

**Europees
Sociaal Handvest**
(herzien)

Europees Sociaal Handvest (herzien)

Straatsburg, 3 mei 1996

Preambule

De ondertekenende Regeringen, Leden van de Raad van Europa,

Overwegende dat het doel van de Raad van Europa is een grotere eenheid tussen zijn Leden tot stand te brengen 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 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 Protocolen, de Lidstaten van de Raad van Europa overeenkwamen dat zij hun volkeren de daarin opgesomde burgerlijke en politieke rechten en vrijheden zouden waarborgen;

Overwegende dat in het Europees Sociaal Handvest dat in Turijn op 18 oktober 1961 werd opengesteld voor ondertekening en de Protocolen daarbij, de Lidstaten van de Raad van Europa overeenkwamen dat zij hun volkeren de daarin opgesomde sociale rechten zouden waarborgen teneinde hun levensstandaard en hun welzijn te verbeteren;

In herinnering brengend dat de Ministersconferentie inzake de rechten van de mens die op 5 november 1990 plaatsvond te Rome, de noodzaak benadrukte enerzijds de ondeelbaarheid van alle rechten van de mens, zij het burgerrechten, politieke, economische, sociale of culturele rechten, te handhaven, en, anderzijds, het Europees Sociaal Handvest een nieuwe impuls te geven;

Vastbesloten, zoals is overeengekomen tijdens de Ministersconferentie die op 21 en 22 oktober 1991 plaatsvond te Turijn, de materiële inhoud van het Handvest te actualiseren en aan te passen

teneinde met name rekening te houden met de fundamentele sociale veranderingen die zijn opgetreden sinds de tekst werd aangenomen;

Het voordeel erkennend van het in een Herzien Handvest, ontworpen om geleidelijk het Europees Sociaal Handvest te vervangen, opnemen van de rechten die door het Handvest, zoals gewijzigd, worden gewaarborgd, en van de rechten die door het Aanvullend Protocol van 1988 worden gewaarborgd en van het opnemen van nieuwe rechten,

Zijn het volgende 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. Een ieder 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 hun en hun gezin een behoorlijke levensstandaard waarborgt.
5. Alle werknemers en werkgevers hebben recht op vrijheid van 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 het recht op een bijzondere bescherming tegen de gevaren voor lichaam en geest waaraan zij blootstaan.
8. Zwangere vrouwen hebben bij hun arbeid in dienstbetrekking recht op bijzondere bescherming.
9. Een ieder 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 aanleg en belangstelling.

10. Een ieder heeft recht op een doelmatige vakopleiding.

11. Een ieder 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. Een ieder die geen voldoende middelen van bestaan heeft, heeft recht op sociale en geneeskundige bijstand.

14. Een ieder heeft recht op bijstand door diensten voor sociaal welzijn.

15. Personen met een handicap hebben recht op onafhankelijkheid, sociale integratie en participatie in het leven van de gemeenschap.

16. Het gezin als fundamentele maatschappelijke eenheid heeft recht op een voor zijn volledige ontplooiing doelmatige sociale, wettelijke en economische bescherming.

17. Kinderen en jeugdige personen hebben recht op een passende sociale, wettelijke en economische bescherming.

18. De onderdanen van de ene Partij hebben het recht op het grondgebied van elke andere Partij een op winst gerichte bezigheid uit te oefenen op voet 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 van de Partijen 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 arbeidsomstandigheden en de werkomgeving binnen de onderneming.

23. Iedere oudere heeft recht op sociale bescherming.

24. Alle werknemers hebben recht op bescherming in geval van beëindiging van de dienstbetrekking.

25. Alle werknemers hebben recht op bescherming van hun aanspraken in geval van insolventie van hun werkgever.

26. Alle werknemers hebben recht op waardigheid op het werk.

27. Alle personen met gezinsverantwoordelijkheden die een werkkring hebben aanvaard of wensen te aanvaarden hebben het recht dit te doen zonder te worden blootgesteld aan discriminatie en voor zover mogelijk zonder dat hun werkzaamheden conflicteren met hun gezinsverantwoordelijkheden.

28. Werknemersvertegenwoordigers in ondernemingen hebben recht op bescherming tegen voor hen schadelijke handelingen en dienen de beschikking te krijgen over passende voorzieningen om hun functie te kunnen uitoefenen.

29. Alle werknemers hebben recht op informatie en overleg in procedures voor collectief ontslag.
30. Een ieder heeft recht op bescherming tegen armoede en sociale uitsluiting.
31. Een ieder heeft recht op huisvesting.

Deel II

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

Artikel 1

Recht op arbeid

Teneinde de doeltreffende 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 van hun 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 reïntegratie en deze te bevorderen.

Artikel 2

Recht op billijke arbeidsvoorwaarden

Teneinde de doeltreffende 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 van de 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. risico's in inherent gevaarlijke of ongezonde beroepen uit te bannen, en daar waar het nog niet mogelijk is deze risico's uit te bannen of voldoende terug te dringen, te voorzien in ofwel een beperking van de arbeidstijd ofwel aanvullend betaald verlof voor werknemers die in dergelijke beroepen werkzaam zijn;

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. ervoor zorg te dragen dat werknemers zo spoedig mogelijk, en in ieder geval niet later dan twee maanden na de datum van indiensttreding, schriftelijk op de hoogte worden gesteld van de essentiële kenmerken van de overeenkomst of dienstbetrekking;

7. ervoor zorg te dragen dat werknemers die nachtarbeid verrichten baat hebben bij maatregelen die rekening houden met de bijzondere aard van de werkzaamheden.

Artikel 3

Recht op veilige en gezonde arbeidsomstandigheden

Teneinde de doeltreffende uitoefening van het recht op veilige en gezonde arbeidsomstandigheden te waarborgen, verbinden de Partijen zich, in overleg met organisaties van werkgevers en werknemers:

1. een samenhangend nationaal beleid inzake bedrijfsveiligheid, bedrijfsgezondheid en de werkomgeving te formuleren, ten uitvoer te leggen en periodiek te toetsen. De voornaamste doelstelling van dit beleid zal zijn het verbeteren van de veiligheid en gezondheid op het werk en het voorkomen van ongevallen en aantasting van de gezondheid die voortvloeien uit, verband houden met of zich voordoen bij werkzaamheden, met name door de oorzaken van gevaren die inherent zijn aan de werkomgeving tot een minimum te beperken;
2. voorschriften inzake veiligheid en gezondheid uit te vaardigen;
3. voor de naleving van dergelijke voorschriften door middel van controlematregelen zorg te dragen;

4. de geleidelijke uitbreiding van bedrijfsgezondheidsdiensten voor alle werknemers met hoofdzakelijk preventieve en adviserende functies te bevorderen.

Artikel 4

Recht op billijke beloning

Teneinde de doeltreffende 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 hun en hun gezin een behoorlijke levensstandaard 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 van hun dienstbetrekking te erkennen;
5. inhoudingen op lonen alleen toe te staan op voorwaarden en in de mate als voorgeschreven

door de nationale wet- of regelgeving 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, 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 wet- of regelgeving. Het beginsel volgens hetwelk deze waarborgen van toepassing zullen zijn ten aanzien van leden van de strijdkrachten, en de mate waarin deze waarborgen van toepassing zullen

zijn op personen in deze categorie, wordt eveneens bepaald door de nationale wet- of regelgeving.

Artikel 6

Recht op collectief onderhandelen

Teneinde de doeltreffende 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

Teneinde de doeltreffende uitoefening van het recht van kinderen en jeugdige personen op bescherming te waarborgen, verbinden 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. te bepalen dat de minimumleeftijd voor toelating tot tewerkstelling 18 jaar zal zijn 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 en leerlingen 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 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 de nationale wet- of regelgeving omschreven werkzaamheden;

9. te bepalen dat personen beneden de leeftijd van 18 jaar die nader in de nationale wet- of regelgeving 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 bescherming van het moederschap

Teneinde de doeltreffende uitoefening van het recht van vrouwelijke werknemers op bescherming van het moederschap te waarborgen, verbinden de Partijen zich:

1. te bepalen dat vrouwen, hetzij door verlof met behoud van loon, dan wel door passende socialezekerheidsuitkeringen of uitkeringen uit openbare middelen, in staat worden gesteld voor en na de bevalling verlof te nemen gedurende een totaal van ten minste veertien weken;

2. het als onwettig te beschouwen indien een werkgever een vrouw haar ontslag aanzegt gedurende de periode vanaf het moment waarop zij haar werkgever van haar zwangerschap op de hoogte stelt tot het moment waarop haar bevallingsverlof eindigt, of haar ontslag aanzegt op een zodanig tijdstip dat de opzeggingstermijn gedurende een dergelijk verlof afloopt;
3. te bepalen dat moeders tijdens de lactatieperiode voldoende tijd daartoe krijgen;
4. het verrichten van nachtarbeid door vrouwen die zwanger zijn, vrouwen die onlangs zijn bevallen en vrouwen tijdens de lactatieperiode, te regelen;
5. de tewerkstelling van vrouwen die zwanger zijn, vrouwen die onlangs zijn bevallen en vrouwen tijdens de lactatieperiode voor ondergrondse mijnarbeid en alle andere arbeid die voor hen ongeschikt is op grond van de gevaarlijke, voor de gezondheid schadelijke of zware aard daarvan, te verbieden, en alle gepaste maatregelen te nemen om de rechten verbonden aan de arbeidsovereenkomst van deze vrouwen te beschermen.

Artikel 9

Recht op beroepskeuzevoorlichting

Teneinde de doeltreffende uitoefening van het recht op beroepskeuzevoorlichting te waarborgen, verbinden de Partijen zich, zo nodig, een dienst in het leven te roepen of deze te bevorderen, die een ieder, met inbegrip van personen met een handicap, dient te helpen bij de oplossing van vraagstukken met betrekking tot beroepskeuze en loopbaanontwikkeling, 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 doeltreffende uitoefening van het recht op vakopleiding te waarborgen, verbinden de Partijen zich:

1. in overleg met organisaties van werkgevers en werknemers te zorgen voor technische opleidingen en vakopleidingen waarvan een ieder, met inbegrip van personen met een handicap, kan

profiteren, dan wel deze te bevorderen, en toelatingsmogelijkheden tot hoger technisch en universitair onderwijs te openen, uitsluitend berustend op persoonlijke geschiktheid;

2. Te zorgen voor een leerlingstelsel en andere algemene voorzieningen voor de opleiding van jongens en meisjes in hun onderscheiden beroepen of dit te bevorderen;

3. zo nodig te zorgen voor of te bevorderen:

a. doelmatige en gemakkelijk toegankelijke opleidingsmogelijkheden voor volwassen werknemers;

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

4. zo nodig te zorgen voor bijzondere maatregelen voor de her- en omscholing en reïntegratie van langdurig werklozen of deze te bevorderen;

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 opleiding besteedt, aan te merken als deel van de normale arbeidstijd;
- d. in overleg met de 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 werknemers in het algemeen.

Artikel 11

Recht op bescherming van de gezondheid

Teneinde de doeltreffende uitoefening van het recht op bescherming van de gezondheid te waarborgen, verbinden de Partijen zich, hetzij rechtstreeks, hetzij in samenwerking met openbare of particuliere instanties, 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, alsmede ongevallen, zoveel mogelijk te voorkomen.

Artikel 12

Recht op sociale zekerheid

Teneinde de doeltreffende uitoefening van het recht op sociale zekerheid te waarborgen, verbinden 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 toereikend niveau, dat ten minste gelijk is aan het niveau dat vereist is voor de bekrachtiging van de Europese code inzake sociale zekerheid;
3. te streven naar het geleidelijk optrekken van het stelsel van sociale zekerheid naar een hoger niveau;

4. stappen te ondernemen, door het sluiten van passende bilaterale en multilaterale verdragen of door andere middelen, en met inachtneming van de in zulke verdragen 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 socialezekerheids-wetgeving, ongeacht eventuele verplaatsingen van de beschermde 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 van de betrokkenen overeenkomstig de wetgeving van elk der Partijen.

Artikel 13

Recht op sociale en geneeskundige bijstand

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

1. te waarborgen dat een ieder 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 een ieder van de bevoegde openbare of particuliere diensten de 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 legaal 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 doeltreffende uitoefening van het recht op het gebruik van diensten voor sociale zorg te waarborgen, verbinden de Partijen zich:

1. te zorgen voor 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, of deze te bevorderen;
2. deelneming van individuele personen en particuliere of andere organisaties aan de instelling en instandhouding van dergelijke diensten te stimuleren.

Artikel 15

Recht van personen met een handicap op onafhankelijkheid, sociale integratie en participatie in het gemeenschapsleven

Teneinde de doeltreffende uitvoering van het recht van personen met een handicap, ongeacht hun leeftijd en de aard en oorsprong van hun

handicap, op onafhankelijkheid, sociale integratie en participatie in het gemeenschapsleven te waarborgen, verbinden de Partijen zich met name:

1. de nodige maatregelen te nemen om personen met een handicap begeleiding, onderwijs en vakopleiding te geven waar mogelijk binnen het kader van algemene stelsels, of, waar dit niet mogelijk is, middels gespecialiseerde openbare of particuliere instellingen;
2. hun toegang tot werk te bevorderen door alle maatregelen te treffen die beogen werkgevers aan te moedigen personen met een handicap in een normale werkomgeving in dienst te nemen en in dienst te houden en de arbeidsomstandigheden aan te passen aan de behoeften van de personen met een handicap, of, waar dat vanwege de handicap niet mogelijk is, zorg te dragen voor beschutte arbeid die is aangepast aan het niveau van de handicap. In bepaalde gevallen kunnen dergelijke maatregelen inschakeling van gespecialiseerde bemiddelingsbureaus inhouden;
3. hun volledige sociale integratie en participatie in het gemeenschapsleven te bevorderen door in het bijzonder maatregelen te treffen, met inbegrip van technische hulpmiddelen, die gericht zijn op

het overwinnen van belemmeringen met betrekking tot communicatie en mobiliteit en op het toegang verschaffen tot vervoer, huisvesting, culturele activiteiten en 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 jeugdige personen op sociale, wettelijke en economische bescherming

Teneinde de doeltreffende uitoefening te waarborgen van het recht van kinderen en jeugdige personen op te groeien in een omgeving die de volledige ontwikkeling van hun

persoonlijkheid en van hun fysieke en geestelijke capaciteiten bevordert, verbinden Partijen zich, hetzij rechtstreeks, hetzij in samenwerking met openbare of particuliere instanties, alle passende en noodzakelijke maatregelen te nemen die beogen:

1. a. te waarborgen dat kinderen en jeugdige personen, met inachtneming van de rechten en plichten van hun ouders, beschikken over de verzorging, de ondersteuning, het onderwijs en de opleiding die zij nodig hebben, in het bijzonder door te zorgen voor de oprichting of instandhouding van instellingen en diensten die voor dit doel toereikend en voldoende zijn;
 - b. kinderen en jeugdige personen te beschermen tegen verwaarlozing, geweld of uitbuiting;
 - c. bescherming en bijzondere ondersteuning van overheidswege te geven aan kinderen en jeugdige personen die tijdelijk of definitief de steun van hun gezin moeten ontberen;
2. basisonderwijs en voortgezet onderwijs kosteloos beschikbaar te stellen voor kinderen en jeugdige personen, alsmede regelmatig schoolbezoek te bevorderen.

Artikel 18

Recht op het uitoefenen van een op winst gerichte bezigheid op het grondgebied van andere Partijen

Teneinde de doeltreffende 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 de kanselarijrechten en andere kosten die 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 te versoepelen;

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 doeltreffende 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 de nationale wet- en regelgeving zulks toelaat, 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 omstandigheden;

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 legaal op hun grondgebied verblijven, voor zover deze aangelegenheden bij de wet- of regelgeving 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 arbeidsomstandigheden;

b. het lidmaatschap van vakbonden en het genot van de voordelen van collectieve onderhandelingen;

c. huisvesting;

5. voor genoemde werknemers die legaal 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 gezinshereniging van een migrerende werknemer die toestemming heeft verkregen om zich op het grondgebied te vestigen, te vergemakkelijken;

7. voor genoemde werknemers die legaal 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 legaal op hun grondgebied verblijven, niet worden uitgezet tenzij zij de nationale veiligheid in gevaar brengen of inbreuk maken op de openbare orde of de goede zeden;

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 onderwijzen van de landstaal van de ontvangende staat of, indien er meerdere talen zijn, een van deze talen, aan migrerende werknemers en leden van hun gezinnen te bevorderen en te vergemakkelijken;

12. voor zover uitvoerbaar, het onderwijzen van de moedertaal van de migrerende werknemer aan de kinderen van de migrerende werknemer 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 doeltreffende 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:

- a. toegang tot de arbeidsmarkt, bescherming tegen ontslag en reïntegratie in het arbeidsproces;
- b. beroepskeuzevoorlichting, vakopleiding, her- en omscholing en reïntegratie;
- c. arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden, met inbegrip van salariering;
- d. loopbaanontwikkeling, met inbegrip van promotie.

Artikel 21

Recht op informatie en overleg

Teneinde de doeltreffende uitoefening van het recht van werknemers op informatie en overleg binnen de onderneming te waarborgen, 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 de 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 arbeidsomstandigheden en werkomgeving

Teneinde de doeltreffende uitoefening te waarborgen van het recht van werknemers deel te nemen aan de vaststelling en de verbetering van de arbeidsomstandigheden en werkomgeving 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 bij te dragen aan:

- a. de vaststelling en de verbetering van de arbeidsomstandigheden, 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 de naleving van de voorschriften op deze gebieden.

Artikel 23

Recht van ouderen op sociale bescherming

Teneinde de doeltreffende 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 zo lang mogelijk volwaardig 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. verschaffing 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 beëindiging van de dienstbetrekking

Teneinde de doeltreffende uitoefening te waarborgen van het recht van werknemers op bescherming in geval van beëindiging van de dienstbetrekking, verbinden de Partijen zich tot erkenning van:

- a. het recht van alle werknemers om hun dienstbetrekking niet beëindigd te zien worden zonder geldige redenen voor een dergelijke beëindiging, die verband houdt met de bekwaamheid of het gedrag van de werknemer of op grond van de operationele behoeften van de onderneming, vestiging of dienst;
- b. het recht van werknemers van wie de dienstbetrekking zonder geldige reden wordt beëindigd, op voldoende schadeloosstelling of een andere adequate vorm van genoegdoening.

Daartoe verbinden de Partijen zich ertoe te waarborgen dat een werknemer die van mening is dat zijn dienstbetrekking zonder geldige reden is

beëindigd het recht heeft in beroep te gaan bij een onpartijdige instantie.

Artikel 25

Recht van werknemers op bescherming van hun aanspraken in geval van insolventie van hun werkgever

Teneinde de doeltreffende uitoefening te waarborgen van het recht van werknemers op bescherming van hun aanspraken in geval van insolventie van hun werkgever, verbinden de Partijen zich ertoe te bepalen dat aanspraken van werknemers uit hoofde van arbeidsovereenkomsten of dienstbetrekkingen worden gewaarborgd door een waarborgfonds of door enige andere doeltreffende vorm van bescherming.

Artikel 26

Recht op waardigheid op het werk

Teneinde de doeltreffende uitoefening te waarborgen van het recht van alle werknemers op de bescherming van hun waardigheid op het werk, verbinden de Partijen zich, in overleg met organisaties van werkgevers en werknemers:

1. de bewustwording van, informatie over en preventie van seksuele intimidatie op het werk of verband houdend met werk te bevorderen en alle passende maatregelen te nemen om werknemers tegen dergelijk gedrag te beschermen;
2. de bewustwording van, informatie over en preventie van zich herhalend laakbaar of duidelijk negatief of beledigend gedrag gericht tegen individuele werknemers op het werk of verband houdend met werk te bevorderen en alle passende maatregelen te nemen om werknemers tegen dergelijk gedrag te beschermen.

Artikel 27

Recht van werknemers met gezinsverantwoordelijkheid op gelijke kansen en een gelijke behandeling

Teneinde de doeltreffende uitoefening te waarborgen van het recht op gelijke kansen en een gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers met gezinsverantwoordelijkheden en tussen dergelijke werknemers en andere werknemers, verbinden de Partijen zich ertoe:

1. passende maatregelen te nemen om:
 - a. werknemers met gezinsverantwoordelijkheden in staat te stellen een dienstbetrekking aan te gaan en deze te behouden, alsmede na een afwezigheid vanwege deze gezinsverantwoordelijkheden te herintreden, met inbegrip van maatregelen op het gebied van beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding;
 - b. rekening te houden met hun behoeften op het punt van arbeidsvoorwaarden en sociale zekerheid;
 - c. openbare of particuliere diensten te ontwikkelen of te bevorderen, met name kinderdagopvang en andere vormen van kinderopvang;
2. beide ouders in de gelegenheid te stellen, gedurende een periode na het verstrijken van het zwangerschaps- en bevallingsverlof, ouderschapsverlof op te nemen waarvan de duur en voorwaarden worden bepaald door de nationale wetgeving, collectieve arbeidsovereenkomsten of de praktijk;

3. te waarborgen dat gezinsverantwoordelijkheden als zodanig geen geldige reden voor ontslag vormt.

Artikel 28

Het recht van werknemersvertegenwoordigers op bescherming in de onderneming en op verlening van passende voorzieningen

Teneinde de doeltreffende uitoefening te waarborgen van het recht van werknemersvertegenwoordigers hun functie uit te oefenen, verbinden de Partijen zich ertoe te waarborgen dat zij binnen de onderneming:

- a. doeltreffende bescherming genieten tegen voor hen nadelige handelingen, met inbegrip van ontslag, op grond van hun status of hun activiteiten als werknemersvertegenwoordiger binnen de onderneming;
- b. de beschikking krijgen over de voorzieningen die geschikt zijn om hen in staat te stellen hun functie onverwijld en doelmatig te vervullen, waarbij rekening wordt gehouden met het systeem van de arbeidsverhoudingen in het land en de

behoefden, omvang en mogelijkheden van de betrokken onderneming.

Artikel 29

Recht op informatie en overleg in procedures voor collectief ontslag

Teneinde de doeltreffende uitoefening te waarborgen van het recht van werknemers op informatie en overleg bij collectief ontslag, verbinden de Partijen zich ertoe te waarborgen dat werkgevers de werknemersvertegenwoordigers tijdig vóór een dergelijk collectief ontslag zullen informeren en raadplegen over mogelijkheden om collectieve ontslagen te vermijden of in aantal te beperken en de gevolgen ervan te verzachten, bijvoorbeeld door een sociaal plan op te stellen dat met name is gericht op ondersteuning bij de herplaatsing of her- en omscholing van de betrokken werknemers.

Artikel 30

Recht op bescherming tegen armoede en sociale uitsluiting

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

a. maatregelen te nemen binnen het kader van een algehele en gecoördineerde aanpak om de daadwerkelijke toegang te bevorderen van personen die zich in een situatie van sociale uitsluiting of armoede bevinden of in die situatie terecht dreigen te komen, alsook hun gezinsleden, tot, met name, werk, huisvesting, opleiding, onderwijs, cultuur en sociale en medische bijstand;

b. deze maatregelen te toetsen met het oog op de aanpassing daarvan indien noodzakelijk.

Artikel 31

Recht op huisvesting

Teneinde de doeltreffende uitoefening van het recht op huisvesting te waarborgen, verbinden de Partijen zich maatregelen te nemen die erop zijn gericht:

1. de toegang tot adequate huisvesting te bevorderen;
2. dak- en thuisloosheid te voorkomen en te verminderen teneinde het geleidelijk uit te bannen;

3. de kosten voor huisvesting binnen het bereik te brengen van een ieder die niet over voldoende middelen beschikt.

Deel III

Artikel A

Verplichtingen

1. Met inachtneming van de bepalingen van het navolgende Artikel B is elk van de Partijen verplicht:

a. deel I van dit Handvest te beschouwen als een verklaring van de doelstellingen die zij overeenkomstig de inleidende alinea van dat 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 deel II van dit Handvest, namelijk de artikelen 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 en 20;

c. zich gebonden te achten door een bijkomend aantal artikelen of genummerde leden van deel II 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 nederlegging 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 zichzelf gebonden acht door andere artikelen of genummerde leden van deel II 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, aanvaarding of goedkeuring te zijn en hebben met ingang van de eerste dag van de maand die volgt op het verstrijken van een tijdvak van een maand na de datum van kennisgeving hetzelfde rechtsgevolg.

4. Iedere Partij dient te beschikken over een aan haar nationale omstandigheden aangepast stelsel van arbeidsinspectie.

Artikel B

Betrekkingen met het Europees Sociaal Handvest en het Aanvullend Protocol van 1988

1. Geen Verdragsluitende Partij bij het Europees Sociaal Handvest en geen Partij bij het Aanvullend Protocol van 5 mei 1988 mag dit Handvest bekrachtigen, aanvaarden of goedkeuren zonder zich gebonden te achten aan ten minste de bepalingen die overeenkomen met de bepalingen van het Europees Sociaal Handvest en, waar van toepassing, van het Aanvullend Protocol, waaraan zij gebonden was.
2. Aanvaarding van de verplichtingen ingevolge de bepalingen van dit Handvest, zal, vanaf de datum van inwerkingtreding van deze verplichtingen voor de desbetreffende Partij, ertoe leiden dat de overeenkomstige bepaling van het Europees Sociaal Handvest en, waar van toepassing, van het Aanvullend Protocol daarbij van 1988 niet meer van toepassing is op de betrokken Partij ingeval die Partij gebonden is door de eerste van deze instrumenten of door beide instrumenten.

Deel IV

Artikel C

Toezicht op de uitvoering van de in dit Handvest vervatte verplichtingen

De uitvoering van de in dit Handvest vervatte juridische verplichtingen zal aan hetzelfde toezicht worden onderworpen als het Europees Sociaal Handvest.

Het toezichtsmechanisme is uiteengezet in Deel IV van het Handvest, dat hieronder verschijnt, zoals geamendeerd door het Turijnse Protocol van 1991.

“Deel IV

Artikel 21

Rapporten inzake de aanvaarde bepalingen

De Overeenkomstsluitende Partijen zenden, in een nader door het Comité van Ministers te bepalen vorm, tweejaarlijkse rapporten inzake de toepassing van de door hen aanvaarde bepalingen van deel II van het Handvest aan de Secretaris-Generaal van de Raad van Europa.

Artikel 22

Rapporten inzake de niet aanvaarde bepalingen

De Overeenkomstsluitende Partijen doen de Secretaris-Generaal van de Raad van Europa met passende tussenruimten, op verzoek van het Comité van Ministers, rapporten toekomen inzake de bepalingen van deel II van het Handvest, welke zij noch ten tijde van de bekrachtiging of goedkeuring noch bij latere kennisgeving hebben aanvaard. Het Comité van Ministers bepaalt op gezette tijden ten aanzien van welke bepalingen deze rapporten zullen worden gevraagd en in welke vorm deze moeten worden ingediend.

Artikel 23

Verstrekking van exemplaren

1. Iedere Overeenkomstsluitende Partij zendt, wanneer zij de Secretaris-Generaal een rapport als bedoeld in de artikelen 21 en 22 toezendt, een exemplaar van dat rapport aan haar nationale organisaties die aangesloten zijn bij de internationale organisaties van werkgevers en werknemers die, overeenkomstig artikel 27, tweede lid, uitgenodigd zijn zich te doen vertegenwoordigen op bijeenkomsten van het regeringscomité. Deze organisaties zenden de Secretaris-Generaal eventuele opmerkingen over de rapporten van de Overeenkomstsluitende Partijen. De Secretaris-Generaal zendt een exemplaar van deze opmerkingen aan de betrokken Overeenkomstsluitende Partijen, die daarop kunnen reageren.

2. De Secretaris-Generaal zendt een exemplaar van de rapporten van de Overeenkomstsluitende Partijen aan de internationale niet-gouvernementele organisaties die een raadgevende status bij de Raad van Europa bezitten en beschikken over bijzondere bekwaamheid inzake aangelegenheden bestreken door dit Handvest.

3. De in de artikelen 21 en 22 en in dit artikel bedoelde rapporten en opmerkingen worden op verzoek aan het publiek ter beschikking gesteld.

Artikel 24

Bestudering van de rapporten

1. De krachtens de artikelen 21 en 22 aan de Secretaris-Generaal gezonden rapporten worden bestudeerd door een ingevolge artikel 25 in het leven geroepen Comité van onafhankelijke deskundigen¹. Het Comité dient eveneens de beschikking te hebben over alle overeenkomstig artikel 23, eerste lid, aan de Secretaris-Generaal toegezonden opmerkingen. Na voltooiing van de bestudering stelt het Comité van onafhankelijke deskundigen een rapport op waarin het zijn conclusies neerlegt.

2. Ten aanzien van de in artikel 21 bedoelde rapporten beoordeelt het Comité van onafhankelijke deskundigen¹ vanuit juridisch standpunt de naleving in de nationale wetgeving en praktijk van de verplichtingen die voor de betrokken Overeenkomstsluitende Partijen uit

¹ Sedert 1998, wordt het Comité het 'Europese Comité voor Sociale rechten' genoemd.

het Handvest voortvloeien.

3. Het Comité van onafhankelijke deskundigen¹ kan verzoeken om meer informatie en opheldering rechtstreeks tot de Overeenkomstsluitende Partijen richten. In dit verband kan het Comité van onafhankelijke deskundigen ook, indien nodig, een bijeenkomst beleggen met de vertegenwoordigers van een Overeenkomstsluitende Partij, op eigen initiatief of op verzoek van de betrokken Overeenkomstsluitende Partij. De in artikel 23, eerste lid, bedoelde organisaties worden op de hoogte gehouden.

4. De conclusies van het Comité van onafhankelijke deskundigen worden door de Secretaris-Generaal openbaar gemaakt en medegedeeld aan het Regeringscomité, de Parlementaire Vergadering en de in artikel 23, eerste lid, en artikel 27, tweede lid, genoemde organisaties.

¹ Sedert 1998, wordt het Comité het 'Europese Comité voor Sociale rechten' genoemd.

Artikel 25

Comité van onafhankelijke deskundigen [Europese Comité voor Sociale Rechten]¹

1. Het Comité van onafhankelijke deskundigen¹ bestaat uit ten minste negen leden², die door de Parlementaire Vergadering³ met een meerderheid van de uitgebrachte stemmen worden gekozen uit een lijst van door de Overeenkomstsluitende Partijen voorgedragen deskundigen van onbesproken reputatie en erkende bekwaamheid op het gebied van nationale en internationale sociale aangelegenheden. Het precieze aantal leden wordt bepaald door het Comité van Ministers.
2. De leden van het Comité worden gekozen voor een tijdvak van zes jaar. Zij kunnen eenmaal worden herkozen.

¹ Sedert 1998, wordt het Comité het 'Europese Comité voor Sociale rechten' genoemd.

² Naar aanleiding van een beslissing van het Comité van Ministers, bestaat het Europese Comité voor Sociale Rechten uit vijftien leden.

³ Dit is de enige bepaling van het Turijnse Protocol dat nog steeds niet wordt toegepast. De leden van het Europese Comité voor Sociale Rechten worden door het Comité van Ministers gekozen.

3. Een lid van het Comité van onafhankelijke deskundigen¹ dat gekozen is in de plaats van een lid wiens mandaat nog niet is afgelopen, heeft zitting voor de resterende tijd van het mandaat van zijn voorganger.

4. De leden van het Comité hebben zitting op persoonlijke titel. Gedurende hun mandaat mogen zij geen functies vervullen die onverenigbaar zijn met de vereisten van onafhankelijkheid, onpartijdigheid en beschikbaarheid die inherent zijn aan hun mandaat.

Artikel 26

Deelneming van de Internationale Arbeidsorganisatie

De Internationale Arbeidsorganisatie wordt uitgenodigd een vertegenwoordiger aan te wijzen, die met raadgevende stem de beraadslagingen van het Comité van deskundigen bijwoont.

¹ Sedert 1998, wordt het Comité het “Europese Comité voor Sociale rechten” genoemd.

Artikel 27

Regeringscomité

1. De rapporten van de Overeenkomstsluitende Partijen, de opmerkingen en informatie toegezonden overeenkomstig artikel 23, eerste lid, en artikel 24, derde lid, en de rapporten van het Comité van onafhankelijke deskundigen¹ worden voorgelegd aan een Regeringscomité.

2. Het Comité bestaat uit een vertegenwoordiger van ieder der Overeenkomstsluitende Partijen. Het verzoekt ten hoogste twee internationale organisaties van werkgevers en twee internationale organisaties van werknemers, waarnemers te zenden, die zijn bijeenkomsten met raadgevende stem zullen bijwonen. Voorts kan het vertegenwoordigers raadplegen van internationale niet-gouvernementele organisaties die een raadgevende status bij de Raad van Europa bezitten en beschikken over bijzondere bekwaamheid inzake aangelegenheden bestreken door dit Handvest.

3. Het Regeringscomité bereidt de beslissingen

¹ Sedert 1998, wordt het Comité het 'Europese Comité voor Sociale Rechten' genoemd.

van het Comité van Ministers voor. Met name selecteert het, in het licht van de rapporten van het Comité van onafhankelijke deskundigen en van de Overeenkomstsluitende Partijen, de situaties die naar zijn mening het onderwerp moeten vormen van aanbevelingen aan iedere betrokken Overeenkomstsluitende Partij, in overeenstemming met artikel 28 van het Handvest; daarbij geeft het de redenen voor zijn keuze, op basis van sociale, economische en andere beleidsoverwegingen. Het legt aan het Comité van Ministers een rapport voor, dat openbaar wordt gemaakt.

4. Op basis van zijn bevindingen over de toepassing van het Sociaal Handvest in het algemeen kan het Regeringscomité aan het Comité van Ministers voorstellen voorleggen gericht op te verrichten onderzoeken over sociale onderwerpen en over artikelen van het Handvest die mogelijk geactualiseerd zouden kunnen worden.

Artikel 28

Comité van Ministers

1. Het Comité van Ministers neemt, met een meerderheid van twee derde van degenen die hun stem uitbrengen, waarbij het stemrecht is beperkt tot de Overeenkomstsluitende Partijen, op basis van het rapport van het Regeringscomité een resolutie betreffende de gehele toezichtsperiode aan, waarin afzonderlijke aanbevelingen aan de betrokken Overeenkomstsluitende Partijen zijn opgenomen.

2. Met inachtneming van de door het Regeringscomité ingevolge artikel 27, vierde lid, ingediende voorstellen neemt het Comité van Ministers de beslissingen die het passend acht.

Artikel 29

Parlementaire Vergadering

De Secretaris-Generaal van de Raad van Europa zendt de Parlementaire Vergadering, met het oog op het houden van periodieke plenaire debatten, de rapporten toe van het Comité van

onafhankelijke deskundigen¹ en van het Regeringscomité, alsmede de resoluties van het Comité van Ministers.”

.....

¹ Sedert 1998, wordt het Comité het ‘Europese Comité voor Sociale Rechten’ genoemd.

Artikel D

Collectieve klachten

1. De bepalingen van het Aanvullend Protocol bij het Europees Sociaal Handvest betreffende een systeem voor collectieve klachten zijn van toepassing op de verplichtingen in dit Handvest voor de Staten die het genoemde Protocol hebben bekrachtigd.

2. Iedere Staat die niet is gebonden aan het Aanvullend Protocol bij het Europees Sociaal Handvest betreffende een systeem voor collectieve klachten kan bij de nederlegging van zijn akte van bekrachtiging, aanvaarding of goedkeuring van dit Handvest of te eniger tijd daarna, door middel van een kennisgeving aan de Secretaris-Generaal van de Raad van Europa, verklaren dat hij het toezicht op zijn verplichtingen uit hoofde van dit Handvest aanvaardt volgens de procedure die in het genoemde Protocol is voorzien.

Het collectieve klachtenprocedure is uiteengezet in het 1995 Aanvullend Protocol bij het Handvest, de tekst waarvan hieronder verschijnt.

“Artikel 1

De Overeenkomstsluitende Partijen bij dit Protocol erkennen het recht van de volgende organisaties om klachten over ontoereikende toepassing van het Handvest in te dienen:

- a. internationale organisaties van werkgevers en werknemers als bedoeld in het tweede lid van artikel 27 van het Handvest;
- b. andere internationale niet-gouvernementele organisaties die een raadgevende status bij de Raad van Europa bezitten en zijn opgenomen op een voor dat doel door het Regeringscomité opgestelde lijst;
- c. representatieve nationale organisaties van werkgevers en werknemers die onder de rechtsmacht vallen van de Overeenkomstsluitende Partij waartegen zij een klacht hebben ingediend.

Artikel 2

1. Een Overeenkomstsluitende Staat kan wanneer hij het feit dat hij ermee instemt door dit Protocol te worden gebonden tot uitdrukking brengt, in overeenstemming met de bepalingen van artikel 13, of te eniger tijd daarna, ook verklaren dat hij het recht erkent van andere representatieve nationale niet-gouvernementele organisaties die onder de

rechtsmacht vallen en die beschikken over een bijzondere bekwaamheid inzake de aangelegenheden bestreken door het Handvest, om klachten tegen hem in te dienen.

2. Deze verklaringen kunnen voor een specifiek tijdvak worden afgelegd.

3. De verklaringen worden nedergelegd bij de Secretaris-Generaal van de Raad van Europa, die afschriften daarvan toezendt aan de Overeenkomstsluitende Partijen en deze publiceert.

Artikel 3

De internationale niet-gouvernementele organisaties en de nationale niet-gouvernementele organisaties bedoeld in respectievelijk artikel 1, sub b, en artikel 2 kunnen in overeenstemming met de in de bovengenoemde bepalingen voorgeschreven procedure alleen klachten indienen met betrekking tot aangelegenheden ter zake waarvan zij zijn erkend als beschikkende over een bijzondere bekwaamheid.

Artikel 4

De klacht wordt schriftelijk ingediend, heeft betrekking op een door de betrokken Overeenkomstsluitende Partij aanvaarde bepaling van het Handvest en geeft aan in welk opzicht de

laatstgenoemde deze bepaling niet in toereikende mate heeft toegepast.

Artikel 5

Elke klacht wordt gericht aan de Secretaris-Generaal, die de ontvangst ervan bevestigt, de betrokken Overeenkomstsluitende Partij ervan in kennis stelt en de klacht onverwijld toezendt aan het Comité van Onafhankelijke Deskundigen¹.

Artikel 6

Het Comité van Onafhankelijke Deskundigen¹ kan de betrokken Overeenkomstsluitende Partij en de organisatie die de klacht heeft ingediend verzoeken schriftelijke informatie en commentaar inzake de ontvankelijkheid van de klacht te leveren binnen een door het Comité te stellen termijn.

Artikel 7

1. Indien het Comité van Onafhankelijke Deskundigen¹ besluit dat een klacht ontvankelijk is, stelt het de Overeenkomstsluitende Partijen bij het Handvest via de Secretaris-Generaal daarvan in kennis. Het verzoekt de betrokken Overeenkomstsluitende Partij en de organisatie die de klacht heeft

¹ Sedert 1998, wordt het Comité het 'Europese Comité voor Sociale Rechten' genoemd.

ingediend, binnen een door het Comité te stellen termijn, alle relevante schriftelijke toelichtingen of informatie te verschaffen, en de andere Overeenkomstsluitende Partijen bij dit Protocol die opmerkingen wensen te maken dit binnen dezelfde termijn te doen.

2. Indien de klacht is ingediend door een nationale organisatie van werkgevers of van werknemers of door een andere nationale of internationale niet-gouvernementele organisatie, stelt het Comité van Onafhankelijke Deskundigen¹ de in het tweede lid van artikel 27 van het Handvest bedoelde internationale organisaties van werkgevers of werknemers via de Secretaris-Generaal daarvan in kennis en verzoekt hen binnen de door het Comité te stellen termijn commentaar te leveren.

3. Op basis van de uit hoofde van het eerste en tweede lid verschaft toelichtingen, informatie of commentaren kunnen de betrokken Overeenkomstsluitende Partij en de organisatie die de klacht heeft ingediend aanvullende schriftelijke informatie of commentaar leveren binnen de door het Comité van Onafhankelijke Deskundigen¹ te stellen termijn.

4. Tijdens het onderzoek van de klacht kan het

¹ Sedert 1998, wordt het Comité het 'Europese Comité voor Sociale Rechten' genoemd.

Comité van Onafhankelijke Deskundigen¹ een hoorzitting beleggen met de vertegenwoordigers van de partijen.

Artikel 8

1. Het Comité van Onafhankelijke Deskundigen¹ stelt een rapport op waarin het Comité de stappen beschrijft die het heeft genomen om de klacht te onderzoeken en waarin het zijn conclusie presenteert met betrekking tot de vraag of de Overeenkomstsluitende Partij de in de klacht bedoelde bepaling van het Handvest al dan niet in toereikende mate heeft toegepast.

2. Het rapport wordt toegezonden aan het Comité van Ministers. Het wordt ook toegezonden aan de organisatie die de klacht heeft ingediend en aan de Overeenkomstsluitende Partijen bij het Handvest, die het echter niet vrijstaat het rapport te publiceren.

Het rapport wordt toegezonden aan de Parlementaire Vergadering en tegelijkertijd met de in artikel 9 bedoelde resolutie, of uiterlijk vier maanden nadat het is toegezonden aan het Comité van Ministers, gepubliceerd.

¹ Sedert 1998, wordt het Comité het 'Europese Comité voor Sociale Rechten' genoemd.

Artikel 9

1. Op grond van het rapport van het Comité van Onafhankelijke Deskundigen¹ neemt het Comité van Ministers een resolutie aan met een meerderheid van degenen die hun stem uitbrengen. Indien het Comité van Onafhankelijke Deskundigen¹ van oordeel is dat het Handvest niet in toereikende mate is toegepast, neemt het Comité van Ministers, met een meerderheid van twee derden van degenen die hun stem uitbrengen, een aanbeveling gericht aan de betrokken Overeenkomstsluitende Partij aan. In beide gevallen is het stemrecht beperkt tot de Overeenkomstsluitende Partijen bij het Handvest.

2. Indien het rapport van het Comité van Onafhankelijke Deskundigen¹ nieuwe kwesties doet rijzen, kan het Comité van Ministers op verzoek van de betrokken Overeenkomstsluitende Partij bij een tweederde meerderheid van de Overeenkomstsluitende Partijen bij het Handvest besluiten het Regeringscomité te raadplegen.

¹ Sedert 1998, wordt het Comité het 'Europese Comité voor Sociale Rechten' genoemd.

Artikel 10

De betrokken Overeenkomstsluitende Partij verschaft in het eerstvolgende rapport dat zij ingevolge artikel 21 van het Handvest aan de Secretaris-Generaal zendt informatie over de maatregelen die zij heeft getroffen om de aanbeveling van het Comité van Ministers uit te voeren.

Artikel 11

De artikelen 1 tot en met 10 van dit Protocol zijn ook van toepassing op de artikelen van deel II van het eerste Aanvullende Protocol bij het Handvest ten aanzien van de Staten die Partij zijn bij dat Protocol, voorzover deze artikelen zijn aanvaard.

Artikel 12

De Staten die Partij zijn bij dit Protocol zijn van mening dat de eerste alinea van de bijlage bij het Handvest die betrekking heeft op deel III als volgt luidt:

‘Het Handvest houdt juridische verplichtingen van internationale aard in, welke toepassing uitsluitend aan het in deel IV en in de bepalingen van dit Protocol omschreven toezicht is onderworpen.’ ”

Deel V

Artikel E

Non-discriminatie

Het genot van de in dit Handvest neergelegde rechten moet worden verzekerd zonder enig onderscheid op welke grond dan ook, zoals ras, kleur, geslacht, taal, godsdienst, politieke of andere overtuiging, nationale herkomst of sociale afkomst, gezondheid, het behoren tot een nationale minderheid, geboorte of andere status.

Artikel F

Afwijking 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 dit 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 I genoemde rechten en beginselen en de in deel II geregelde doeltreffende uitoefening en toepassing hiervan zijn verwezenlijkt, kunnen zij buiten de in deel I en deel II 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 dit 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 internationaleovereenkomsten

De bepalingen van dit 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 aangegeane verbintenissen

1. Onverminderd de uitvoeringswijzen die in deze artikelen worden voorzien, wordt uitvoering gegeven aan de relevante bepalingen in de artikelen 1 tot en met 31 van deel II van dit Handvest door:

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

2. De verbintenissen voortvloeiende uit de bepalingen van artikel 2, eerste, tweede, derde, vierde, vijfde en zevende lid, artikel 7, vierde, zesde en zevende lid, artikel 10, eerste, tweede, derde en vijfde lid, en uit de artikelen 21 en 22 van deel II van dit Handvest worden geacht te zijn nagekomen zodra deze bepalingen worden toegepast, overeenkomstig het eerste lid van dit artikel, op de overgrote meerderheid van de betrokken werknemers.

Artikel J

Wijzigingen

1. Wijzigingen van deel I en deel II van dit Handvest die tot doel hebben de in dit Handvest gewaarborgde rechten uit te breiden alsmede wijzigingen van deel III tot en met deel VI, die door een Partij of door het Regeringscomité

worden voorgesteld, dienen te worden medegedeeld aan de Secretaris-Generaal van de Raad van Europa en worden door de Secretaris-Generaal toegezonden aan de Partijen bij dit Handvest.

2. Wijzigingen die zijn voorgesteld overeenkomstig de bepalingen van het voorgaande lid worden beoordeeld door het Regeringscomité, dat de aangenomen tekst na overleg met de Parlementaire Vergadering ter goedkeuring zal voorleggen aan het Comité van Ministers. De tekst zal na goedkeuring door het Comité van Ministers ter aanvaarding worden toegezonden aan de Partijen.

3. Wijzigingen van deel I en deel II van dit Handvest zullen voor de Partijen die deze hebben aanvaard van kracht worden op de eerste dag van de maand die volgt op het verstrijken van een tijdvak van een maand na de datum waarop drie Partijen de Secretaris-Generaal in kennis hebben gesteld van hun aanvaarding.

Met betrekking tot iedere Partij die nadien een wijziging aanvaardt, wordt de wijziging van kracht op de eerste dag van de maand die volgt op het verstrijken van een tijdvak van een maand na de

datum waarop die Partij de Secretaris-Generaal in kennis heeft gesteld van haar aanvaarding.

4. Wijzigingen van deel III tot en met deel VI van dit Handvest worden van kracht op de eerste dag van de maand die volgt op het verstrijken van een tijdvak van een maand na de datum waarop alle Partijen de Secretaris-Generaal in kennis hebben gesteld van hun aanvaarding.

Deel VI

Artikel K

Ondertekening, bekrachtiging en inwerkingtreding

1. Dit Handvest staat open voor ondertekening door de Lidstaten van de Raad van Europa. Het dient te worden bekrachtigd, aanvaard of goedgekeurd. De akten van bekrachtiging, aanvaarding of goedkeuring worden nedergelegd 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 tijdvak van een maand na de datum waarop

drie Lidstaten van de Raad van Europa het feit dat zij ermee instemmen door het Handvest te worden gebonden tot uitdrukking hebben gebracht overeenkomstig het bepaalde in het vorige lid.

3. Voor iedere Lidstaat die nadien het feit dat hij ermee instemt door het Handvest te worden gebonden tot uitdrukking brengt, treedt het Handvest in werking op de eerste dag van de maand die volgt op het verstrijken van een tijdvak van een maand na de datum van de nederlegging 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 elk der Partijen. Elke ondertekenende Partij kan op het tijdstip van ondertekening, dan wel op het tijdstip van nederlegging van de akte van bekrachtiging, aanvaarding of goedkeuring, het grondgebied dat voor de toepassing van dit Handvest als haar moederland dient te worden beschouwd, nader omschrijven in een aan de Secretaris-Generaal van de Raad van Europa te richten verklaring.

2. Elke ondertekenende Partij kan op het tijdstip van ondertekening, dan wel op het tijdstip van nederlegging van de akte van bekrachtiging, aanvaarding of goedkeuring, of op elk daaropvolgend 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 en waarvoor zij de internationale verantwoordelijkheid aanvaardt. Zij dient in deze verklaring aan te geven welke van de in deel II van het Handvest vervatte artikelen of leden zij als bindend aanvaardt ten aanzien van de in de verklaring vermelde gebieden.

3. Het Handvest is op het grondgebied of de grondgebieden als vermeld in de in het vorige lid bedoelde verklaring van toepassing vanaf de eerste dag van de maand die volgt op het verstrijken van een tijdvak van een maand na de datum van ontvangst van een dergelijke verklaring door de Secretaris-Generaal.

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 het tweede lid van dit artikel van toepassing is, nader te noemen artikelen of genummerde leden van kracht verklaart, welke zij nog niet ten aanzien van zodanig gebied of zodanige gebieden als bindend had aanvaard.

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 met ingang van de eerste dag van de maand die volgt op het verstrijken van een tijdvak van een maand na de datum waarop de Secretaris-Generaal de kennisgeving van deze verklaring heeft ontvangen.

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 II 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 de Partij zijn gekozen uit de in artikel A, eerste lid, sub *b*, genoemde artikelen.

3. Elke Partij kan dit Handvest of elk van de artikelen of leden van deel II van het Handvest overeenkomstig de bepalingen van het eerste lid van dit artikel opzeggen ten aanzien van elk grondgebied waarop dit Handvest van toepassing is krachtens een overeenkomstig artikel L, tweede lid, afgelegde verklaring.

Artikel N

Bijlage

De bijlage bij dit Handvest vormt een integrerend deel ervan.

Artikel O

Kennisgevingen

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

- a. iedere ondertekening;
- b. de nederlegging van iedere akte van bekrachtiging, aanvaarding of goedkeuring;
- c. iedere datum van inwerkingtreding van dit Handvest overeenkomstig artikel K;
- d. iedere verklaring gedaan ingevolge artikel A, tweede en derde lid, artikel D, eerste en tweede lid, artikel F, tweede lid, en artikel L, eerste, tweede, derde en vierde lid;
- e. iedere wijziging overeenkomstig artikel J;
- f. iedere opzegging overeenkomstig artikel M;
- g. iedere andere handeling, kennisgeving of mededeling met betrekking tot dit Handvest.

TEN BLIJKE WAARVAN de ondergetekenden, daartoe naar behoren gemachtigd, dit herziene Handvest hebben ondertekend.

GEDAAN te Straatsburg op 3 mei 1996, in de Engelse en de Franse taal, waarbij beide teksten gelijkelijk authentiek zijn, in één exemplaar, dat zal worden nedergelegd in het archief van de Raad van Europa. De Secretaris-Generaal van de Raad van Europa zendt gewaarmerkte afschriften aan iedere Lidstaat van de Raad van Europa en aan de Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau.

Bijlage bij het herziene Europees Sociaal Handvest

Werkings sfeer van het herziene Europees Sociaal Handvest met betrekking tot de te beschermen personen

1. Behoudens het bepaalde in artikel 12, vierde lid, en in artikel 13, vierde lid, zijn onder de in artikelen 1 tot en met 17 en 20 tot en met 31 bedoelde personen slechts die vreemdelingen begrepen die onderdaan zijn van andere Partijen en legaal verblijven of rechtmatig werkzaam zijn op het grondgebied van de betrokken Partij, met dien verstande dat de genoemde artikelen dienen te worden uitgelegd overeenkomstig de artikelen 18 en 19.

Deze uitlegging sluit een uitbreiding van overeenkomstige rechten tot andere personen door een van de Partijen niet uit.

2. Elke Partij doet vluchtelingen in de zin van het Verdrag van Genève van 28 juli 1951 betreffende de status van vluchtelingen en het Protocol daarbij van 31 januari 1967 die legaal op haar grondgebied verblijven een zo gunstig

mogelijke behandeling toekomen en in elk geval een niet minder gunstige dan waartoe zij zich krachtens genoemd Verdrag heeft verbonden, alsmede krachtens alle andere bestaande en op deze vluchtelingen van toepassing zijnde internationale overeenkomsten.

3. Elke Partij doet staatlozen in de zin van het Verdrag van New York betreffende de status van staatlozen van 28 september 1954 die legaal op haar grondgebied verblijven een zo gunstig mogelijke behandeling toekomen en in elk geval een niet minder gunstige dan waartoe zij zich krachtens genoemd Verdrag heeft verbonden, alsmede krachtens alle andere bestaande en op deze staatlozen van toepassing zijnde internationale overeenkomsten.

Deel I, achttiende lid, en Deel II, artikel 18, eerste lid

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 II

Artikel 1, tweede lid

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

Artikel 2, zesde lid

Partijen kunnen bepalen dat deze bepaling niet van toepassing is:

- a. op werknemers die een overeenkomst of dienstbetrekking hebben met een totale duur van ten hoogste een maand en/of die een werkweek hebben van ten hoogste acht uur;
- b. wanneer de overeenkomst of dienstbetrekking van tijdelijke en/of specifieke aard is, mits, in deze gevallen, de niet-toepassing ervan op grond van objectieve overwegingen wordt gerechtvaardigd.

Artikel 3, vierde lid

Voor de toepassing van deze bepaling worden de functies, organisatie en exploitatievoorwaarden van deze diensten bepaald door nationale wet- en regelgeving, collectieve arbeidsovereenkomsten of andere bij nationale omstandigheden passende middelen.

Artikel 4, vierde lid

Deze bepaling mag niet worden uitgelegd als inhoudende een verbod van ontslag op staande voet wegens een ernstig vergrijp.

Artikel 4, vijfde lid

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 arbeidsovereenkomsten of scheidsrechterlijke uitspraken, verboden zijn ten aanzien van de overgrote meerderheid van de werknemers, waarbij de niet onder zodanige maatregelen vallende personen de enige uitzondering vormen.

Artikel 6, vierde lid

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

Artikel 7, tweede lid

Deze bepaling vormt voor Partijen geen beletsel om in hun wetgeving te bepalen dat jeugdige personen die de vastgestelde minimumleeftijd nog niet hebben bereikt werkzaamheden mogen verrichten voor zover deze absoluut noodzakelijk zijn voor hun vakopleiding wanneer dergelijke werkzaamheden worden uitgevoerd overeenkomstig de door de bevoegde autoriteit vastgestelde voorwaarden en wanneer maatregelen worden getroffen om de gezondheid en veiligheid van deze jeugdige personen te beschermen.

Artikel 7, achtste lid

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 minderjarigen die de leeftijd van 18 jaar nog niet hebben bereikt, geen nachtarbeid mag verrichten.

Artikel 8, tweede lid

Deze bepaling mag niet worden uitgelegd als inhoudende een absoluut verbod. Er kunnen uitzonderingen worden gemaakt, bijvoorbeeld in de volgende gevallen:

- a. indien een vrouwelijke werknemer schuldig is aan misdragingen die het beëindigen van de dienstbetrekking rechtvaardigen;
- b. indien de betrokken onderneming zijn activiteiten staakt;
- c. indien de in de arbeidsovereenkomst voorgeschreven termijn is verstreken.

Artikel 12, vierde lid

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, vierde lid

De regeringen die geen Partij zijn bij het Europees Verdrag betreffende sociale en medische bijstand, kunnen het Handvest ten aanzien van dit lid bekrachtigen, mits zij aan onderdanen van andere Partijen een met de bepalingen van genoemd Verdrag strokende behandeling toekennen.

Artikel 16

De in deze bepaling verleende bescherming heeft mede betrekking op eenoudergezinnen.

Artikel 17

Deze bepaling heeft betrekking op alle personen die jonger zijn dan 18 jaar, tenzij volgens het op het kind van toepassing zijnde recht de meerderjarigheid eerder wordt bereikt, onverminderd andere specifieke bepalingen die in het Handvest, met name artikel 7, zijn vervat.

Dit houdt geen verplichting in om een leerplicht vast te stellen tot de bovengenoemde leeftijd.

Artikel 19, zesde lid

Voor de toepassing van deze bepaling wordt de zinsnede “gezin van een migrerende werknemer” geacht ten minste de echtgenoot en ongehuwde kinderen van de migrerende werknemer te omvatten, zolang deze laatsten door de ontvangende Staat als minderjarigen worden beschouwd en afhankelijk zijn van de migrerende werknemer.

Artikel 20

1. Zaken betreffende de sociale zekerheid alsmede bepalingen betreffende werkloosheidsuitkeringen, ouderdomsuitkeringen en uitkeringen aan nabestaanden kunnen worden uitgesloten van de werkingssfeer van dit artikel.

2. De bepalingen betreffende de bescherming van de vrouw, met name wat betreft de zwangerschap, de bevalling en de postnatale periode, worden niet beschouwd als discriminatie in de zin van dit artikel.

3. Dit artikel vormt geen beletsel voor het nemen van specifieke maatregelen om feitelijke ongelijkheden uit de weg te ruimen.

4. Beroepsactiviteiten die vanwege hun aard of de omstandigheden waaronder zij worden verricht, slechts kunnen worden toevertrouwd aan personen van een bepaald geslacht, kunnen worden uitgesloten van de werkingssfeer van dit artikel of van enkele bepalingen ervan. Deze bepaling mag niet zodanig worden uitgelegd dat de Partijen worden verplicht om in hun wet- of regelgeving een lijst met beroepen op te nemen die vanwege hun aard of de omstandigheden waaronder zij worden uitgeoefend, kunnen worden voorbehouden aan werknemers van een bepaald geslacht.

Artikelen 21 en 22

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

2. Onder „nationale wetgeving of praktijk” wordt verstaan, naar gelang van het geval, behalve wet- en regelgeving, collectieve arbeids-overeenkomsten, andere overeenkomsten tussen

werkgevers en werknemersvertegenwoordigers, gebruiken en relevante gerechtelijke beslissingen.

3. Voor de toepassing van deze artikelen wordt onder „onderneming” verstaan het geheel van materiële en immateriële bestanddelen, met of zonder rechtspersoonlijkheid, bestemd voor het produceren van goederen of het leveren van diensten, met winstoogmerk, en met de 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 of geleid door bepaalde morele opvattingen, 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 de onderneming te beschermen.

5. Wanneer in een Staat de rechten zoals bedoeld in deze artikelen 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. De Partijen kunnen ondernemingen waar minder dan een door de nationale wetgeving of praktijk bepaald aantal werknemers in dienst zijn, uitsluiten van de werkingssfeer van deze artikelen.

Artikel 22

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

2. 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 capaciteiten van de oudere.

Artikel 24

1. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder „beëindiging van de dienstbetrekking” en „beëindigd” verstaan de beëindiging van de dienstbetrekking op initiatief van de werkgever.

2. Dit artikel heeft betrekking op alle werknemers, maar een Partij kan de volgende categorieën werknemers geheel of gedeeltelijk uitsluiten van bescherming:

a. werknemers die in dienst zijn genomen op grond van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor een bepaalde taak;

b. werknemers die onderworpen worden aan een proeftijd of die een bepaalde periode van tewerkstelling moeten vervullen, mits deze periode vooraf wordt bepaald en een redelijke termijn kent;

c. werknemers die voor een korte tijd worden aangenomen om onregelmatige werkzaamheden te verrichten.

3. Voor de toepassing van dit artikel zullen met name de onderstaande redenen geen geldige redenen voor beëindiging van dienstbetrekking vormen:

a. lidmaatschap van een vakbond of deelname aan vakbondsactiviteiten buiten werktijd, of, met toestemming van de werkgever, tijdens werktijd;

b. solliciteren naar de functie van, optreden als of opgetreden hebbend als werknemers-vertegenwoordiger;

c. indienen van een klacht of deelneming aan een gerechtelijke procedure tegen een werkgever met betrekking tot een vermeende schending van wet- of regelgeving of het zich wenden tot bevoegde administratieve autoriteiten;

d. ras, kleur, geslacht, echtelijke staat, gezinsverantwoordelijkheid, zwangerschap, godsdienst, politieke overtuiging, nationale herkomst of sociale afkomst;

- e. zwangerschaps- of ouderschapsverlof;
- f. tijdelijk verzuim vanwege ziekte of letsel.

4. Schadeloosstelling of een andere adequate vorm van genoegdoening in geval van beëindiging van de dienstbetrekking zonder geldige redenen wordt bepaald door de nationale wet- of regelgeving, collectieve arbeidsovereenkomsten of andere bij de nationale omstandigheden passende middelen.

Artikel 25

1. De bevoegde nationale autoriteit kan, bij wijze van ontheffing en na overleg met organisaties van werkgevers en werknemers, bepaalde categorieën werknemers wegens de bijzondere aard van hun dienstbetrekking uitsluiten van de in deze bepaling voorziene bescherming.

2. De definitie van „insolventie” moet worden bepaald door de nationale wetgeving en de praktijk.

3. De aanspraken van werknemers die onder deze bepaling vallen, omvatten ten minste:

- a. de aanspraken van werknemers op loon met betrekking tot een voorgeschreven

periode, die niet minder zal bedragen dan drie maanden in geval van een systeem van voorrechten en niet minder dan acht weken in geval van een waarborgstelsel vóór de datum van het intreden van de insolventie of van de beëindiging van de dienstbetrekking;

b. de aanspraken van werknemers op verschuldigde vakantietoeslag op grond van werkzaamheden die werden verricht in het jaar waarin de insolventie intrad of de dienstbetrekking werd beëindigd;

c. de aanspraken van werknemers op verschuldigde bedragen op grond van andere vormen van betaald verlof met betrekking tot een voorgeschreven periode, die niet minder zal bedragen dan drie maanden in geval van een systeem van voorrechten en niet minder dan acht weken in geval van een waarborgstelsel vóór de datum van het intreden van de insolventie of van de beëindiging van de dienstbetrekking.

4. In de nationale wet- of regelgeving kan de bescherming van de aanspraken van werknemers worden beperkt tot een voorgeschreven bedrag, dat van een sociaal aanvaardbaar niveau dient te zijn.

Artikel 26

Dit artikel verplicht de Partijen niet tot het vaststellen van wetgeving. Het tweede lid heeft geen betrekking op seksuele intimidatie.

Artikel 27

Dit artikel heeft betrekking op mannelijke en vrouwelijke werknemers met gezinsverantwoordelijkheid met betrekking tot kinderen te hunnen laste en met betrekking tot andere leden van hun naaste familie die duidelijk behoefte hebben aan hun zorg en ondersteuning wanneer dergelijke verantwoordelijkheden hun mogelijkheden beperken bij het voorbereiden op, aangaan van, deelnemen aan, of vooruitgang boeken bij economische activiteiten. Onder „kinderen te hunnen laste” en „andere leden van hun naaste familie die duidelijk behoefte hebben aan hun zorg en ondersteuning” worden personen verstaan die als zodanig worden omschreven in de wetgeving van de betrokken Partij.

Artikelen 28 en 29

Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder „werknemersvertegenwoordigers” personen die als zodanig zijn erkend door de nationale wetgeving of praktijk.

Deel III

Het Handvest houdt juridische verplichtingen van internationale aard in, welke toepassing uitsluitend aan het in deel IV omschreven toezicht is onderworpen.

Artikel A, eerste lid

De uitdrukking „genummerde leden” kan eveneens betrekking hebben op artikelen die slechts een enkel lid omvatten.

Artikel B, tweede lid

Voor de toepassing van het tweede lid van artikel B, komen de bepalingen van het herziene Handvest overeen met de bepalingen van het Handvest vervat in het artikel of lid met hetzelfde nummer, met uitzondering van:

- a. Artikel 3, tweede lid, van het herziene Handvest, dat overeenkomt met artikel 3, eerste en derde lid, van het Handvest;
- b. Artikel 3, derde lid, van het herziene Handvest, dat overeenkomt met artikel 3, tweede en derde lid, van het Handvest;
- c. Artikel 10, vijfde lid, van het herziene Handvest, dat overeenkomt met artikel 10, vierde lid, van het Handvest;
- d. Artikel 17, eerste lid, van het herziene Handvest, dat overeenkomt met artikel 17 van het Handvest.

Deel V

Artikel E

Een verschil in behandeling dat gegrond is op een objectieve en redelijke rechtvaardiging wordt niet als discriminerend beschouwd.

Artikel F

De zinsnede „in geval van oorlog of een andere noodtoestand” heeft tevens betrekking op oorlogs*dreiging*.

Artikel I

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

Artikel J

Onder de term „wijziging” wordt tevens de toevoeging van nieuwe artikelen aan het Handvest verstaan.

Dutch version

April 2005

Cover: Christophe Nutoni – www.creative-instinct.com