

Vergaderjaar 2010–2011

29 427

ILO-verdragen

Nr. 69

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 14 december 2010

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 door Nederland bekrachtigde Verdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) die de komende jaren formeel opzegbaar zijn.

Ter voldoening aan die toezegging zend ik u hierbij, ter informatie en signalering, de gebruikelijke lijst met de Verdragen waarvan de opzegtermijn vervalt in 2011, 2012 en 2013 (bijlage 1). Het betreft een feitelijk overzicht. Hiermee is niet gezegd dat de genoemde Verdragen ook daadwerkelijk worden opgezegd. Dat speelt slechts als daar zeer zwaarwegende redenen voor zijn zoals genoemd onder het kopje «specifieke uitgangspunten bij opzegging» in de checklist voor opzegging van IAO-verdragen die u eveneens als bijlage aantreft (bijlage 3). Ik zie op dit moment geen aanleiding de genoemde Verdragen op te zeggen.

Tevens is een lijst bijgevoegd (bijlage 2), welke een overzicht geeft van nog niet door Nederland bekrachtigde IAO-Verdragen waarvan het streven is deze in 2011 aan u voor te leggen met een standpunt terzake van wel of geen bekrachtiging.

Ten slotte bericht ik u over de Herziene Code inzake sociale zekerheid van de Raad van Europa. Mijn ambtsvoorganger heeft in 2009 toegezegd het parlement jaarlijks te informeren over de stand van zaken met betrekking tot de landen die deze Herziene Code geratificeerd hebben en over de activiteiten van de regering op dit terrein.

Op dit moment heeft nog geen andere lidstaat de Herziene Code geratificeerd.

Tijdens de bijeenkomst te Straatsburg begin juni 2010 van het Comité van Experts op het gebied van sociale zekerheid, is uitdrukkelijk bij de landen die zijn aangesloten bij de Raad van Europa onder de aandacht gebracht dat Nederland op 22 december 2009 als enige land de Herziene

Code heeft geratificeerd en dat de Herziene Code pas in werking kan treden als nog ten minste één ander land de Herziene Code bekrachtigt. De landen is gevraagd om ratificatie van de Herziene Code serieus in overweging te willen nemen.

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
H. G. J. Kamp

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 vervalft in 2011, 2012 en 2013. 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 vervalft in 2011 ten aanzien van de volgende verdragen:

- Verdrag 81 betreffende arbeidsinspectie
- Verdrag 87 betreffende de vrijheid tot het oprichten van vakverenigingen en de bescherming van het vakverenigingsrecht
- Verdrag 88 betreffende de dienst voor de werkgelegenheid
- Verdrag 111 betreffende discriminatie
- Verdrag 150 betreffende de bestuurstaak op het gebied van de arbeid
- Verdrag 177 betreffende thuiswerk
- Verdrag 181 betreffende particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling
- Verdrag 182 betreffende de ergste vormen van kinderarbeid

De opzegtermijn vervalft 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

De opzegtermijn vervalft 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

**IN 2011 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 2011 een standpunt terzake van bekrachtiging of niet-bekrachtiging aan de Kamer voor te leggen.

- Verdrag 188 betreffende arbeidsvoorwaarden in de visserij-sector, 2007
- Protocol bij Verdrag nr. 81: Protocol uit 1995 bij het Verdrag betreffende arbeidsinspectie

Onderstaande Verdragen zullen met een geconsolideerd standpunt aan de Kamer worden aangeboden.

- Verdrag 119 betreffende beveiliging machines, 1963
- Verdrag 139 betreffende beroepskanker, 1974
- Verdrag 148 betreffende werkmilieu (luchtverontreiniging, lawaai en trillingen), 1977
- Verdrag 167 betreffende de veiligheid en gezondheid in het bouwbedrijf, 1988
- Verdrag 170 betreffende chemische stoffen, 1990
- Verdrag 184 betreffende veiligheid en gezondheid in de landbouw, 2001
- Verdrag 187 betreffende het promotionele kader voor veiligheid en gezondheid op het werk

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, 105, 111, 138 en 182) zullen in beginsel niet opgezegd worden.
- 2) Het opzeggen van 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 minimum-norm 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 gezien 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 ILO, lijkt het alleen al om die reden niet voor de hand te liggen desbetreffende ILO-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)