

Vergaderjaar 1985–1986

19052

Beleidsplan emancipatie

Nr. 19

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

's-Gravenhage, 28 februari 1986

Bijgaand treft u aan de bij brief van 21 februari jl. toegezegde antwoorden op de vragen van de heer Leerling en mevrouw Kraaijeveld-Wouters over de betekenis en reikwijdte van artikel 4 van het Europees Sociaal Handvest.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. Kappeyne van de Coppello

-

In de eerste plaats is van belang dat artikel 4, eerste lid, van het Europees Sociaal Handvest betrekking heeft op de beloning van de werkgever aan de werknemer als tegenprestatie voor de verrichte arbeid. Het gaat derhalve hier *niet* om uitkeringen ingevolge sociale zekerheids-wetgeving. Ingevolge artikel 4, eerste lid, van het Europees Sociaal Handvest dient een lidstaat ervoor zorg te dragen dat de beloning die een werkgever aan de werknemer als tegenprestatie voor de arbeid toekent, voldoende is om de werknemer en zijn of haar gezin een behoorlijk levenspeil te bieden. Het gaat, zoals ik al tijdens de UCV opmerkte, niet om een individueel afdwingbaar recht, doch om een zorgverplichting. Een lidstaat kan deze verplichting nakomen ófwel door middel van vrijwillig afgesloten collectieve arbeidsovereenkomsten ófwel door middel van in wetgeving vastgestelde methodes om de beloning vast te stellen, of op enige andere, bij de nationale omstandigheden passende wijze.

In Nederland geldt in het algemeen voor alle werknemers als ondergrens de beloning ingevolge de Wet Minimumloon en minimumvakantiebijslag. Het wettelijk minimumloon dient, náást een redelijke tegenprestatie voor de arbeid, ook uit sociaal oogpunt als aanvaardbaar te worden beschouwd. Overigens wordt de overgrote meerderheid der werknemers in Nederland, ófwel ingevolge cao ofwel daarbuiten, bóven het wettelijk minimumloon betaald. Het moge echter duidelijk zijn dat de overheid in het huidige loonpolitieke systeem (autonomie sociale partners in het arbeidsvoorwaardenbeleid) niet méér kan doen ter voldoening aan haar zorgverplichting dan te voorzien in een *minimumloon* uit arbeid. In dit verband dient bedacht te worden dat het Europees Sociaal Handvest óók verplichtingen bevat terzake van het beginsel van de vrijheid van collectief onderhandelen.

Wat verder de reikwijdte van dit artikellid betreft, zij er op gewezen dat de betekenis van termen als «billijk» en «behoorlijk levenspeil» gerelateerd dienen te worden aan enerzijds de fundamentele behoeften in economisch, sociaal en cultureel opzicht van de werknemers en hun gezinnen en anderzijds aan de sociaal-economische context van de betrokken lidstaat. Daarenboven kunnen voor de beoordeling van de «billijkheid van de beloning» factoren als sociale voorzieningen zoals bv. kinderbijslag, huisvestingsfaciliteiten, fiscale faciliteiten etc. worden mee gewogen. Het zal evenwel duidelijk zijn dat een formule die tot een *exacte* afgrenzing leidt tussen hetgeen al of niet billijk is of een exact antwoord op de vraag of daarmee een behoorlijk levenspeil bereikt kan worden, niet realiseerbaar is.

Vervolgens wijs ik er op dat door ontwikkelingen op sociaal-economisch terrein in bepaalde gevallen de beloning onder het relevante sociaal minimum zou kunnen dalen. Het is en blijft ook in die situatie de rechtsplicht van een overheid om het relevante sociale minimum te garanderen. Zulks staat dan echter uiteraard los van het bepaalde in artikel 4, eerste lid, ESH.

Voor de goede orde merk ik verder nog op dat bepalingen uit het Europees Sociaal Handvest ook gezien moeten worden tegen de historische achtergrond van hun totstandkoming. Indien de ontwikkelingen in de lidstaten een andere richting uitgaan dan in het ESH is vastgelegd (denk aan het verbod tot nachtarbeid van vrouwen in artikel 8 ESH), dan zal zulks aanleiding vormen binnen de Raad van Europa de zaak opnieuw te bezien. Dit «dynamische» karakter van het ESH is ook tijdens de totstandkoming steeds erkend.