
Vergaderjaar 1998–1999 Nr. 205

26 424 (R 1634)

Verdrag betreffende arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden in hotels, restaurants en soortgelijke instellingen (Verdrag Nr. 172 aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie in haar 78e zitting); Genève, 25 juni 1991

Nr. 1

BRIEF VAN DE MINISTER VAN BUITENLANDSE ZAKEN

Aan de Voorzitters van de Eerste en van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

's-Gravenhage, 16 februari 1999

Ter griffie van de Eerste en van de Tweede Kamer der Staten-Generaal ontvangen op 26 februari 1999.

De wens dat het verdrag aan de uitdrukkelijke goedkeuring van de Staten-Generaal wordt onderworpen kan door of namens een van de Kamers of door ten minste vijftien leden van de Eerste Kamer dan wel dertig leden van de Tweede Kamer of door de Gevolmachtigde Ministers van de Nederlandse Antillen onderscheidenlijk van Aruba te kennen worden gegeven uiterlijk op 28 maart 1999.

Overeenkomstig het bepaalde in artikel 2, eerste en tweede lid, en artikel 5, eerste en tweede lid, van de Rijkswet goedkeuring en bekendmaking verdragen, de Raad van State van het Koninkrijk gehoord, heb ik de eer U hierbij ter stilzwijgende goedkeuring over te leggen het op 25 juni 1991 te Genève tot stand gekomen verdrag betreffende arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden in hotels, restaurants en soortgelijke instellingen (Verdrag nr. 172 aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie in haar achtenzeventigste zitting) (Trb. 1992, 138).¹

Een toelichtende nota bij dit verdrag treft U eveneens hierbij aan.

De goedkeuring wordt alleen voor de Nederlandse Antillen gevraagd.

Aan de Gouverneur van de Nederlandse Antillen is verzocht hogergenoemde stukken op 26 februari 1999 over te leggen aan de Staten van de Nederlandse Antillen.

De Gevolmachtigde Minister van de Nederlandse Antillen is van deze overlegging in kennis gesteld.

De Minister van Buitenlandse Zaken,
J. J. van Aartsen

¹ Ter inzage gelegd bij de afdeling Parlementaire Documentatie.

Inleiding

Het onderhavige verdrag bevat bepalingen inzake minimumnormen voor arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van werknemers in hotels, restaurants en dergelijke instellingen. Het verdrag is tot stand gekomen tijdens de 78e zitting van de Internationale Arbeidsconferentie in juni 1991.

Tijdens de onderhandelingen heeft Nederland het standpunt ingenomen dat er in het algemeen slechts aanleiding is voor een verdrag voor bepaalde categorieën werknemers indien het noodzakelijk is voor deze werknemers regels vast te stellen die afwijken van de algemene regels. Dit zou voor horeca-werknemers niet het geval zijn.

Door de Nederlands-Antilliaanse werknemersafgevaardigde naar de Internationale Arbeidsconferentie werd in 1991, bij de totstandkoming van het verdrag, binnen het kader van de Koninkrijksdelegatie evenwel meermaals onderstreept dat dit verdrag waarde kan hebben voor de Nederlandse Antillen en de regio. Ook de toenmalige Minister van Arbeid en Sociale Zaken van de Nederlandse Antillen, Pietersz, sprak zich tijdens de conferentie uit voor dit verdrag, en pleitte binnen de Koninkrijksdelegatie voor wijziging van het aanvankelijk negatieve standpunt van het Koninkrijk inzake de wenselijkheid van een verdrag over deze materie. Het Koninkrijksstandpunt werd toen in dier voege gewijzigd, dat het Koninkrijk zich bij de aanneming van het verdrag van stemming onthield.

In verband met het tijdsverloop sinds het aannemen van het verdrag en de goedkeuringsprocedure ten behoeve van de Nederlandse Antillen diene het volgende.

Bij brieven van de Minister van Sociale Zaken van 15 februari 1993 is een negatief standpunt van de Nederlandse regering ten aanzien van de bekrachtiging van bovengenoemd verdrag voorgelegd aan de Staten-Generaal.

Het verdrag werd tevens voorgelegd aan de regering van de Nederlandse Antillen met het verzoek of deze medegelding wenselijk achtte. Na bestudering van het verdrag werd door de Nederlands-Antilliaanse regering uiteindelijk positief beslist op de medegeldingsvraag en werd de goedkeuringsprocedure ter hand genomen.

Artikelsgewijze toelichting

De artikelen 1 en 2 geven algemene bepalingen omtrent de reikwijdte van het verdrag met betrekking tot horeca-instellingen en horeca-werknemers. Na consultaties met de sociale partners kan de overheid de definitie van horeca-instellingen en horecawerknemers uitbreiden of beperken (artikel 2).

Artikel 3 legt de overheid de verplichting op om een beleid uit te zetten en uit te voeren om de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van horecawerknemers te verbeteren.

Artikel 4 betreft werktijden, rusttijden en overwerkvoorzieningen van horecawerknemers. In dit artikel wordt geen maximum aantal werkuren of minimum aantal rusturen voorgeschreven. Er wordt slechts gesproken over «redelijke, normale arbeidstijden en overwerkvoorzieningen in overeenstemming met de nationale wetgeving en praktijk» (artikel 4, tweede lid). De werktijden van horecapersoneel zijn op landsniveau geregeld in het Horecabesluit (Landsbesluit van 5 januari 1968, Publicatieblad 1968, no. 3; maximaal 48 uur per week). Voorts zijn de

overwerkbepalingen en de bepalingen omtrent rusttijden van de Arbeidsregeling 1952 op het horecapersoneel van toepassing (artikelen 22 en 23 Arbeidsregeling respectievelijk artikelen 8 en 9 Arbeidsregeling).

Artikel 5, eerste lid, van het verdrag bepaalt dat indien horecapersoneel moet werken op een officiële vrije dag, dit personeel hiervoor gecompenseerd dient te worden in de vorm van vrije tijd of betaling, zoals is vastgesteld in collectieve onderhandelingen, danwel in wetgeving of gewoonte is verankerd. Hierop zijn in het landsrecht de bepalingen omtrent overwerk van toepassing (artikelen 22 en 23 Arbeidsregeling). De officiële vrije dagen zijn opgesomd in het Landsbesluit van 20 september 1952 (Publicatieblad 54, no. 94).

Artikel 5, tweede lid, van het verdrag bepaalt dat de horecawerknemers recht hebben op betaalde vrije dagen. Dit is in de landsregelgeving uitgewerkt in de Vakantieregeling 1949 (Publicatieblad 1949, no. 17). Artikel 5, derde lid, stelt dat wanneer het contract afloopt of de dienstbetrekking wordt verbroken en de gewerkte periode te kort is om recht te hebben op het volledige aantal betaalde vrije dagen per jaar, de werkgever het aantal al opgebouwde vakantiedagen moet geven in betaalde vrije dagen, danwel deze in geld moet compenseren. Deze bepaling is in de landsregelgeving terug te vinden in artikel 10 van de Vakantieregeling 1949.

Artikel 6, eerste lid, geeft een definitie van fooien. In het tweede lid wordt bepaald dat de werknemers in de horeca recht hebben op een basisloon dat regelmatig wordt uitbetaald, onafhankelijk van het geld van de fooien (zgn. «overtips»). Onder het door het Nederlands Burgerlijk Wetboek gehanteerde loonbegrip pleegt men te verstaan: de door de werkgever aan de arbeider krachtens een arbeidsovereenkomst verschuldigde vergoeding terzake van bedongen arbeid. Door derden betaalde fooien vallen buiten de definitie. Op grond van de totstandkomingsgeschiedenis van het Nederlands-Antilliaanse Burgerlijk Wetboek kan worden gesteld dat deze definitie van loonbegrip ook voor dit Wetboek geldt. In de Landsverordening Minimumlonen wordt onder loon verstaan: de geldelijke inkomsten die een vast bestanddeel vormen van het inkomen uit hoofde van een dienstbetrekking, met uitzondering van o.a. verdiensten uit overwerk en vakantiebijslagen (artikel 7, eerste lid, Landsverordening Minimumlonen). De zogenaamde «trunk», het bedieningsgeld, vormt wél een bestanddeel van het minimumloon, voor zover dit via een bepaalde systematiek aan de werknemers wordt uitbetaald. «Fooien», zoals gedefinieerd in artikel 6, eerste lid, van het verdrag maken echter geen onderdeel van het minimumloon uit. Het tijdstip van betaling van het loon is geregeld in artikel 1614l en 1614m van het Nederlands-Antilliaanse Burgerlijk Wetboek (betrekking hebbende op de vaste tijdstippen van de loonbetaling).

Artikel 7 van het verdrag stelt: «Voor zover een dergelijk gebruik bestaat, worden de koop en verkoop van banen in bedrijven, bedoeld in artikel 1 verboden.» Artikel 1 geeft globaal de soorten horeca-instellingen aan. Uit de travaux préparatoires kan worden opgemaakt dat het hier gaat om een praktijk waarbij men baantjes in de horeca kan «kopen» cq. «verkopen». Een dergelijke praktijk doet zich niet voor in de Nederlandse Antillen. Het artikel heeft dus voor dit Rijksdeel geen betekenis.

Artikel 8 geeft de manieren aan waarop het verdrag geïmplementeerd kan worden. Het tweede lid van dit artikel stelt dat wanneer het in een lidstaat gebruikelijk is dat de implementatie van de bepalingen van dit verdrag normaal wordt overgelaten aan bijvoorbeeld werkgevers- en werknemersonderhandelingen, geen uitvoeringswetgeving nodig is.

Het verdrag is in werking getreden op 7 juli 1994.

Gelding voor de Nederlandse Antillen

Bij gelding van IAO-verdrag 172 voor de Nederlandse Antillen is, voor zover thans te overzien, geen uitvoeringswet- of regelgeving nodig. De arbeidsnormen die in de Nederlands-Antilliaanse arbeidswetgeving zijn vastgelegd, zijn namelijk reeds hoger dan de minimumnormen die voornoemd verdrag voorschrijft. Derhalve zal genoemd verdrag na inwerkingtreding geen directe invloed hebben op de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van werknemers in de horecasector in de Nederlandse Antillen.

Het belang en de wenselijkheid van de toepassing van dit Internationale Arbeidsverdrag is evenwel gelegen in haar mondiale karakter. Hoe meer landen partij worden bij het verdrag, hoe werkzamer het verdrag zal worden.

Wanneer alleen al de situatie in de Caraïbische regio in ogenschouw wordt genomen, blijkt dat in veel van de omringende landen en eilanden de in het verdrag vastgelegde minimumnormen voor arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden hoger zijn dan in die landen in de horecasector gebruikelijk is.

Van de bekrachtiging van dit Internationale Arbeidsverdrag zal een zekere signaalwerking uitgaan, namelijk dat de Nederlandse Antillen minimumnormen voor de horecasector, zoals neergelegd in het verdrag, noodzakelijk achten.

De regering van de Nederlandse Antillen ziet zich in het voornemen tot toepassing van dit verdrag gesteund door de Nederlands-Antilliaanse werknemersorganisaties en de Sociaal-Economische Raad.

In de Verklaring van Philadelphia van 10 mei 1944 (Stb. I, 283 (blz 54 e.v.)) die de doelstellingen van de Internationale Arbeidsorganisatie opsomt, wordt als een van de fundamentele beginselen van deze internationale organisatie de stelling geponeerd: «poverty anywhere constitutes a danger to prosperity everywhere» (artikel I (c)). In dit een halve eeuw geleden geformuleerde uitgangspunt ligt ten slotte een belangrijke reden om over te gaan tot toepassing van het verdrag: de Nederlandse Antillen mogen hun ogen niet sluiten voor de slechte arbeidsvoorwaarden en omstandigheden in de horecasector in onder meer dit deel van de wereld, opdat niet op de lange termijn de welvaart van eenieder in gevaar gebracht wordt.

Koninkrijkspositie

De Nederlandse en de Arubaanse regeringen hebben inmiddels te kennen gegeven medegelding van voornoemd verdrag voor hun Rijksdeel niet wenselijk te achten. De Nederlands-Antilliaanse Regering meent evenwel dat de toepassing van dit verdrag wenselijk is voor de Nederlandse Antillen.

De Minister van Buitenlandse Zaken,
J. J. van Aartsen