

**98ste Internationale Arbeidsconferentie (IAC)
Genève, 3 -19 juni 2009**

**Richtlijnen voor de delegatie naar de jaarlijkse conferentie van de
Internationale Arbeidsorganisatie (IAC)**

Richtlijnen

A. Richtlijnen ten behoeve van de agendapunten

- I Rapporten van de Voorzitter van de Raad van Beheer en van de Directeur-Generaal:
 - I a - Rapport van Voorzitter van de Raad van Beheer en de Directeur-Generaal
 - I b - *Global Report* in het kader van de follow-up van de Declaratie over fundamentele principes en rechten op het werk; thema 2009: uitbanning van gedwongen arbeid en slavernij
- II Programma- en budgetvoorstellen 2010-2011 en andere aangelegenheden
- III Informatie en rapporten inzake de toepassing en naleving van verdragen en Aanbevelingen:
 - III a - Rapport van het Comité van Deskundigen dat toeziet op de naleving van Verdragen en Aanbevelingen
 - III b - Rapport met algemeen onderzoek arbeidsveiligheid en gezondheid
 - III c - Rapport met informatie over ratificaties en normgerelateerde activiteiten
- IV Elaboration of an autonomous Recommendation on HIV/AIDS in the world of work
Normstellend, eerste discussie
- V Gender equality at the heart of decent work
Algemene discussie

B. Richtlijnen voor algemene en politieke kwesties

- I Algemeen
- II Geloofsbriefen
- III Lidmaatschapsaanvragen

C. Bijlagen

- I Samenstelling Koninkrijksdelegatie
- II Agenda 99^e Internationale Arbeidsconferentie (IAC)

A. Richtlijnen ten behoeve van de agendapunten

I Rapporten van de Voorzitter van de Raad van Beheer en van de Directeur-Generaal

a) Rapport van de Directeur-Generaal

Op het moment dat de richtlijnen voor de delegatie naar de Internationale Arbeidsconferentie (hierna: Conferentie) van 2009 werden opgesteld, was het onder dit agendapunt te behandelen rapport nog niet beschikbaar. Wel is bekend dat het rapport van de DG over de financiële crisis zal gaan. Specifieke richtlijnen konden nog niet worden opgesteld. Indien het rapport hiertoe aanleiding geeft zal aan de Rijksministerraad een aanvullende instructie worden voorgelegd.

In maart jl. publiceerde de IAO het document 'The financial and economic crisis: A Decent Work response'. De IAO ziet een lange arbeidsmarkt-recessie als groot(st) risico. Ervaring van eerdere crises leert dat de arbeidsmarkt zich pas vier a vijf jaar na economisch herstel weer herstelt. Sociale crisis ligt op de loer, vooral in ontwikkelingslanden waar sociale vangnetten beperkt of niet aanwezig zijn. De financieel-economische crisis was ook onderwerp van discussie in de Beheerraad in maart jl. De vier pijlers van de Decent Work Agenda (werkgelegenheid, sociale bescherming, arbeidsnormen en sociale dialoog) kunnen een relevant kader bieden in de aanpak van de crisis. Ook zou de IAO als 'internationaal observatorium' kunnen fungeren voor de uitwisseling van informatie en de analyse van de sociale dimensie van de crisis en haar impact op werkgelegenheid. Om hier meer lijn in te krijgen stelde de IAO voor een "**global jobs pact**" uit te werken tijdens de Internationale Arbeidsconferentie in juni, waarin de visie van de IAO (meer aandacht voor de Decent Work agenda) als antwoord op de crisis verwoord wordt. Hierbij zou men ook denken aan het oprichten van een '**global jobs fund**'. Er zijn vooralsnog vraagtekens bij de technische en politieke haalbaarheid, en ook de wenselijkheid van een dergelijk nieuw fonds.

De uitkomst van de Conferentie zou vooral gericht moeten zijn op wat het IAO Bureau concreet kan betekenen voor de IAO-leden. Vooralsnog is er weinig concreet inzicht in de vraag naar ILO-diensten vanuit het veld in antwoord op de crisis. Samenwerking en afstemming met andere internationale organisaties en financiële instellingen dient te worden bevorderd.

b) *Global Report* in het kader van de follow-up van de Verklaring over fundamentele principes en rechten op het werk; thema 2009: uitbanning van gedwongen arbeid en slavernij

Algemeen

Het follow-up mechanisme van de in 1998 door de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) aangenomen Verklaring over fundamentele principes en rechten op het werk bestaat uit twee delen. Het eerste deel is de bespreking tijdens iedere maatzitting van de Raad van Beheer van de IAO van de jaarlijkse rapportage van de landen die niet alle fundamentele arbeidsnormen hebben geratificeerd. Het tweede deel van de follow-up is het zogenoemde *Global Report*. De Directeur-Generaal van de IAO presenteert ieder jaar tijdens de Conferentie een rapport over een van de vier categorieën van fundamentele rechten. Deze categorieën zijn:

1) de fundamentele vakbondsrechten (2004, 2008);

- 2) gedwongen arbeid en slavernij (2005; 2009);
- 3) kinderarbeid (2006; 2010);
- 4) discriminatie op het werk (2007; 2011).

Dit jaar wordt in het *Global Report* een wereldwijd beeld geschetst van de ontwikkelingen in de praktijk betreffende de uitbanning van gedwongen arbeid en slavernij. Het rapport behandelt de stand van zaken in alle lidstaten van de IAO. Hierbij maakt het niet uit of een lidstaat de fundamentele verdragen 29 en 105 op het terrein van de afschaffing gedwongen arbeid al dan niet heeft geratificeerd.

Het *Global Report* dient als basis voor:

- het vaststellen van de effectiviteit van de door de IAO verleende ondersteuning aan een lidstaat;
- het vaststellen van prioriteiten en actieplannen voor technische samenwerking voor de periode van vier jaar volgend op de bespreking in de Conferentie.

Nederland is onverminderd pleitbezorger van het belang van de naleving van de fundamentele arbeidsnormen.

Met betrekking tot gedwongen arbeid is vermeldenswaard dat Nederland via het samenwerkingsprogramma 'ILO-Netherlands Cooperation Programme' inspanningen ondersteunt van het 'ILO Special Action Programme to Combat Forced Labour'. Hiermee wordt bijgedragen aan verzameling van gegevens over en monitoring van dwangarbeid en mensenhandel, versterking van capaciteit van sociale partners om bij te dragen aan de bestrijding van dwangarbeid, vergroting van bewustwording en uitwerking van beleidsmaatregelen op landenniveau.

Op het moment dat de richtlijnen voor de delegatie naar de Internationale Arbeidsconferentie (hierna: Conferentie) van 2009 werden opgesteld, was het onder dit agendapunt te behandelen rapport nog niet beschikbaar. Specifieke richtlijnen konden nog niet worden opgesteld. Indien het rapport hiertoe aanleiding geeft zal aan de Rijksministerraad een aanvullende instructie worden voorgelegd.

II Informatie betreffende het Programma en Budget 2010-2011 en andere financiële en administratieve vraagstukken

Op het moment dat de richtlijnen voor de delegatie naar de IAC van 2009 werden opgesteld, waren er nog geen documenten beschikbaar. Specifieke richtlijnen konden daardoor niet worden opgesteld. De Nederlandse inbreng zal in nauw overleg met de IMEC-partners (*Industrialized Market Economy Countries*, waaronder de EU-Lidstaten) geschieden.

In de Beheerraad van maart 2009 werd een voorstel voor het Programme & Budget 2010-2011 besproken. Nederland is momenteel geen lid van de Beheerraad, maar bracht zijn visie in via gelijkgezinde landen. Het in maart besproken voorstel zal de basis vormen voor het aan de Conferentie voor te leggen document. Het P&B voorstel werd in maart vrij positief ontvangen, met duidelijke verbetering in focus en resultaatgerichtheid. De ontwikkeling van betekenisvolle indicatoren bleek nog aandacht te behoeven.

Het Nederlandse uitgangspunt voor het P&B 2010-2011 is acceptatie van 'Zero Real Growth' (i.t.t. Zero Nominal Growth), waarbij compensatie voor inflatie en loonkosten wordt doorgevoerd. In de Beheerraad werd een stijging van 3,6% van het reguliere budget overeengekomen. Dit lijkt redelijk, en is in lijn met de Nederlandse inzet op ZRG. Het P&B voorstel kent daarmee een regulier budget ten bedrage van USD 665 miljoen

Achtergrond

In de budgetonderhandelingen bij internationale organisaties wordt vaak gebruik gemaakt van de termen 'Zero Real Growth' en 'Zero Nominal Growth'. Zero Real Growth (ZRG; reële nulgroei) betekent dat een budget gelijk is aan het vorige budget, maar gecompenseerd voor inflatie en loonkosten (dus als inflatie 2%, dan budgetgroei maximaal 2%). Een Zero Nominal Growth budget (ZNG; nominale nulgroei) is eveneens gelijk is aan het voorgaande budget, echter zonder compensatie voor inflatie en gestegen loonkosten. Hierdoor is een ZNG budget in reële termen lager dan het vorige budget (immers: een budgetgroei van 0% in combinatie met een inflatie van 2% betekent een daling van koopkracht met 2%).

Nederland heeft de afgelopen jaren in budgetonderhandelingen voor internationale organisaties in het algemeen een Zero Real Growth van het budget voorgestaan; dus met compensatie voor geldontwaarding en loonkosten. ZNG wordt actief nagestreefd door landen die een groot percentage van de verplichte contributies betalen (de VS, Japan, Duitsland en het VK). ZNG-budgetten hebben daarbij in belangrijke mate bijgedragen aan nog de steeds toenemende scheefgroei tussen verplichte en vrijwillige bijdragen. Gebruikelijke medestanders van Nederland zijn de Nordics en, in mindere mate, Frankrijk.

De IAO werd in maart jl. gevraagd ook meer duidelijkheid te geven over de onderbouwing van de verwachte vrijwillige bijdragen aan de IAO in de komende budgetperiode, gelet op de economische crisis; de vrijwillige geormerkte en ongeormerkte bijdragen zouden volgens het P&B voorstel moeten stijgen met USD 123 miljoen tot een bedrag van USD 515 mln voor 2010-11. Naast twijfel over de hoogte van dit bedrag neemt hiermee ook de afhankelijkheid van vrijwillige bijdragen verder toe. Andere aandachtspunten betreffen de verdeling van het budget voor de activiteiten, en rechtvaardiging van IAO-kantoren in Europa, en het beter inzichtelijk maken van de gerapporteerde toegenomen vraag van de leden om technische ondersteuning.

In de Beheerraad van maart 2009 werd ook het 'Strategic Policy Framework 2010-2015' besproken. Nederland had daarbij een inbreng via de IMEC-groep van geïndustrialiseerde landen. Na de discussies in de Beheerraad en de goedkeuring van het concept SPF zal naar verwachting tijdens de ILC heropening van de discussie vermeden worden. Het SPF is gestructureerd conform de vier pijlers van de Decent Work Agenda, en bevat 17 'strategic outcomes'. Enkele van de IMEC en Nederlandse uitgangspunten voor het SPF 2010-2015 waar mogelijk nog aandacht naar uit zal gaan tijdens de ILC betreffen:

- De inzet van de ILO moet beperkt zijn tot de uitvoering van het mandaat en de implementatie van de Decent Work Agenda.
- De ILO wordt opgeroepen om:
 - noodzakelijke interne hervormingen door te voeren ten einde te kunnen voldoen aan een van de belangrijkste taken van de ILO: tegemoet te komen aan de behoeften van de leden.
 - Aan alle fundamentele beginselen en rechten eigen doelen, uitkomsten en indicatoren te koppelen alsook indicatoren en doelen op te nemen waarmee het werk van de ILO zelf kan worden gemeten.
 - Indicatoren en doelen op te nemen inzake de review van de veldstructuur van de ILO.

III Informatie en rapporten inzake de toepassing en naleving van verdragen en aanbevelingen

a) Algemeen

Kenmerkend voor de IAO is dat de IAC verdragen en aanbevelingen aanneemt en tevens beschikt over een toezichtmechanisme dat bestaat uit een stelsel van voortgangsrapportage en bijpassende procedures. Elke lidstaat dient in dit kader te voldoen aan de verplichting om:

- alle verdragen en aanbevelingen in beginsel binnen een periode van twaalf maanden voor te leggen aan het bevoegd gezag (het Parlement) met voorstellen voor wetgeving of anderszins. Aan de Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau (IAB) moet worden gerapporteerd wat op dit punt is gebeurd, op welk tijdstip en met welk resultaat;
- ten aanzien van verdragen die zijn bekrachtigd periodiek te rapporteren over de naleving daarvan;
- ten aanzien van verdragen die niet zijn bekrachtigd en ten aanzien van aanbevelingen periodiek te rapporteren over de situatie terzake, indien de Raad van Beheer hiertoe besluit.

Over de naleving van bovengenoemde verplichtingen wordt jaarlijks door het Comité van Deskundigen een rapport uitgebracht.

Deel 1A van dit rapport bevat een juridische toets van de wijze waarop lidstaten voldoen aan de verplichting tot *naleving van de door hen bekrachtigde verdragen*. Aan de hand van dit rapport wordt een aantal gevallen van niet-naleving van verplichtingen geselecteerd en besproken in de Commissie voor de Toepassing van Verdragen en Aanbevelingen (de Conferentiecommissie; deze is tripartiet samengesteld). Betrokken lidstaten worden uitgenodigd tijdens de IAC hetzij schriftelijk, hetzij mondeling informatie en uitleg te geven.

Deel 1B van het rapport bevat een *algemeen onderzoek (General Survey)* naar de voortgang in de bekrachtiging van enkele specifieke verdragen en de knelpunten die daarbij optreden. Dit deel van het rapport wordt in een algemene discussie in de Conferentiecommissie besproken.

Deel 2 van het rapport ten slotte bevat informatie over de verplichting tot *tijdige voorlegging* van instrumenten aan het Parlement en over de rapportageverplichting aan de IAO.

De Conferentiecommissie brengt verslag uit aan de plenaire zitting van de IAC. Indien lidstaten ernstig tekortkomen in de naleving van verplichtingen kan dit in een aparte paragraaf worden vermeld. Lidstaten kunnen, indien zij de interpretatie van het Comité van Deskundigen betwisten, tegen het oordeel van het Comité van Deskundigen dan wel van de Conferentiecommissie uiteindelijk in beroep gaan bij het Internationaal Hof van Justitie.

b) Stand van zaken IAC 2009

III (1A): Rapport van het Comité van Deskundigen dat toeziet op de naleving van Verdragen en Aanbevelingen

Dit rapport bevat een gedetailleerd overzicht van de juridische toets op de naleving van de bekrachtigde verdragen door de individuele lidstaten. Bespreking vindt plaats in het '*Conference Committee on the Application of Standards*' (CAS). Dit CAS kent, zoals de IAO als geheel, een

tripartiete structuur: overheden, werkgevers en werknemers. Gezien de veelheid aan klachten (die uiteraard nogal variëren in ernst) wordt slechts een beperkt aantal landen tijdens de IAC besproken. De selectie van te bespreken 'cases' (ca 25) wordt in gezamenlijkheid gemaakt door werkgevers en werknemers. Betrokken lidstaten worden uitgenodigd tijdens de IAC hetzij schriftelijk, hetzij mondeling informatie en uitleg te geven. De overheden houden zich afzijdig van de selectie van de te bespreken staten, omdat zeggenschap over het al dan niet bespreken van het eigen land, en daarmee over de uitvoering van eigen beleid, het toezichtsmechanisme aanzienlijk gepolitiseerder zou maken. Nederlandse inzet in ILO-kader wordt zoveel mogelijk afgestemd met, en ingebracht via de zgn IMEC (geïndustrialiseerde landen)-groep en/of de EU. Bevordering van ratificatie en naleving van (fundamentele) arbeidsnormen is daarbij de algemene inzet.

III (1B): Algemene Discussie

De algemene discussie zal dit jaar zijn gewijd aan het onderzoek naar veilig en gezond werken. De IAO heeft onderzoek gedaan naar Verdrag nr. 155, de bijbehorende aanbeveling nr. 164 en het Protocol bij het Verdrag (2002). Het verdrag, de aanbeveling en het protocol hebben betrekking op veilig en gezond werken. Het verdrag beoogt beroepsongevallen- en ziekten te voorkomen door het creëren van een veilige en gezonde werkomgeving. De normen die door het verdrag zijn vastgesteld, bevatten in feite een blauwdruk voor het formuleren, implementeren en periodiek herzien van een nationaal beleid op het terrein van veilig en gezond werken. Het Verdrag voorziet in volledige deelname van werkgevers en werknemers, sociale partners en andere betrokkenen op alle niveaus; een definitie van nationale institutionele verantwoordelijkheden; een definitie van verantwoordelijkheden, rechten en plichten van werkgevers en werknemers en hun vertegenwoordigers. Ook bevat het verdrag bepalingen ten aanzien van onderwijs, training en informatie op het terrein van veiligheid en gezondheid op het werk. De verdragsbepalingen zijn flexibel en kunnen worden aangepast aan de nationale omstandigheden van een land. Bovendien kunnen zij progressief worden ingevoerd.

Verdrag nr. 155 is opgesteld in 1981 en bekrachtigd door 53 landen geratificeerd. Nederland heeft het verdrag in 1991 geratificeerd. Het IAO onderzoek laat zien dat het aantal lidstaten dat Verdrag nr. 155 heeft geratificeerd of de intentie heeft uitgesproken dit te doen nog steeds groeit. Dit is volgens de Deskundigen een duidelijke aanwijzing dat Verdrag nr. 155 relevant is en blijft in deze tijd van snelle sociaaleconomische en technologische verandering.

Het onderzoek wil bijdragen aan een beter begrip en betere toepassing van het Verdrag, de bijgehorende aanbeveling en het Protocol bij het Verdrag (2002). De Deskundigen wijzen er op dat ondanks mondiale pogingen om veiligheid en gezondheid op het werk te verbeteren er jaarlijks nog 2 miljoen dodelijke arbeidsongevallen en 330 werkgerelateerde onderzoeken plaatsvinden. Daarom moeten verdere en hernieuwde acties worden ondernomen om veiligheid en gezondheid op het werk te verbeteren. De Deskundigen onderstrepen dat dit een gezamenlijke verantwoordelijkheid is van overheid, sociale partners, individuele werkgevers en werknemers. De Deskundigen hebben een aantal uitdagingen en mogelijkheden geformuleerd voor toekomstige acties op het gebied van veilig en gezond werken. Multinationals moeten worden aangemoedigd om als rolmodel te functioneren op dit gebied en daarom de hoogste arbonormen te hanteren. De Deskundigen onderstrepen het belang van de toegang tot informatie en training voor midden- en kleinbedrijf en het stimuleren van de sociale dialoog op dit terrein. Daarnaast pleiten zij voor uitbreiding van arbonormen naar de informele economie, het verbeteren van de verzameling en kwaliteit van arbostatistieken en het

stimuleren van onderzoek naar de economische impact van een goede implementatie van arbonormen.

Nederland kan tijdens de Algemene Discussie de uitgangspunten van het Nederlandse beleid op dit gebied presenteren. Voor wat betreft eventuele toekomstige acties van de IAO op het gebied van arbeidsomstandigheden geldt voor Nederland als uitgangspunt de modernisering van bestaande verdragen door deze op hoofdlijnen te richten, te stroomlijnen en zo veel mogelijk te vereenvoudigen. Concreet houdt dat in dat principes en rechten in de vorm van minimumnormen bindend worden vastgelegd, waarbij voldoende ruimte wordt gelaten voor de wijze waarop deze minimumnormen kunnen worden gerealiseerd in de nationale situatie. In de visie van Nederland (dient internationale) regelgeving zich uitsluitend te beperken tot de kaders.

Het regeringsbeleid is om, waar mogelijk, de administratieve lastendruk te verminderen en de regeldruk voor het bedrijfsleven terug te dringen. Dit doel wordt nadrukkelijk nagestreefd in het kader van het arbeidsomstandighedenbeleid. Het bovenstaande uitgangspunt heeft als voordeel dat het dereguleringsstreven van de regering verenigbaar blijft met een kaderstellend verdrag op mondiaal niveau.

III (2): Informatie over bekrachtigingen en normgerelateerde activiteiten

Deel I: algemene informatie over recente ontwikkelingen op het gebied van internationale arbeidsnormen

Recente ontwikkelingen:

Dit bevat een overzicht van informatie over:

- discussies in de Raad van Beheer over verbeteringen in de IAO's normgerelateerde activiteiten en een toekomstige strategie;
- De campagne om de ratificatie van het amendement van de ILO Constitutie te stimuleren.
- nieuwe standaarden die tijdens de 97^e IAC (2008) zijn besproken, waaronder de IAO Verklaring betreffende Sociale Rechvaardigheid voor eerlijke globalisering, en over het belang vaardigheden voor sociaal en economische ontwikkeling.;
- de agendering van een discussie over een Aanbeveling over huishoudelijk personeel tijdens de 99^e IAC (2010); en

Constitutionele en andere procedures:

Dit bevat een overzicht van:

- informatie over maatregelen op grond van artikel 33 van het IAO-Statuut: niet-naleving van Verdrag nr. 29 (verbod op dwangarbeid) door Birma/Myanmar;
- overzicht van klachten ingediend onder artikel 24 van het IAO-Statuut (in te dienen door sociale partners tegen een lidstaat wegens het niet-naleven van een door die lidstaat bekrachtigd verdrag).
- overzicht van klachten ingediend onder artikel 26 van het IAO-Statuut (in te dienen door mede-lidstaten wegens het niet-naleven van een door een andere lidstaat bekrachtigd verdrag): op dit moment lopen twee klachten: een tegen Wit-Rusland wegens het niet-

naleven van Verdrag nr. 87 (vakbondsvrijheid) en Verdrag nr. 98 (collectief onderhandelen) en een tegen Zimbabwe wegens het niet-naleven van dezelfde verdragen;

- overzicht van procedures aanhangig bij het Committee on Freedom of Association (CFA): op dit moment zijn meer dan 178 zaken aanhangig bij het CFA, betrekking hebbend op 60 landen uit alle delen van de wereld. Sinds november 2008 zijn bovendien meer dan 51 nieuwe zaken aanhangig gemaakt. Het CFA heeft bij het Comité van Deskundigen speciale aandacht gevraagd voor wetgevende aspecten van enkele van deze zaken.

Overige informatie:

Het rapport bevat ook een overzicht van de technische samenwerking uitgevoerd door de IAO en van samenwerking op het terrein van internationale arbeidsnormen door de IAO met andere internationale organisaties.

Deel II: bevat een overzicht met informatie over bekrachtigingen van de Verdragen en Protocollen

Deel III: bevat “country profiles”, d.w.z. informatie per individuele lidstaat over bekrachtigingen, toepassing van verdragen en het voorleggen van instrumenten aan het Parlement.

Voorlegging instrumenten aan Parlement:

Het Koninkrijk der Nederlanden heeft volgens de IAO de instrumenten die tijdens de 94^e en 95^e sessie van de IAC zijn aanvaard niet (tijdig; d.w.z. binnen uiterlijk 18 maanden) aan het Parlement voorgelegd.

Tijdens de 94^e sessie (2006) is het Maritieme Arbeidsverdrag (MAV) aanvaard. Op 21 februari 2008 is een voorlopig standpunt (in principe bekrachtiging) aan het Parlement gestuurd.

Tijdens de 95^e sessie (2006) van de IAC zijn IAO Verdrag nr. 187 (inzake een promotioneel kader voor arbeidsomstandigheden) en de bijbehorende Aanbeveling nr. 197 aanvaard. Beide instrumenten zijn nog niet met een standpunt over bekrachtiging aan het Parlement voorgelegd. Op dit moment vindt de consultatie van sociale partners terzake plaats waarna het standpunt kan worden afgerond.

Rapportageverplichtingen:

Nederland en de Nederlandse Antillen hebben alle (18 resp. 149) gevraagde rapportages op tijd ingediend. Aruba heeft 8 van de 10 gevraagde rapportages aan de Directeur van de International Labour Standards Department doen toekomen en 2 gevraagde rapportages nog niet ingediend. .

c) Richtlijnen voor de delegatie

De delegatie zal in gevallen waarin getracht wordt de grondslagen van de IAO op het gebied van het toezichthoudende systeem te ondergraven, duidelijk stelling nemen ten gunste van het behoud van het systeem van arbeidsnormen en het daarmee samenhangende toezichtmechanisme.

Het toezicht en de voortgangscontrole op de naleving van verdragen in de IAO heeft een unieke plaats in de internationale organisaties en heeft aangetoond een effectief middel te zijn ter controle van lidstaten die vrijwillig verdragen hebben bekrachtigd en statutaire verplichtingen zijn aangegaan. Elke verzwakking van deze procedures moet worden vermeden. De delegatie zal zich, in nauw overleg met de overige EU, IMEC (Industrialized and Market Economy Countries) of andere

gelijkgezinde landen, actief opstellen, met name ten aanzien van de niet-naleving van de fundamentele arbeidsnormen. De fundamentele arbeidsnormen zijn opgenomen in Verdrag nr. 87 en nr. 98 (vakverenigingsvrijheid), Verdrag nr. 100 en nr. 111 (verbod op discriminatie in arbeid en beroep), Verdrag nr. 29 en nr.105 (verbod op dwangarbeid) en Verdrag nr. 138 en nr. 182 (verbod op kinderarbeid).

IV Elaboration of an autonomous Recommendation on HIV/AIDS in the world of work *(Normstellend, eerste discussie)*

Het zorgvuldig omgaan met hiv/aids op de werkvloer is een essentieel onderdeel van de (inter-) nationale hiv/aidsrespons. Hiv treft met name de mensen in de leeftijd van 19 – 45 jaar en treft hiermee de meest productieve groep in de samenleving. Het verlies van arbeidskrachten bedreigt niet alleen het bestaan van degenen die er economisch afhankelijk van zijn, maar ook nationale economieën. Sinds het ontstaan van UNAIDS is de Internationale Arbeid Organisatie (IAO) actief op het terrein van hiv/aids en motiveert de samenwerkende partners, namelijk overheden, werkgevers- en werknemersorganisaties, om actie te ondernemen om de epidemie terug te dringen. Dit heeft o.a. geresulteerd in een ‘ILO Code of Practice on HIV/AIDS and the World of Work’ (2001). Deze Code of Practice is een handleiding voor bedrijven, vakbonden, organisaties en overheden hoe om te gaan met HIV/aids op de werkvloer. Deze handleiding wordt wijd verbreid toegepast. Het gevoerde HIV/aids personeelsbeleid op de Nederlandse ambassades is conform deze Code of Practice.

In maart 2007 heeft de Governing Body besloten om ‘HIV/AIDS in the world of work’ op de agenda te zetten van de 98^{ste} sessie van de Internationale Arbeidsconferentie om in twee discussierondes uiteindelijk te komen tot een eigenstandige aanbeveling (recommendation) in 2010. Er is gekozen tot het ontwikkelen van deze aanbeveling om ‘HIV/aids op de werkvloer’ hoger op de agenda te zetten van nationale en international fora, om gecoördineerde actie tussen de constituents te stimuleren en om met grotere daadkracht de ILO Code of Practice uit te voeren.

Doel van deze sessie: het formuleren van een concept ‘Recommendation on HIV/AIDS and the World of work’

De discussie zal moeten leiden tot een concept aanbeveling die tijdens de ILC 2010 zo nodig nader bediscussieerd wordt en aangenomen dient te worden als autonome ‘Recommendation on HIV/AIDS and the World of Work.’

De IAO heeft middels het uitsuren van een vragenlijst naar alle constituents, de standpunten in kaart gebracht ten aanzien van alle onderdelen van de ‘ILO Code of Practice on HIV/AIDS and the World of Work’. De respons op de vragenlijst is groot, 113 lidstaten – meestal het ministerie van arbeid, hebben een reactie gestuurd. Een groot deel van deze 113 reacties is in consultatie met vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties opgesteld.

Op basis van de ingevulde vragenlijsten heeft de IAO concept conclusies opgesteld die als uitgangspunt zullen dienen voor de discussie. Deze conclusies volgen het reguliere patroon voor de totstandkoming van een eigenstandige ‘Recommendation’.

Instructie

- Nederland verwelkomt de formulering van een ‘Recommendation on HIV/AIDS and the World of Work’.

- Nederland onderkent de meerwaarde van deze aanbeveling om HIV/aids hoger op de politieke agenda te krijgen, om samenwerking te stimuleren tussen de constituents en om meer aandacht te vragen voor de toepassing en monitoring van de Code Practice.
- Nederland ondersteunt het streven van de IAO om meer in te zetten op ‘social justice’ als het gaat om HIV/Aids en alle aspecten van werk.
- Samenwerking is essentieel voor de daadwerkelijke toepassing van deze aanbeveling. Overheidsinstanties, werkgevers- en werknemersorganisaties, maar juist ook organisaties die opkomen voor de belangen van mensen met HIV moeten betrokken worden bij dit proces.
- Nederland heeft zich gecommitteerd aan – het uitdragen van - het GIPA-principe (1994). GIPA staat voor Greater and Meaningful Involvement of People Living with HIV.

Ten aanzien van de *proposed conclusions* en de Nederlandse inzet kan het volgende worden opgemerkt:

De volgende onderdelen dienen in de aanbeveling geadresseerd te worden:

- Sollicitanten en werknemers mogen niet gediscrimineerd worden op basis van hun (vermeende) HIV-status noch op basis van het behoren bij een groep met (vermeende) kenmerken.
- Een hiv-test mag geen onderdeel uitmaken van de sollicitatieprocedure
- Een hiv-test mag geen onderdeel uitmaken in de procedure ter verkrijging cq verlenging van een werkvergunning.
- Werknemers hebben recht op geheimhouding (privacy en confidentiality) als het gaat om hun HIV/aids-status.
- De status van een werknemer is medische informatie die alleen met instemming van de persoon met derden gedeeld kan worden.
- Nederland onderschrijft het belang van preventie in het kader van het ‘continuüm of care’.
- Alleen op vrijwillige basis kan iemand worden getest (VCT) op HIV. Een HIV-positieve uitslag mag geen bedreiging vormen voor de arbeidszekerheid cq tot ontslag leiden.
- Mensen met HIV kunnen speciale aanpassingen op de werkvloer nodig hebben. Werkgevers hebben de verplichting om deze – waar mogelijk – aanpassingen te realiseren en zolang mogelijk de werknemer – mits aan minimum eisen van veiligheid en ‘performance’ wordt voldaan de werknemer te behouden.
- Voorlichting en training over HIV/aids moet ‘evidence-informed’ zijn, toegankelijk voor mannen en vrouwen en gender sensitief.

Nederland gaat er vanuit dat nationaal beleid en programma’s ontwikkeld en uitgevoerd worden in overleg met werkgevers- en werknemersorganisaties als mede met organisaties die de belangen behartigen van mensen met HIV (GIPA).

V Gender equality at the heart of decent work

(een algemene discussie)

Op het moment dat de richtlijnen voor de delegatie naar de Internationale Arbeidsconferentie (hierna: Conferentie) van 2009 werden opgesteld, was dit rapport nog niet beschikbaar. Specifieke richtlijnen konden daardoor niet worden opgesteld. Indien de rapporten hiertoe aanleiding geven zal aan de Rijksministerraad een aanvullende instructie worden voorgelegd.

Tijdens de IAC zal een algemene discussie over het onderwerp gender gelijkheid in het hart van decent work worden gehouden. Nederland hecht veel belang aan aandacht voor, en inbedding van gender in de IAO en zijn activiteiten. Dit komt ook tot uiting in de steun die Nederland via het samenwerkingsprogramma met de IAO (INCP) geeft aan 'gender mainstreaming'. Inzet op, en capaciteit voor gendergelijkheid in de zogenaamde 'Decent Work Country Programmes' wordt hiermee bevorderd.

B. Richtlijnen voor algemene en politieke kwesties

I Algemeen

- a. Nederland stelt zich op het standpunt dat de IAO zich dient te onthouden van de behandeling van (politieke) onderwerpen die niet direct binnen het mandaat van de organisatie vallen. Dit standpunt is gestoeld op principiële overwegingen, maar dient ook om een vlot verloop van de eigenlijke werkzaamheden te bevorderen.
- b. Waar nodig zal de delegatie uitdrukkelijk stelling nemen tegen pogingen de grondslagen van de IAO op het gebied van het toezichthoudende systeem aan te tasten. De delegatie zal zich waar nodig uitspreken voor behoud en eventuele modernisering van het systeem van arbeidsnormen en het toezicht op de uitvoering ervan.
- c. Indien zich onvoorziene politieke gevoelige kwesties voordoen, zal de delegatie handelen naar bevind van zaken en zo nodig nadere instructies vragen aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en/of aan de Minister van Buitenlandse Zaken.
- d. Met betrekking tot daarvoor in aanmerking komende kwesties zal de delegatie zich inzetten voor coördinatie met gelijkgezinde landen. In het bijzonder zal deze coördinatie IMEC, het overlegorgaan van de *Industrialized Market Economy Countries*. Waar het politieke kwesties betreft zal nauw overleg dienen plaats te hebben met de EU-partners, teneinde zo mogelijk tot een gemeenschappelijke standpunt te komen.
- e. Bij stemmingen tijdens de Conferentie geldt een quorum, waarbij de stemuitslag ongeldig is wanneer het totale aantal stemmen minder dan de helft van het aantal stemgerechtigde gedelegeerden bedraagt (artikel 17, derde lid van het Statuut en artikel 20 van het Conferentiereglement). Dit betekent dat het in sommige situaties effectiever kan zijn zich van stemming te onthouden dan tegen te stemmen om een voorstel te verwerpen.

II Geloofsbrieven

Het Comité tot onderzoek van geloofsbrieven heeft tot taak na te gaan of geloofsbrieven door de daartoe bevoegde autoriteit(en) zijn ondertekend. Voorts zal zij een onderzoek instellen in het geval van een klacht tegen de opname van een bepaalde persoon in de delegatie. Het Comité is niet bevoegd enig politiek oordeel te vellen over de regering die de geloofsbrieven heeft uitgegeven. Dit gegeven en het Statuut zullen de leidraad vormen indien het Comité niet tot een eensluidend oordeel kan komen en een stemming in de plenaire zitting vereist is. Zo nodig zal de delegatie een steminstructie vragen aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en/of aan de Minister van Buitenlandse Zaken.

III Lidmaatschapsaanvragen

De delegatie zal in voorkomende gevallen haar steun geven aan lidmaatschapsaanvragen door staten tegen de achtergrond van het universaliteitsbeginsel dat aan de Verenigde Naties en de Gespecialiseerde Organisaties ten grondslag ligt en dat door Nederland wordt ondersteund.

Bijlage I

Samenstelling van de overheidsdelegatie van het Koninkrijk der Nederlanden

Regeringsgedelegeerden

Dhr. Drs. L.C. Beets (delegatieleider), directeur Internationale Zaken, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Dhr. Mr. B.J. van Eenennaam, Buitengewoon en gevolmachtigd ambassadeur, PV Genève

Plv. regeringsgedelegeerden

Dhr. Mr. Drs. W.H. Bel, (plv. delegatieleider), plaatsvervangend directeur Internationale Zaken, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Dhr. Drs. E. Driessen, PV Genève

Regeringsadviseurs

Dhr. M. Aadroun, directie Internationale Zaken, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Mw. C.M. Grilk, directie Internationale Zaken, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Mw. E. Klinkert, directie Sociale en Institutionele Ontwikkeling, Ministerie van Buitenlandse Zaken

Mw. Mr. I.Y. Piso, directie Internationale Zaken, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Dhr. Drs. J. Runhaar, Directie DVF/CI, Ministerie van Buitenlandse Zaken

Mw. M. van Schaik, directie Arbeidsverhoudingen, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Mw. Mr. G. Widera, directie Internationale Zaken, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Overige deelnemers

Minister Donner, Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

DG Werk Maarten Camps, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Dhr. E. Messchaerts Directie Communicatie, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Tevens zal een delegatie van werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers deelnemen aan de IAC en zeer waarschijnlijk een delegatie uit de Nederlandse Antillen en Aruba. In de tweede week zullen Kamerleden uit de Tweede Kamer de IAC bezoeken.

Bijlage II

AGENDA INTERNATIONALE ARBEIDSCONFERENTIE 2010

- I Rapporten van de Voorzitter van de Raad van Beheer en van de Directeur-Generaal:
 - I a - Rapport van de Directeur-Generaal
 - I b - *Global Report* in het kader van de follow-up van de Declaratie over fundamentele principes en rechten op het werk; thema 2010: Child labour

- II Programma- en budgetvoorstellen en andere aangelegenheden

- III Informatie en rapporten inzake de toepassing en naleving van verdragen en Aanbevelingen:
 - III a - Rapport van het Comité van Deskundigen dat toeziet op de naleving van Verdragen en Aanbevelingen
 - III b - Rapport m.b.t. algemeen onderzoek over de Verdragen
 - III c - Rapport met informatie over ratificaties en normgerelateerde activiteiten

- IV Decent work voor huishoudelijk personeel (standard setting – eerste discussie)

- V Strengthening national responses to HIV/AIDS in the world of work (tweede discussie – aannemen van een autonome Aanbeveling)

- VI Een terugkerende discussie over het strategische onderwerp werkgelegenheid

- VII Review the operation of the follow-up to the 1998 ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.