Bijlage 1

IAO-verdragen waarvan de mogelijkheid tot opzegging zich de komende drie jaar voordoet

Conform de toezegging in de brief van de toenmalige Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de Tweede Kamer naar aanleiding van de motie van het lid Van Middelkoop (Tweede Kamer, vergaderjaar 1994-1995, 23 900 XV, nr. 44) van 8 mei 1995, wordt de Kamer ieder jaar geïnformeerd over de verdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) die de komende jaren kunnen worden opgezegd.

Ter voldoening aan die toezegging worden hieronder die verdragen vermeld, waarvan de opzegtermijn vervalt in 2012, 2013 en 2014. De opzegtermijn begint altijd een jaar voorafgaand aan de vervaldatum te lopen. Alleen gedurende deze opzegtermijn kan een verdrag worden opgezegd. Ten aanzien van de meeste IAO-verdragen doet die mogelijkheid zich eens in de tien jaar voor.

De opzegtermijn vervalt in 2012 ten aanzien van de volgende verdragen:
- Verdrag 74 betreffende bewijzen van bekwaamheid als volmatroos
- Verdrag 90 betreffende nachtarbeid van jeugdige personen in de nijverheid werkzaam (herzien)
- Verdrag 98 betreffende het recht zich te organiseren en collectief te onderhandelen
- Verdrag 113 betreffende het geneeskundig onderzoek (vissers)
- Verdrag 114 betreffende de arbeidsovereenkomst van vissers
- Verdrag 147 betreffende Koopvaardij (minimumnormen)
- Protocol bij verdrag 147 van 1996 bij het Koopvaardijverdrag (minimumnormen)
- Verdrag 151 betreffende de arbeidsverhoudingen in de openbare dienst
- Verdrag 152 betreffende de arbeidsveiligheid en gezondheid in havenarbeid
- Verdrag 169 inzake inheemse en in stamverband levende volken

De opzegtermijn vervalt in 2013 ten aanzien van de volgende verdragen:
- Verdrag 27 betreffende de aanduiding van het gewicht van grote stukken (vervoerd per schip)
- Verdrag 62 betreffende de veiligheidsvoorschriften (bouwbedrijf)
- Verdrag 71 betreffende de pensioenen van zeelieden
- Verdrag 94 betreffende bepalingen ter regeling van arbeidsvoorwaarden (overheidscontracten)
- Verdrag 95 betreffende de bescherming van het loon
- Verdrag 97 betreffende migrerende arbeiders (herzien)
- Verdrag 129 betreffende de arbeidsinspectie (landbouw)
- Verdrag 131 betreffende het vaststellen van minimumlonen
- Verdrag 183 betreffende de bescherming van het moederschap
- Verdrag 29 betreffende gedwongen of verplichte arbeid Fundo
- Verdrag 130 betreffende geneeskundige verzorging en uitkeringen bij ziekte
- Verdrag 115 beveiliging stralen
- Verdrag 180 betreffende de werktijden van zeevarenden en de bemanning van schepen

De opzegtermijn vervalt in 2014 ten aanzien van de volgende verdragen:
- Verdrag 44 betreffende de werkloosheid
- Verdrag 69 betreffende het diploma van bekwaamheid als scheepskok
- Verdrag 92 betreffende de huisvesting van de bemanning aan boord van schepen (herzien)
- Verdrag 99 betreffende methoden tot vaststelling van minimumlonen (landbouw)
- Verdrag 100 betreffende gelijke beloning (fundo)
- Verdrag 135 betreffende de vertegenwoordigers van de werknemers
- Verdrag 154 betreffende het collectief onderhandelen
- Verdrag 155 betreffende beroepsveiligheid en gezondheid
- Verdrag 156 betreffende arbeiders met gezinsverantwoordelijkheid

Bijlage 2 Checklist voor opzegging van IAO-verdragen

A. Algemene uitgangspunten

1) Nieuwe regelgeving of wijziging van bestaande regelgeving dient altijd te worden getoetst aan bestaande internationale verplichtingen (conform de Wetgevingstoets).

2) Opzegging van verdragen dient altijd uitzondering te blijven, het kan alleen als er echt geen andere oplossing is. In geval van fouten bij de totstandkoming van nieuwe regelgeving of bij wijziging van bestaande regelgeving - bijvoorbeeld door gebreken in de toetsing aan bestaande internationale verplichtingen - is strijdigheid van die regelgeving met het verdrag op zichzelf geen argument voor opzegging; in dit soort gevallen zijn altijd aanvullende argumenten voor opzegging noodzakelijk.

3) Opzegging kan soms leiden tot internationaal gezichtsverlies; Nederland heeft internationaal een zekere naam op te houden. Ook nationaal begeeft de regering zich politiek bij opzegging soms op glad ijs (denk aan de verplichte consultatie van de sociale partners die plaats moet vinden).

4) In het geval dat tot opzegging wordt besloten, dient te worden (her)overwogen of er een herzienend verdrag ter vervanging van het op te zeggen verdrag bestaat en of dit herzienende verdrag voor bekrachtiging in aanmerking komt.

B. Specifieke uitgangspunten bij opzegging

1) Verdragen die fundamentele arbeidsnormen bevatten (de mensenrechtenverdragen: verdragen nrs. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 en 182) zullen in beginsel niet opgezegd worden.

2) Het opzeggen van IAO-verdragen, die uiting geven aan een mondiale solidariteit en om die reden door een zeer groot aantal landen zijn geratificeerd, heeft veeleer een signaalfunctie naar buiten dan dat hiermee een Nederlands (beleids-)belang gediend zou kunnen zijn. Voor zover een herijking van op een bepaald moment bestaande nationale beleidsdoelstellingen in het geding is, lijkt de vraag gerechtvaardigd of het opzeggen van verdragen in juiste verhouding staat tot het grotere belang dat met deze verdragen (mondiaal) wordt gediend (zie ook punt B5).

3) Voortvloeiend uit het vorige punt: mee dient te wegen in hoeverre een verdrag geacht mag worden bij te dragen aan de totstandkoming van een internationale arbeidscode. Is de bijdrage van een verdrag aan een internationale arbeidscode groot, dan ligt opzegging minder voor de hand.

4) Het feit dat de nationale wetgeving verder reikt dan de minimumnorm in het verdrag is geen argument om het verdrag op te zeggen.

5) Opzegging is wel het meest vérgaande, maar niet het enige middel om nationale beleidsruimte te creëren. Eerst dient bezien te worden of een aangepaste interpretatie van de bestaande verdragsteksten mogelijk is om de gewenste beleidsruimte te scheppen. Hiertoe zou advies bij het Internationaal Arbeidsbureau ingewonnen kunnen worden; dit dient dan wel tijdig te gebeuren, ruim voordat de opzeggingstermijn gaat lopen.

6) Het opzeggen van verdragen waarbij een groot aantal andere EU-landen partij zijn, zou wellicht beschouwd kunnen worden als niet passend in het EU-streven naar beleidsconvergentie. Omdat EU-richtlijnen - die soms nagenoeg dezelfde materie regelen als een aantal internationale arbeidsverdragen - grosso modo qua normering hoger liggen dan die van de IAO, lijkt het alleen al om die reden niet voor de hand te liggen desbetreffende IAO-verdragen op te zeggen.

Bron “Specifieke uitgangspunten bij opzegging”: Brief van 8 mei 1995 van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de Tweede Kamer naar aanleiding van de motie van het lid Van Middelkoop (Tweede Kamer, vergaderjaar 1994-1995, 23 900 XV, nr. 44, p. 4-6)

Bijlage 3

In 2012 voor te leggen standpunten terzake van (niet)-bekrachtiging van IAO-verdragen

Hieronder treft u een overzicht aan van die IAO-verdragen ten aanzien waarvan de regering ernaar streeft in 2012 een standpunt terzake van bekrachtiging of niet-bekrachtiging aan de Kamer voor te leggen:

- Verdrag 188 betreffende Visserij
- Verdrag 189 betreffende decent work for domestic workers

Een geconsolideerd standpunt tav de ILO verdragen op het terrein van arbeidsomstandigheden zal in 2012 aan de Kamer worden aangeboden. Dit betreft de verdragen nr. 119, 139, 148, 167, 170, 184 en 187.