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)