

**102e Internationale Arbeidsconferentie,
Genève, 5-21 juni 2013; Richtlijnen
voor de delegatie naar de jaarlijkse
conferentie van de Internationale
Arbeidsorganisatie**

Versie vastgesteld door Rijkswinsterraad

datum	31 mei 2013
status	definitief

Colofon

Projectnaam	
Projectnummer	
Versienummer	vastgesteld door Rijksministerraad
Onze referentie	2013-0000064046
Locatie	M:\PersonalSettings\Digidoc\Instructie ILC 2013 definitieve versie d.d. 31 mei 2013.doc
Projectleiders	
Contactpersoon	Directie Internationale Zaken Afdeling Internationale aangelegenheden
Bijlagen	
Auteurs	

Inhoud

Inhoudsopgave

COLOFON	2
1 RICHTLIJNEN TEN BEHOEVE VAN DE AGENDAPUNTEN	5
1.1 RAPPORTEN VAN DE VOORZITTER VAN DE BEHEERSRAAD EN VAN DE DIRECTEUR- GENERAAL	5
1.1.1 <i>Rapport van de Voorzitter van de Beheersraad</i>	5
1.1.2 <i>Rapport van de Directeur-Generaal</i>	5
1.2 PROGRAMMA EN BUDGET VOOR 2014-15 EN ANDERE FINANCIËLE EN ADMINISTRATIEVE VRAAGSTUKKEN	6
1.2.1 <i>Programma en Budget voor 2014-15</i>	6
1.2.2 <i>Andere financiële en administratieve vraagstukken</i>	6
1.3 INFORMATIE EN RAPPORTEN INZAKE DE TOEPASSING EN NALEVING VAN VERDRAGEN EN AANBEVELINGEN	7
1.3.1 <i>Algemeen</i>	7
1.3.2 <i>III(1A): Algemeen rapport van het Comité van Deskundigen dat toeziet op de naleving van Verdragen en Aanbevelingen</i>	7
1.3.3 <i>III(1B): Rapport over collectieve onderhandelingen in de publieke sector: een weg vooruit</i>	9
1.3.4 <i>III(2): Informatie over bekrachtigingen en normgerelateerde activiteiten</i> ..	12
1.4 ALGEMENE DISCUSSIE OVER WERKGELEGENHEID EN SOCIALE BESCHERMING IN DE NIEUWE DEMOGRAFISCHE CONTEXT	14
1.4.1 <i>Algemeen</i>	14
1.4.2 <i>Kern rapport</i>	14
1.4.3 <i>Nederlandse inzet voor de discussie</i>	15
1.4.4 <i>Uitwerking per discussiepunt</i>	15
1.5 ALGEMENE DISCUSSIE OVER DUURZAME ONTWIKKELING, FATSOENLIJK WERK EN GROENE BANEN	21
1.5.1 <i>Algemeen</i>	21
1.5.2 <i>Kern rapport</i>	21
1.5.3 <i>Nederlandse inzet voor de discussie</i>	22
1.5.4 <i>Uitwerking per discussiepunt</i>	22
1.6 TERUGKERENDE DISCUSSIE OVER HET STRATEGISCHE ONDERWERP SOCIALE DIALOOG TER FOLLOW-UP VAN DE 2008 VERKLARING OVER SOCIAL JUSTICE FOR A FAIR GLOBALIZATION	26
1.6.1 <i>Algemeen</i>	26
1.6.2 <i>Kern rapport</i>	26
1.6.3 <i>Nederlandse inzet voor de discussie</i>	27
1.6.4 <i>Uitwerking per discussiepunt</i>	27
2 RICHTLIJNEN VOOR ALGEMENE EN POLITIEKE KWESTIES	31
2.1 ALGEMEEN	31
2.2 GELOOFSBRIEVEN	31
2.3 LIDMAATSCHAPSAANVRAGEN	31
3 BIJLAGEN	32
3.1 SAMENSTELLING KONINKRIJKSDELEGATIE	32
3.1.1 <i>Delegatie Nederland</i>	32
3.1.2 <i>Delegatie Aruba</i>	33
3.1.3 <i>Delegatie Curaçao</i>	33

3.1.4 *Delegatie Sint Maarten*.....33

1 Richtlijnen ten behoeve van de agendapunten¹

1.1 **Rapporten van de Voorzitter van de Beheersraad en van de Directeur-Generaal**

1.1.1 *Rapport van de Voorzitter van de Beheersraad*

Op het moment dat de richtlijnen voor de delegatie naar de Internationale Arbeidsconferentie van 2013 werden opgesteld, was het onder dit agendapunt te behandelen rapport nog niet beschikbaar. Indien het rapport hiertoe aanleiding geeft zal aan de Rijksministerraad een aanvullende instructie worden voorgelegd.

1.1.2 *Rapport van de Directeur-Generaal*

Op het moment dat de richtlijnen voor de delegatie naar de Internationale Arbeidsconferentie van 2013 werden opgesteld, was het onder dit agendapunt te behandelen rapport nog niet beschikbaar. Indien het rapport hiertoe aanleiding geeft zal aan de Rijksministerraad een aanvullende instructie worden voorgelegd.

¹ Daar waar in de instructie wordt gesproken over 'Nederland' of 'Nederlandse inzet' betreft dit ook de overige landen van het Koninkrijk, tenzij anders aangegeven of het gaat om zaken die specifiek het land Nederland betreffen, zoals ratificaties.

1.2 Programma en Budget voor 2014-15 en andere financiële en administratieve vraagstukken

(zie: <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/102/on-the-agenda/standing-items/lang--en/index.htm>)

1.2.1 *Programma en Budget voor 2014-15*

Het Programma en Budget voor 2014-15 zal worden geagendeerd tijdens het plenaire gedeelte van de Internationale Arbeidsconferentie (*International Labour Conference, ILC*).

Qua programma stelt de Directeur-Generaal (DG) voor om het werk van de ILO langzaam maar zeker op acht *areas of critical importance* te richten. Dit in tegenstelling tot de huidige negentien *strategic outcomes* (SOs) die vervat zijn in het *Strategic Policy Framework 2010-2015*. Al vallen alle activiteiten die door de DG zijn voorgesteld nog onder de negentien SOs, duidelijk is dat DG Ryder op termijn naar een beperktere set prioriteiten toewerkt, waarbij onder meer jeugdwerkgelegenheid, *social protection floors*, effectieve arbeidsinspecties en werkgelegenheid bij het MKB centraal staan.

Het aan het programma gekoppelde budget voorziet in een toename van het budget voor thema's die betrekking hebben op werkgelegenheidsbevordering en de naleving van arbeidsnormen. Er gaat iets minder geld naar sociale dialoog en bescherming. Ondanks flinke besparingen op personeelskosten neemt het budget in nominale termen iets toe, wat veroorzaakt wordt door hogere kosten in veldkantoren en door verschillende andere kostenposten, met name (gezondheids-)verzekeringen. Al met al mondt dit uit in een budget van USD 864 miljoen, een nominale toename van het budget met 0,3% ten opzichte van de baseline (het budget in dollars voor 2012-2013) en een zogenaamd *zero real growth*-scenario (het budget groeit niet in reële termen). De daadwerkelijke aanslag is afhankelijk van wisselkoersontwikkelingen. De ILO werkt in de bestuursorganen met een begroting in dollars, maar – vanwege het hoofdkantoor in Genève – met een werkbegroting in Zwitserse franken. Zodra het budget door de ILC is goedgekeurd, wordt dit omgerekend naar franken, waarna lidstaten een aanslag in die valuta krijgen. De stand van de Zwitserse frank zal dus uiteindelijk bepalend zijn.

Overigens is de Nederlandse contributie in relatieve termen afgenomen, in lijn met de in New York gemaakte afspraken. Nederland wordt nu geacht 1,65% in plaats van 1,85% van het reguliere budget van de ILO voor zijn rekening te nemen.

Het Programma en Budget 2014-15 is al uitvoerig besproken tijdens de ILO Beheersraad van maart 2013. Nederland heeft daarbij, net als alle andere landen behalve de VS en Canada, aangegeven dat het akkoord kan gaan met de zeer beperkte toename van het budget om DG Ryder de ruimte te bieden om belangrijke hervormingen in de organisatie door te voeren. Het Programma en Budget 2014-15 is met enkele kleine verschuivingen door de Beheersraad doorgeleid naar de ILC, dat het budget formeel zal moeten aannemen.

Instructie: instemmen. Met de presentatie van zijn eerste budget, waarin hij slechts een marginale verhoging voorstelt, laat Ryder zien over realiteitszin te beschikken en oog te hebben voor de benarde financiële positie waarin veel donoren verkeren. Eventuele Nederlandse interventies dienen zo veel mogelijk te verlopen via de groep van geïndustrialiseerde landen (IMEC).

1.2.2 *Andere financiële en administratieve vraagstukken*

Op het moment dat de richtlijnen voor de delegatie naar de Internationale Arbeidsconferentie van 2013 werden opgesteld, waren de onder dit agendapunt te behandelen documenten nog niet beschikbaar. Indien deze hiertoe aanleiding geven zal aan de Rijksministerraad een aanvullende instructie worden voorgelegd.

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

(zie: <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/102/on-the-agenda/standing-items/lang--en/index.htm>)

1.3.1 Algemeen

Kenmerkend voor de *International Labour Organization* (ILO) is dat de ILC verdragen en aanbevelingen aanneemt en tevens beschikt over een toezichtmechanisme dat bestaat uit een stelsel van voortgangsrapportages en bijpassende procedures. Elke lidstaat dient in dit kader te voldoen aan de verplichting om:

- alle (nieuwe) 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 *International Labour Office* (ILO-secretariaat) 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 ter zake, indien de Beheersraad hiertoe besluit.

Over de naleving van bovengenoemde verplichtingen wordt jaarlijks door het Comité van Deskundigen van de ILO 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 door werkgevers en werknemers gezamenlijk een aantal gevallen van niet-naleving van verplichtingen geselecteerd en besproken in de *Conference Committee on the Application of Standards* (CAS, ofwel de Conferentiecommissie; deze is tripartiet samengesteld). Betrokken lidstaten worden uitgenodigd tijdens de ILC 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 ILO.

De Conferentiecommissie brengt verslag uit aan de plenaire zitting van de ILC. 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.

1.3.2 III(1A): Algemeen 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 *Committee on the Application of Standards (CAS)*. Het CAS kent, zoals de ILO 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 ILC besproken. De selectie van te bespreken zaken (circa 25) wordt in gezamenlijkheid gemaakt door werkgevers en werknemers. Betrokken lidstaten worden uitgenodigd tijdens de ILC 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 toezichtmechanisme aanzienlijk zouden politiseren. De Nederlandse inzet in ILO-kader wordt zoveel mogelijk afgestemd met, en ingebracht via, de zogenaamde IMEC (*Industrialized and Market Economy Countries*) groep en/of de EU. Bevordering van ratificatie en naleving van (fundamentele) arbeidsnormen is daarbij de algemene inzet.

Afgelopen jaar konden werkgevers en werknemers het tijdens de ILC niet eens worden over de lijst van te bespreken landen in het CAS. Dit vanwege een verschil van mening over de interpretatie die het onafhankelijke ILO Comité van Experts had gegeven aan ILO Verdrag 87 en het stakingsrecht en de vraag of het Comité verdragen mocht interpreteren. Sindsdien hebben er verschillende informele consultaties plaatsgevonden. Tijdens de Beheersraad in maart 2013 werd gemeld dat de sociale partners de garantie hebben afgegeven dat er in juni 2013 tijdens de ILC een lijst van te bespreken gevallen zal zijn én een functionerend comité.

Hoewel de selectie van de zaken die dit jaar moeten worden besproken in het CAS dus nog niet is vastgesteld door werkgevers en werknemers, ligt het in de lijn der verwachtingen dat *Wit-Rusland* en *Zimbabwe* weer op de lijst zullen worden geplaatst.

Wit-Rusland (verdrag nr. 87: vakbondsvrijheid en collectieve onderhandelingen)
Tijdens de ILC 2011 heeft de regering van Wit-Rusland gerapporteerd over de uitvoering van de aanbevelingen van de onderzoekscommissie betreffende de naleving door Wit-Rusland van verdrag nr. 87. Het Comité stelde toen vast dat sinds de ILC 2010 door de regering van Wit-Rusland geen substantiële voortgang was geboekt met het doorvoeren van de aanbevelingen van de onderzoekscommissie en drong aan op het intensiveren van de inspanningen om volledige vakbondsvrijheid te bewerkstelligen, zowel bij wet als in de praktijk. Voorts sprak het Comité de hoop uit dat Wit-Rusland tijdens de komende ILC meer voortgang te melden zou hebben. Uit het rapport blijkt echter dat opnieuw geen enkele vooruitgang is geboekt. Nederland zal in EU-verband aandringen op uitvoering van de aanbevelingen van de onderzoekscommissie en oproepen tot volledige naleving van de fundamentele rechten door Wit-Rusland, waaronder het recht van vakbondsvrijheid en het voeren van collectieve onderhandelingen.

Zimbabwe (verdrag nr. 87: vakbondsvrijheid en collectieve onderhandelingen)
Tijdens de ILC 2011 heeft de regering van Zimbabwe gerapporteerd over de uitvoering van de aanbevelingen van de in 2008 ingestelde onderzoekscommissie betreffende de naleving door Zimbabwe van verdrag nr. 87. Deze commissie bezocht Zimbabwe in 2009 en deed in maart 2010 verslag hiervan aan de Beheersraad. Het Comité stelde vast dat ondanks getoonde politieke wil van de regering van Zimbabwe om de aanbevelingen door te voeren, opnieuw beschuldigingen van schending van vakbondsvrijheid zijn geuit. Het Comité riep de regering van Zimbabwe op om de aanbevelingen van de onderzoekscommissie met enige spoed door te voeren en te werken volgens een actieplan met duidelijke

deadlines. Ook sprak het Comité de hoop uit dat Zimbabwe een gedetailleerde voortgangsrapportage ten behoeve van de ILC 2012 zou opstellen. Nederland zal bij eventuele EU-afstemming aandringen op uitvoering van de aanbevelingen van de onderzoekscommissie en oproepen tot volledige naleving van de fundamentele rechten door Zimbabwe, waaronder het recht van vakbondsvrijheid en het voeren van collectieve onderhandelingen.

Tijdens de Beheersraad in maart 2013 is besloten om *Birma/Myanmar* dit keer tijdens de ILC niet in het politiek beladen CAS te bespreken, maar tijdens het *Selection Committee*, waarbij het met name zal gaan over de nog resterende maatregelen die tegen het land zijn genomen (beperkingen op hulp door de ILO bijvoorbeeld). Ook is tijdens de Beheersraad in maart 2012 *Fiji* aangesproken. In 2012 is een ILO-missie onverrichter zake teruggekeerd toen bleek dat de regering van Fiji de kaders van het voorgenomen onderzoek eigenhandig had herschreven. Het is de bedoeling dat Fiji nu zo snel mogelijk een ILO-missie toelaat, die onderzoek kan doen naar de vrijheid van vakvereniging op de eilandengroep. In de aanloop naar de verkiezingen in 2014 ondervinden vakbondsrechten in Fiji net zoals andere mensenrechten een verslechtering. De situatie vraagt om extra aandacht van de ILO.

1.3.3 *III(1B): Rapport over collectieve onderhandelingen in de publieke sector: een weg vooruit*

De algemene discussie, gebaseerd op de *General Survey* gemaakt door het Deskundigencomité zal dit jaar gewijd zijn aan de instrumenten van de ILO met betrekking tot de bescherming van het vakverenigingsrecht en de bevordering van het collectief onderhandelen, zoals vastgelegd in fundamentele arbeidsnormen. De focus wordt voor de eerste keer gelegd op collectieve onderhandelingen in de publieke sector. Daarbij komen ook andere onderwerpen zoals burger- en politieke rechten van overheidspersoneel, bescherming tegen discriminatie en inmenging en faciliteiten voor vakbondsvertegenwoordigers aan de orde.

De *General Survey* wordt gemaakt op basis van rapportages van de lidstaten. In dit rapport geeft het Deskundigencomité een overzicht van het beleid en de praktijk in de verschillende lidstaten. Ook geeft zij uitleg aan de verschillende ILO verdragen op het gebied van collectieve onderhandelingen. Daarnaast doet zij aanbevelingen voor de toekomst. Dit rapport en de conclusies uit de discussie hierover in het comité tijdens de ILC, zullen wellicht (gedeeltelijk) worden meegenomen in de *Recurrent Discussion* over de Sociale Dialoog (zie punt 1.6).

De rechten met betrekking tot collectieve onderhandelingen in de publieke sector zijn opgenomen in verdrag nr. 151 (arbeidsverhoudingen in de openbare dienst) en 154 (bevordering van het collectief onderhandelen) en de Aanbevelingen nr. 159 en nr. 163 over dezelfde onderwerpen.

De *General Survey* heeft als doel een wereldwijd overzicht te geven van de wetgeving en de uitvoering in de praktijk van de lidstaten op het gebied van collectieve onderhandelingen in de publieke sector, ongeacht of de verdragen zijn geratificeerd of niet. Daarbij worden niet alleen de positieve initiatieven beschreven maar ook de problemen die bij de uitvoering worden ondervonden. Op die manier hoopt het Comité van Deskundigen dat het rapport ook een stimulans vormt en een handreiking kan bieden aan die lidstaten die te maken hebben met wetgeving- en uitvoeringsproblemen.

Van de 185 lidstaten hebben er 48 verdrag nr. 151 geratificeerd en 43 lidstaten hebben verdrag nr. 154 geratificeerd. Daarvan hebben slechts 29 lidstaten beide

verdragen geratificeerd (waaronder Nederland). Het Deskundigencomité constateert dat alle lidstaten die beide verdragen hebben geratificeerd ook de fundamentele verdragen nr. 87 (over vrijheid van vakverenigingen) en nr. 98 (over recht op collectief onderhandelen) geratificeerd hebben (behalve Brazilië).

Het Comité benadrukt dat vrijheid van vakvereniging en collectieve onderhandelingen alleen effectief kan zijn wanneer burger- en politieke rechten, zoals neergelegd in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens en andere internationale fundamentele mensenrechtenverdragen, daadwerkelijk worden onderkend, beschermd en gerespecteerd. Het Comité benadrukt verder dat bij het ontbreken van een democratisch systeem, waarin de mensenrechten worden gerespecteerd, vrijheid van vakvereniging en collectieve onderhandelingen niet volledig kan worden ontwikkeld. Het geweld tegen vakbondsleiders en het gewelddadig neerslaan van demonstraties in bepaalde landen baart het Comité dan ook grote zorgen.

Ten aanzien van verdrag nr. 151 en verdrag nr. 154 stelt het Comité vast dat de principes die in deze verdragen zijn vastgelegd in een aanzienlijk aantal lidstaten worden toegepast, ongeacht of de verdragen daar geratificeerd zijn of niet. Ondanks deze positieve ontwikkeling is het Comité bezorgd over een drietal problemen die in veel landen blijven bestaan. Het gaat daarbij om:

- 1) Traagheid bij de behandeling van juridische en administratieve procedures inzake anti-vakbondsdiscriminatie of de inmenging in zaken van vakbonden en het gebrek aan voldoende afschrikkende sancties;
- 2) Praktisch ontkennen van het recht op collectieve onderhandelingen voor ambtenaren door het stellen van excessief hoge vertegenwoordigingsnormen aan vakbonden;
- 3) Op voorhand uitsluiten van bepaalde onderwerpen bij collectieve onderhandelingen en het verbieden van collectieve onderhandelingen voor specifieke groepen werknemers of federaties.

Het Comité constateert tevreden dat enkele lidstaten hebben besloten de verdragen nr. 151 en nr. 154 te ratificeren en dat anderen de mogelijkheden tot ratificatie onderzoeken. Echter als gevolg van de financiële en economische crisis is dit proces onder druk komen staan. Het Comité benadrukt dat juist in tijden van economische neergang grote oplettendheid geboden is om de verdragen volledig toe te passen. De sociale dialoog is uitermate van belang.

Het Comité stelt dat de ILO al meer dan 30 jaar bij alle economische crises in welk werelddeel dan ook het principe vooropstelt dat bestaande collectieve afspraken geëerbiedigd dienen te worden en dat beperkingen op het gebied van bijvoorbeeld loonafspraken voor toekomstige akkoorden enkel toelaatbaar zijn als uitzondering, beperkt tot noodzakelijke maatregelen, beperkt in tijd en voorzien van bescherming van de levensstandaard van de doelgroep. Daarnaast is van belang dat uitzonderingen moeten worden besproken in een sociale dialoog.

Het Comité benadrukt het belang van collectieve onderhandelingen in het algemeen en in de publieke sector in het bijzonder, het gaat daarbij niet enkel om loononderhandelingen, maar ook om andere aspecten, zoals scholing, conflictbeheersing, bestrijden van discriminatie en de verdeling tussen werk en zorg.

Het Comité constateert voorts dat de status van ambtenaren de laatste tientallen jaren substantieel veranderd is. In vele landen wordt ook in het openbaar bestuur gewerkt met (korte) tijdelijke contracten die worden beheerst door de bepalingen van het privaatrecht. Het Comité merkt op dat deze inmiddels wijdverbreide

ontwikkeling gevolgen kan hebben voor de onpartijdigheid en onafhankelijkheid van het openbaar bestuur.

Het doel van de verdragen nr. 151 en nr. 154 is volgens het Comité het garanderen dat wanneer regels met betrekking tot ambtenaren moeten worden aangepast dit altijd in een proces van sociale dialoog dient te gebeuren.

Een van de grootste zorgen die door de vakbeweging is geuit is de negatieve invloed van onzekere vormen van arbeid op de rechten van vakbonden en de bescherming van werknemers. Het niet verlengen van tijdelijke contracten van vakbondsleden en/of vakbondsbestuurders als maatregel tegen vakbondslidmaatschap ontnemt vakbondsleden/vakbondsbestuurders het recht op collectieve onderhandelingen. Tevens wordt op deze wijze het vakbondslidmaatschap ontmoedigd. Het Comité onderstreept het belang voor de lidstaten om binnen een tripartiet kader de invloed van deze vormen van arbeid op de uitoefening van vakbondsrechten te onderzoeken.

Wat betreft verdrag nr. 154 wijst het Comité erop dat de ILO met betrekking tot geschillenbeslechting zowel de informele, vrijwillige weg van verzoening, mediation en arbitrage bepleit als de formele procedures, zolang de lidstaat er maar voor zorgt dat er een systeem bestaat dat onafhankelijk en onbevooroordeeld is en het vertrouwen van beide partijen heeft.

Het Comité onderstreept nogmaals het wezenlijke verband tussen collectieve onderhandelingen, menselijke waardigheid, democratie en sociale rust. Collectieve onderhandelingen dienen als instrument om eerlijke arbeidsrelaties en humanere arbeidsomstandigheden te bereiken en om arbeidsconflicten te voorkomen en te beslechten. Verder stelt het Comité vast dat collectieve onderhandelingen, in een open en constructieve dialoog een essentiële rol spelen bij sociale en economische stabiliteit, zowel in tijden van economische vooruitgang als in tijden van economische crisis. Het Comité doet een dringende oproep om verdrag nr. 151 en nr. 154, zeker gezien de samenhang met de verdragen nr. 87 en nr. 98 te ratificeren, omdat het cruciale instrumenten zijn voor de het bestuur van democratische samenlevingen, ongeacht het ontwikkelingsniveau.

Nederlandse inzet voor de discussie

De Nederlandse inzet voor de discussie over dit rapport ligt in het verlengde van de inzet voor de discussie over het ILO-Rapport fundamentele arbeidsnormen van de ILC van 2012.

- De 8 fundamentele ILO verdragen moeten worden geratificeerd en geïmplementeerd door alle ILO lidstaten. Dit geldt ook voor de daarmee samenhangende verdragen m.b.t. het collectief onderhandelen in de publieke sector, die het functioneren van het stelsel van mondiale arbeidsnormen verder ondersteunen.
- De nadruk moet liggen op implementatie en naleving van de huidige fundamentele arbeidsnormen, niet op het opstellen van nieuwe verdragen.
- De lidstaten, die de fundamentele arbeidsnormen nog niet bekrachtigd hebben, dienen in hun rapportages aan de ILO reële ratificatie- en implementatieroutes (groeimodellen) voor de verdragen te vermelden.
- De ILO dient in de rapportages over de naleving van fundamentele arbeidsnormen aan te geven welke technische ondersteuning de ILO zal bieden aan leden die nog niet bekrachtigd hebben.
- Naast nationale wet- en regelgeving om fundamentele arbeidsnormen te implementeren, dienen nationale regeringen te investeren in toezicht en handhaving van de naleving van deze regelgeving. Daarnaast spelen

werkgevers- en werknemers organisaties een grote rol in de praktische implementatie van de fundamentele arbeidsnormen. De ILO kan lidstaten assisteren door middel van technische assistentie.

- De ILO dient in de ogen van Nederland samen te werken met andere internationale organisaties en relevante lokale ministeries om de ILO-landenprogramma's te laten aansluiten bij nationale plannen en om goed en productief werk als onderwerp onderdeel ervan te laten uitmaken.
- Nederland is voorstander van vergaande samenwerking en coördinatie binnen de VN (One UN) en met andere internationale organisaties zoals de Wereldhandelsorganisatie (WTO), het Internationaal Monetair Fonds (IMF), de Wereldbank en de OESO. Door deze vergaande samenwerking kan de ILO haar mondiale rol doelmatiger en doeltreffender invullen. Door gebruik te maken van elkaars kennis kan een geïntegreerde en coherente aanpak van mondiale problemen en het leveren van bijdragen aan noodzakelijke nationale beleidswijzigingen mogelijk worden gemaakt.
- Landen mogen geen handelsvoordeel halen uit het niet naleven van fundamentele arbeidsnormen. De ILO dient steun te geven aan nationaal en regionaal beleid om fundamentele arbeidsnormen te koppelen aan bijvoorbeeld het geven van subsidies of aan het aangaan van vrijhandelsverdragen. De ILO kan hier vanuit zijn kennis over naleving van de fundamentele arbeidsnormen een bijdrage aan leveren.

Wat betreft de oproep om de relatie tussen onzekere vormen van arbeid in de publieke sector (tijdelijke contracten) en de uitoefening van vakbondsrechten binnen een tripartiet kader te onderzoeken merkt Nederland op dat er binnen Nederland – gegeven de stabiele arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaardenvorming – geen aanleiding is voor een dergelijk onderzoek. De Nederlandse regering zal dit onderwerp met sociale partners bespreken als zij daar in de toekomst aanleiding voor ziet.

1.3.4 *III(2): Informatie over bekrachtigingen en normgerelateerde activiteiten*

Deel I: algemene informatie op het gebied van internationale arbeidsnormen.

Normbeleid

Dit bevat een overzicht van:

- discussies in de Beheersraad over verbeteringen in de normgerelateerde activiteiten van de ILO;
- nieuwe standaarden die tijdens de 101e ILC (2012) zijn aangenomen, namelijk de Aanbeveling inzake *Social Protection Floors*;
- normgerelateerde onderwerpen op de agenda van de 102e en 103e ILC (2013 en 2014).

Constitutionele en andere procedures

Dit bevat een overzicht van:

- maatregelen op grond van artikel 33 van het ILO-Statuut: niet-naleving van Verdrag nr. 29 (verbod op dwangarbeid) door Myanmar;
- klachten ingediend onder artikel 24 van het ILO-Statuut (in te dienen door sociale partners tegen een lidstaat wegens het niet-naleven van een door die lidstaat bekrachtigd verdrag): op dit moment lopen klachten tegen acht landen, waaronder de klacht van de gezamenlijke vakbonden inzake de Inspectie SZW tegen Nederland;
- klachten ingediend onder artikel 26 van het ILO-Statuut (in te dienen door mede-lidstaten wegens het niet-naleven van een door een andere lidstaat bekrachtigd verdrag): op dit moment lopen vijf klachten: één tegen Bahrein

wegens het niet-naleven van Verdrag nr. 111 (verbod op discriminatie in arbeid en beroep), één tegen Wit-Rusland wegens het niet-naleven van Verdrag nr. 87 (vakbondsvrijheid) en Verdrag nr. 98 (collectief onderhandelen), één tegen Zimbabwe wegens het niet-naleven van dezelfde verdragen, één tegen Birma wegens niet naleving van Verdrag nr. 87 en één tegen Guatemala, eveneens vanwege het niet naleven van Verdrag nr. 87;

- procedures aanhangig bij het *Committee on Freedom of Association* (CFA): op dit moment zijn meer dan 231 zaken aanhangig bij het CFA, betrekking hebbend op 64 landen uit alle delen van de wereld. Het CFA heeft bij het Comité van Deskundigen speciale aandacht gevraagd voor wetgevende aspecten van een zevental van deze zaken.

Overige informatie

Het rapport bevat ook een overzicht van de technische samenwerking uitgevoerd door de ILO en van samenwerking op het terrein van internationale arbeidsnormen door de ILO 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.

Rapportageverplichtingen

Nederland, Aruba, Sint Maarten en Curaçao hebben alle gevraagde rapportages (resp. 14, 9, 14 en 7) op tijd ingediend.

Richtlijnen voor de delegatie

De delegatie zal in gevallen waarin getracht wordt de grondslagen van de ILO 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 ILO 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- of andere gelijkgezinde landen, actief opstellen, met name ten aanzien van de niet-naleving van de fundamentele arbeidsnormen.

1.4 Algemene discussie over werkgelegenheid en sociale bescherming in de nieuwe demografische context

(zie: <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/102/on-the-agenda/employment-social-protection/lang--en/index.htm>)

1.4.1 Algemeen

Over het onderwerp "Employment and Social Protection in the New Demographic Context" is een algemene discussie voorzien, aan de hand van een aantal discussievragen. Deze discussie moet leiden tot een set conclusies die onder meer richting zullen geven aan toekomstige activiteiten van het ILO-secretariaat.

1.4.2 Kern rapport

Centraal in het door het ILO-secretariaat opgestelde rapport staat de veranderende leeftijdsstructuur in zowel ontwikkelde als ontwikkelingslanden. Met name door de vergrijzing, maar in sommige landen ook door hoge geboortecijfers, verandert de leeftijdssamenstelling van de bevolking sterk, met grote gevolgen voor de arbeidsmarkt en sociale zekerheid. De ILO schat in dat in 2050 in 64 landen, waaronder Nederland, ouderen² meer dan 30 procent van de bevolking zullen uitmaken. Door druk aan de boven- en de onderkant neemt de beroepsbevolking in relatieve termen af. Het aantal "dependables", ouderen en jongeren die van werkzame mensen afhankelijk zijn, neemt daarmee verhoudingsgewijs toe. In Afrika en – in mindere mate – Oost-Europa laat de HIV/Aids-epidemie zijn sporen na in de demografische ontwikkeling, door een stagnatie of afname van de levensverwachting.

Implicaties van de grote trends die in het rapport worden geschetst zijn onder meer dat er meer druk zal komen op de zorg (jongeren en ouderen doen relatief een zwaarder beroep daarop) en dat er meer ruimte kan ontstaan voor investeringen (wanneer mensen langer leven en meer werken, is er in principe meer ruimte om kapitaal te vergaren). Het rapport waarschuwt voor toekomstige arbeidstekorten. De aandacht hiervoor kan gezien de werkloosheid als gevolg van de economische crisis verslappen. Dat deze tekorten op termijn groot zullen zijn, met name in bepaalde sectoren, zoals de zorg, staat volgens de ILO echter vast. Het rapport geeft ook aan dat de traditionele manier van het belonen van werknemers op basis van senioriteit nog steeds nuttig is om loyaliteit van werknemers te waarborgen en jongeren aan een bedrijf te binden. Voor oudere werknemers dient echter de relatie met de productiviteit voorop te staan.

Het rapport propageert een integrale aanpak waarbij werkgelegenheid, sociale zekerheid en economische ontwikkeling elkaar versterken. Sociale zekerheidsmaatregelen kunnen hierbij helpen om koopkracht overeind te houden, en als buffer tussen twee banen in. Voor de duurzaamheid van sociale zekerheid is echter voldoende werkgelegenheid (afdrachten) nodig. Economische groei is op zijn beurt een gevolg en aanleiding voor werkgelegenheid. Het rapport erkent dat de vormgeving van sociale zekerheidsmaatregelen aandacht behoeft: "... the method of financing social expenditure and the incentives set by the benefit structure can influence macroeconomic performance and microeconomic behavior." (p. 62).

Op het gebied van werkgelegenheid adviseert het rapport om een life-cycle approach te hanteren, waarbij onder meer aandacht moet zijn voor

² In het rapport wordt hiervoor de classificatie van het *Madrid Plan of Action on Ageing* aangehouden. 60+-ers worden aangemerkt als ouderen. Deze keuze is, zo erkent de ILO, enigszins arbitrair, maar eveneens praktisch.

jeugdwerkgelegenheid, koopkracht, life-long-learning, migratie, de bevordering van arbeidsparticipatie van vrouwen en het verlengen van de periode waarin men werkzaam is. Op het gebied van sociale zekerheid stelt het rapport dat er basisvoorzieningen voor iedereen moeten zijn en pensioenbeleid en dat impact van maatregelen nauwkeurig gevolgd moet worden. Het rapport stelt ten slotte dat ILO-standaarden goede richtsnoeren bieden voor de ontwikkeling van nationaal beleid en dat sociale dialoog hierbij bijzonder behulpzaam kan zijn. Specifiek over de bevordering van de arbeidsparticipatie van ouderen stelt het rapport dat een alomvattende, coherente benadering nodig is, waarbij discriminatie en stigma worden tegengegaan en een actief arbeidsmarktbeleid het voor werkgevers en oudere werknemers aantrekkelijk maakt om te blijven werken.

1.4.3 *Nederlandse inzet voor de discussie*

- Nederland kan zich goed vinden in de strekking van het ILO-rapport en juicht de bespreking van dit onderwerp toe. De demografische ontwikkelingen nopen tot een strategische discussie over de uitdagingen op de arbeidsmarkt, tot verantwoordelijk optreden van overheden en sociale partners en tot duurzame inzetbaarheid van werknemers.
- Het belang van de houdbaarheid van overheidsfinanciën en de duurzaamheid en doelmatigheid van sociale zekerheid zal Nederland onder de aandacht brengen.
- Aangezien het een algemene discussie betreft zal Nederland daarnaast waar mogelijk aangeven hoe Nederland de uitdagingen van de vergrijzing tegemoet treedt. Het belang van een activerend arbeidsmarkt- en sociaal beleid zal Nederland hierbij onderstrepen.

1.4.4 *Uitwerking per discussiepunt*

Hieronder wordt de Nederlandse inbreng in de discussie over het rapport aan de hand van de zes discussievragen behandeld.

1. *Wat zijn de belangrijkste uitdagingen en voornaamste sociale en economische implicaties van de demografische transitie, voor ontwikkelde en ontwikkelingslanden in de verschillende regio's?*

De Nederlandse bevolkingssamenstelling vergrijst, wat onder meer inhoudt dat het deel van de bevolking boven de 65 jaar oud in omvang groeit. Cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) laten duidelijk zien dat de verwachting is dat het deel van de bevolking dat de 65 is gepasseerd zal toenemen. Het percentage van de leeftijdsgroep 65 jaar en ouder als onderdeel van de totale bevolking is dit jaar 16,8%. CBS verwacht dat dit percentage zal groeien tot 26,2 in 2037.

Deze demografische ontwikkeling levert voor ons land een aantal nieuwe uitdagingen op. Op gebied van werkgelegenheid betekent het dat van werknemers verwacht zal worden dat ze langer doorwerken. Dat is immers noodzakelijk om redenen van houdbaarheid van overheidsfinanciën. De AOW-voorziening en de aanvullende pensioenen dienen duurzaam betaalbaar te blijven.

In de Wet verhoging AOW- en pensioenrichtleeftijd van 12 juli 2012 is vastgelegd dat de pensioengerechtigde leeftijd vanaf 2013 stapsgewijs wordt verhoogd en uiteindelijk automatisch gekoppeld wordt aan de levensverwachting. Dit jaar en de komende twee jaar wordt de AOW leeftijd met één maand per jaar verhoogd. In het Regeerakkoord wordt voor de jaren daarna voorzien in een versnelde verhoging van de AOW-leeftijd ten opzichte van het schema dat nu al in de wet is opgenomen. Dit versnelde schema leidt ertoe dat de AOW-leeftijd in 2018 uitkomt op 66 jaar en in 2021 op 67 jaar. Vanaf dan wordt de AOW-leeftijd gekoppeld aan de

levensverwachting, zoals nu al in de wet is opgenomen. Het wetsvoorstel hiertoe wordt in 2014 door het parlement behandeld.

Tevens heeft de regering enkele arbeidsparticipatiebevorderende maatregelen genomen, speciaal gericht op ouderen. Zo is de mobiliteitsbonus geïntroduceerd voor het in dienst nemen van oudere uitkeringsgerechtigden (premiëkorting voor werkgevers) en een werkbonus (belastingkorting) voor oudere werknemers geboren in 1949, 1950, 1951 of 1952, met een inkomen tussen de 17.139 en de 33.326 euro. Ook worden er sectorale plannen ter bevordering van de arbeidsmobiliteit opgesteld en zijn er extra middelen beschikbaar om oudere werkzoekenden aan het werk te helpen, bijvoorbeeld via netwerkbijeenkomsten en inspiratiedagen. Een en ander wordt uitgewerkt in samenspraak met sociale partners.

De verhoging van de pensioensgerechtigde leeftijd, het afschaffen van de mogelijkheden tot vervroegde uittreding en de focus op arbeidsparticipatie heeft de laatste jaren ertoe geleid dat de gemiddelde effectieve pensioenleeftijd is opgelopen. In 2006 was dit 61 jaar oud, inmiddels gaat men gemiddeld met 63,6 jaar met pensioen. De regering verwacht dat deze ontwikkeling zich de komende jaren verder doorzet.

De druk op werknemers om langer door te werken betekent ook een gedeelde verantwoordelijkheid voor de werkgever. Vooroordelen mogen er niet toe leiden dat goed functionerende werknemers hun baan verliezen of geen nieuwe baan kunnen krijgen. Ervaren krachten kunnen een verrijking betekenen voor organisaties. Tegelijkertijd ligt er een taak voor werknemers van alle leeftijden om onder andere via bijscholing duurzaam inzetbaar te blijven. Om dit te stimuleren is geregeld dat met ingang van 1 januari 2013 de drempel voor aftrek van scholingsuitgaven wordt verlaagd van € 500 naar € 250.

Sociale partners hebben met de Beleidsagenda 2020 samen de verantwoordelijkheid op zich genomen om oudere werknemers een werkende toekomst te bieden. Zij hebben in de Stichting van de Arbeid afgesproken dat de arbeidsparticipatie van werknemers van 55 jaar en ouder over zeven jaar als een normaal gegeven wordt beschouwd. In 2020 mag deze niet meer verschillen van de gemiddelde arbeidsparticipatie van 55-minners. De Beleidsagenda 2020 is de routeplanner die de kernthema's benoemt waarmee sociale partners op cao- en ondernemingsniveau dit streven werkelijkheid kunnen maken. Dan gaat het naast de beeldvorming over oudere werknemers over employability, scholing, vitaliteit, arbeidsomstandigheden, mobiliteit, werkhervatting en productiviteit.

Andere uitdagingen die in de context van demografische verandering aan belang winnen zijn: het vinden van een goede balans tussen flexibel werken en zekerheid; het tegengaan van schijnconstructies; het bieden van mogelijkheden om arbeid en zorg te combineren; het aan het werk helpen van mensen met een arbeidsbeperking. In het recent gesloten Sociaal Akkoord wordt hieraan aandacht besteed (zie ook vraag 5).

2. *Welke combinatie van sociaal beleid, arbeidsmarkt- en economisch beleid kan een hoog niveau van werkgelegenheid, inkomenszekerheid en sekse gelijkheid gedurende de levenscyclus garanderen?*

Het is voor de Nederlandse kenniseconomie van groot belang dat kinderen en studenten goed onderwijs ontvangen. Een goed opgeleide beroepsbevolking draagt bij aan de economische ontwikkeling van het land. Het is ook voor burgers zelf essentieel om geëquipeerd te zijn voor de arbeidsmarkt opdat men economisch

zelfstandig is. Ook vanaf het moment dat men de arbeidsmarkt heeft betreden, is het van belang regelmatig in scholing en training te investeren, omwille van de duurzame inzetbaarheid. Uiteraard draagt dit tevens bij aan de houdbaarheid van het sociale stelsel.

Het sociale stelsel in Nederland is erop gericht burgers in staat te stellen en te stimuleren om te participeren in de samenleving. De voorwaarden voor het verstrekken van bijstands- of werkloosheidsuitkeringen zijn mede gebaseerd op dit idee. Ook de bepalingen gericht op mensen met een gedeeltelijke arbeidshandicap bezien in hoeverre mensen wel in staat zijn te participeren.

Het activerende gebruik van sociale uitgaven levert doorgaans goede effecten op als het gaat om de arbeidsparticipatie en de houdbaarheid van het sociale stelsel. Recentelijk internationaal statistisch onderzoek ondersteunt deze zienswijze.³

Wat betreft de arbeidsparticipatie door vrouwen constateert de regering dat deze weliswaar hoog ligt, maar qua aantal gewerkte uren achterblijft. Volgens Eurostat ligt het percentage arbeidsparticipatie onder vrouwen flink boven het gemiddelde in Europees verband (71,4% in Nederland versus gemiddeld 62,3% in de EU in 2011). Het hoge percentage vrouwen dat in deeltijd werkt (70%) vormt een uitzondering binnen de Europese Unie, en impliceert dat vrouwelijke werknemers potentieel meer uren zouden kunnen werken. Over het algemeen geeft men niettemin aan tevreden te zijn over de work-life balans. De komende jaren zal de regering de overdraagbaarheid van de algemene heffingskorting verder afbouwen. Hierdoor loont het eerder om te werken. Dit levert dan ook een fiscale stimulans op voor de partners van werkenden om de arbeidsmarkt te betreden.

Voor het functioneren van de arbeidsmarkt zijn tevens goede instituties van belang. Werknemersverzekeringen dienen duurzaam ingericht te worden. De regering streeft naar een gezonde balans tussen bescherming van arbeidscontracten en flexibele inzet van arbeidskrachten. Het Sociaal Akkoord dat in april 2013 werd gesloten tussen de regering, werkgevers en werknemers bevat belangrijke beleidsvoornemens die hieraan zullen bijdragen.

3. Welke beleidsmaatregelen moeten er worden getroffen in het licht van de uitdagingen die onder punt 1 zijn geïdentificeerd: (a) ter bestrijding van leeftijdsdiscriminatie?

De verantwoordelijkheid voor het voorkómen en bestrijden van discriminatie op de arbeidsmarkt ligt primair bij werkgevers en werknemers. Zij zijn immers de betrokken partijen op de arbeidsmarkt. Het is de taak van de overheid om (rand)voorwaarden te scheppen die noodzakelijk zijn om discriminatie tegen te gaan. Zo is het recht op gelijke behandeling geregeld in internationale verdragen, EU-richtlijnen, de Grondwet en de gelijke behandelingswetgeving. De overheid heeft diverse instrumenten ontwikkeld om discriminatie aan te kaarten en te bestrijden, zoals de Wet gemeentelijke anti-discriminatievoorzieningen (Wga) en ook is er extra aandacht voor discriminatie bij politie en Openbaar Ministerie (OM). Het systeem van gelijke behandelingswetgeving doet een beroep op individuele personen of belangenorganisaties op dit terrein om de regels te handhaven. Indien een persoon meent dat er sprake is van discriminatie kan hij of zij dit voorleggen

³ Het onderzoek dat de Europese Commissie presenteert in het kader van de mededeling Sociaal investeringspakket (SWD 38 bij COM(2013) 83) laat zien dat activerend beleid dat focust op *human capital* de meest gunstige effecten genereert voor wat betreft de arbeidsparticipatie en (de kans op) armoede.

aan het College voor de Rechten van de Mens, de rechter, een anti-discriminatievoorziening of aangifte doen bij de politie (afhankelijk van de grond).

Vanwege de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers is de SER om een advies over het voorkomen en bestrijden van discriminatie op de arbeidsmarkt (dus ook naar leeftijdsdiscriminatie) gevraagd. Dit rapport komt naar verwachting eind 2013 uit.

(b) op de terreinen van nieuwe technologie, preventieve zorg en veiligheid en levenslang leren?

Een goed stelsel voor gezond en veilig werken zorgt voor arbeidsomstandigheden waarbij werkenden vitaal, werkzaam en productief blijven en bedrijven concurrerend zijn. Dit is het vertrekpunt geweest van de regering bij het formuleren van zijn visie op het stelsel voor gezond en veilig werken in Nederland. Uitgangspunt van de visie is de primaire verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers voor gezond en veilig werk. De visie is gericht op versterking van de verantwoordelijkheden en zelfwerkzaamheid van deze partijen in het stelsel.

De regering wil werknemers en werkgevers stimuleren om te investeren in duurzame inzetbaarheid van arbeidskrachten. Hiertoe worden onder meer bijeenkomsten met werkgevers en werknemers georganiseerd en communicatiecampagnes gevoerd, gericht op bewustwording en activering van werkgevers en werknemers. Ook in het sociale stelsel zitten prikkels tot duurzame inzetbaarheid, bijvoorbeeld doordat werkgevers minder premies afdragen naarmate zij de risico's op uitval door ziekte en arbeidsongeschiktheid aantoonbaar verkleinen.

(c) om adequate arbeidsplaatsen, arbeidsomstandigheden, arbeidstijden en organisatie van het werk te voorzien?

In Nederland is het goed gesteld met de arbeidsomstandigheden. Dat neemt niet weg dat continue aandacht nodig is en dat er altijd verbeterpunten zijn. Zo vergt bescherming van kwetsbare groepen werkenden continue aandacht. Nederland beoordeelt in dat kader internationale verdragen op zijn merites en sluit zich daarbij aan, wanneer dat zinvol lijkt.

Nederland is van plan Verdrag No. 139 (Kankerverwekkende stoffen) en Verdrag No. 148 (Werkmilieu) te ratificeren. Daarnaast wordt momenteel met sociale partners overlegd over de mogelijkheid om ook Conventie 170 betreffende de veiligheid bij het gebruik van chemische stoffen bij de arbeid te ratificeren.

(d) om hoge niveau's van productiviteitsgroei te handhaven met een ouder wordende en krimpende beroepsbevolking?

De maatregelen die de regering neemt om de participatie onder oudere werknemers te vergroten zijn toegelicht onder vraag 1.

4. Hoe kan de zorgeconomie worden bevorderd en onderhouden?

Het rapport lijkt onder *care economy* de zorg inclusief welzijn te verstaan. Het ILO-secretariaat typeert de zorgsector af en toe als banenmotor. Hierbij zijn de volgende overwegingen van belang:

- Mensen die in de zorg werken kunnen niet in andere belangrijke sectoren werken (onderwijs, handel en techniek). Groei in de zorgsector kan daarom leiden tot verdringing van andere sectoren (zowel financieel als in personen).
- De arbeidsproductiviteit in de zorg ligt vooralsnog lager dan in andere sectoren. De verdien capaciteit van de Nederlandse economie wordt dus minder als een groter aandeel van de beroepsbevolking in de zorg gaat werken. In dat opzicht is het van belang dat de arbeidsproductiviteit in de zorg stijgt (voor zover dat mogelijk is).
- Daarnaast zal in een krappere wordende arbeidsmarkt het moeilijker worden om voldoende (opgeleid) personeel te vinden om de gevraagde zorg te leveren.
- De toenemende vraag naar zorg legt een steeds zwaarder beslag op de overheidsfinanciën en de collectieve lasten. Nederland zet daarom in op het afremmen van de vraag naar zorg en daarmee naar de vraag naar meer zorgpersoneel.

Gezien het bovenstaande kan Nederland de formulering van de discussievraag aan de orde stellen. Nederland stimuleert niet zozeer de *care*-economie, maar probeert de groei hierin af te remmen. Het nemen van eigen verantwoordelijkheid van de burgers is daarbij belangrijk. Daarnaast is in het recent gesloten zorgakkoord voorzien dat Nederland bij ziekenhuizen stimuleert dat verpleegkundigen op MBO-niveau doorstromen naar het HBO. Dit om op termijn aan de behoefte aan (hoog-)geschoold personeel te kunnen voldoen en de productiviteit in de sector te vergroten.

In Zuid-Europese landen ligt de werkloosheid een stuk hoger. Daar kan het stimuleren van de *care*-economie mogelijk veel meer bijdragen aan de werkgelegenheid. Overigens heeft de EU in 2010 'An Agenda for New Skills and Jobs' uitgebracht. De Commissie wil hiermee haar doelstelling voor werkgelegenheid voor 2020 realiseren (75% van de beroepsbevolking daadwerkelijk aan het werk). De *Working Group on EU Health Workforce* heeft in dat kader een actieplan opgesteld voor de gezondheidszorg, wat in lijn ligt met de conclusies van de ILO.

5. *Hoe kunnen overheden, werkgevers- en werknemersorganisaties en versterkt tripartisme het beste bijdragen aan de ontwikkeling en implementatie van tijdige en passende beleidsreacties?*

Nederland kent een lange traditie van samenwerking tussen de overheid en de sociale partners. Deze partijen worden geacht gezamenlijk verantwoordelijkheid te nemen voor het functioneren van de arbeidsmarkt. Om deze reden raadpleegt de regering zeer regelmatig vertegenwoordigers van werkgevers, werknemers en andere relevante maatschappelijke partijen, onder andere binnen de Sociaal-economische Raad en de Stichting van de Arbeid.

Op 11 april 2013 sloot de regering een nieuw Sociaal Akkoord met sociale partners. In dit akkoord zijn afspraken vastgelegd met betrekking tot de wijze waarop en het tempo waarmee de arbeidsmarkt hervormd wordt. Dit akkoord vormt een aanvulling op het Regeerakkoord dat de coalitiepartijen onderling sloten in het najaar van 2012. Belangrijke beleidsmaatregelen waarover met sociale partners overeenstemming is bereikt zijn de hervorming van het ontslagrecht, de bescherming van flexwerkers, de hervorming van de werkloosheidsuitkering, en de implementatie van de Participatiewet, waarbij overheid en werkgevers zich committeren aan het openstellen van banen voor mensen met een (gedeeltelijke) arbeidshandicap.

6. *Hoe kan het ILO-secretariaat de ILO-leden ondersteunen in hun inspanningen ter ontwikkeling van beleid en actieplannen en bijdragen aan de ontwikkeling van internationaal beleid?*

De ILO fungeert als expertisecentrum op het gebied van werkgelegenheids- en sociaal beleid en als een mondiaal forum voor het uitwisselen van ervaringen.

Het rapport hanteert (terecht) geen *one-size-fits-all* benadering. De uitdagingen die de vergrijzing met zich meebrengt vergen oplossingen die zijn toegesneden op de nationale context. De suggesties voor ILO follow-up actie lijken nuttig. De ILO stelt hierbij onderzoek naar de gevolgen van vergrijzing centraal, het identificeren van *good practices* en het bevorderen van bekendheid met en ratificatie van ILO-instrumenten. In het verlengde hiervan kan de ILO een zinvolle rol spelen bij de ontwikkeling van nationale actieplannen in ontwikkelingslanden, door het bieden van technische assistentie. De suggestie om op vrijwillige basis *peer reviews* te houden rond deze nationale actieplannen kan Nederland van harte ondersteunen. Hiermee kan beleidsleren op een efficiënte manier bevorderd worden.

Nederland heeft twijfels bij de suggestie tot een onderzoek naar de langetermijngevolgen van de crisis op de sociale zekerheid zoals voorgesteld onder 4.3(k). Aangezien de focus hierbij enkel en alleen op EU-lidstaten uit de Eurozone ligt, lijkt een onderzoek door de EU eerder voor de hand te liggen en lijkt de meerwaarde van een dergelijk onderzoek voor het mondiale ILO-publiek beperkt.

Nederland is, gezien de nationale context (waarbinnen de sociale partners een belangrijke rol spelen om de uitdagingen van de vergrijzing te adresseren), van mening dat de ILO wel een rol te spelen heeft in de bewustwording rond de meerwaarde van sociale dialoog. Onderdeel hiervan kan training van werkgevers- en werknemersorganisaties zijn.

1.5 Algemene discussie over duurzame ontwikkeling, fatsoenlijk werk en groene banen

(zie: <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/102/on-the-agenda/green-jobs/lang--en/index.htm>)

1.5.1 Algemeen

Het doel van de algemene discussie over dit onderwerp tijdens de ILC is om te komen tot beleidsaanbevelingen. Deze kunnen op termijn leiden tot een kaderverdrag of een ander instrument. De discussie vindt plaats op basis van zes discussievragen om zo te bezien hoe doelstellingen op het terrein van duurzame ontwikkeling, fatsoenlijk werk en groene banen kunnen worden bereikt.

1.5.2 Kern rapport

In het rapport '*Sustainable development, decent work and green jobs*' komt de ILO tot de conclusie dat duurzame ontwikkeling cruciaal is voor de arbeidsmarkt. Er dient een einde te komen aan het '*grow first, clean up later*'-beleid. De economische output wordt bedreigd door problemen in het milieu. Volgens het ILO-secretariaat zal zonder een overgang naar duurzame ontwikkeling de productie uiteindelijk afnemen. Ondernemingen en werkgelegenheid worden daardoor ondermijnd en sociale bescherming zal in gevaar komen. Dit heeft negatieve gevolgen voor de kansen op fatsoenlijk werk (*decent work*).

Door in te zetten op duurzame ontwikkeling wordt volgens het rapport meer werkgelegenheid gecreëerd en sociale inclusie gewaarborgd. Ook de kwaliteit van bestaand werk zal verbeteren. Het ILO-secretariaat ziet daarbij uitdagingen voor de arbeidsmarkt. De overgang kan leiden tot verlies van werkgelegenheid door economische herstructurering. Daarbij zijn volgens de auteurs van het rapport de gevolgen van herstructurering wel kleiner dan die van globalisering. Ook de klimaatverandering en de inkomenseffecten vormen uitdagingen voor de arbeidsmarkt. Het rapport ziet bij de overgang naar duurzame ontwikkeling een begeleidende en ondersteunende rol voor de ILO.

Aanleiding en achtergrond

In 1990 is de centrale rol van werk in relatie met duurzame ontwikkeling voor het eerst benoemd in het rapport van DG ILO over *Environment and the World of Work*. De ILC nam toen een resolutie aan over milieu, ontwikkeling, werkgelegenheid en de rol van de ILO. Hoewel de resolutie van belang blijft, is sindsdien veel veranderd. De laatste decennia kenmerken zich door toenemende schaarste, klimaatverandering, milieuvervuiling, hoge werkloosheid en armoede. De uitdagingen op sociaal gebied en op het terrein van milieu zijn daarmee niet verminderd.

DG ILO rapporteerde in 2007 over *Decent work for sustainable development* en stelde dat een sociale transitie naar groene banen belangrijk is. In hetzelfde jaar werd het *Green Jobs Initiative* gelanceerd. Na een discussie in 2007 en 2008 in de Beheersraad over de uitdagingen van klimaatverandering en de gevolgen voor werkgelegenheid en de arbeidsmarkt, werden suggesties gedaan om een *Green Jobs Programme* te ontwikkelen. Dit programma werd aangenomen in 2009 en bevordert de samenhang tussen milieu, arbeidsmarkt, economisch en sociaal beleid. In 2010 en 2011 werd het onderwerp groene banen formeel in het werkprogramma opgenomen. Het nu aan de ILC voorliggende rapport over duurzame ontwikkeling, fatsoenlijk werk en groene banen borduurt hier op voort.

Het belang van de relatie tussen fatsoenlijk werk en duurzame ontwikkeling is door een aantal landen in nationaal beleid neergelegd, als ook in de uitkomst van de VN-conferentie Rio+20 over duurzame ontwikkeling in juni 2012. De ILO wil nu het politiek momentum benutten en de koppeling tussen fatsoenlijk werk en duurzame ontwikkeling verder uitbouwen. De ILO wil daarmee armoede helpen uit te bannen en zo uit de crisis komen. Het rapport biedt een kader voor de ontwikkeling van fatsoenlijk werk en groene banen tegen de achtergrond van duurzame ontwikkeling. De ILO spreekt in dat verband over *inclusive green economy*⁴.

1.5.3 *Nederlandse inzet voor de discussie*

Nederland spreekt waardering uit voor het rapport. In het rapport wordt een goed inzicht gegeven in de belangrijkste relaties tussen werkgelegenheid, groene economie en duurzame ontwikkeling. Het geeft genuanceerd de mondiale groene economie discussie weer.

De ILO verwacht dat de discussie in de ILC zich vooral zal richten op enerzijds het afbakenen van de definitie van just transition⁵ en anderzijds de vraag met welke ILO-instrumenten follow-up gegeven kan worden aan het rapport. Nederland vindt dat de discussie in ILO verband zich moet beperken tot de gevolgen van vergroening voor de arbeidsmarkt. Het gaat dan om werkgelegenheidseffecten, de kwaliteit van werk en het functioneren van de arbeidsmarkt in transitieprocessen.

1.5.4 *Uitwerking per discussiepunt*

1. *Hoe kunnen de belangrijkste actuele milieuproblemen⁶ de wereld van het werk beïnvloeden?*

Volgens de ILO kan bij aanhoudende milieuproblemen de arbeidsproductie in de toekomst afnemen. Ondernemingen en de arbeidsmarkt zullen zich hierop moeten aanpassen. Dit kan op termijn leiden tot verlies van werkgelegenheid, m.n. op het terrein van landbouw en visserij. Het zou een stap terug betekenen in de strijd tegen armoede.

Voorbeelden uit het rapport over effecten van recente milieuproblemen op de wereld van het werk zijn orkaan Katrina, ten gevolge waarvan 40.000 mensen in 2005 hun werk verloren, en cycloon Sidr in Bangladesh, met als gevolg dat 567.000 banen verloren gingen. Met deze voorbeelden schetst het ILO-secretariaat de relatie tussen de (mogelijke) gevolgen van klimaatverandering op de werkgelegenheid.

Het kabinet onderkent de mogelijke, deels negatieve, effecten van milieuproblemen op de wereld van het werk, maar ziet daarbij ook kansen en mogelijkheden. Vergroening van de economie past binnen de door het kabinet gekozen realistische, ambitieuze groene groeistrategie, neergelegd in de brief groene groei: voor een sterke en duurzame economie van 28 maart jl. en in het Nationaal Hervormingsprogramma 2013, dat op 23 april jl. aan de Tweede Kamer werd aangeboden. Deze strategie combineert het streven naar economische groei en versterking van de Nederlandse concurrentiepositie met het verbeteren van het milieu, daarbij gebruik makend van initiatieven in de samenleving. Op die manier kan het verbeteren van het milieu en het voorkomen van nieuwe milieuproblemen

⁴ Een *inclusive green economy* duidt het verband aan tussen het productieve en het sociale vermogen in de samenleving. Duurzame ontwikkeling kent drie pilaren: milieu, economie en sociaal.

⁵ *Just transition* houdt in de sociaal rechtvaardige overgang naar duurzame ontwikkeling. Dit is een concept in ontwikkeling. Daaronder kan onder meer worden verstaan nauw tripartiet overleg met overheden, werkgevers en werknemers, als ook een robuust systeem van sociale bescherming bij herstructurering en werkverschuivingen in het kader van vergroening.

⁶ Zoals klimaatverandering, waterschaarste, verlies van biodiversiteit en ontbossing.

(en/of het beperken van de gevolgen daarvan) ook bijdragen aan meer economische groei en meer werkgelegenheid. In dit verband is het van belang ook oog te hebben voor bedrijfstakken die banen verliezen in een duurzamere economie, zie ook het antwoord op vraag 5.

2. *Wat zijn de mogelijkheden om in de verschuiving naar duurzame ontwikkeling fatsoenlijk werk te bevorderen? Hoe kan worden verzekerd dat groene banen ook fatsoenlijk zijn? Hoe kan potentiële banengroei en groei van duurzame ondernemingen hierbij worden gerealiseerd?*

Het rapport wijst onder meer op het formaliseren van werkverbanden van afvalverwerkers in de *waste management and recycling sector*, zoals in Brazilië, Sri Lanka en Colombia gebeurt. In de agrarische sector kunnen boeren getraind en ondersteund worden in milieuvriendelijke productiemethoden. In de bouwsector kan volgens het rapport worden ingezet op de bouw van energie-efficiënte gebouwen, waarvoor specifieke expertise nodig is (nieuwe banen) en gedacht kan worden aan certificering van bouwbedrijven, formalisering en verbeteringen in werkomstandigheden om gekwalificeerd personeel binnen te houden.

Nederland vindt dat de koppeling van duurzame ontwikkeling en groene banen met fatsoenlijke banen mede afhankelijk is van het land en van de sector. In ontwikkelingslanden kunnen banen in de afvalverwerking of recycling niet altijd als fatsoenlijk worden bestempeld. Die banen vormen echter wel een belangrijke factor in de duurzame ontwikkeling. De koppeling tussen groene en hoogwaardige fatsoenlijke banen is er een die in geïndustrialiseerde en opkomende landen (als gevolg van nieuwe technologieën en innovatie) wellicht gemakkelijker kan worden bereikt dan in de armste landen. Waar banen niet of slechts zeer moeizaam tegelijk groen en fatsoenlijk kunnen zijn, zou de ILO zich primair moeten inzetten voor het belang van fatsoenlijke banen voor iedereen.

De groei van duurzame ondernemingen kan onder meer worden gestimuleerd door bedrijven te vragen te rapporteren over duurzaamheid in de gehele keten. Duurzame ontwikkeling en vergroening kunnen zodoende bijdragen aan een toename van productiviteit en werkgelegenheid.

3. *Welke uitdagingen kan de wereld van het werk verwachten bij de uitvoering van beleid ter bescherming van het milieu?*⁷

Een uitdaging bestaat erin dat de gevolgen voor sectoren onderling sterk verschillen.

- Zo zijn er *weglekeffecten*. Klimaatbeleid is minder effectief als de CO₂-energie intensieve industrie niet kan vluchten naar landen waar energie en vervuiling nog goedkoop zijn.
- Verder zijn er *inkomenseffecten*, die inhouden dat door hogere energieprijzen vanwege de schaarste, beleidsveranderingen of belastingen negatieve gevolgen hebben voor huishoudens van mensen die in armoede leven. Die huishoudens kunnen moeilijker hun overige uitgaven verminderen, als het inkomen grotendeels naar energie en energiegerelateerde goederen zoals voedsel gaat.
- Ook de *distributie-effecten* moeten in ogenschouw worden genomen bij de overgang naar een groene economie. Volgens het rapport kan daarbij

⁷ De impact van milieuproblemen, als ook de maatregelen voor milieubescherming, bieden diverse uitdagingen voor werkgelegenheid, arbeidsomstandigheden, sociale gelijkheid en arbeidsrechten. Zoals de gevolgen van nieuwe regelgeving voor resource-intensieve sectoren of vervuilende sectoren, de gevolgen voor productieketens door een stijging van de energiekosten en die van natuurlijke bronnen, of de distributie-effecten van de prijs van steenkool of andere milieumaatregelen.

worden gedacht aan *social protection floors*, een streven dat door Nederland al enkele jaren wordt onderschreven.

4. *Wat kan worden geleerd van eerdere transities (zoals bij arbeidsbesparende technologie, mechanisering, informatie- en communicatietechnologie of heroverweging handelsbeleid) en de impact daarvan op de wereld van het werk en wat is anders bij de overgang naar duurzame ontwikkeling?*

In het rapport wordt onder meer gewezen op de veranderingen in de suikerindustrie in Brazilië, de bosindustrie in China, commerciële visserij in Noorwegen, de koolmijnenindustrie in Polen en de staalindustrie in het Verenigd Koninkrijk.

Nederland onderkent dat de voortdurende veranderingen in de wereldeconomie en de technologie ook bedrijven en de arbeidsmarkt steeds opnieuw vragen om aanpassingen. Daarbij staat in het Nederlandse arbeidsmarktbeleid het bieden van werkgelegenheid en het voorkomen van werkloosheid centraal, onder meer door te zorgen voor gezonde en goed geschoolde werknemers, die zo nodig makkelijk een andere baan (al dan niet in een andere sector) kunnen vinden als ze dat willen of als dat nodig is. Het recent afgesloten Sociaal Akkoord is hier ook op gericht.

5. *Welk beleid en instituties zijn nodig bij de uitdagingen voor ondernemingen en werknemers bij de overgang naar een duurzame economie en minimale negatieve effecten waarbij groene en fatsoenlijke banen en vergroening van ondernemingen worden aangemoedigd? Welk beleid en instrumenten kunnen worden toegepast om een sociaal rechtvaardige overgang te faciliteren voor de wereld van het werk?*

Terecht wordt in het rapport opgemerkt dat de werkgelegenheidseffecten van de overgang naar een duurzame economie zowel positief als negatief kunnen zijn. Uit een OECD-rapport blijkt overigens dat de overgang naar duurzame ontwikkeling weliswaar verschuivingen veroorzaakt in werkgelegenheid, maar slechts een klein werkgelegenheidseffect met zich meebrengt. Het genoemde voordeel van 60 miljoen groene banen is dus geen vaststaand gegeven. Het effect is afhankelijk van werkstromen en beleid. Positieve effecten zijn merkbaar in ontwikkelingslanden en opkomende economieën.

Het nadelige effect door vergroening is volgens het ILO-secretariaat relatief laag. Banenverlies wordt vaker veroorzaakt door onder meer automatisering. Overigens wordt in het rapport aangegeven dat het effect op werkgelegenheid van klimaatvriendelijke maatregelen minder groot is, als deze geleidelijk worden ingevoerd. Een kleine aanpassing in de vermindering van CO₂-uitstoot heeft al impact op het milieu. Negatieve werkgelegenheidseffecten, bijv. in de fossiele industrie, kunnen volgens het rapport worden opgevangen met sociaal en arbeidsmarktbeleid waarbij rekening wordt gehouden met duurzame ontwikkeling.

Voor Nederland is het uitgangspunt dat je geen duurzame banen scheidt door als overheid banen te creëren. Slechts innovatie, verbetering van de concurrentiekracht en economische hervormingen leiden tot economische groei en verbetering van de Nederlandse positie op de wereldmarkt. Dat leidt vervolgens ook tot duurzame werkgelegenheid. Deze visie heeft minister Kamp recentelijk ook in de Tweede Kamer uiteen gezet in reactie op de motie-Van Ojik, waarin de regering wordt verzocht om vergroening op te nemen in het banenplan om zo duurzame werkgelegenheid te scheppen.

6. *Wat zouden de prioriteiten moeten zijn voor de ILO - met gebruik van al haar instrumenten - om ILO-leden te ondersteunen bij het benutten van de mogelijkheden en bevorderen van een rechtvaardige overgang naar een wereld*

van het werk die bijdraagt aan duurzame ontwikkeling en die respecteert? Wat zou de rol moeten zijn van lidstaten, werkgevers- en werknemersorganisaties?

Volgens het rapport dienen instituties en bestuursmechanismen te worden opgericht voor duurzame ontwikkeling op alle niveaus (ministeries, werkgevers- en werknemersorganisaties en vakbonden). De ILO geeft aan dat een landenspecifieke beleidsmix nodig is om een positief resultaat te bereiken. Fiscaal beleid, bijvoorbeeld door middel van groene belasting en subsidies kan hieraan bijdragen. Ook gericht sectorbeleid (hernieuwbare energie, gemiddelde energieverbruik auto's) kan een positieve rol spelen, zo stelt het rapport. Daarnaast moet er oog zijn voor het sociaal en arbeidsmarktbeleid, bijvoorbeeld door de minst bedeelden inkomenszekerheid te bieden en de mogelijkheid te geven om vaardigheden te verbeteren. Het tekort aan gekwalificeerd personeel dient volgens de ILO aangevuld te worden. Voor ondernemingen moet het mogelijk zijn om meer groene goederen en diensten aan te bieden en over te gaan op schone productiemethoden.

Nederland is van mening dat de overheid niet bijdraagt aan duurzame ontwikkeling door zelf banen te creëren. Nederland vindt dat de discussie in ILO-verband zich moet beperken tot de gevolgen van vergroening voor de arbeidsmarkt. Het Nederlandse arbeidsmarktbeleid staat voor het bieden van werk en het voorkomen van werkloosheid.

De effecten van de koppeling van groene banen met fatsoenlijk werk kunnen verschillen per land en sector. Groene banen en fatsoenlijke banen zijn niet altijd te combineren. In dat geval zou de ILO zich primair moeten inzetten voor het belang van fatsoenlijke banen.

Nederland moedigt de ILO aan om de uitkomsten van de discussie in de ILC om te zetten in concrete programmavoorstellen. De ILO-activiteiten dienen daarbij aan te sluiten bij de discussies over de *Sustainable Development Goals* (SDG's) in de Open Working Group⁸.

⁸ Een uitvloeisel van Rio+20 was het ontwikkelen van Sustainable Development Goals, SDG's. Daartoe is in januari 2013 een Open Working Group (OWG) opgericht bestaande uit 30 VN-lidstaten (inclusief Nederland).

1.6 **Terugkerende discussie over het strategische onderwerp sociale dialoog ter follow-up van de 2008 Verklaring over Social Justice for a Fair Globalization** (zie: <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/102/on-the-agenda/social-dialogue/lang--en/index.htm>)

1.6.1 *Algemeen*

Tijdens de Internationale Arbeidsconferentie in 2010 werd voor het eerst een zogeheten *recurrent discussion of cyclical review* (uit)gevoerd. Dit vloeide voort uit de in 2008 door de ILC aangenomen *Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*. Hierin is afgesproken dat jaarlijks tijdens de ILC een discussie wordt gevoerd over achtereenvolgens de vier strategische doelen van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO): werkgelegenheid, sociale bescherming, fundamentele arbeidsnormen (vakbondsvrijheden en de uitbanning van gedwongen arbeid, kinderarbeid en discriminatie) en sociale dialoog. Het doel van de discussie is om een beter begrip te krijgen van de trends in en behoeften van de lidstaten met betrekking tot het desbetreffende strategische doel en daarop een effectiever antwoord te kunnen formuleren. Daarbij wordt gebruik gemaakt van alle voor handen zijnde middelen van de ILO, waaronder normgerelateerde actie, technische samenwerking en technische en onderzoekscapaciteit van het ILO-secretariaat. Op basis van de discussie worden de prioriteiten vastgesteld c.q. aangepast en de actieprogramma's daarmee in overeenstemming gebracht. Afgesproken werd een cyclus van 7 jaar te volgen, waarbij het onderwerp sociale dialoog één keer en de andere drie strategische doelen twee keer besproken zouden worden. Tijdens de ILC van dit jaar staat het onderwerp sociale dialoog voor het eerst op de agenda.

1.6.2 *Kern rapport*

Sociale dialoog, het betrekken van werknemers, werkgevers en overheden bij besluitvorming over werkgelegenheid en zaken rondom het werk en de werkplek, vormt het fundament van de ILO. Deze tripartiete aanpak is specifiek voor de ILO en is doorgedrongen in alle onderdelen van de organisatie. Zo opereren de belangrijkste organen van de ILO (ILC, Beheersraad en Bureau) tripartiet en is het instrument van sociale dialoog in bijna alle ILO Verdragen en Aanbevelingen evenals de *Decent Work Agenda* opgenomen. Ook draagt sociale dialoog bij aan het realiseren van de andere drie strategische doelen van de ILO.

Een aantal internationale arbeidsnormen van de ILO is in het bijzonder van belang voor sociale dialoog, aangezien deze de kernelementen en voorwaarden ervoor betreffen. Het gaat hier om de Verdragen nrs. 87 (vrijheid van vereniging), 98 (recht tot organisatie en voeren van collectieve onderhandelingen), 151 (arbeidsrelaties), 154 (collectieve onderhandelingen) en 135 (werknemersvertegenwoordigers).

Op basis van de *Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, die in 1998 door de ILC werd aangenomen, hebben alle leden van de ILO, ongeacht of zij de bewuste verdragen hebben geratificeerd of niet, de plicht om de principes van vrijheid van organisatie en het recht op het voeren van collectieve onderhandelingen (Verdragen nrs. 87 en 98) te eerbiedigen, bevorderen en te realiseren.

Ondanks het feit dat deze uitgangspunten zijn vastgelegd en dat sociale dialoog een centrale rol speelt bij de internationale arbeidsnormen, is de praktijk weerbarstiger. Zo is het ratificatiepercentage van de fundamentele verdragen 87 en 98, die cruciaal zijn in de ontwikkeling van een krachtige en effectieve sociale dialoog, nog relatief laag (respectievelijk 82% en 88%; daar waar een ratificatiepercentage van 100% wordt nagestreefd door de ILO).

De wereldwijde financiële crisis heeft er voor gezorgd dat sommige landen maatregelen hebben getroffen zonder de sociale dialoog te eerbiedigen, ook landen die een goede reputatie op dat gebied hadden. Andere landen daarentegen, met name in Azië en Latijns-Amerika, hebben de crisis juist aangegrepen als een kans om sociale dialoog en tripartiete besluitvorming te versterken.

Het rapport dat ten behoeve van de discussie tijdens de ILC door het ILO-secretariaat is opgesteld gaat in op al deze aspecten en bestaat uit vijf hoofdstukken.

Hoofdstuk 1 beschrijft wat sociale dialoog is en gaat in op het mandaat van de ILO. Hoofdstuk 2 gaat in op de trends, uitdagingen en kansen verbonden aan de actoren en instituties van sociale dialoog en bekijkt deze vanuit verschillende invalshoeken en behoeften, in de context van een globaliserende wereldeconomie.

Hoofdstuk 3 presenteert wat de ILO heeft gedaan om het strategische doel van versterking van tripartisme en sociale dialoog te realiseren. Ook komt in dit hoofdstuk de relatie tussen sociale dialoog en de andere drie strategische doelen van de ILO ter sprake.

Hoofdstuk 4 identificeert de belangrijkste observaties en lessen die uit de eerste drie hoofdstukken kunnen worden getrokken en biedt een basis voor de toekomst.

Hoofdstuk 5 ten slotte geeft wat punten voor discussie die behulpzaam kunnen zijn bij het aanpassen van de prioriteiten en actieplannen van de ILO aan de behoeften op het gebied van sociale dialoog van de drie groepen.

1.6.3 *Nederlandse inzet voor de discussie*

- Nederland onderstreept het belang van de sociale dialoog, op centraal, decentraal (sectoren) en bedrijfsniveau als instrument voor het bereiken van een stabiele en positieve sociaaleconomische ontwikkeling van een land.
- Het Nederlandse overlegmodel, zowel dat van sociale partners onderling als van sociale partners met het kabinet, heeft zijn waarde bewezen. Niet alleen op ad hoc basis, maar ook in geïnstitutionaliseerde vorm zoals in de Sociaal Economische Raad (SER) en de Stichting van de Arbeid (StvdA). Dit overlegmodel is mede de basis voor onze goede concurrentiepositie en onze relatief lage werkloosheid. Overleg heeft geleid tot gematigde loonontwikkeling en een goed afgestemde inzet van maatregelen om de arbeidsmarkt beter te laten functioneren.
- Het overlegmodel heeft vooral zijn waarde als sociale partners onderling consensus kunnen bereiken over te nemen maatregelen. De onderlinge samenwerking is essentieel voor een breed draagvlak in de samenleving voor te nemen maatregelen, in combinatie met het op orde houden van de overheidsfinanciën. Het beroep op de medeverantwoordelijkheid van de sociale partners voor sociaaleconomische kwesties is een voortdurend beroep. Het doel staat hierbij voorop: het zoeken naar draagvlak voor verstandig beleid.
- Een effectieve centrale afstemming (of dit nu met de SER, de StvdA of anderszins is) is afhankelijk van een sterke organisatie van werkgevers en werknemers op centraal niveau, met een ruim mandaat om met elkaar en met het kabinet zaken te doen. Actievoeren is hierbij slechts een aanvullend instrument – als ultimum remedium – en niet als alternatief voor overleg.
- Het overlegmodel is voor de Nederlandse samenleving op sociaaleconomisch terrein van groot belang. Dat legt op alle partijen de plicht ook voortdurend te werken aan dit overlegmodel, om het effectief en levend te houden.

1.6.4 *Uitwerking per discussiepunt*

Het resultaat van de terugkerende discussie over sociale dialoog tijdens deze ILC moet zijn het ILO-secretariaat een beter begrip te geven van de trends in en

behoefte van de lidstaten met betrekking tot het onderwerp, zodat het ILO-secretariaat daarop effectiever kan inspelen.

1. *Sociale dialoog in de context van crisis en transitie*

- *Hoe kan de ILO helpen om het gebruik van instituties van sociale dialoog, de vrijheid van vereniging en het recht op organisatie en collectieve onderhandelingen te beschermen en te bevorderen, ook in de context van de bezuinigingen en anti-crisis maatregelen?*
- *Welke institutionele maatregelen en andere acties zijn nodig om te verzekeren dat sociale dialoog in al zijn vormen, inclusief collectieve onderhandelingen, tot redelijke oplossingen leidt voor zowel ondernemingen als werknemers?*

Juist in tijden van crisis en verandering is het van belang te laten zien dat een effectieve sociale dialoog van grote betekenis kan zijn. Ten eerste door het stimuleren dat op centraal niveau, tussen sociale partners onderling en tussen sociale partners en de overheid afspraken worden gemaakt over te nemen maatregelen.

Vervolgens verdient het decentraal uitwerken van een sociaal akkoord door sectorale partijen te worden gestimuleerd. In sectoren en in bedrijven kan – rekening houdend met de specifieke belangen en omstandigheden – specifieke invulling en uitvoering worden gegeven aan een centraal akkoord, bijvoorbeeld in cao's.

Algemeen verbindend verklaarde cao's zijn daarbij van grote waarde voor het bereiken van arbeidsrust en het tegengaan van een neerwaartse spiraal op het terrein van de arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden. Dergelijke cao's verzekeren de doorwerking van centrale afspraken in sectoren en bedrijven. Ook een actieve medezeggenschap is een goede manier om de sociale dialoog op ondernemingsniveau op de werkvloer te organiseren. In Nederland zorgen de ondernemingsraden voor een goede afstemming tussen werkgever en werknemers, ook als het gaat om onderwerpen die individuele werknemers minder makkelijk naar voren brengen. In de dialoog tussen werkgever en ondernemingsraad kunnen de belangen van de onderneming en de belangen van de werknemers goed met elkaar in verband worden gebracht.

In Nederland is op 11 april 2013 een omvangrijk sociaal akkoord gesloten met structurele hervormingen op het terrein van de arbeidsmarkt in het kader van de crisisaanpak. Een dergelijk akkoord is belangrijk voor een breed draagvlak voor de te nemen maatregelen.

De ILO kan een rol vervullen door te laten zien dat (en op welke wijze) dergelijke akkoorden kunnen bijdragen aan een effectieve crisisaanpak.

2. *Versterking van sociale dialoog en mechanismen voor geschilbeslechting en het voorkomen van geschillen*

- *Welke actie kan worden ondernomen om steun op te bouwen voor sociale dialoog in al zijn vormen en mechanismen ter voorkoming en oplossing van sociale en industriële geschillen te actualiseren?*
- *Moet de ILO, behalve in de vorm van internationale arbeidsnormen, op een andere manier richting geven op gebieden zoals: a. informatie en consultatie gericht op anticiperen, leiding geven en aanpassen aan verandering; b. mechanismen voor beslechting van arbeidsgeschillen, zoals bemiddeling, verzoening en vrijwillige arbitrage, als noodzakelijke aanvulling op arbeidsrecht en collectieve onderhandelingen; c. handhavingsinstituten voor arbeidsrecht en arbitrage, inclusief rechtbanken voor arbeidsrecht?*

De ILO kan een rol vervullen in het uitwisselen van goede voorbeelden van geschilbeslechting.

Belangrijke uitgangspunten voor een effectieve sociale dialoog zijn:

- Gesprekspartners formuleren op voorhand geen veto's.
 - Gesprekspartners verplaatsen zich in elkaars positie en denken mee met oplossingsrichtingen voor de andere partijen.
 - Het hanteren van een brede agenda met voor alle partijen belangrijke elementen zodat in de onderhandelingen geruild kan worden.
3. *Meer sectoren, ondernemingen en werknemers betrekken bij mechanismen van sociale dialoog*
- *Hoe kan sociale dialoog meer alomvattend worden gemaakt, en kunnen de sociale partners op verschillende niveaus beter kwetsbare groepen en ongeorganiseerde werknemers en bedrijven vertegenwoordigen?*
 - *Welke steun kan aan systemen van arbeidsinspecties en beheer worden gegeven in het licht van het vergemakkelijken van de transitie van informele naar formele economie, het uitbreiden van arbeidsrechtelijke bescherming naar kwetsbare werknemers?*

Een systeem van algemeen verbindend verklaring van cao's in combinatie met een effectieve handhaving van cao's draagt bij aan een brede bescherming op het terrein van arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden.

De ILO kan bevorderen dat dergelijke systemen worden opgetuigd in landen waar zij nog niet bestaan.

4. *Sociale dialoog, globalisering en wereldwijde aanvoerketens*
- *Welke actie kan worden voorzien in antwoord op de uitdagingen die er zijn voor sociale dialoog in wereldwijde aanvoerketens, inclusief grensoverschrijdende sociale dialoog?*
 - *Hoe moet de ILO verder gaan in het implementeren van de Social Justice Declaration die de ILO oproept om "nieuwe partnerschappen met niet-staat eenheden en economische actoren, zoals multinationale ondernemingen en vakbonden die op wereldwijd sectorniveau opereren, teneinde de effectiviteit van operationele programma's en activiteiten van de ILO te verbeteren, te ontwikkelen"?*

Alle werknemers in een keten hebben recht op fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. Een code voor verantwoordelijk marktgedrag met daarin onder andere regels over sociaal verantwoord aanbesteden kan helpen bij het bereiken van een niveau van sociaal aanvaardbare arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. Bij de totstandkoming van een dergelijke code is de betrokkenheid en het commitment van alle relevante partijen van belang. In Nederland is afgesproken te komen tot een algemene code voor verantwoordelijk aanbesteden, conform de reeds bestaande Code Verantwoordelijk Marktgedrag voor de schoonmaak- en glazenwassersbranche.

De ILO kan bevorderen dat lidstaten dergelijke codes initiëren door 'best practices' te verspreiden.

5. *Beleidscoherentie*
- *Hoe moet de ILO verzekeren dat beleid en activiteiten van andere internationale instituties en overeenkomsten tot integratie die relevant zijn voor sociale dialoog consistent zijn met de waarden en normen van de ILO, met andere woorden beleidscoherentie bevorderen?*
 - *Hoe kan de ILO, binnen haar mandaat, sociale dialoog en tripartisme vergemakkelijken en bevorderen op het niveau van regionale integratie, de VN en binnen bilaterale en multilaterale overeenkomsten tussen overheden.*

Deze ambitie vereist een proactieve en initiërende houding en rol van de ILO, om bij andere internationale instituties de ILO-normen en waarden onder de aandacht te

brengen en op die wijze beleidscoherentie te versterken. Ingangen daarvoor op landenniveau zijn UNDAF's (United Nations Development Assistance Frameworks). Hierbij is een openinstelling nodig van de *Resident Coordinators* en *UN Country Teams* t.o.v. de ILO, die minder vaak presentie heeft in landen. De ILO op haar beurt kan inzetten op de regiokantoren en de mobiele teams. De ILO kan ook deelnemen in het *Resident Coordinator System*.

2 Richtlijnen voor algemene en politieke kwesties

2.1 Algemeen

- a. Nederland stelt zich op het standpunt dat de Internationale Arbeidsorganisatie (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 plaatsvinden binnen IMEC, het overleg 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.

2.2 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.

2.3 Lidmaatschapsaanvragen

In overleg met het ministerie van Buitenlandse Zaken en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zal in voorkomende gevallen worden besloten over steun aan lidmaatschapsaanvragen van staten. Uitgangspunt is het universaliteitsbeginsel dat aan de Verenigde Naties en de Gespecialiseerde Organisaties ten grondslag ligt en dat door Nederland wordt ondersteund.

3 Bijlagen

3.1 Samenstelling Koninkrijksdelegatie

3.1.1 *Delegatie Nederland*

Werkgelegenheid en sociale bescherming in de nieuwe demografische context

Overheid

Dhr. Wiebren van Dijk, eerste secretaris, PV Genève

Werkgevers

Dhr. Sven Bontje, beleidsadviseur Sociale Zekerheid, VNO-NCW

Werknemers

Dhr. Jeroen Visser, beleidsadviseur, FNV

Duurzame ontwikkeling, fatsoenlijk werk en groene banen

Overheid

Mw. Poonam Brar, beleidsmedewerker Internationale Zaken, Ministerie SZW

Mw. Joke Baak, beleidsmedewerker Multilaterale Instellingen en Mensenrechten, Ministerie BZ

Werkgevers

Dhr. Huibert Klamer, senior adviseur CSR, VNO-NCW

Werknemers

Mw. Els Bos, manager, FNV

Sociale dialoog

Overheid

Mw. Mariëlle van der Linden, beleidsmedewerker Internationale Zaken, Ministerie SZW

Werkgevers

Dhr. Fred van Haasteren, President CIETT / senior adviseur Randstad Holding

Werknemers

Dhr. Martijn Hordijk, beleidsadviseur, CNV

Naleving van Verdragen en Aanbevelingen

Overheid

Mw. Mireille Vrouwenraets, beleidsmedewerker Internationale Zaken, Ministerie SZW

Mw. Joke Baak, beleidsmedewerker Multilaterale Instellingen en Mensenrechten, Ministerie BZ

Werkgevers

Mw. Loes van Embden Andres, directeur Internationale Sociale Zaken, VNO-NCW

Werknemers

Mw. Annie van Wezel, beleidsadviseur Internationale en Europese zaken, FNV

Plenaire vergadering

Overheid

Dhr. Lodewijk Asscher, Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW)

Dhr. Roel Gans, directeur Internationale Zaken, Ministerie SZW

Dhr. Roderick van Schreven, buitengewoon en gevolmachtigd ambassadeur, PV Genève

Dhr. André Westerink, plaatsvervangend hoofd Internationale Zaken, Ministerie SZW

Dhr. Marhijn Visser, hoofd economische afdeling, PV Genève
Werkgevers

Mw. Loes van Embden Andres, directeur Internationale Sociale Zaken, VNO-NCW
Werknemers

Mw. Annie van Wezel, beleidsadviseur Internationale en Europese Zaken, FNV

Dhr. Martijn Hordijk, beleidsadviseur, CNV

3.1.2 *Delegatie Aruba*

Geen afgevaardigden

3.1.3 *Delegatie Curaçao*

Geen afgevaardigden

3.1.4 *Delegatie Sint Maarten*

Dhr. Cornelius de Weever, Minister van Volksgezondheid, Sociale Ontwikkeling en Arbeid (VSA)

Dhr. Eunicio Martina, Ministerie VSA

Mw. Jorien Wuite, Ministerie VSA

Dhr. Rafael Boasman, Ministerie VSA

Dhr. Selby Philp, Ministerie VSA

Dhr. Hubert Pantophlet, werkgeversvertegenwoordiger

Dhr. Derie Leonard, werknemersvertegenwoordiger

Mw. Claire Elshot, werknemersvertegenwoordiger