

Goedkeuring van het op 26 juni 1952 door de Internationale Arbeidsconferentie in haar 35e zitting aangenomen Verdrag (no. 101) betreffende betaalde vakantie in de landbouw

MEMORIE VAN TOELICHTING

No. 3

De Internationale Arbeidsconferentie heeft in haar 35ste zitting op 26 juni 1952 een verdrag aangenomen betreffende betaalde vakantie in de landbouw.

Dit verdrag — waarvan de Engelse en de Franse tekst, alsmede een vertaling in het Nederlands, werden opgenomen in het *Tractatenblad* 1953, nr. 68 — werd bij schrijven van 15 maart 1954 aan de beide Kamers der Staten-Generaal gezonden voor het verkrijgen der goedkeuring overeenkomstig het bepaalde in de artikelen 60, tweede lid, en 61 der Grondwet.

De Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal berichtte echter bij zijn schrijven van 7 april daaraanvolgend, dat genoemde Kamer zich in haar vergadering van 7 april 1954 had verenigd met zijn voorstel, onder meer strekkende te verklaren, dat het onderhavige verdrag zou worden onderworpen aan de uitspraak van de Staten-Generaal.

De ondergetekenden mogen thans, overeenkomstig het gestelde in artikel 61, tweede lid, der Grondwet, voldoen aan de aldus uitgesproken wens.

Het verdrag bevat een aantal voorschriften, waarmede bij de regeling van de vakantie in de landbouw rekening dient te worden gehouden.

Artikel 1 bepaalt, dat iedere werknemer, in de landbouw of aanverwante beroepen werkzaam, het genot dient te hebben van een jaarlijkse betaalde vakantie, nadat hij gedurende een zekere periode bij dezelfde werkgever in onafgebroken dienst is geweest.

Artikel 2 van het verdrag geeft de leden, die het verdrag bekrachtigen, vrijheid in de wijze van toekenning van betaalde vakantie in de landbouw. Met name worden de collectieve arbeidsovereenkomst en regeling door speciale lichamen aangegeven als mogelijke wegen, waarlangs de toekenning kan geschieden. Voorts wordt de wenselijkheid uitgesproken, dat c.q. met bepaalde aldaar aangegeven organisaties dan wel personen overleg wordt gepleegd alvorens tot regeling van de vakantie wordt overgegaan, dan wel, dat deze groepen van personen op een of andere wijze bij de regeling zelf worden betrokken.

Artikel 3 geeft vervolgens ten aanzien van de vaststelling van de bij artikel 1 vereiste minimumperiode van het dienstverband van een werknemer, alsmede ten aanzien van de minimumduur van de jaarlijkse betaalde vakantie, de keuze tussen verschillende aldaar gegeven procedures.

Elk lid, dat het verdrag bekrachtigt, is, aldus artikel 4, vrij, na overleg met de meest representatieve betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties, te bepalen op welke ondernemingen en groepen van personen, als in artikel 1 bedoeld, de bepalingen van het verdrag van toepassing zijn. Daarbij bezit het tevens het recht van de toepassing van het verdrag, al of niet in zijn geheel, die groepen van personen uit te sluiten, te wier aanzien dat verdrag geheel of gedeeltelijk geen toepassing kan vinden, zulks in verband met de omstandigheden, waaronder zij hun arbeid verrichten. Hierbij wordt met name gedacht aan familieleden van het hoofd van de onderneming, die bij deze werkzaam zijn.

Artikel 5 beveelt aan, indien zulks van nut kan zijn:

1. jeugdige werknemers een gunstiger vakantie toe te ken-

nen, indien de jaarlijkse vakantie, toegekend aan volwassen werknemers, voor hen niet passend geacht wordt;

2. een verband te leggen tussen de duur van de vakantie en de duur van het dienstverband;

3. een evenredige vakantie of, in plaats daarvan, een financiële vergoeding toe te kennen, indien de ononderbroken duur van het dienstverband van een arbeider hem geen aanspraak geeft op een jaarlijkse betaalde vakantie, terwijl deze niettemin een minimumperiode, vastgesteld in overeenstemming met de daarvoor voorgeschreven procedure, overschrijdt;

4. van de jaarlijkse betaalde vakantie uit te sluiten officiële en gebruikelijke feestdagen, wekelijkse rustperiodes, alsmede — zulks binnen nader aan te geven grenzen — tijdelijke onderbrekingen van het werk, met name die, veroorzaakt door ziekte of ongeval.

Ingevolge artikel 6 van het verdrag dient de vakantie in gedeelten te kunnen worden opgenomen, zulks binnen nader aan te geven grenzen.

Ten aanzien van de vaststelling van deze grenzen wordt de leden dezelfde vrijheid gelaten als in artikel 3 van het verdrag ten aanzien van de aldaar vermelde punten is gegeven.

Artikel 7 bepaalt het minimum van de voor de duur van de vakantie te verstrekken vergoeding op de gebruikelijke beloning, welke de werknemer voor zijn arbeid ontvangt, waarbij de mogelijkheid wordt opengelaten om overeenkomstig de in de leden 2 en 3 omschreven procedure een andere vergoeding toe te kennen.

Lid 2 geeft wederom dezelfde procedure als in artikel 3 van het verdrag is omschreven, terwijl lid 3 van artikel 7, rekening houdende met de mogelijkheid, dat een gedeelte van het loon in natura wordt uitbetaald, bepaalt, dat in zodanige gevallen aan de werknemer de tegenwaarde hiervan in geld kan worden uitbetaald.

Artikel 8 verklaart elk beding, waarbij van het recht of het gebruik van het recht op een jaarlijkse betaalde vakantie wordt afgezien, nietig.

In het volgende artikel wordt bepaald, dat een werknemer, die om redenen, buiten zijn schuld gelegen, ontslagen wordt voordat hij van de hem toekomende vakantie heeft kunnen genieten, voor iedere krachtens het onderhavige verdrag hem toekomende vakantiedag een vergoeding, als in artikel 7 aangegeven, dient te ontvangen.

Artikel 10 bepaalt voorts, dat er een passend systeem van inspectie en controle dient te bestaan ter verzekering van de toepassing van het verdrag.

Ingevolge artikel 11 van het verdrag zal elk lid, dat het verdrag bekrachtigt, ieder jaar aan het Internationaal Arbeidsbureau een rapport dienen uit te brengen, bevattende een overzicht met betrekking tot de uitvoering van het verdrag. Hierbij dienen gegevens overgelegd te worden inzake de beroepen, de groepen van personen en bij benadering het aantal werknemers, waarop deze regeling van toepassing is, voorts betreffende de duur van de vakantie en eventueel de belangrijkste andere maatregelen op het stuk van betaalde vakantie in de landbouw.

Ten aanzien van het bepaalde in artikel 1 van het verdrag zij het volgende opgemerkt.

In de verschillende collectieve arbeidsovereenkomsten en bindend vastgestelde regelingen, zoals die hier te lande voor de landbouw zijn tot stand gekomen, wordt bepaald, dat vaste en, indien aanwezig, los-vaste arbeiders recht hebben op 12 vakantiedagen, waarvan 6 snipperdagen gedurende het contractjaar, met behoud van loon, dan wel een aan hun diensttijd evenredig deel daarvan. Tevens hebben zij aanspraak op een vakantietoeslag. Losse arbeiders hebben gedurende het contractjaar eveneens recht op 12 dagen vakantie, waarvan 6 snipperdagen, evenwel zonder behoud van loon. Ter zake van de hierdoor ontstane loonderving, alsmede ter zake van het derven van een vakantietoeslag, worden door de werkgever vakantiebonnen verstrekt, welke bij het Vakantiefonds van de Landbouw kunnen worden verzilverd, in vele gevallen zonder dat een *minimumperiode* van dienst als eis wordt gesteld. Zonder in details te treden, kan worden gesteld, dat de waarde van de wekelijks uit te keren vakantiebonnen afhankelijk is van het aantal dagen loon over de desbetreffende week, waarop de werknemer recht heeft.

Slechts in bepaalde gevallen wordt de eis gesteld van ononderbroken dienst gedurende een bepaalde periode bij dezelfde werkgever om recht te kunnen doen gelden op uitkering van vakantiebonnen. Zo kent de regeling voor het veenbedrijf in Drenthe en Overijssel de bepaling, dat vrouwelijke werknemers, die verveningswerkzaamheden verrichten, eerst vakantiebonnen ontvangen, indien zij in de loop van het contractjaar gedurende ten minste 2 maanden in dienst van dezelfde werkgever zijn geweest. Alsdan ontvangen zij alsnog vakantiebonnen over de genoemde periode van 2 maanden.

Aangezien bovenvermelde regelen in het algemeen gunstiger zijn te noemen dan de in artikel 1 van het verdrag opgenomen bepaling, bestaat te dezen tegen ratificatie — gezien het bepaalde in artikel 19, lid 8, van het Statuut van de Internationale Arbeidsorganisatie — geen bezwaar.

Zoals boven reeds gesteld, is het onderhavige onderwerp in Nederland geregeld in collectieve arbeidsovereenkomsten, alsmede in door het College van Rijksbemiddelaars bindend vastgestelde regelingen, aan de totstandkoming van welke laatstgenoemde regelingen overleg met de representatieve organisaties van de betrokken werknemers en werkgevers vooraf pleegt te gaan. Beide in lid 3 van artikel 2 van het verdrag genoemde systemen van regeling van het onderhavige onderwerp vinden derhalve toepassing.

Zoals uit bovenomschreven bepalingen kan worden afgeleid, kennen de hier te lande bestaande overeenkomsten en regelingen in het algemeen niet het vereiste van een *minimumperiode* van ononderbroken dienstverband van de werknemer bij een zelfde werkgever. Voorts wordt de duur van de jaarlijkse vakantie in de bestaande collectieve arbeidsovereenkomsten en bindende regelingen bepaald op 12 dagen.

De ondergetekenden gevoelen voorts nog geen behoefte om overeenkomstig de in artikel 4 gegeven bevoegdheid te bepalen op welke ondernemingen, beroepen en groepen van personen, als in artikel 1 van het verdrag bedoeld, de bepalingen van dit verdrag van toepassing zijn, omdat de onderhavige bedrijfstak voor wat betreft het recht op vakantie voldoende bepaald lijkt door de werkingssfeer van het door het College van Rijksbemiddelaars erkende Vakantiefonds voor de Landbouw, welke uit de betrokken collectieve arbeidsovereenkomsten en bindend vastgestelde regelingen van lonen en andere arbeidsvoorwaarden is af te leiden.

Ingevolge deze overeenkomsten en regelingen zou de bedrijfstak landbouw in de zin van het verdrag omschreven kunnen worden als te omvatten de volgende bedrijven: aardappelsorteerinrichtingen, akker- en weidebouw en veehouderij, bloembollenbedrijf, bloemkwekerijen, boomkwekerijen, bosbouw, chichoreifabrieken, cultuurtechnische werken, dorsbedrijf, grasdrogerijen, griendbedrijven, hoveniersbedrijven, rietbedrijven, land- en tuinbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen, tuinbouw, turfstrooiselfabrieken, veenbedrijven, ijzer-aardebedrijven.

Uit de bedoelde overeenkomsten en regelingen blijkt tevens op welke groepen van personen het verdrag van toepassing is,

alsmede welke groepen van de toepassing van het verdrag zijn uitgesloten. Zo ontvangen, krachtens het bepaalde in onderscheidene bindend vastgestelde regelingen — zoals in de regelingen voor de akker- en weidebouw en veehouderij —, scholieren van 14, 15 en 16 jaar, die tijdens de schoolvakantie werkzaamheden in de landbouw verrichten, geen vakantiebonnen.

De ondergetekenden zijn voorshands van mening — en achten dit, gezien de aanhef van artikel 5, ook niet in strijd met het verdrag —, dat een eventuele regeling van de sub *a* en *b* van dit artikel genoemde onderwerpen in eerste instantie aan het overleg tussen de betrokken organisaties van werkgevers en werknemers overgelaten dient te worden.

Zoals uit het bovenstaande blijkt, is het systeem van toekennen van evenredige vakantie in de op dit stuk bestaande bepalingen niet onbekend, terwijl de methode van toekenning van financiële vergoeding op grote schaal toepassing vindt.

Overeenkomstig de sub *d* van artikel 5 geuite wenselijkheid worden in de desbetreffende overeenkomsten en regelingen officiële en algemeen gebruikelijke feestdagen, wekelijkse rustperiodes en bepaalde tijdelijke onderbrekingen van het werk, zoals wegens ziekte of ongeval, niet onder de toegekende vakantie begrepen.

De verleende vakantie kan tevens binnen bepaalde in de desbetreffende regelen aangegeven grenzen in gedeelten worden opgenomen.

Aan het in artikel 7 bepaalde is, zoals boven aangetoond, reeds in de overeenkomsten en regelingen uitvoering gegeven.

Met betrekking tot artikel 8 ware op te merken, dat bindend vastgestelde regelingen ingevolge artikel 12 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 dezelfde rechtskracht bezitten als algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten, weshalve elk heding in een arbeidsovereenkomst, strijdig met bindend vastgestelde bepalingen, nietig is. Hetzelfde geldt mutatis mutandis voor bedingen, strijdig met bepalingen in collectieve arbeidsovereenkomsten.

Ten aanzien van artikel 9 van het verdrag moge het navolgende worden opgemerkt.

Een vaste of los-vaste arbeider kan blijkens de desbetreffende overeenkomsten en regelingen niet ontslagen worden dan tegen het einde van het contractjaar en met een opzeggingstermijn als in de desbetreffende bepalingen nader is aangegeven. Een voortijdig verleend ontslag is nietig. Hierdoor is de betrokken arbeider in de gelegenheid alsnog zijn vakantie-recht geldend te maken.

Voorts worden aan iedere losse arbeider, zoals hierboven reeds is opgemerkt, bij de wekelijkse loonbetaling vakantiebonnen verstrekt, welke hij bij het opnemen van de hem toekomende vakantie bij het Vakantiefonds voor de Landbouw kan verzilveren. Bij eventueel ontslag is hij derhalve reeds in het bezit van de hem toekomende vergoeding.

Het toezicht op de naleving van de regelen ter zake van vakantie is in hoofdzaak opgedragen aan de Algemene Inspectiedienst van het Ministerie van Landbouw, Visserij en Voedselvoorziening, terwijl in enkele sectoren de controle wordt uitgeoefend door de Looncontroledienst van het Ministerie van Sociale Zaken en Volksgezondheid. De Directeur-Generaal van de Arbeid is belast met de coördinatie van de controle. Voorts zijn ingevolge bepaalde collectieve arbeidsovereenkomsten en bindend vastgestelde regelingen de sociale districtscommissies van het Landbouwschap bevoegd toezicht te houden op de naleving van de desbetreffende bepalingen.

De in het verdrag opgenomen voorschriften zijn niet in strijd te achten met de in Nederland ter zake geldende regelen.

Het verdrag laat toch de leden vrij in de wijze van toekenning van de jaarlijkse betaalde vakantie en laat — vide de leden 2 en 3 van artikel 2 — de weg open voor een verdere ontwikkeling van het systeem van regeling van het onderhavige onderwerp.

Voorts maakt het verdrag, zoals reeds eerder werd gesteld, bij aanneming geen inbreuk op de reeds in Nederland bestaande bepalingen, voor zover deze gunstiger zijn dan die in het verdrag zijn neergelegd.

Tegen ratificatie van het onderwerpelijk verdrag bestaat voor

Nederland derhalve naar de mening van de ondergetekenden geen bezwaar.

In verband met het bepaalde in artikel 35, lid 4, van het Statuut der Internationale Arbeidsorganisatie is het onderhavige verdrag aan de Minister van Overzeese Rijksdelen gezonden met het verzoek het ter kennis van de Regeringen der overzeese Rijksdelen te brengen.

Volledigheidshalve zij vermeld, dat de ondergetekenden naar aanleiding van het in werking treden van het Statuut voor het Koninkrijk uitvoerig en langdurig overleg met de Minister van Overzeese Rijksdelen en met de Gevolmachtigde Ministers van

Suriname en van de Nederlandse Antillen hebben gepleegd omtrent de invloed daarvan op de indieningsprocedure. De eenstemmige conclusie was, dat de tot nog toe gevolgde procedure voorshands gehandhaafd kan blijven.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken,

A. A. VAN RHIJN.

De Minister van Buitenlandse Zaken,

J. LUNS.