenieder heeft recht op bijstand door diensten van sociaal welzijn.
15. Iedere minder-valide heeft recht op zelfstandigheid, op sociale integratie en op deelname aan de samenleving.
16. Het gezin als fundamentele maatschappelijke eenheid heeft recht op een voor zijn volledige ontplooiing doelmatige, sociale, wettelijke en economische bescherming.
17. De kinderen en adolescenten hebben recht op een passende sociale, wettelijke en economische bescherming.
18. De onderdanen van een Partij hebben het recht op het grondgebied van een andere Partij een op winst gerichte bezigheid uit te oefenen op grond van gelijkheid met de onderdanen van laatstgenoemde Partij behoudens beperkingen op grond van economische of sociale redenen van dringende aard.
19. Migrerende werknemers die onderdaan van een Partij zijn alsmede hun gezinnen hebben recht op bescherming en bijstand op het grondgebied van elke andere Partij.
20. Alle werknemers hebben recht op gelijke kansen en gelijke behandeling ten aanzien van werkgelegenheid en beroepsuitoefening zonder discriminatie naar geslacht.
21. Werknemers hebben recht op informatie en overleg binnen de onderneming.
22. Werknemers hebben het recht deel te nemen aan de vaststelling en de verbetering van de werkomstandigheden en werkomgeving binnen de onderneming
23. Iedere oudere heeft recht op sociale bescherming.
24. Alle werknemers hebben recht op bescherming in geval van ontslag.

25. Alle werknemers hebben recht op bescherming van hun schuldvorderingen in geval van insolventie van hun werkgever.
26. Alle werknemers hebben recht op waardigheid bij de arbeidstaak.
27. Iedereen die gezinsverantwoordelijkheid draagt en die een baan uitoefent of wenst uit te oefenen heeft het recht dit te doen zonder aan discriminaties te worden blootgesteld en in de mate van het mogelijke zonder dat er een onverenigbaarheid ontstaat tussen het uitoefenen van zijn baan en het dragen van gezinsverantwoordelijkheid.
28. De werknemersvertegenwoordigers in de onderneming hebben recht op bescherming tegen de daden die hen schade zouden kunnen berokkenen en moeten over de passende mogelijkheden beschikken om hun functies uit te oefenen.
29. Alle werknemers hebben het recht om geïnformeerd en geraadpleegd te worden bij de procedures inzake collectief ontslag.
30. Iedereen heeft recht op bescherming tegen armoede en sociale uitsluiting.
31. Iedereen heeft recht op huisvesting.

## **Deel II.**

De Partijen verbinden zich, overeenkomstig het bepaalde in Deel 111, zich gebonden te achten door de verplichtingen, vervat in de hiernavolgende artikelen en leden.

### **Artikel 1 - Recht op Arbeid.**

Teneinde de onbelemmerde uitoefening van het recht op arbeid te waarborgen verbinden de Partijen zich:

1. de totstandbrenging en handhaving van een zo hoog en stabiel mogelijk werkgelegenheidspeil, met het oogmerk een volledige werkgelegenheid te verwezenlijken, als een hunner voornaamste doelstellingen en verantwoordelijkheden te beschouwen;
2. het recht van de werknemer om in zijn onderhoud te voorzien door vrijelijk gekozen werkzaamheden daadwerkelijk te beschermen;
3. kosteloze arbeidsbemiddelingsdiensten in te stellen of in stand te houden voor alle werknemers;
4. te zorgen voor doelmatige beroepskeuzevoorlichting, vakopleiding en revalidatie en deze te bevorderen.

### **Artikel 2 - Recht op billijke arbeidsvoorwaarden.**

Teneinde de onbelemmerde uitoefening van het recht op billijke arbeidsvoorwaarden te waarborgen verbinden de 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 twee weken met behoud van loon te waarborgen;
4. de risico's weg te werken die inherent zijn aan de gevaarlijke of voor de gezondheid schadelijke werkzaamheden en wanneer die risico's niet zijn weggewerkt of onvoldoende zijn verkleind voor de werknemers die dergelijke werkzaamheden verrichten, hetzij een

verkorting van de arbeidsduur, hetzij bijkomende vrije dagen met behoud van loon te waarborgen;

5. een wekelijkse rusttijd te waarborgen, die zoveel mogelijk samenvalt met de dag die volgens de 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 snel mogelijk schriftelijk en ieder geval uiterlijk twee maanden na het aanvangen van hun arbeidstaak worden geïnformeerd over de belangrijkste punten van de arbeidsovereenkomst of -verhouding;

7. ervoor te zorgen dat de werknemers die nachtarbeid verrichten maatregelen genieten die rekening houden met de bijzondere aard van dat soort arbeid.

### **Artikel 3 - Recht op veilige en hygiënische arbeidsomstandigheden**

Teneinde de onbelemmerde uitoefening van het recht op veilige en hygiënische arbeidsomstandigheden te waarborgen, verbinden de Partijen er zich in overleg met de werkgevers- en werknemersorganisaties toe:

1. een coherent nationaal beleid inzake veiligheid en gezondheid van werknemers en van het arbeidsmilieu te bepalen, uit te voeren en periodiek te evalueren. Dit beleid moet er in de eerste plaats op afgestemd zijn de veiligheid en de hygiëne in het beroepsleven te verbeteren en ongevallen en de aantastingen van de gezondheid te voorkomen die het gevolg zijn van de arbeid, gepaard gaan met de arbeid of zich voordoen bij het verrichten van arbeid, inzonderheid door de oorzaken van de risico's die inherent zijn aan het arbeidsmilieu tot het strikte minimum te herleiden;

2. voorschriften inzake veiligheid en hygiëne uit te vaardigen;

3. voor de naleving van dergelijke voorschriften door middel van controlemaatregelen zorg te dragen;

4. de geleidelijke oprichting te bevorderen van de arbeidsgeneeskundige diensten voor alle werknemers met voornamelijk opdrachten inzake preventie en advies.

### **Artikel 4 - Recht op billijke beloning.**

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

1. het recht van de werknemers op een zodanige beloning die hen en hun gezin een behoorlijk 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 onder 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.

### **Artikel 5 - Recht op vrijheid van organisatie.**

Teneinde het recht van werknemers en werkgevers tot oprichting van plaatselijke, nationale of internationale organisaties voor de bescherming van hun economische en sociale belangen en tot aansluiting bij deze organisaties te waarborgen of te bevorderen, verplichten de Partijen zich dit recht op generlei wijze door de nationale wetgeving of door de toepassing daarvan te laten beperken. De mate waarin de in dit artikel voorziene waarborgen van toepassing zullen zijn op de politie, wordt bepaald door de nationale wetten of verordeningen. Het beginsel volgens hetwelk deze waarborgen van toepassing zullen zijn ten aanzien van leden der strijdkrachten, en de mate waarin deze waarborgen van toepassing zullen zijn op personen in deze categorie, wordt eveneens bepaald door nationale wetten of verordeningen.

### **Artikel 6 - Recht op collectief onderhandelen.**

Teneinde de onbelemmerde uitoefening van het recht op collectief onderhandelen te waarborgen verbinden de 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 belangengeschillen, met inbegrip van het stakingsrecht, behoudens verplichtingen uit hoofde van reeds eerder gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten.

### **Artikel 7 - Recht van kinderen en jeugdige personen op bescherming**

Om de onbelemmerde uitoefening van het recht van kinderen en jeugdige personen op bescherming te waarborgen, verplichten de Partijen zich:

1. te bepalen dat de minimumleeftijd voor toelating tot tewerkstelling 15 jaar zal zijn, behoudens uitzonderingen voor kinderen die nader -omschreven lichte werkzaamheden verrichten welke niet nadelig zijn voor hun gezondheid, geestelijk welzijn of ontwikkeling;
2. de minimumleeftijd op 18 jaar vast te stellen voor toelating tot tewerkstelling ten aanzien van nader omschreven werkzaamheden welke als gevaarlijk of als schadelijk voor de gezondheid worden beschouwd;
3. te bepalen dat nog leerplichtige personen niet zodanig werk mogen verrichten dat zij niet ten volle het onderwijs kunnen volgen;
4. te bepalen dat de arbeidsduur van personen beneden de leeftijd van 18 jaar zal worden beperkt overeenkomstig de behoeften van hun ontwikkeling, in het bijzonder hun behoefte aan vakopleiding;
5. het recht van jeugdige werknemers op een billijke beloning of andere passende uitkeringen te erkennen;
6. te bepalen dat de door jeugdige personen gedurende hun normale arbeidstijd en met toestemming van de werkgever aan vakopleiding bestede tijd als een deel van de werkdag zal worden beschouwd;
7. te bepalen dat tewerkgestelde personen beneden de leeftijd van 18 jaar recht zullen hebben op ten minste vier weken verlof per jaar met behoud van loon;
8. te bepalen dat personen beneden de leeftijd van 18 jaar geen nachtarbeid mogen verrichten, met uitzondering van bepaalde in nationale wetten of verordeningen omschreven werkzaamheden;
9. te bepalen dat personen beneden de leeftijd van 18 jaar die nader in nationale wetten of verordeningen omschreven werkzaamheden verrichten regelmatig een geneeskundig onderzoek moeten ondergaan;
10. een bijzondere bescherming tegen gevaren voor lichaam en geest, waaraan kinderen en jeugdige personen zijn blootgesteld, te waarborgen, in het bijzonder tegen die gevaren welke al dan niet rechtstreeks uit hun arbeid voortvloeien.

### **Artikel 8 - Recht van vrouwelijke werknemers op moederschapsbescherming**

Om de onbelemmerde uitoefening van het recht van vrouwelijke werknemers op bescherming van het moederschap te waarborgen, verplichten de Partijen zich:

1. te bepalen dat vrouwelijke werknemers, hetzij door verlof met behoud van loon, dan wel door passende sociale zekerheidsuitkeringen of uitkeringen uit openbare middelen, in staat

worden gesteld voor en na de bevalling verlof te nemen gedurende een totaal van ten minste 14 weken;

2. het als onwettig te beschouwen indien een werkgever een vrouw haar ontslag aanzegt tijdens de periode tussen het ogenblik waarop zij haar zwangerschap aan haar werkgever bekendmaakt en het einde van haar moederschapsverlof of op een zodanig tijdstip dat de opzeggingstermijn gedurende deze periode verstrijkt;

3. te bepalen dat moeders die hun zuigelingen voeden voldoende tijd daartoe krijgen

4. de nachtarbeid van zwangere vrouwen , vrouwen die recent bevallen zijn of die hun kinderen borstvoeding geven, te regelen;

5. de tewerkstelling van zwangere vrouwen, vrouwen die recent bevallen zijn of hun kinderen borstvoeding geven voor ondergrondse mijnarbeid en voor alle andere arbeid die gevaarlijk, ongezond of lastig is te verbieden en de passende maatregelen te nemen om de rechten van die vrouwen inzake tewerkstelling te beschermen.

### **Artikel 9 - Recht op beroepskeuzevoorlichting**

Teneinde de onbelemmerde uitoefening van het recht op beroepskeuzevoorlichting te waarborgen, verplichten de Partijen zich, zo nodig een dienst in het leven te roepen of hieraan medewerking te verlenen, die allen, met inbegrip van de minder-validen, dient te helpen bij de oplossing van vraagstukken met betrekking tot beroepskeuze en vorderingen in een beroep, met inachtneming van hun persoonlijke eigenschappen, alsmede van het verband tussen deze en de bestaande werkgelegenheid; deze hulp dient kosteloos te worden gegeven, zowel aan jeugdige personen, met inbegrip van schoolkinderen, als aan volwassenen.

### **Artikel 10 - Recht op vakopleiding**

Teneinde de onbelemmerde uitoefening van het recht op vakopleiding te waarborgen, verplichten de Partijen zich:

1. in overleg met organisaties van werkgevers en werknemers te zorgen voor technische en vakopleidingen waarvan eenieder, met inbegrip van minder-validen, kan gebruikmaken, dan wel hieraan medewerking te verlenen, en toelatingsmogelijkheden tot hoger technisch en universitair onderwijs te openen, uitsluitend berustend op persoonlijke geschiktheid;

2. een leerlingenstelsel en andere algemene voorzieningen voor de opleiding van jongens en meisjes in hun onderscheiden beroepen in het leven te roepen of hieraan medewerking te verlenen;

3. zo nodig te zorgen voor of medewerking te verlenen aan:

a) doelmatige en gemakkelijk toegankelijke opleidingsmogelijkheden voor volwassen werknemers;

b) bijzondere voorzieningen voor de her- en omscholing van volwassen arbeiders, voortvloeiende uit technische ontwikkelingen of uit nieuwe ontwikkelingen in de werkgelegenheid;

4. zo nodig te zorgen voor specifieke maatregelen voor omscholing en herinschakeling van langdurig werklozen;

5. door het nemen van passende maatregelen het volledige gebruik van doelmatige voorzieningen te bevorderen, zoals:

a) verlaging of afschaffing van alle kosten;

b) verlening van geldelijke bijstand in daarvoor in aanmerking komende gevallen;

c) de tijd welke de werknemer gedurende zijn tewerkstelling op verzoek van zijn werkgever voor aanvullende opleidingen besteedt, aan te merken als deel van de normale arbeidstijd;

d) in overleg met organisaties van werkgevers en werknemers, de doeltreffendheid van leerlingstelsels en andere opleidingsstelsels voor jeugdige werknemers door het uitoefenen van voldoende toezicht te waarborgen, alsmede zorg te dragen voor afdoende bescherming van jeugdige arbeiders in het algemeen.

## **Artikel 11 - Recht op bescherming van de gezondheid**

Teneinde de onbelemmerde uitoefening van het recht op bescherming van de gezondheid te waarborgen, verplichten de Partijen zich, hetzij rechtstreeks, hetzij in samenwerking met openbare of particuliere organisaties, passende maatregelen te nemen onder andere met het oogmerk :

1. de oorzaken van een slechte gezondheid zoveel mogelijk weg te nemen;

2. ter bevordering van de volksgezondheid en de persoonlijke verantwoordelijkheid op het gebied van de gezondheid voorzieningen te treffen op het terrein van voorlichting en onderwijs;

3. epidemische, endemische en andere ziekten evenals ongevallen zoveel mogelijk te voorkomen.

## **Artikel 12 - Recht op sociale zekerheid**

Teneinde de onbelemmerde uitoefening van het recht op sociale zekerheid te waarborgen, verplichten de Partijen zich:

1 .een stelsel van sociale zekerheid in te voeren of in stand te houden;

**2.** het stelsel van sociale zekerheid te houden op een bevredigend peil, dat ten minste gelijk is aan het peil dat vereist is voor de bekrachtiging van de Europese Code betreffende de sociale zekerheid;

3. te streven naar een geleidelijke verhoging van de sociale zekerheidsnormen;



4. stappen te ondernemen, door het sluiten van passende bilaterale en multilaterale overeenkomsten of door andere middelen, en met inachtneming van de in zulke overeenkomsten neergelegde voorwaarden ter waarborging van:

- a) een gelijke behandeling van de onderdanen van andere Partijen en de eigen onderdanen wat betreft rechten op het gebied van sociale zekerheid, met inbegrip van het behoud van uitkeringen uit hoofde van de sociale zekerheidswetgeving, ongeacht eventuele verplaatsingen van de beschermende personen tussen de grondgebieden van de Partijen;
- b) de verlening, handhaving en het herstel van rechten op sociale zekerheid, onder andere door het samentellen van tijdvakken van verzekering of tewerkstelling der betrokkenen overeenkomstig de wetgeving van elk der Partijen.

### **Artikel 13 - Recht op sociale en geneeskundige bijstand**

Teneinde de onbelemmerde uitoefening van het recht op sociale en geneeskundige bijstand te waarborgen, verbinden de Partijen zich:

1. te waarborgen dat eenieder die geen toereikende inkomsten heeft en niet in staat is zulke inkomsten door eigen inspanning of met andere middelen te verwerven, in het bijzonder door uitkeringen krachtens een stelsel van sociale zekerheid voldoende bijstand verkrijgt en in geval van ziekte de voor zijn toestand vereiste verzorging geniet;
2. te waarborgen dat personen die zulk een bijstand ontvangen, niet om die reden een vermindering van hun politieke of sociale rechten ondergaan;
3. te bepalen dat eenieder van bevoegde openbare of particuliere diensten die voorlichting en persoonlijke bijstand ontvangt die nodig zijn om zijn persoonlijke nood of die van zijn gezin te voorkomen, weg te nemen of te lenigen;
4. de bepalingen sub 1, 2 en 3 van dit artikel, op onderdanen van andere Partijen die wettig binnen hun grondgebied verblijven, toe te passen op gelijke wijze als op hun eigen onderdanen, in overeenstemming met hun verplichtingen krachtens het Europees Verdrag betreffende sociale en medische bijstand, op 11 december 1953 te Parijs ondertekend.

### **Artikel 14- Recht op het gebruik van diensten voor sociale zorg**

Teneinde de onbelemmerde uitoefening van het recht op het gebruik van diensten voor sociale zorg te waarborgen, verbinden de Partijen zich:

1. diensten welke door de toepassing van methoden van maatschappelijk werk kunnen bijdragen tot het welzijn en de ontwikkeling zowel van individuele personen als van groepen personen, alsmede tot hun aanpassing aan het sociale milieu, op te richten of aan de oprichting daarvan medewerking te verlenen;
2. de deelneming van individuele personen en particuliere of andere organisaties aan de instelling en instandhouding van dergelijke diensten te stimuleren.

### **Artikel 15 - Recht van minder-validen op zelfstandigheid, sociale integratie en deelname aan de samenleving**

Teneinde -de minder-validen, ongeacht hun leeftijd, de aard en de oorzaak van hun handicap, de onbelemmerde uitoefening van hun recht op zelfstandigheid, sociale integratie en deelname aan de samenleving te waarborgen, verbinden de Partijen zich ertoe:

1. de nodige maatregelen te nemen om aan de minder-validen een voorlichting, onderwijs en een beroepsopleiding te verschaffen in het kader van het gemeen recht telkens zulks mogelijk is of als dat niet kan via gespecialiseerde openbare of privé-instellingen;
2. hun toegang tot het arbeidsproces te bevorderen door toedoen van iedere maatregel waarmee de werkgevers ertoe kunnen worden aangezet minder-validen in dienst te nemen en te behouden in het normale arbeidsmilieu en de arbeidsomstandigheden aan de behoeften van de betrokkenen aan te passen of, wanneer dit onmogelijk is omwille van de handicap; door het creëren van beschutte arbeidsplaatsen naargelang van de aard van ongeschiktheid. Die maatregelen kunnen in voorkomend geval het terugvallen op gespecialiseerde bemiddelings- en begeleidingsdiensten rechtvaardigen;
3. hun volledige integratie en deelname aan het sociale leven te bevorderen, inzonderheid door maatregelen, met inbegrip van technische bijstand, die tot doel hebben de hinderpalen uit de weg te ruimen die de communicatie en de mobiliteit in de weg staan en hen in staat te stellen gebruik te maken van vervoermiddelen en in aanmerking te komen voor huisvesting, culturele activiteiten en andere vrijetijdsbesteding.

### **Artikel 16 - Recht van het gezin op sociale, wettelijke en economische bescherming**

Teneinde de noodzakelijke voorwaarden te scheppen voor de volledige ontplooiing van het gezin als fundamentele maatschappelijke eenheid, verbinden de Partijen zich de economische, wettelijke en sociale bescherming van het gezinsleven te bevorderen, onder andere door het doen van sociale en gezinsuitkeringen, het treffen van fiscale regelingen, het verschaffen van gezinshuisvesting en het doen van uitkeringen bij huwelijk.

### **Artikel 17- Recht van kinderen en volwassenen op een sociale, wettelijke en economische bescherming**

Teneinde de onbelemmerde uitoefening te waarborgen van het recht van kinderen en volwassenen op te groeien in een omgeving die gunstig is voor de ontplooiing van hun persoonlijkheid en voor de ontwikkeling van hun fysieke en mentale mogelijkheden, verbinden de Partijen zich ertoe, hetzij rechtstreeks, hetzij in samenwerking met de openbare of privé-organisaties, alle nodige en passende maatregelen te treffen die erop gericht zijn:

- 1 .a. de kinderen en de volwassenen, rekening houdend met de rechten en de plichten van de ouders, verzorging, bijstand, onderwijs en opleiding die zij nodig hebben te waarborgen, inzonderheid door daartoe geschikte en doeltreffende instellingen en diensten op te richten of in stand te houden;
- b. de kinderen en de volwassenen tegen verwaarlozing, geweld of uitbuiting te beschermen;

c. te zorgen voor bescherming en speciale hulp van staatswege voor het kind of de volwassene die tijdelijk of definitief hun gezinssteun moeten ontberen;

2: de kinderen en de volwassenen kosteloos lager en secundair onderwijs te waarborgen en geregeld schoolbezoek in de hand te werken.

### **Artikel 18 - Recht op uitoefenen van een op winst gerichte bezigheid op het grondgebied van andere Partijen.**

Teneinde de onbelemmerde uitoefening van het recht op het uitoefenen van een op winst gerichte bezigheid op het grondgebied van elke andere Partij te waarborgen, verbinden de Partijen zich:

1. de bestaande regelingen zo ruim mogelijk toe te passen;

2. de bestaande formaliteiten te vereenvoudigen en kanselarijrechten en andere kosten welke buitenlandse werknemers of hun werkgevers moeten betalen, te verminderen of af te schaffen;

3. de regelingen met betrekking tot de tewerkstelling van buitenlandse werknemers individueel of gemeenschappelijk op soepeler wijze toe te passen;

en erkennen:

4. het recht van hun onderdanen om het land te verlaten teneinde op het grondgebied van de andere Partijen een op winst gerichte bezigheid uit te oefenen.

### **Artikel 19 - Recht van migrerende werknemers en hun gezinnen op bescherming en bijstand**

Teneinde de onbelemmerde uitoefening van het recht van migrerende werknemers en hun gezinnen op bescherming en bijstand op het grondgebied van elke andere Partij te waarborgen, verbinden de Partijen zich:

1. doelmatige en kosteloze diensten te onderhouden, dan wel zich ervan te vergewissen dat zulke diensten worden onderhouden, gericht op bijstand aan genoemde werknemers, in het bijzonder voor het verkrijgen van nauwkeurige voorlichting, en alle passende maatregelen te treffen, voor zover nationale wetten en verordeningen zulks toelaten, tegen misleidende propaganda betreffende emigratie en immigratie;

2. passende maatregelen te treffen binnen hun eigen rechtsgebied ter vergemakkelijking van het vertrek, de reis en de ontvangst van genoemde werknemers en hun gezinnen en binnen hun eigen rechtsgebied gedurende de reis te zorgen voor doelmatige diensten op het gebied van de gezondheid en medische behandeling, alsmede voor goede hygiënische toestanden;

3. waar nodig samenwerking tussen sociale diensten , zowel van openbare als van particuliere aard, in emigratie- en immigratielanden te bevorderen;
4. voor genoemde werknemers die wettig binnen hun grondgebied verblijven, voor zover deze aangelegenheden bij wet of bij verordening worden geregeld of onderworpen zijn aan het toezicht van bestuursautoriteiten, een behandeling te waarborgen die niet minder gunstig is dan die van hun eigen onderdanen wat betreft de volgende aangelegenheden:
  - a) de beloning en andere arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden;
  - b) het lidmaatschap van vakverenigingen en het genot van de voordelen van collectieve onderhandelingen;
  - c) huisvesting;
5. voor genoemde werknemers die wettig op hun grondgebied verblijven, een behandeling te waarborgen die niet minder gunstig is dan die van hun eigen onderdanen wat betreft belastingen op uit dienstverband voortvloeiende beloning, en wat betreft kosten of bijdragen verschuldigd met betrekking tot de tewerkgestelde personen;
6. zoveel mogelijk de hereniging van het gezin van een migrerende werknemer die toestemming heeft gekregen om zich op het grondgebied te vestigen, te vergemakkelijken;
7. voor genoemde werknemers die wettig op hun grondgebied verblijven, een behandeling te waarborgen die niet minder gunstig is dan die van hun eigen onderdanen wat betreft gerechtelijke procedures in verband met de in dit artikel vermelde aangelegenheden;
8. te waarborgen, dat genoemde werknemers die wettig binnen hun grondgebied verblijven, niet uitgeleid worden tenzij zij de nationale veiligheid in gevaar brengen of een strafbaar feit tegen de openbare orde of de openbare zeden plegen;
9. binnen de wettelijke grenzen toe te staan, dat genoemde werknemers zoveel van hun verdiensten en spaargelden overmaken als zij zelf wensen;
10. de bescherming en bijstand, voorzien in dit artikel, uit te strekken tot migranten die zelfstandig een beroep uitoefenen, voor zover deze maatregelen van toepassing kunnen zijn;
11. het onderwijs van de landstaal van de Gaststaat, of wanneer er meerdere talen zijn, van één ervan te bevorderen en te vergemakkelijken voor migrerende werknemers en voor de leden van hun gezin;
12. in de mate van het mogelijke het onderwijs van de moedertaal van de migrerende werknemer aan zijn kinderen te bevorderen en te vergemakkelijken.

## **Artikel 20 - Recht op gelijke kansen en gelijke behandeling ten aanzien van werkgelegenheid en beroepsuitoefening zonder discriminatie naar geslacht**

Teneinde de onbelemmerde uitoefening te waarborgen van het recht op gelijke kansen en gelijke behandeling ten aanzien van werkgelegenheid en beroepsuitoefening zonder discriminatie naar geslacht verbinden de Partijen zich ertoe dat recht te erkennen en

passende maatregelen te nemen om de toepassing ervan op de volgende gebieden te waarborgen of te bevorderen:

- toegang tot de arbeidsmarkt, bescherming tegen ontslag, beroepsmatige herintreding;
- beroepsvoorlichting en -opleiding, herscholing en heraanpassing;
- arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden, met inbegrip van salariëring;
- loopbaanontwikkeling, met inbegrip van promotie.

### **Artikel 21- Recht op informatie en overleg**

Teneinde de onbelemmerde uitoefening te waarborgen van het recht van de werknemers op informatie en overleg binnen de onderneming verbinden de Partijen zich ertoe maatregelen te nemen of te bevorderen waardoor de werknemers of hun vertegenwoordigers, overeenkomstig de nationale wetgeving en praktijk, in staat worden gesteld om:

- a regelmatig of te gelegener tijd op een begrijpelijke wijze te worden geïnformeerd over de economische en financiële toestand van de onderneming waarbij zij in dienst zijn, met dien verstande dat de openbaarmaking van bepaalde informatie, waardoor de onderneming zou kunnen worden benadeeld, kan worden geweigerd of dat er kan worden geëist dat deze informatie vertrouwelijk wordt behandeld; en
- b tijdig te worden geraadpleegd over voorgestelde beslissingen die de belangen van werknemers aanzienlijk zouden kunnen beïnvloeden en met name over beslissingen die grote gevolgen zouden kunnen hebben voor de werkgelegenheid binnen de onderneming.

### **Artikel 22- Recht deel te nemen aan de vaststelling en de verbetering van de werkomstandigheden en werkomgeving**

Teneinde de onbelemmerde uitoefening te waarborgen van het recht van de werknemers deel te nemen aan de vaststelling en de verbetering van de werkomstandigheden en werkomgeving binnen de onderneming, verbinden de Partijen zich ertoe maatregelen te nemen of te bevorderen waardoor de werknemers of vertegenwoordigers, overeenkomstig de nationale wetgeving en praktijk, in staat worden gesteld bij te dragen tot:

- a. de vaststelling en de verbetering van de werkomstandigheden, de werkindeling en de werkomgeving;
- b. de bescherming van de gezondheid en de veiligheid binnen de onderneming;
- c. de organisatie van sociale en sociaal-culturele diensten en voorzieningen binnen de onderneming;
- d. toezicht op naleving van de voorschriften op deze gebieden

### **Artikel 23- Recht van ouderen op sociale bescherming**

Teneinde de onbelemmerde uitoefening te waarborgen van het recht van ouderen op sociale bescherming, verbinden de Partijen zich ertoe, hetzij rechtstreeks, hetzij in samenwerking met openbare of particuliere instanties, passende maatregelen te nemen of te bevorderen die er met name op zijn gericht:

- ouderen in staat te stellen zolang mogelijk volledig lid te blijven van de maatschappij door middel van:
  - a voldoende middelen om hen in staat te stellen een fatsoenlijk bestaan te leiden en actief deel te nemen aan het openbare, maatschappelijke en culturele leven;

b verscaffing van informatie over de diensten en voorzieningen beschikbaar voor ouderen en de mogelijkheden voor hen om hiervan gebruik te maken:

- ouderen in staat te stellen vrijelijk hun levensstijl te kiezen en een onafhankelijk bestaan te leiden in hun gewone omgeving zolang zij dit wensen en kunnen, door middel van :

a. het beschikbaar stellen van huisvesting aangepast aan hun behoeften en hun gezondheidstoestand, dan wel van passende bijstand bij de aanpassing van hun woning;

b. de gezondheidszorg en diensten die in verband met hun toestand nodig zijn;

- ouderen die in tehuizen wonen passende hulp, met respect voor het privé-leven, en deelname aan de vaststelling van de leefomstandigheden in het tehuis te verzekeren.

#### **Artikel 24- Recht op bescherming in geval van ontslag.**

Teneinde de onbelemmerde uitoefening te waarborgen van het recht op bescherming in geval van ontslag, -verbinden de Partijen zich ertoe te erkennen:

a. het recht van de werknemers om niet te worden ontslagen zonder geldige reden die verband houdt met hun geschiktheid of gedrag of die steunt op de behoeften inzake de werking van de onderneming, de inrichting of de dienst;

b. het recht van de zonder geldige reden ontslagen werknemers op een afdoende vergoeding of op een andere passende schadeloosstelling.

Daartoe verbinden de Partijen zich ertoe ervoor te zorgen dat een werknemer die van oordeel is dat tegen hem een ontslagmaatregel zonder geldige reden werd getroffen, recht zou hebben om bij een onpartijdig orgaan tegen deze maatregel beroep aan te tekenen.

#### **Artikel 25- Recht van de werknemers op bescherming van hun schuldvorderingen in geval van insolventie van hun werkgever.**

Teneinde de onbelemmerde uitoefening te waarborgen van het recht van de werknemers op bescherming van hun schuldvorderingen in geval van insolventie van hun werkgever, verbinden de Partijen zich ertoe ervoor te zorgen dat de schuldvorderingen van de werknemers die het gevolg zijn van arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen zouden worden gewaarborgd door een waarborginstelling of door iedere andere doeltreffende vorm van bescherming.

#### **Artikel 26- Recht op waardigheid bij de arbeidstaak.**

Teneinde de onbelemmerde uitoefening van het recht van alle werknemers op bescherming van hun waardigheid bij de arbeidstaak te waarborgen, verbinden de Partijen zich er in overleg met de werkgevers- en werknemersorganisaties toe:

1. de sensibilisering, de informatie en de preventie inzake seksuele intimidatie op het werk of in verband met het werk te bevorderen en elke passende maatregel te nemen om de werknemers tegen dergelijke gedragingen te beschermen;

2. de sensibilisering, de informatie en de preventie te bevorderen inzake daden die laakbaar of uitdrukkelijk vijandig en beledigend zijn en die zich herhaaldelijk voordoen ten overstaan

van om het even welke werknemer op de arbeidsplaats of in verband met de arbeid en elke passende 'maatregel te nemen om de werknemers tegen dergelijke gedragingen te beschermen.

### **Artikel 27- Recht van de werknemers met gezinsverantwoordelijkheid op gelijke kansen en gelijke behandeling.**

Teneinde de onbelemmerde uitoefening te waarborgen van het recht op gelijke kansen en gelijke behandeling voor de werknemers van beiderlei kunne met gezinsverantwoordelijkheid en voor die werknemers en de andere werknemers onderling, verbinden de Partijen zich ertoe:

1. passende maatregelen te nemen:

a. om de werknemers met gezinsverantwoordelijkheid in staat te stellen in het beroepsleven te stappen en er te blijven of ernaar terug te keren na een afwezigheid te wijten aan die verantwoordelijkheid met inbegrip van maatregelen op het vlak van beroepsvoorlichting en -opleiding;

b. om rekening te houden met hun behoeften op het gebied van arbeidsvoorwaarden en de sociale zekerheid;

c. om openbare of privé-diensten uit te bouwen of te bevorderen, inzonderheid kinderdagverblijven en andere opvangformules;

2. om tijdens een periode na het moederschapsverlof voor elke ouder te voorzien in de mogelijkheid ouderschapsverlof te krijgen om een kind op te voeden, verlof waarvan de duur en de voorwaarden door de nationale wetgeving, de collectieve overeenkomsten of door de nationale praktijk moeten worden bepaald;

3. om ervoor te zorgen dat de gezinsverantwoordelijkheid als dusdanig geen geldige reden voor ontslag kan zijn.

### **Artikel 28- Recht van de werknemersvertegenwoordigers op bescherming in de onderneming en de hen toe te kennen faciliteiten.**

Teneinde de onbelemmerde uitoefening te waarborgen van het recht van de werknemersvertegenwoordigers om hun functie als vertegenwoordiger uit te oefenen, verbinden de Partijen zich ertoe ervoor te zorgen dat die vertegenwoordigers in de onderneming:

a. een doeltreffende bescherming genieten tegen de daden die hen schade zouden kunnen berokkenen met inbegrip van ontslag en die zouden worden ingeroepen op basis van hun activiteiten in de hoedanigheid van werknemersvertegenwoordiger in de onderneming;

b. de passende faciliteiten krijgen om hen in staat te stellen snel en doeltreffend hun functies uit te oefenen rekening houdend met het stelsel van arbeidsverhoudingen dat in het land

geldt evenals met de behoeften, de grootte en de mogelijkheden van de betrokken onderneming.

### **Artikel 29- Recht op informatie en op overleg bij procedures inzake collectief ontslag.**

Teneinde de onbelemmerde uitoefening te waarborgen van het recht van de werknemers om in geval van collectief ontslag te worden geïnformeerd en geraadpleegd, verbinden de Partijen zich ertoe ervoor te zorgen dat de werkgevers de werknemersvertegenwoordigers tijdig en voor het collectief ontslag informeren en raadplegen over de mogelijkheden om de collectieve ontslagen te voorkomen of het aantal ervan te beperken en de gevolgen ervan te verzachten, bijvoorbeeld door terug te vallen op sociale begeleidingsmaatregelen die in het bijzonder gericht zijn op de hulp bij de herplaatsing of bij de herinschakeling van de betrokken werknemers.

### **Artikel 30- Recht op bescherming tegen armoede en sociale uitsluiting.**

Teneinde de onbelemmerde uitoefening te waarborgen van het recht op bescherming tegen armoede en tegen sociale uitsluiting, verbinden de Partijen zich ertoe:

- a. maatregelen te nemen in het kader van een totale en gecoördineerde aanpak om de daadwerkelijke toegang te bevorderen, inzonderheid tot de arbeidsmarkt, huisvesting, opleiding, onderwijs, cultuur, sociale en medische bijstand van de personen en van hun gezinsleden die zich in een situatie van armoede of sociale uitsluiting bevinden of dreigen erin te belanden;
- b. die maatregelen opnieuw te onderzoeken om ze indien nodig aan te passen.

### **Artikel 31- Recht op huisvesting.**

Teneinde de onbelemmerde uitoefening te waarborgen van het recht op huisvesting, verbinden de Partijen zich ertoe maatregelen te nemen die tot doel hebben:

1. de toegang tot menswaardige huisvesting te bevorderen;
2. de kans om dakloos te worden te voorkomen en te beperken, teneinde die dreiging geleidelijk aan weg te werken;
3. de huisvestingskosten haalbaar te maken voor personen die niet over voldoende middelen beschikken.

## **Deel III**

### **Artikel A - Verplichtingen**

1. Behoudens de bepalingen van artikel B hieronder, is iedere Partij verplicht:



- a. deel 1 van het onderhavige Handvest te beschouwen als een verklaring van de doelstellingen welke zij overeenkomstig de inleidende alinea van genoemd deel met alle daarvoor in aanmerking komende middelen zal nastreven;
  - b. zich gebonden te achten door ten minste zes van de negen hierna genoemde artikelen van het Deel 11 van het Handvest namelijk de artikelen 1,5,6,7,12,13,16,19 en 20;
  - c. zich, behalve door de overeenkomstig het voorgaand lid door haar gekozen artikelen, gebonden te achten door een aantal artikelen of genummerde leden van deel 11 van het Handvest, te harer keuze, mits het totale aantal artikelen of genummerde leden die haar binden, niet minder dan 16 artikelen of 63 genummerde leden bedraagt.
2. De krachtens lid 1, sub b en c, van dit artikel gekozen artikelen of leden worden medegedeeld aan de Secretaris-Generaal van de Raad van Europa bij de neerlegging van de akte van bekrachtiging, aanvaarding of goedkeuring.
  3. Ieder der Partijen kan op een later tijdstip door kennisgeving aan de Secretaris-Generaal verklaren dat zij zich gebonden acht door andere artikelen of genummerde leden van deel 11 van het Handvest, die zij nog niet eerder overeenkomstig lid 1 van dit artikel heeft aanvaard. Deze later aanvaarde verplichtingen worden geacht een integrerend deel van de bekrachtiging, de aanvaarding of goedkeuring te zijn met ingang van de eerste dag van de maand die volgt op het verstrijken van een periode van een maand na de datum van kennisgeving met hetzelfde rechtsgevolg.
  4. Iedere Partij dient te beschikken over een aan haar nationale omstandigheden aangepast stelsel van arbeidsinspectie.

#### **Artikel B- Rechtsbanden met het Europees Sociaal Handvest en met het Additioneel Protocol van 1988.**

1. Noch een Overeenkomstsluitende Partij die het Europees Sociaal Handvest heeft ondertekend, noch een Partij die het Additioneel Protocol van 5 mei 1988 heeft ondertekend, kan dit Handvest bekrachtigen, aanvaarden of goedkeuren zonder zich ten minste gebonden te achten door de bepalingen die met de bepalingen van het Europees Sociaal Handvest overeenstemmen en, in voorkomend geval, met de bepalingen van het Additioneel Protocol waardoor zij gebonden was.
2. De aanvaarding van de verplichtingen van elke bepaling van dit Handvest moet tot gevolg hebben dat, vanaf de datum van inwerkingtreding van die verplichtingen ten aanzien van de betrokken Partij, de overeenstemmende bepaling van het Europees Sociaal Handvest en, in voorkomend geval van zijn Additioneel Protocol van 1988, zal ophouden van toepassing te zijn op de betrokken Partij in geval die Partij door de eerste van beide voornoemde akten of door beide akten zou gebonden zijn.

#### **Deel IV.**

## **Artikel C - Toezicht op de uitvoering van de verplichtingen die in dit Handvest zijn opgenomen.**

De uitvoering van de juridische verplichtingen die in dit Handvest zijn opgenomen moet aan hetzelfde toezicht als dat op het Europees Sociaal Handvest worden onderworpen.

## **Artikel D - Collectieve klachten.**

1. De bepalingen van het Additioneel Protocol bij het Europees Sociaal Handvest waarbij wordt voorzien in een stelsel voor collectieve klachten moeten van toepassing zijn op de bepalingen die ter uitvoering van dit Handvest zijn aanvaard voor de Staten die voornoemd protocol hebben bekrachtigd.

2. Iedere Staat die niet is gebonden door het Additioneel Protocol bij het Europees Sociaal Handvest waarbij wordt\_ voorzien in een stelsel voor collectieve klachten kan bij de neerlegging van zijn akte van bekrachtiging, aanvaarding of goedkeuring van dit Handvest of op een om het even welk later tijdstip door kennisgeving aan de Secretaris-Generaal van de Raad van Europa verklaren dat hij het toezicht op de uit hoofde van dit Handvest aangegane verplichtingen aanvaardt volgens de door voornoemd Protocol bepaalde procedure.

## **Deel V**

### **Artikel E - Non-discriminatie.**

De door dit Handvest erkende rechten moeten gewaarborgd zijn zonder enig onderscheid dat is gebaseerd op ras, kleur, geslacht, taal, godsdienst, politieke of elke andere overtuiging, nationale of sociale herkomst, gezondheid, het behoren tot een nationale minderheid, de geboorte of op elke andere situatie.

### **Artikel F - Afwijkingen in geval van oorlog of noodtoestand.**

1. In geval van oorlog of een andere noodtoestand, waardoor het voortbestaan van het land wordt bedreigd, kan iedere Partij maatregelen nemen in afwijking van de in het onderhavige Handvest genoemde verplichtingen, doch uitsluitend voor zover de omstandigheden zulks absoluut vereisen en deze maatregelen niet in strijd zijn met andere volkenrechtelijke verplichtingen.

2. Indien een Partij van dit recht om af te wijken gebruik heeft gemaakt, stelt zij binnen een redelijke termijn de Secretaris-Generaal van de Raad van Europa volledig op de hoogte van de getroffen maatregelen en van de redenen die hiertoe hebben geleid. Tevens dient zij de Secretaris-Generaal mededeling te doen van het tijdstip waarop deze maatregelen buiten werking zijn gesteld en de door haar aanvaarde bepalingen van het Handvest wederom volledig van toepassing zijn.

### **Artikel G- Beperkingen.**

1. Wanneer de in deel 1 genoemde rechten en beginselen en de in deel 11 geregelde onbelemmerde uitoefening en toepassing hiervan zijn verwezenlijkt, kunnen zij buiten de in deel 1 en deel 11 vermelde gevallen generlei beperkingen ondergaan, met uitzondering van die welke bij de wet zijn voorgeschreven en in een democratische samenleving noodzakelijk zijn voor de bescherming van de rechten en vrijheden van anderen en voor de bescherming van de openbare orde, de nationale veiligheid, de volksgezondheid of de goede zeden.

2. De krachtens het onderhavige Handvest geoorloofde beperkingen op de daarin vermelde rechten en verplichtingen kunnen uitsluitend worden toegepast voor het doel waarvoor zij zijn bestemd.

## **Artikel H - Verhouding van het Handvest tot het nationale recht of tot internationale overeenkomsten.**

De bepalingen van het onderhavige Handvest laten de bepalingen van nationaal recht en van alle reeds van kracht zijnde of nog van kracht wordende bilaterale of multilaterale verdragen of overeenkomsten welke gunstiger zijn voor de beschermde personen, onverlet.

## **Artikel I - Uitvoering van de aangegane verbintenissen.**

1. Zonder afbreuk te doen aan de in deze artikelen opgesomde middelen voor de uitvoering van de aangegane verbintenissen, wordt aan de relevante bepalingen van de artikelen 1 tot en met 31 van deel 11 van dit Handvest uitvoering gegeven door:

- a) wet- of regelgeving;
- b) overeenkomsten tussen werkgevers of werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties;
- c) een combinatie van deze twee methoden; of
- d) andere passende middelen.

2. De verbintenissen voortvloeiend uit de leden 1,2,3,4,5 en 7 van artikel 2, de leden 4, 6 en 7 van artikel 7, de leden 1,2,3 en 5 van artikel 10 en uit de artikelen 21 en 22 van deel 11 van dit Handvest worden geacht te zijn nagekomen zodra deze bepalingen worden toegepast, overeenkomstig het eerste lid van dit artikel, op de absolute meerderheid van de betrokken werknemers.

## **Artikel J- Wijzigingen.**

1. Elke wijziging aan Delen 1 en 11 van dit Handvest die tot doel heeft de door dit Handvest gewaarborgde rechten uit te breiden en elke wijziging aan delen 11 tot VI die door een Partij of door het Regeringscomité is voorgesteld, wordt aan de Secretaris -Generaal van de Raad van Europa medegedeeld en door de Secretaris-Generaal ter kennis gebracht van de Partijen die dit Handvest hebben ondertekend.

2. Elke overeenkomstig de bepalingen van bovenstaand lid voorgestelde wijziging wordt onderzocht door het Regeringscomité dat de aangenomen tekst na raadpleging van de Parlementaire Vergadering ter goedkeuring aan het Comité van Ministers voorlegt. Na de

goedkeuring ervan door het Comité van Ministers wordt deze tekst aan de Partijen medegedeeld om te worden aanvaard.

3. Elke wijziging aan Deel I en II van dit Handvest wordt van kracht ten aanzien van de Partijen die een wijziging hebben aanvaard op de eerste dag van de maand die volgt op het verstrijken van een periode van een maand na de datum waarop drie Partijen de Secretaris-Generaal ervan in kennis hebben gesteld dat zij een wijziging hebben aanvaard.

Voor elke Partij die een wijziging op een later tijdstip aanvaardt, wordt de wijziging van kracht op de eerste dag van de maand die volgt op het verstrijken van een periode van een maand na de datum waarop de betrokken Partij de Secretaris-Generaal in kennis heeft gesteld na de aanvaarding.

4. Elke wijziging aan delen III tot VI van dit Handvest wordt van kracht op de eerste dag van de maand die volgt op het verstrijken van een periode van een maand na de datum waarop alle Partijen de Secretaris-Generaal ervan in kennis hebben gesteld dat zij een wijziging hebben aanvaard.

## **Deel VI.**

### **Artikel K - Ondertekening, bekrachtiging en inwerkingtreding.**

1. Elk lid van de Raad van Europa kan dit Handvest ondertekenen. Het moet worden bekrachtigd, aanvaard of goedgekeurd. De akten van bekrachtiging, aanvaarding of goedkeuring moeten worden neergelegd bij de Secretaris-Generaal van de Raad van Europa.

2. Dit Handvest treedt in werking op de eerste dag van de maand die volgt op het verstrijken van een periode van een maand na de datum waarop drie Lidstaten van de Raad van Europa hun instemming hebben betuigd om door dit Handvest te worden gebonden overeenkomstig de bepalingen van vorig lid.

3. Voor elke Lidstaat die op een later tijdstip zijn instemming betuigt om door dit Handvest te worden gebonden, wordt dit Handvest van kracht op de eerste dag van de maand die volgt op het verstrijken van een periode van een maand na de datum van neerlegging van de akte van bekrachtiging, aanvaarding of goedkeuring.

### **Artikel L - Territoriale toepassing.**

1. Dit Handvest is van toepassing op het grondgebied van het moederland van elke Partij. Elke ondertekende Partij kan op het tijdstip van ondertekening dan wel op het tijdstip van de neerlegging van haar akte van bekrachtiging, aanvaarding of goedkeuring, het grondgebied dat voor toepassing van dit Handvest als moederland dient te worden beschouwd nader omschrijven in een aan de Secretaris-Generaal van de Raad van Europa te richten verklaring.

2. Elke ondertekende Partij kan op het tijdstip van ondertekening of op het tijdstip van de neerlegging van de akte van bekrachtiging, aanvaarding of goedkeuring, of op elk ander

daarop volgend tijdstip, in een aan de Secretaris-Generaal van de Raad van Europa te richten kennisgeving verklaren dat het Handvest, geheel of gedeeltelijk, van toepassing zal zijn op één of meer in bedoelde verklaring aangegeven grondgebieden buiten het moederland gelegen waarvan zij de internationale betrekkingen behartigt of waarvoor zij de internationale verantwoordelijkheid aanvaardt. Zij dient in elke verklaring aan te geven welke van de in deel 11 van dit Handvest vervatte artikelen of leden in elk der in de verklaring aangegeven gebieden van kracht zullen zijn.

3. Dit Handvest is op de grondgebieden als vermeld in de in het vorig lid bedoelde verklaring van toepassing vanaf de eerste dag van de maand die volgt op het verstrijken van een periode van een maand na de datum waarop de Secretaris -Generaal van deze verklaring in kennis werd gesteld.

4. Elke Partij kan te allen tijde in een aan de Secretaris-Generaal van de Raad van Europa te richten kennisgeving verklaren dat zij ten aanzien van één of meer grondgebieden waarop dit Handvest krachtens lid 2 van dit artikel van toepassing is, nader te noemen artikel of genummerde leden van kracht verklaart, welke zij nog niet ten aanzien van zodanig gebied of zodanige gebieden als bindend had verklaard. Deze later aanvaarde verplichtingen worden geacht een integrerend deel te vormen van de oorspronkelijke verklaring ten aanzien van het betrokken grondgebied en hebben hetzelfde rechtsgevolg vanaf de eerste dag van de maand die volgt op het verstrijken van een periode van een maand na de datum waarop de Secretaris-Generaal officieel in kennis werd gesteld.

#### **Artikel M -Opzegging.**

1. Een Partij kan dit Handvest slechts opzeggen na verloop van een periode van vijf jaar na de datum waarop het Handvest ten aanzien van de betrokken Partij in werking is getreden, of binnen elke periode van twee jaar daaropvolgend; in elk van deze gevallen dient de opzegging met inachtneming van een termijn van zes maanden ter kennis te worden gebracht van de Secretaris-generaal van de Raad van Europa die de overige Partijen hiervan mededeling doet.

2. Elke Partij kan overeenkomstig de bepalingen van het voorgaande lid elk door haar aanvaard artikel of lid van deel 11 van het Handvest opzeggen, mits het aantal artikelen dat voor deze Partij bindend is nooit minder dan 16 en het aantal leden nooit minder dan 63 bedraagt en mits dit aantal artikelen of leden steeds de artikelen omvat die door deze Partij zijn gekozen uit de in artikel A, lid 1, sub b. genoemde artikelen.

3. Elke Partij kan dit Handvest of elk der artikelen of leden van deel II van dit Handvest overeenkomstig de bepalingen van lid 1 van dit artikel opzeggen ten aanzien van elk grondgebied waarop dit Handvest van toepassing is krachtens een overeenkomstig paragraaf 2 van artikel L afgelegde verklaring.

#### **Artikel N - Bijlage.**

De bijlage bij dit Handvest vormt een integrerend deel ervan.

## **Artikel 0 - Kennisgevingen.**

De Secretaris -Generaal van de Raad van Europa stelt de Lidstaten van de Raad en de Directeur-generaal van het Internationaal Arbeidsbureau in kennis van:

- a. iedere ondertekening;
- b. de neerlegging van iedere akte van bekrachtiging, aanvaarding of goedkeuring;
- c. iedere datum van inwerkingtreding van dit Protocol overeenkomstig artikel K;
- d. iedere verklaring overeenkomstig de artikelen A, lid 2 en 3, D, lid 1 en 2, F, lid 2 en L, lid 1,2,3 en 4.
- e. iedere wijziging overeenkomstig artikel J;
- f. iedere opzegging overeenkomstig artikel M;
- g. iedere andere handeling, kennisgeving of mededeling met betrekking tot dit Handvest.

Ter blijk van waarvan de daartoe behoorlijk gemachtigde ondergetekenden dit Handvest hebben ondertekend.

Gedaan te Straatsburg, op 3 mei 1996, in de Franse en de Engelse taal, zijnde de twee teksten gelijkelijk gezaghebbend, in één exemplaar, dat zal worden neergelegd in het archief van de Raad van Europa. De Secretaris-Generaal van de Raad van Europa zendt een vooreensluitend gewaarmerkt afschrift aan elk der Lidstaten van de Raad van Europa en aan de Directeur-generaal van het Internationaal Arbeidsbureau.

## **BIJLAGE BIJ HET HERZIENE EUROPEES SOCIAAL HANDVEST**

### **Werkingsfeer van het Sociaal Handvest met betrekking tot de te beschermen personen.**

1. Behoudens de bepalingen van artikel 12, lid 4, en van artikel 13, lid 4, zijn onder de in artikelen 1 tot en met 17 en 20 tot en met 31 bedoelde personen slechts die buitenlanders begrepen die onderdaan zijn van de andere Partijen en rechtmatig woonachtig zijn in, dan wel geregeld werkzaam zijn op het grondgebied van de betrokken Partij, met dien verstande dat de genoemde artikelen dienen te worden geïnterpreteerd overeenkomstig de bepalingen van de artikelen 18 en 19.

Die interpretatie sluit een uitbreiding van overeenkomstige rechten tot andere personen door een der Partijen niet uit.

2. Elke Partij ziet erop toe dat vluchtelingen in de zin van het Verdrag van Genève van 28 juli 1951 betreffende de status van vluchtelingen en van het Protocol van 31 januari 1967, die rechtmatig woonachtig zijn op haar grondgebied, een zo gunstig mogelijke behandeling genieten en in elk geval een niet minder gunstige dan waartoe zij zich krachtens dit Verdrag

heeft verbonden, alsmede krachtens alle andere bestaande en op de bedoelde vluchtelingen van toepassing zijnde internationale verdragen.

3. Iedere Partij doet staatlozen als gedefinieerd in het verdrag van New York van 28 september 1954 betreffende de status van staatlozen; die legaal op haar grondgebied verblijven, een zo gunstig mogelijke behandeling toekomen en in elk geval een niet minder gunstige dan waartoe zij zich heeft verbonden krachtens genoemd verdrag, alsmede krachtens alle andere bestaande internationale overeenkomsten toepasselijk ten aanzien van deze staatlozen.

#### **Deel I, lid 18 en Deel II, artikel 18, lid 1.**

Deze bepalingen hebben geen betrekking op de betreding van het grondgebied van de Partijen en laten de bepalingen van het te Parijs op 13 december 1955 ondertekende Europese Vestigingsverdrag onverlet.\_

#### **Deel 11**

##### **Artikel 1, lid 2.**

Deze bepaling mag niet zo worden uitgelegd dat clausules en feitelijke gedragingen ter beveiliging van het vakbondswezen verboden of toegestaan zijn.

##### **Artikel 2, lid 6.**

De Partijen kunnen ervoor zorgen dat deze bepaling niet van toepassing is op de werknemers:

1. met een arbeidsovereenkomst of een arbeidsverhouding waarvan de totale duur niet meer dan een maand belooft en/of waarvan de wekelijkse arbeidsduur niet meer dan acht uren bedraagt;

2. wanneer de arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding een tijdelijk en/of specifiek karakter heeft, op voorwaarde dat objectieve redenen in die gevallen de niet-toepassing rechtvaardigen.

##### **Artikel 3, lid 4.**

Voor de toepassing van deze bepaling moeten de functies, de organisatie en de werkingsvoorwaarden van die diensten worden bepaald door de nationale wetgeving of reglementering, collectieve overeenkomsten of op elke andere passende wijze volgens de in het land geldende praktijk.

##### **Artikel 4, lid 4.**

Deze bepaling mag niet worden uitgelegd dat ze een verbod bevat van ontslag op staande voet wegens een ernstig vergrijp.

##### **Artikel 4, lid 5.**

Een Partij kan de in dit lid bedoelde verplichting slechts op zich nemen indien inhoudingen op de lonen hetzij bij de wet, hetzij bij collectieve overeenkomsten of bij scheidsrechterlijke uitspraken, verboden zijn ten aanzien van de overgrote meerderheid der werknemers, waarbij de niet onder zodanige maatregelen vallende personen de enige uitzonderingen zijn.

**Artikel 6, lid 4.**

Elke Partij kan zelf het recht van staking bij wet regelen, mits elke eventuele verdere beperking van dit recht in de bepalingen van artikel G rechtvaardiging vindt.

**Artikel 7, lid 2.**

Deze bepaling belet de Partijen niet om voor de adolescenten die de vastgestelde minimumleeftijd nog niet hebben bereikt, in de wet te voorzien in de mogelijkheid om arbeidsactiviteiten te verrichten die absoluut noodzakelijk zijn voor hun beroepsopleiding met dien verstande dat de arbeid wordt verricht onder toezicht van het daartoe bestemde en bevoegde personeel en dat de veiligheid en de bescherming van de gezondheid van de werkende adolescenten gewaarborgd zijn.

**Artikel 7, lid 8.**

Een Partij wordt geacht aan de geest van de in dit lid genoemde verplichting te hebben voldaan indien zij in de geest van deze verplichting bij de wet bepaalt dat de overgrote meerderheid van de personen die jonger zijn dan 18 jaar geen nachtarbeid mag verrichten.

**Artikel 12, lid 4.**

De zinsnede " en met inachtneming van de in zulke overeenkomsten neergelegde voorwaarden" van de inleiding tot dit lid wordt geacht onder meer in te houden dat een Partij ten aanzien van de niet van verzekeringspremies afhankelijke uitkeringen het ingezetenschap gedurende een voorgeschreven periode verplicht kan stellen alvorens deze uitkeringen aan onderdanen van andere Partijen te verlenen.

**Artikel 13, lid 4.**

De regeringen die het Europese Verdrag betreffende sociale en medische bijstand niet hebben ondertekend, kunnen het Handvest ten aanzien van dit lid bekrachtigen, mits zij erop toezien dat onderdanen van andere Partijen een met de bepalingen van genoemd Verdrag strokende behandeling genieten.

**Artikel 16.**

De door deze bepaling toegekende bescherming geldt voor de éénoudergezinnen.

**Artikel 17.**

Deze bepaling geldt voor alle personen jonger dan achttien jaar, behalve wanneer de meerderjarigheid eerder wordt bereikt krachtens de op hen van toepassing zijnde wetgeving, zonder afbreuk te doen aan de andere door het Handvest vastgestelde bepalingen, inzonderheid artikel 7.

**Artikel 19, lid 6.**

Voor de toepassing van deze bepaling wordt onder "gezin van de werknemer" ten minste verstaan de echtgeno( van de werknemer en zijn of haar ongehuwde kinderen, zulks



zolang zij door de relevante wetgeving van de Gaststaat als minderjarigen worden beschouwd-en ten laste zijn van de werknemer.

## **Artikel 20**

1.- Het is wel verstaan dat zaken betreffende de sociale zekerheid alsmede bepalingen betreffende werkloosheidsuitkeringen, ouderdomsuitkeringen en uitkeringen aan nagelaten betrekkingen worden uitgesloten van de werkingssfeer van dit artikel.

2. Worden niet als discriminaties, in de zin van dit artikel, beschouwd de bepalingen betreffende de bescherming van de vrouw,inzonderheid waar het gaat om zwangerschap, bevalling en postnataal verlof.

3. Dit artikel belet niet de aanneming van specifieke maatregelen die tot doel hebben feitelijke ongelijkheden weg te werken.

4. Kunnen van het toepassingsgebied van dit artikel of van sommige bepalingen ervan worden uitgesloten de beroepsactiviteiten die wegens de aard of de omstandigheden van de uitoefening ervan niet aan personen van een bepaald geslacht kunnen worden opgedragen. Deze bepaling mag niet zo worden uitgelegd dat de Partijen worden verplicht om in wet-of regelgeving een lijst met beroepen op te nemen die wegens hun aard of de omstandigheden waaronder zij worden verricht, kunnen worden voorbehouden aan werknemers van een bepaald geslacht.

## **Artikelen 21 en 22.**

1. Voor de toepassing van deze artikelen wordt verstaan onder “vertegenwoordigers van de werknemers” personen die als zodanig zijn erkend door de nationale wetgeving of praktijk.

2. Onder “nationale wetgeving en praktijk” wordt, naar gelang van het geval, verstaan , behalve de wet- en regelgeving, de collectieve overeenkomsten, andere overeenkomsten tussen de werkgevers en de vertegenwoordigers van de werknemers, de gebruiken en relevante gerechtelijke beslissingen.

3. Voor de toepassing van deze artikelen wordt onder ” onderneming” verstaan een geheel van materiële en immateriële bestanddelen, met of zonder rechtspersoonlijkheid, bestemd voor het produceren van goederen of het leveren van diensten, met winst oogmerk, en met bevoegdheid het eigen marktbeleid te bepalen.

4. Religieuze gemeenschappen en hun instellingen kunnen worden uitgesloten van de toepassing van deze artikelen ook wanneer deze instellingen ondernemingen zijn in de zin van het derde lid. Instellingen die werkzaamheden verrichten geïnspireerd door bepaalde idealen en opvattingen die worden beschermd door de nationale wetgeving, kunnen worden uitgesloten van de toepassing van deze artikelen voor zover zulks noodzakelijk is om de gerichtheid van deze onderneming te beschermen.

5. Wanneer in een Staat de rechten bedoeld in de artikelen 20 en 21 worden uitgeoefend in de verschillende vestigingen van de onderneming, moet de betrokken partij worden geacht te voldoen aan de uit deze bepalingen voortvloeiende verplichtingen.

6. Van de toepassing van deze artikelen kunnen door de Partijen worden uitgesloten de ondernemingen waarvan de personeelsbezetting de door de nationale wetgeving of praktijk vastgestelde grens bereikt.

## **Artikel 22.**

Deze bepaling tast noch de bevoegdheden en verplichtingen van de Staten met betrekking tot het aannemen van gezondheids- en veiligheidsvoorschriften met betrekking tot de werkplaatsen, noch de bevoegdheid en verantwoordelijkheid van de lichamen belast met het toezicht op de toepassing ervan aan.

Onder “sociale en sociaal-culturele diensten en voorzieningen” wordt verstaan diensten en voorzieningen van sociale en/of culturele aard die door sommige ondernemingen aan werknemers worden geboden, zoals sociale hulpverlening, sportterreinen, ruimte voor zogende moeders, bibliotheken, vakantiecampen voor kinderen, enz.

## **Artikel 23, lid 1.**

Voor de toepassing van dit lid, heeft de uitdrukking “zolang mogelijk” betrekking op de fysieke, psychische en intellectuele vermogens van de ouderen.

## **Artikel 24.**

1. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder de term “ontslag” verstaan de beëindiging van de arbeidsverhouding op initiatief van de werkgever.

2. Dit artikel geldt voor alle werknemers met dien verstande dat een Partij de volgende werknemerscategorieën volledig of gedeeltelijk aan de bescherming van dit artikel kan onttrekken :

- a. de werknemers in dienst genomen met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd of een bepaalde taak;
- b. de werknemers die een proefperiode doorlopen of die niet de vereiste anciënniteit hebben op voorwaarde dat de duur ervan vooraf is vastgesteld en redelijk is;
- c. de voor een korte periode tijdelijk in dienst genomen werknemers.

3. Voor de toepassing van dit artikel zijn onderstaande factoren geen geldige redenen voor ontslag :

- a. lid zijn van een vakorganisatie of deelnemen aan vakbondsactiviteiten buiten de arbeidsuren of tijdens de arbeidsuren met de instemming van de werkgever;
- b. het dingen naar, het uitoefenen of hebben van een mandaat van werknemersvertegenwoordiger;
- c. een klacht hebben ingediend of hebben deelgenomen aan vorderingen ingesteld tegen een werkgever wegens aangevoerde inbreuken op de wetgeving of een beroep hebben ingediend bij de bevoegde administratieve overheid;
- d. ras, kleur, geslacht, huwelijksstaat, gezinsverantwoordelijkheid, zwangerschap, godsdienst, politieke overtuiging, nationale of sociale herkomst;
- e. moederschaps- of ouderschapsverlof;
- f. tijdelijke afwezigheid van het werk wegens ziekte of ongeval.

4. De vergoeding of elke andere passende schadeloosstelling in geval van ontslag zonder geldige reden moet door de nationale wetgeving of reglementering, door collectieve overeenkomsten of op elke andere passende wijze met inachtneming van de nationale praktijk worden vastgesteld.

## **Artikel 25**

1. De bevoegde overheid kan bij wijze van uitzondering en na raadpleging van de werkgevers- en werknemersorganisaties bepaalde werknemerscategorieën van de bij deze bepaling vastgestelde bescherming uitsluiten wegens de bijzondere aard van hun arbeidsverhouding.

2. De term “insolvabiliteit” wordt door de nationale wet en praktijk gedefinieerd.

3. De schuldvorderingen van de werknemers waarop deze bepaling betrekking heeft moeten ten minste omvatten :

a. de schuldvorderingen van de werknemers uit hoofde van de lonen voor een bepaalde periode welke niet korter dan drie maanden mag zijn in een bevoorrecht stelsel en dan acht weken in een gewaarborgd stelsel, periode die de insolvabiliteit of de beëindiging van de arbeidsverhouding voorafgaat;

b. de schuldvorderingen van de werknemers uit hoofde van het vakantiegeld verschuldigd uit hoofde van de arbeid die is verricht in de loop van het jaar tijdens hetwelk de insolvabiliteit of de beëindiging van de arbeidsverhouding zich heeft voorgedaan;

c. de schuldvorderingen van de werknemers uit hoofde van de bedragen verschuldigd voor andere bezoldigde afwezigheden voor een bepaalde periode die niet korter dan drie maanden mag zijn in een bevoorrecht stelsel en dan acht weken in een gewaarborgd stelsel, periode die de insolvabiliteit of de beëindiging van de arbeidsverhouding voorafgaat.

4. De nationale wetgevingen en reglementeringen kunnen de bescherming van de schuldvorderingen van de werknemers beperken tot een bepaald bedrag dat op een sociaal aanvaardbaar peil moet worden gehouden;

## **Artikel 26.**

Door dit artikel worden de Partijen er niet toe verplicht een wetgeving uit te vaardigen.

Paragraaf 2 geldt niet voor seksuele intimidatie.

## **Artikel 27.**

Dit artikel heeft betrekking op de werknemers van beiderlei kunne met gezinsverantwoordelijkheid ten aanzien van hun kinderen ten laste evenals ten aanzien van andere rechtstreekse leden van hun familie die duidelijk behoefte hebben aan hun zorg of hun steun wanneer die verantwoordelijkheid een beperking vormt voor hun mogelijkheden

voor hun kansen om zich op het beroepsleven voor te bereiden, er toegang tot te hebben, er aan deel te nemen of er vooruitgang in te boeken. De termen “kinderen ten laste” en “andere rechtstreekse leden van hun familie die duidelijk behoefte hebben aan hun zorg en steun” moeten worden verstaan in de door de nationale wetgeving van de Partijen gedefinieerde betekenis.

### **Artikel 28 en 29.**

Voor de toepassing van deze artikelen wordt onder de term “werknemersvertegenwoordigers” verstaan personen die als dusdanig door de nationale wetgeving of praktijk worden erkend.

## **Deel III**

Het Handvest bevat juridische verplichtingen van internationale aard waarvan de toepassing enkel aan het door deel IV bedoelde toezicht is onderworpen.

### **Artikel A, lid 1.**

De genummerde leden kunnen artikelen bevatten met slechts een enkel lid.

### **Artikel B, lid 2.**

Voor de toepassing van lid 2 van artikel B stemmen de bepalingen van het herziene Handvest overeen met de bepalingen van het Handvest met hetzelfde artikel- of lidnummer, uitgezonderd:

- a. artikel 3, lid 2 van het herziene Handvest dat overeenstemt met artikel 3, lid 1 en 3 van het Handvest;
- b. artikel 3, lid 3 van het herziene Handvest dat overeenstemt met artikel 3, lid 2 en 3 van het Handvest;
- c. artikel 10, lid 5 van het herziene Handvest dat overeenstemt met artikel 10, lid 4 van het Handvest;
- d. artikel 17, lid 1 van het herziene Handvest dat overeenstemt met artikel 17 van het Handvest.

## **Deel V**

### **Artikel E.**

Een verschil qua behandeling dat is gebaseerd op een objectieve en redelijke basis wordt niet als discriminerend beschouwd.

## Artikel F.

De termen “in geval van oorlog of noodtoestand” moeten worden geïnterpreteerd als eveneens betrekking hebbende op oorlogsdreiging.

## Artikel 1.

De werknemers die zijn uitgesloten overeenkomstig de bijlage bij artikelen 21 en 22 worden niet meegeteld bij de vaststelling van het aantal betrokken werknemers.

## Artikel J.

De term “wijziging” moet worden verstaan als eveneens betrekking hebbende op de invoeging van nieuwe artikelen in het Handvest.

---