



Universiteit
Leiden
The Netherlands

Decent Work op de Agenda, Nederland en de normen van de Internationale Arbeidsorganisatie

Heerma van Voss, G.J.J.

Citation

Heerma van Voss, G. J. J. (2008). *Decent Work op de Agenda, Nederland en de normen van de Internationale Arbeidsorganisatie*. Den Haag: Ministerie SZW. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/13652>

Version: Not Applicable (or Unknown)
License: [Leiden University Non-exclusive license](#)
Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/13652>

Note: To cite this publication please use the final published version (if applicable).

Decent Work op de Agenda

Nederland en de normen van de
Internationale Arbeidsorganisatie

Den Haag, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, maart 2008
Een digitale versie (in PDF-formaat) van dit boek is te vinden op de website van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, www.minszw.nl

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD	9
LIJST VAN AFKORTINGEN	11
INLEIDING.....	13
HOOFDSTUK 1 DE <i>DECENT WORK AGENDA</i> – EEN SCHETS	15
1.1 De ILO in drie fasen	15
1.1.1 Eerste fase 1919-1944: sociale gevolgen van de industrialisering	15
1.1.2 Tweede fase 1944 - 1989: uitbreiding werkerterrein.....	16
1.1.3 Derde fase 1989 - heden: heroriëntatie.....	17
1.2 <i>Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work</i>	19
1.3 De <i>Decent Work Agenda</i>	20
1.3.1 De organisatie van het Internationaal Arbeidsbureau	20
1.3.2 <i>Decent Work Country Programmes</i>	21
1.3.3 'One UN'-beginsel.....	21
1.3.4 De IMF en de Wereldbank.....	22
1.3.5 Globalisering.....	22
1.3.6 EU-verband.....	24
1.3.7 Nederlandse inbreng	24
HOOFDSTUK 2 DE ILO ALS NORMSTELLER.....	25
2.1 Het mandaat van de ILO.....	25
2.2 De activiteiten van de ILO	25
2.3 De organen van de ILO.....	25
2.3.1 De Internationale Arbeidsconferentie	26
2.3.2 Het Internationaal Arbeidsbureau	27
2.3.3 Raad van Beheer.....	27
2.4 Regelgevende functie ILO.....	28
2.4.1 Rechtsbronnen ILO.....	28
2.4.2 De totstandkoming, herziening en intrekking van verdragen.....	30
2.4.3 Interpretatie van ILO-verdragen.....	31
2.4.4 Aanbevelingen.....	31
2.5 Toezichthoudende functie ILO.....	32
2.5.1 De toezichtsprocedures van het ILO-Statuut	32
2.5.2 Toezichtprocedure voor geratificeerde verdragen	33
2.5.3 Toezichtprocedures voor fundamentele en niet-geratificeerde verdragen.....	35
2.5.4 Bijzondere toezichtprocedure voor vrijheid van vakvereniging	35
2.5.5 Samenloop toezichtprocedures	36
2.5.6 Het effect van het ILO-toezicht	37
2.6 Bekrachtiging en opzegging van ILO-verdragen	37
2.6.1 Bekrachtiging ILO-verdragen	37
2.6.2 Opzegging ILO-verdragen	39
2.7 Rapportageverplichtingen.....	39
2.8 Doorwerking van ILO-normen in Nederland.....	41

HOOFDSTUK 3	FUNDAMENTELE ARBEIDSVERDRAGEN.....	43
3.1	Vrijheid van vakvereniging en collectief onderhandelen	43
3.1.1	Verdrag 87 - De vrijheid tot het oprichten van vakverenigingen en de bescherming van het vakverenigingsrecht	43
3.1.2	Verdrag 98 - De toepassing van het recht zich te organiseren en collectief te onderhandelen	46
3.2	Dwargarbeid.....	52
3.2.1	Verdrag 29 - Gedwongen arbeid.....	52
3.2.2	Verdrag 105 - De afschaffing van gedwongen arbeid	57
3.3	Kinderarbeid	58
3.3.1	Verdrag 138 - De minimumleeftijd voor toelating tot het arbeidsproces.....	58
3.3.2	Verdrag 182 - Het verbod op en de onmiddellijke actie voor de uitbanning van de ergste vormen van kinderarbeid.....	63
3.4	Gelijke behandeling.....	67
3.4.1	Verdrag 100 - Gelijke beloning van mannen en vrouwen voor arbeid van gelijke waarde	67
3.4.2	Verdrag 111 - Discriminatie in beroep en beroepsuitoefening	70
HOOFDSTUK 4	PRIORITETSVERDRAGEN.....	75
4.1	Verdrag 81 - De arbeidsinspectie in de industrie en de handel.....	75
4.2	Verdrag 129 - De arbeidsinspectie in de landbouw	80
4.3	Verdrag 144 - Tripartite raadplegingsprocedures ter bevordering van de tenuitvoerlegging van internationale arbeidsnormen	82
4.4	Verdrag 122 - Werkgelegenheidsbeleid.....	84
HOOFDSTUK 5	VRIJHEID VAN VAKVERENIGING EN COLLECTIEF ONDERHANDELEN	87
5.1	Verdrag 135 - De bescherming van de vertegenwoordigers van werknemers in de onderneming en de hun te verlenen faciliteiten.....	87
5.2	Verdrag 141 - Organisaties van personen die in de landbouw werkzaam zijn en hun rol in de sociaal-economische ontwikkeling	90
5.3	Verdrag 151 - Bescherming van het vakverenigingsrecht en procedures voor het vaststellen van arbeidsvoorwaarden in openbare dienst.....	92
5.4	Verdrag 154 - De bevordering van het collectief onderhandelen.....	97
HOOFDSTUK 6	ARBEIDSMARKT.....	101
6.1	Werkgelegenheid- en arbeidsmarktbeleid.....	101
6.1.1	Verdrag 142 - De rol van beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding bij de ontwikkeling van menselijke hulpbronnen	101
6.1.2	Verdrag 150 - De bestuurstaak op het gebied van de arbeid	104
6.1.3	Verdrag 159 - De beroepsrevalidatie en werkgelegenheid van gehandicapten	107
6.1.4	Verdrag 160 - Arbeidsstatistieken.....	109
6.2	Arbeidsvoorziening en -bemiddeling.....	112
6.2.1	Verdrag 88 - De organisatie van de dienst voor de werkgelegenheid	112
6.2.2	Verdrag 181 - Particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling	114
6.3	Migreerende werknemers	118
6.3.1	Verdrag 97 - Migrerende arbeiders	118

HOOFDSTUK 7	SOCIALE ZEKERHEID	123
7.1	Algemene sociale zekerheidsverdragen.....	123
7.1.1	Verdrag 102 – Minimumnormen van sociale zekerheid.....	123
7.2	Specifieke sociale zekerheidsverdragen.....	130
7.2.1	Verdrag 19 – Gelijkheid van behandeling van vreemde arbeiders en eigen onderdanen voor de ongevallenverzekering.....	130
7.2.2	Verdrag 103 – Bescherming van het moederschap.....	132
7.2.3	Verdrag 121 - De prestaties bij arbeidsongevallen en beroepsziekten.....	136
7.2.4	Verdrag 128 – Uitkeringen bij invaliditeit en ouderdom en aan nagelaten betrekkingen.....	140
7.2.5	Verdrag 130 – Geneeskundige verzorging en uitkeringen bij ziekte.....	144
HOOFDSTUK 8	ARBEIDSVOORWAARDEN	147
8.1	Loon.....	147
8.1.1	Verdrag 95 – De bescherming van loon	147
8.1.2	Verdrag 131 – Het vaststellen van minimumloon, speciaal met betrekking tot ontwikkelingslanden	152
8.2	Werktijden	156
8.2.1	Verdrag 14 – De toepassing van de wekelijkse rustdag in de industrie.....	156
8.2.2	Verdrag 90 – Nachtarbeid van jeugdige personen in de nijverheid werkzaam	159
8.2.3	Verdrag 106 – De wekelijkse rusttijd in de handel en op kantoren	162
8.3	Andere arbeidsvoorwaarden	165
8.3.1	Verdrag 94 – Bepalingen ter regeling van arbeidsvoorwaarden (overheidscontractanten)	165
8.3.2	Verdrag 101 – Betaalde vakantie in de landbouw.....	168
8.3.3	Verdrag 140 – Betaald scholings- en vormingsverlof.....	171
8.3.4	Verdrag 156 – Gelijke kansen voor en gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke arbeiders: arbeiders met gezinsverantwoordelijkheid	174
8.3.5	Verdrag 175 - Deeltijdwerk	177
8.3.6	Verdrag 177 - Thuiswerk.....	180
HOOFDSTUK 9	ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN	183
9.1	Gevaarlijke stoffen	183
9.1.1	Verdrag 13 – Het gebruik van loodwit in verfstoffen.....	183
9.1.2	Verdrag 115 – De beveiliging van werknemers tegen ioniserende stralen.....	185
9.1.3	Verdrag 162 – Veiligheid bij het gebruik van asbest.....	188
9.2	Voorkomen van ongevallen	191
9.2.1	Verdrag 62 – Veiligheidsvoorschriften in de bouwnijverheid.....	191
9.2.2	Verdrag 152 - De arbeidsveiligheid en gezondheid in havenarbeid.....	195
9.2.3	Verdrag 155 – Arbeidsveiligheid, gezondheid en het arbeidsmilieu.....	197
9.2.4	Verdrag 174 – Het voorkomen van zware industriële ongevallen	203

HOOFDSTUK 10	MARITIEME VERDRAGEN	207
10.1	Arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden	207
10.1.1	Verdrag 22 – De arbeidsovereenkomst van schepelingen	207
10.1.2	Verdrag 23 – Repatriëring van schepelingen	209
10.1.3	Verdrag 27 – De aanduiding van het gewicht op grote stukken, vervoerd per schip	211
10.1.4	Verdrag 114 – De arbeidsovereenkomst van vissers	213
10.1.5	Verdrag 146 – Jaarlijks verlof met behoud van loon van zeevarenden	216
10.1.6	Verdrag 147 – Minimumnormen koopvaardij schepen	219
10.1.7	Verdrag 180 – De werktijden van zeevarenden en de bemanning van schepen	223
10.2	Werkgelegenheid	226
10.2.1	Verdrag 9 – Plaatsing van zeelieden	226
10.2.2	Verdrag 145 – De continuering van werkgelegenheid voor zeevarenden	228
10.3	Medisch onderzoek	231
10.3.1	Verdrag 16 – Verplicht geneeskundig onderzoek van kinderen en jeugdige personen werkzaam aan boord van schepen	231
10.3.2	Verdrag 73 – Het geneeskundig onderzoek van zeelieden	232
10.3.3	Verdrag 113 – Het geneeskundig onderzoek van vissers	234
10.4	Bemanningsverblijven	236
10.4.1	Verdrag 68 – De voeding en de desbetreffende verzorging van de bemanning aan boord van schepen	236
10.4.2	Verdrag 92 – De huisvesting van de bemanning aan boord van schepen	239
10.4.3	Verdrag 126 – De accommodatie aan boord van vissersschepen	243
10.4.4	Verdrag 133 – De huisvesting van de bemanning aan boord van schepen (aanvullende bepalingen)	246
10.5	Diploma's	250
10.5.1	Verdrag 69 – Het diploma van bekwaamheid als scheepskok	250
10.5.2	Verdrag 74 – Bewijzen van vakbekwaamheid als volmatroos	252
10.6	Sociale zekerheid	255
10.6.1	Verdrag 8 – Schadeloosstelling voor werkloosheid in geval van verlies van het schip door schipbreuk	255
10.6.2	Verdrag 70 – De sociale zekerheid van zeelieden	256
10.6.3	Verdrag 71 – De pensioenen van zeelieden	258

BIJLAGEN	259
Bijlage 1 Overzicht niet behandelde verdragen	261
Verdrag 2 – Werkloosheid	261
Verdrag 11 – Het recht van vereniging en vergadering van landarbeiders	261
Verdrag 12 – Schadeloosstelling voor arbeidsongevallen in de landbouw	261
Verdrag 17 – Schadeloosstelling voor arbeidsongevallen	261
Verdrag 21 - Vereenvoudiging, aan te brengen in de inspectie van emigranten aan boord van schepen.....	262
Verdrag 24 – De ziekteverzekering van werknemers in de industrie en het huispersoneel.....	262
Verdrag 25 – De ziekteverzekering van landarbeiders.....	262
Verdrag 26 – De invoering of de handhaving van methoden tot vaststelling van minimumlonen.....	262
Verdrag 44 – Verzekering van uitkeringen of bijstand aan onvrijwillig werklozen.....	262
Verdrag 80 – Aanpassing bevoegdheden Directeur-Generaal	263
Verdrag 99 – Methoden tot vaststelling van minimumlonen in de landbouw	263
Verdrag 116 – Eenvormigheid verslagen	263
Verdrag 124 – Het medisch onderzoek naar de geschiktheid van jeugdige personen voor tewerkstelling ondergronds in de mijnen.....	263
Verdrag 169 – Inheemse en in stamverband levende volken.....	263
Bijlage 2 Belangrijke binnenkort te ratificeren verdragen	265
Bijlage 2.1 Verdrag 183 - Bescherming van het moederschap.....	265
Bijlage 2.2 MLC 2006 - Maritiem Arbeidsverdrag	266
Bijlage 3 Literatuurlijst.....	269
Bijlage 4 Organigram hoofdkantoor ILO (senior management).....	271
Bijlage 5 Register verdragen in chronologische volgorde.....	273

VOORWOORD

Nederland is reeds lid van de Internationale Arbeidsorganisatie (naar de Engelse naam gebruikelijk afgekort tot ILO) sinds de oprichting in 1919. De ILO heeft in de loop der jaren 188 verdragen geproduceerd. Nederland heeft er daarvan momenteel 82 bekrachtigd.

Sommige van die verdragen zijn vrij algemeen bekend, met name de verdragen over vrijheid van vakvereniging en van collectief onderhandelen. Andere zijn dat veel minder. Nationale wetgeving en nationaal beleid worden echter beïnvloed (en soms zelfs bepaald) door deze verdragen. Kortom, de ILO-verplichtingen zijn richtinggevend voor het Nederlandse beleid.

Daarom bestond er behoefte aan een uitgave die een overzicht biedt van de door Nederland geratificeerde ILO-verdragen en hun betekenis voor de Nederlandse wetgeving. Dit is met name van belang voor ambtenaren, politici, uitvoeringsinstellingen, werkgeversorganisaties en vakbonden en anderen die betrokken zijn bij het sociaal beleid.

In 1994 verscheen daartoe het boek 'NORMaal of super'. De verschillende beleidssectoren van het ministerie van SZW, alsmede het Directoraat-Generaal van de Scheepvaart van het Ministerie van Verkeer en Waterstaat verleenden toen hun medewerking.

Thans is een geheel herziene uitgave in opdracht van het Ministerie van SZW tot stand gebracht door een onderzoeksgroep van de Universiteit Leiden. Gelet op het belang van de *Decent Work Agenda* voor het werk van de ILO is in deze uitgave daarop de nadruk gelegd. Na een schets van de achtergrond en inhoud van dit beleid, wordt de ILO als organisatie beschreven, met nadruk op haar normstellende functie. Vervolgens volgen een behandeling van de voor Nederland bindende verdragen. Hierbij worden eerst de fundamentele arbeidsverdragen besproken en vervolgens de prioriteitsverdragen. Daarna volgen de overige verdragen per beleidsterrein: vrijheid van vakvereniging en collectief onderhandelen, arbeidsmarkt, sociale zekerheid, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en de maritieme verdragen.

In beginsel is bij elk verdrag een samenvatting gegeven van de reikwijdte en de verplichtingen van het verdrag. Vervolgens is weergegeven in welke wetgeving het verdrag is geïmplementeerd en hoe de naleving wordt beoordeeld door het Comité van Deskundigen van de ILO. De samenstellers hebben zich onthouden van een eigen toetsing van de Nederlandse wetgeving aan de verdragen. In een aantal gevallen spelen verdragen geen rol meer van betekenis omdat zij zijn ingehaald door andere verdragen of slechts op de ILO zelf betrekking hebben. Deze verdragen zijn in bijlage 1 genoemd. In bijlage 2 is verder een samenvatting te vinden van twee verdragen, waarvan ratificatie is voorgenomen.

De onderzoeksgroep stond onder leiding van prof. mr. Guus J.J. Heerma van Voss, hoogleraar sociaal recht aan de Universiteit Leiden. Hij verzorgde de redactie en de teksten over de implementatie van de maritieme verdragen. Prof. mr. Paul F. van der Heijden, hoogleraar internationaal arbeidsrecht aan de Universiteit Leiden en voorzitter van het ILO-Committee on Freedom of Association, schreef de inleiding. Mr. Barend Barentsen, universitair docent sociaal recht aan de Universiteit Leiden, redigeerde de teksten over de implementatie van de socialezekerheidsverdragen. De student-assistenten Katelijne de Haan, Miriam Haan en Isabelle Ouwehand maakten samenvattingen van verdragen en verzamelden documentatie.

Voor dit project werd medewerking verkregen van twee oud-medewerkers van de Leidse afdeling sociaal recht. Mr. Arnold Keizer, advocaat bij Allen & Overy te Amsterdam en tevens oud-medewerker van de ILO, schreef hoofdstuk 1 over de *Decent Work Agenda* en de teksten over de implementatie van de algemene arbeidsrechtelijke verdragen. Prof. dr. Klara Boonstra, hoogleraar internationaal sociaal recht aan de Vrije Universiteit en senior-onderzoeker bij het Hugo Sinzheimer Instituut van de Universiteit van Amsterdam, verzorgde hoofdstuk 2 over de ILO.

De diverse beleidssectoren van het Ministerie van SZW hebben ook nu weer concept-teksten becommentarieerd. Verder hebben meegewerkt de Directie Zorgverzekeringen van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport en de Directie Wetgeving van het Ministerie van Justitie. Ook nu heeft het DG Scheepvaart van V&W weer een bijdrage geleverd. Het project werd begeleid door mr. Cynthia C. van der Louw en mr. Willem van de Ree van de Directie Internationale Zaken van het Ministerie van SZW.

Leiden, maart 2008
G.J.J. Heerma van Voss

LIJST VAN AFKORTINGEN

Abw	Algemene bijstandswet
AKW	Algemene Kinderbijslagwet
Anw	Algemene nabestaandenwet
AOW	Algemene Ouderdomswet
ARAR	Algemeen Rijksambtenarenreglement
AWBZ	Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten
AWGB	Algemene Wet Gelijke Behandeling
AWW	Algemene Weduwen- en Wezenwet
BBA	Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945
BW	Burgerlijk Wetboek
cao	collectieve arbeidsovereenkomst
CRvB	Centrale Raad van Beroep
CWI	Centrale organisatie voor werk en inkomen/ Centrum voor Werk en Inkomen
EER	Europese Economische Ruimte
E(E)G	Europese (Economische) Gemeenschap
ESH	Europees Sociaal Handvest
EU	Europese Unie
IAO	Internationale Arbeidsorganisatie
ILO	International Labour Organization (IAO)
JAR	Jurisprudentie Arbeidsrecht
MvT	Memorie van Toelichting
NJ	Nederlandse Jurisprudentie
OW	Ongevallenwet
Pb.	Publicatieblad van de Europese Gemeenschappen
Stb.	Staatsblad
Stcrt.	Staatscourant
SUWI	Structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen
SZW	Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Trb.	Tractatenblad
USZ	Uitspraken Sociale Zekerheid
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
WAADI	Wet op de Allocatie van Arbeidskrachten Door Intermediairs
WAGGS	Wet Arbeidsvoorwaardenontwikkeling Gepremieerde en Gesubsidieerde Sector
WAO	Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering
WAV	Wet Arbeid Vreemdelingen
WAZO	Wet Arbeid en Zorg
WIA	Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen
WGA	Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten
WGBH/CZ	Wet Gelijke Behandeling op grond van Handicap of Chronische Ziekte
WGBL	Wet Gelijke Behandeling op grond van Leeftijd bij de arbeid
WMM	Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslaf
WOR	Wet op de Ondernemingsraden
WW	Werkloosheidswet
Zvw	Zorgverzekeringswet
ZW	Ziektewet

INLEIDING

Het krijgen, hebben en houden van *Decent Work* is voor vele miljarden bewoners van de aardbol van levensbelang. Werk verzekert de werknemer van inkomen, hij (en uiteraard ook zij) kan zijn talenten ontwikkelen en ontplooiën, hij ontmoet er andere mensen waardoor sociale contacten opbloeien, hij kan een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van de samenleving enz. Zowel in individueel als in collectief opzicht is werk essentieel voor vele facetten van het bestaan.

Werk komt in de wereld in vele soorten en maten voor. In grote delen van de wereld betekent werk: werken op het land, voedsel produceren, werk in de agrarische sector. Maar voor velen betekent het ook werken in de industriële sector, ook wel de maaksector genoemd. Het produceren van huizen, auto's, ijskasten, computers, telefoons, meubels en tal van andere zaken die nuttig en nodig zijn voor een modern bestaan. Weer anderen werken in de dienstensector, bij banken of verzekeringsbedrijven, in het onderwijs en/of bij overheid. En ook vinden mensen werk in de culturele sector, bij film, toneel, dans, muziek als ook in de sport. Waar men ook werkzaam is, overal is er behoefte aan *Decent Work*. Dat wil zeggen: behoorlijke arbeidsomstandigheden, werk tegen een fatsoenlijk loon, de afwezigheid van uitbuiting, een vangnet in de sociale zekerheid en de mogelijkheid om te worden vertegenwoordigd door vakbonden en werkgeversorganisaties.

De Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) is sinds het begin van de vorige eeuw actief om al deze aspecten van *Decent Work* op wereldschaal in kaart te brengen, te normeren, en te bevorderen dat zoveel mogelijk mensen in de wereld daadwerkelijk in behoorlijke omstandigheden tegen een behoorlijk loon hun werk kunnen doen. De ILO heeft in de loop van zijn bijna 100 jarige geschiedenis een heel aantal internationale verdragen opgesteld met het oog op het bevorderen van wereldwijd geldende regels en de handhaving daarvan. Die regels samen hebben geleid tot een internationaal wetboek van de arbeid. Dat wetboek bestaat uit bijna 190 verdragen en aanbevelingen op het gebied van de arbeid. Die verdragen zijn in te delen in een aantal categorieën. In de eerste plaats valt te wijzen op verdragen met een fundamenteel karakter, ook wel mensenrechten verdragen te noemen. Het gaat dan om het verbod van dwangarbeid (Verdrag 29 en 105), het verdrag omtrent het recht op een vrije vakorganisatie (Verdrag 87), het verdrag omtrent de vrijheid van onderhandelen over arbeidsvoorwaarden (Verdrag 98), de verdragen omtrent gelijke beloning voor mannen en vrouwen (Verdrag 100) en het verbod op discriminatie in beroep en beroepsuitoefening (Verdrag 111) en het verdrag omtrent de minimum leeftijd voor kinderarbeid (Verdrag 138). Het laatste verdrag is in 1999 toegevoegd, is dat inzake de uitbanning van de ergste vormen van kinderarbeid (Verdrag 182). Deze fundamentele verdragen zijn door een ruime meerderheid van de lidstaten van de ILO geratificeerd. Naast deze categorie van fundamentele verdragen valt een tweede categorie te onderkennen, namelijk die welke betrekking hebben op veilige arbeidsomstandigheden. Een derde categorie verdragen is die welke arbeidsvoorwaarden tot onderwerp hebben. Belangrijke verdragen in deze sfeer zijn het verdrag omtrent de correctie uitbetaling van lonen (Verdrag 95), het verdrag over deeltijdwerk (Verdrag 175) en het verdrag omtrent betaalde vakantie (Verdrag 132). Een vierde categorie verdragen heeft betrekking op de organisatie van de arbeid zoals bijvoorbeeld Verdrag 81 over de arbeidsinspectie, terwijl er ook verdragen over de arbeidsregistratie en arbeidsstatistiek zijn afgesloten. Tenslotte is er een categorie verdragen die betrekking heeft op de sociale zekerheid waarvan Verdrag 102 met minimumnormen omtrent sociale zekerheid het belangrijkste is. Duidelijk is dat de ILO met deze verschillende categorieën vele verdragen heeft vastgesteld die het gehele brede terrein van arbeid en sociale zekerheid bestrijken.

Een verdrag vaststellen is één ding, daarna begint het pas. De lidstaten van de ILO zijn niet verplicht om de verdragen te ratificeren, zodat we een beeld zien van verdragen die in hoge mate zijn geratificeerd, zoals de fundamentele verdragen, en verdragen die een hele lage ratificatiegraad kennen, zoals de meer recent afgesloten verdragen over deeltijdwerk en thuisarbeid.

De ILO kent een uniek mechanisme in het houden van toezicht op de naleving van de verdragen. Landen die een verdrag ratificeren verplichten zich tevens om regelmatig te rapporteren over de implementatie van het geratificeerde verdrag. De ILO houdt toezicht op de naleving van de verdragen via een toezichtmechanisme dat wereldwijd bekendheid geniet vanwege zijn effectiviteit. De ILO is er niet op uit om landen die de verdragen nog niet of onvoldoende hebben geïmplementeerd met het bestraffende vingertje terecht te wijzen, maar juist om in gezamenlijkheid door het geven van technische hulp te proberen de realisatie van de normen in het verdrag tot stand te brengen. Door een dialoog tussen een lidstaat van de ILO en de ILO als organisatie ontstaat dikwijls scherp zicht op hetgeen er in een bepaald land moet gebeuren. Nu de ILO wereldwijd beschikt over een groot aantal kantoren en vestigingen is het mogelijk om met hulp en bijstand te trachten de normen te realiseren. Voor het toezicht op de fundamentele normen bestaat naast de gebruikelijke toezichtmechanismen nog een apart mechanisme dat in het leven is geroepen in 1999 na het vaststellen van de fundamentele verklaring over rechten op het werk. Vakbondvrijheid, collectieve onderhandelingsvrijheid, dwangarbeid en kinderarbeid hebben de speciale aandacht en de fundamentele verklaring gekregen, inclusief een eigen toezichthoudend mechanisme. In dit boek staat beschreven hoe deze mechanismen zijn vormgegeven en in de praktijk werken. De werking van de ILO is verschillend in de verschillende delen van de wereld. Arbeidsculturen verschillen, ontwikkelingsstadia verschillen, geografische omgeving en bevolkingsdichtheid verschillen etc. etc. Waren de verschillen, en ook de afstanden, nog niet zo lang geleden letterlijk heel groot, sinds de ontwikkeling van de globalisering en het ontstaan van de 'global village', worden afstanden zowel in letterlijke als in overdrachtelijke zin kleiner en kleiner. Ook de internationale afhankelijkheid neemt bij de toenemende vorming van markten op wereldschaal toe. Kapitaal flitst in milliseconden over de aardbol via de elektronische machinerieën, arbeid is ook meer en meer in beweging gekomen. Tegen deze achtergrond is het belang van de ILO ook alleen maar toegenomen. Nederland is lid van de ILO, en draagt bij aan een aantal activiteiten van de organisatie. Dit boekwerk is bedoeld om allen die belangstelling hebben voor de ILO inzicht te geven in de aard van de organisatie, de doelstellingen en de methode waarlangs gewerkt wordt. Kennisneming van deze gegevens kan helpen bij het bevorderen van de interesse voor de ILO en het uit de doeken doen van het belang ervan. Nederland wil graag aanwezig zijn en gezien worden in de wereld. De ILO is één van de organisaties die kan helpen aan deze doelstelling bij te dragen. Het bevorderen van *Decent Work* in de hele wereld is een opdracht die ook Nederland tot uitvoering moet brengen, als verantwoordelijke lidstaat van de ILO.

Paul F. van der Heijden

HOOFDSTUK 1 DE *DECENT WORK AGENDA* – EEN SCHETS

De Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) is één van de gespecialiseerde organisaties van de Verenigde Naties. Haar voornaamste doelstellingen zijn de bevordering van fundamentele rechten van werknemers wereldwijd, het creëren van (passende) werkgelegenheid voor zowel mannen als vrouwen, het verbeteren van sociale bescherming en het versterken van tripartisme en sociale dialoog. Deze strategische doelstellingen worden samengebracht in het concept van de *Decent Work Agenda*, dat leidend is voor de activiteiten van de ILO.

In 1999, heeft de huidige Directeur-Generaal (de Chileen Juan Somavia) in zijn jaarlijkse rapport aan de Conferentie het begrip *Decent Work* geïntroduceerd en de universele promotie van *Decent Work* tot doelstelling van de ILO gemaakt. *Decent Work* is daarmee het handelsmerk van de ILO geworden en leent zich daarom taalkundig gezien niet voor vertaling in het Nederlands. De vertaling van het begrip gaat ook verder dan enkel fatsoenlijke arbeid en wordt wel omschreven als werk dat productief is en uitgeoefend wordt in omstandigheden van vrijheid, gelijkheid, veiligheid en menselijke waardigheid. De promotie van *Decent Work* heeft de ILO vormgegeven in haar *Decent Work Agenda*, welke steunt op vier pilaren die in paragraaf 1.3 nader worden beschouwd. Van dit beleidskader vormen de fundamentele arbeidsnormen het hart. Deze zijn neergelegd in de zogenaamde *Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work* (1998) dat vrijheid van vakvereniging en collectieve onderhandelingen, de uitbanning van discriminatie en gedwongen arbeid en een verbod op kinderarbeid voorstaat. Deze fundamentele principes worden kort in paragraaf 1.2 beschreven.

De elementen van *Decent Work* zijn niet nieuw. Reeds sinds haar oprichting in 1919 stelt het Statuut van de ILO dat vrede enkel kan worden bewerkstelligd indien deze is gebaseerd op sociale rechtvaardigheid. Het normatieve kader van de *Decent Work Agenda* is gebaseerd op ILO verdragen waarvan sommigen uit het interbellum stammen. Hoewel de elementen niet nieuw zijn, zijn de nadruk van de ILO op haar kernwaarden, de samenvoeging van programma's onder één beleidskader en de integratie van haar programma's met andere VN-programma's wel innoverend.

Een herijking van haar werk was ook een noodzakelijke stap in de ontwikkeling van de ILO, waarmee zij een derde fase in haar bestaan nader vorm gaf. Paragraaf 1.1 behandelt kort de geschiedenis van de ILO in drie fasen. Hoewel deze korte behandeling geen recht doet aan de nuances en de verschillende ontwikkelingen binnen en buiten de ILO, belicht deze de noodzaak en significantie van de *Decent Work Agenda*, zowel voor het werk en de rol van de ILO als voor de potentie van deze agenda in het creëren van een sociale ondergrens in een tijd van globalisering.

1.1 De ILO in drie fasen

1.1.1 Eerste fase 1919-1944: sociale gevolgen van de industrialisering

De ILO is - tegelijkertijd met de Volkenbond - opgericht bij het Verdrag van Versailles in 1919. Daarbij leefde de overtuiging dat vrede niet mogelijk is zonder sociale rechtvaardigheid:

"Whereas the League of Nations has for its object the establishment of universal peace, and such a peace can be established only if it based on social justice...".

In deze beginfase richtte de ILO zich met name op de negatieve sociale gevolgen van de industrialisering. De aangenomen verdragen hadden hoofdzakelijk betrekking op arbeidsomstandigheden in de industrie en de landbouw, zoals het gebruik van schadelijke stoffen, nachtarbeid en schadeloosstelling bij arbeidsongevallen. Vanaf het begin was de ILO ook de aangewezen organisatie om sociaalrechtelijke kaders te stellen voor grensoverschrijdende arbeid, meer in het bijzonder die van schepelingen.

Het principale doel dat zonder sociale rechtvaardigheid bestendige vrede onhaalbaar is, staat thans nog steeds in de eerste zin van het Statuut van de ILO. Dit doel geldt thans evenzeer als voorheen; de *modus operandi* heeft zich echter aangepast aan de tijd.

Ten tijde van de Tweede Wereldoorlog kwam de actieradius van de ILO ter discussie te staan. Daar waar zij tijdens het interbellum hoofdzakelijk normstellend te werk ging om zodoende de harde arbeidsomstandigheden van de industrialisering te verzachten, brachten de depressie, verwoesting en daarmee gepaard gaande sociale gevolgen van de oorlog een andere werkwijze met zich mee.

1.1.2 Tweede fase 1944 - 1989: uitbreiding werkterrein

Met de Verklaring van Philadelphia brak een tweede fase van de ILO aan. Deze in 1944 aangenomen verklaring vormt een bijlage bij het Statuut en zet de doelstellingen van de ILO uiteen. Mede op grond van het motto "*labour is not a commodity*" wordt het werkterrein uitgebreid naar het gehele sociale beleid, waaronder werkgelegenheid, arbeidsomstandigheden, sociale zekerheid, gezondheidszorg, voeding en woningbouw, scholing en gelijke behandeling (paragraaf III van de Verklaring van Philadelphia).

Niet alleen de desastreuze gevolgen van de Tweede Wereldoorlog leidden tot deze uitbreiding van het werkterrein van de ILO. Door het dekolonisatieproces tussen 1947 en 1962 is het aantal lidstaten significant uitgebreid, waardoor de ILO meer aandacht kreeg voor de sociale uitdagingen waar deze nieuwe lidstaten voor stonden.

De ILO is in deze fase uitgegroeid tot een werkelijk mondiale organisatie met een grotere nadruk op het bredere gebied van de ontwikkelingssamenwerking. Deze grotere nadruk van de ILO op het bredere terrein van ontwikkelingssamenwerking kwam nader tot uitdrukking door ILO programma's die het traditionele werkterrein overschreden. Zo heeft de ILO in 1969 – het jaar waarin zij ook de Nobelprijs voor de Vrede ontving - het *World Employment Programme* (WEP) opgezet met als doel om productieve arbeid bereikbaar te maken voor grote groepen mensen en deze doelstelling een belangrijke pijler te maken van het nationale en internationale ontwikkelingsbeleid. Het WEP ging echter verder dan werkgelegenheidsbeleid in de beperkte zin van het woord en richtte zich tevens op nieuwe technologie, bevordering van infrastructuur en de aandacht voor alternatieve bronnen van energie. Het WEP legde ook een grotere nadruk dan andere VN-organisaties op armoedebestrijding en werkgelegenheidscreatie. De ILO trok daarmee de conventionele wijsheid in twijfel dat enkel economische groei per definitie leidt tot grotere werkgelegenheid en welvaart. Deze boodschap werd verder benadrukt in 1987, toen de ILO de *High-Level Meeting on Employment and Structural Adjustment* bijeenbracht. Deze vergadering riep belangrijke internationale organisaties, waaronder met name het IMF en de Wereldbank, op om in hun beleid rekening te houden met de specifieke noden en problemen van de armen en de sociale kosten van hun programma's beperkt te houden. De poging van de ILO om in het internationale ontwikkelingsdebat tevens nadruk te leggen op werkgelegenheidsbevordering in brede zin zette zich begin jaren ' 90 voort in onder andere de VN-brede *World Summit for Social Development*.

In deze periode is het takenpakket van de ILO aldus uitgebreid tot verschillende facetten van ontwikkelingssamenwerking. Daarnaast is de ILO in haar normstellend werk voortvarend te werk gegaan. In totaal 169 verdragen (*Conventions*) en een nog groter aantal (niet-bindende) aanbevelingen (*Recommendations*) zijn tot en met 1989 aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie. Op dit moment is het aantal verdragen de 185 gepasseerd. Deze instrumenten bestrijken vele facetten van het sociaal recht; van arbeidsomstandigheden tot migrerende arbeiders en schepelingen, van sociale zekerheid tot dwangarbeid en van vakbondsvrijheid tot uitzendbureaus. Men kan in dat kader met recht spreken van een internationale arbeidscode.

1.1.3 Derde fase 1989 - heden: heroriëntatie

In de jaren na de opkomst van de Solidariteitsbeweging in Polen en de val van de Muur, bleek de voortvarendheid in normstelling deels een pyrrusoverwinning. De bekendheid met en het aantal ratificaties van ILO-verdragen bleef sterk achter. In het rapport van de Directeur-Generaal aan de Internationale Arbeidsconferentie in 1999, getiteld "*Decent Work*", stelt de Directeur-Generaal:

"Except for a handful of Conventions, most ILO standards are not well known. Ratification is also a growing problem because of treaty congestion. Of the 23 Conventions and two Protocols adopted in the 15 years from 1983 to 1998, only three have received at least 20 ratifications. Even when ratified, many Conventions are only weakly implemented."

Naast deze druk op het normstellend karakter van de ILO, speelden nog twee ontwikkelingen die om een heroriëntatie van de ILO vroegen: de opmars van sociaalrechtelijke verdragen door andere organisaties dan de ILO en de globalisering van de economie. Ten aanzien van de eerste ontwikkeling, moet worden vastgesteld dat de ILO sinds geruime tijd niet de enige bron is van sociaalrechtelijke verdragen. Zo bestrijken instrumenten als de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (1948), het Internationaal Verdrag inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten (1966), het Verdrag inzake de Rechten van het Kind (1989) en regionale instrumenten als het Europees Sociaal Handvest (1961), typische ILO-onderwerpen op sociaal terrein. De aandacht voor deze onderwerpen is uiteraard positief te noemen, maar brengt tevens het gevaar van versplintering met zich. Bovendien hebben al deze instrumenten hun eigen rapportageverplichtingen en supervisiemechanismen. Tevens kan worden gesteld dat het grote aantal ILO-verdragen, juist door het grote aantal en de diverse (deel)onderwerpen die zij behandelen, resulteerde in minder bekendheid ten opzichte van de meer omvattende verdragen als hiervoor genoemd. In literatuur over mensenrechten en sociale grondrechten beslaat het normatief kader dat de ILO heeft geschapen vaak niet meer dan een paragraaf.

Terwijl de formidabele uitdagingen van de Tweede Wereldoorlog en de dekolonisatie de ILO nieuwe impetus gaven, vormde de globalisering een tweede uitdaging én bedreiging voor de rol van de ILO en haar oorspronkelijke werkterrein.

Daar waar de ILO zich sterk maakt voor de versterking van de rechten van de werknemers, was het standaard beleidsuitgangspunt van de Bretton Woods instellingen (de Wereldbank en het IMF) in de jaren '80 gericht op het vrijgeven van de markten, waaronder een deregulering van de arbeidsmarkt. De ILO had in haar *World Employment Programme* alsook middels de *High-Level Meeting on Employment and Structural Adjustment* op deze eenzijdige benadering reeds haar zienswijze gegeven.

Bovendien werden sociale grondbeginselen ingebracht in de onderhandelingen over internationale handelsakkoorden. Met name in het kader van de General Agreement on Tariffs and Trade (GATT) en haar opvolger in 1994, de Wereld Handelsorganisatie (WTO), werd overwogen om een sociale clausule op te nemen in internationale handelsakkoorden. De tegenstanders van deze zogenaamde 'linkage' van sociale grondbeginselen aan internationale handel beriepen zich op het principe van de vrije markteconomie en het risico van protectionisme. De voorstanders stonden het *fair trade* beginsel voor en beargumenteerden dat een ongebreidelde vrije markt zou resulteren in een neergang van sociale grondbeginselen als vakbondsvrijheid en het verbod op kinderarbeid en dwangarbeid. Bovendien zou inachtneming van sociale grondbeginselen een *level playing field* op het gebied van concurrentie creëren.

De koppeling van sociaalrechtelijke normen aan (voorwaarden van) internationale handel, zou de ILO echter in haar bestaansrecht aantasten. Niet alleen zouden deze normen niet meer tot het exclusieve werkterrein van de ILO behoren, ook het toezicht op de naleving van de normen zou niet langer primair plaatsvinden via het vrijwillige toezichtsmechanisme van de ILO. De sanctie op niet-naleving zou daarmee niet meer bestaan in de zogenaamde *mobilisation of shame*, maar in handelssancties, zoals het opleggen van importbarrières.

Een formele koppeling kwam uiteindelijk niet tot stand. In navolging van de Sociale Top in Kopenhagen in 1995, besloten de ministers op de WTO-top in Singapore in 1996 dat:

"the International Labour Organisation (ILO) is the competent body to set and deal with these [core labour] standards, and we affirm our support for its work in promoting them.[...]We reject the use of labour standards for protectionist purposes, and agree that the comparative advantage of countries, particularly low-wage developing countries, must in no way be put into question. In this regard, we note that the WTO and ILO Secretariats will continue their existing collaboration."

Met deze verklaring is het domein van de ILO bewaard gebleven. De opmerking dat de samenwerking tussen de secretariaten van de ILO en WTO als voorheen zou worden voortgezet is niet van enige ironie ontbloot: deze samenwerking was indertijd uiterst marginaal.

De hierboven geschetste ontwikkelingen en problemen, te weten (i) de globalisering, (ii) de opkomst van internationale arbeidsnormen in andere mensenrechteninstrumenten en (iii) de onbekendheid met en het gebrek aan ratificering en naleving van internationale arbeidsnormen, vroegen echter nog steeds om een majeure heroriëntatie van de ILO.

Deze (noodgedwongen) heroriëntatie gaf vorm aan een derde fase in het bestaan van de ILO. Waar voorheen wereldwijde vrede onmogelijk werd geacht zonder sociale rechtvaardigheid, wordt sociale rechtvaardigheid thans gezien als onmisbaar element voor een gelijkwaardige economische vooruitgang en bestrijding van armoede. Deze heroriëntatie heeft in het bijzonder vorm gekregen in de volgende twee ontwikkelingen: (i) de benoeming en promotie van een sociaalrechtelijke ondergrens en het stellen van prioriteiten en (ii) het formuleren en uitvoeren van een internationale sociale agenda vanuit een geïntegreerde aanpak.

1.2 Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work

In 1998 heeft de Internationale Arbeidsconferentie de *Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work* aangenomen die een set sociale grondbeginselen bevat die de lidstaten geacht worden na te leven *enkel* op grond van hun lidmaatschap van de ILO. De *Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work* dient als een "*point of reference for the entire global community*" (Rapport "*Decent Work*" 1999). Met deze verklaring biedt de ILO een sociaalrechtelijk kader voor een rechtvaardige globalisering, dat zich tevens gemakkelijker kan laten vertalen in andere organen van de Verenigde Naties en hun juridische instrumenten. Bovendien geeft de *Declaration* meer bekendheid aan het normstellende werk van de ILO.

De *Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work* bevat de volgende universele grondbeginselen:

- (i) de vrijheid van vakvereniging en het recht op collectieve onderhandelingen;
- (ii) de uitbanning van alle vormen van verplichte of gedwongen arbeid;
- (iii) de effectieve afschaffing van kinderarbeid;
- (iv) de bestrijding van discriminatie in arbeid en beroep.

Hieruit voortvloeiend heeft de ILO haar lidstaten opgeroepen om acht verdragen die op bovenstaande onderwerpen betrekking hebben bij voorrang te ratificeren. Deze zogeheten fundamentele conventies zijn verdragen nrs. 29 en 105 (dwangarbeid), 100 en 111 (discriminatie), 138 en 182 (kinderarbeid) en 87 en 98 (vrijheid van vereniging en collectief onderhandelen). Met de *Declaration* is tevens een *follow-up* aangenomen: lidstaten die deze verdragen niet hebben geratificeerd worden geacht jaarlijks te rapporteren op welke wijze zij deze beginselen toepassen. Daarnaast brengt de *Directeur-Generaal* ieder jaar voor de Internationale Arbeidsconferentie een *Global Report* uit dat ziet op de naleving van één van de vier hierboven geschetste beginselen.

Om haar internationale arbeidscode te moderniseren, is de ILO tevens begonnen met een mogelijke revisie van haar normen. Het Statuut van de ILO biedt thans de mogelijkheid verouderde verdragen te herzien, dan wel af te schaffen, indien tweederde van de lidstaten deze wijziging ratificeert. Daar waar herziening of afschaffing nog niet plaats heeft gevonden, roept de ILO lidstaten op om sommige verouderde verdragen niet langer te ratificeren. Overigens heeft de ILO nog een lange weg te gaan met deze consolidatie. Alleen de ILO verdragen ten aanzien van zeevarenden zijn recentelijk gecodificeerd in het Maritiem Arbeidsverdrag 2006. De regering staat in principe positief tegenover bekrachtiging van dit verdrag. Zij wacht echter de resultaten van de analyse naar de aan te passen en op te nemen wet- en regelgeving nog af voordat een definitief standpunt wordt gevormd (*Kamerstukken II 2006-2007, 29 427, nr. 35, p.1*). De Nederlandse overheid ziet voorts met name op het gebied van arbeidsomstandigheden en sociale zekerheid ruimte om tot een nadere consolidatie te komen, zonder daarbij uiteraard de bescherming van de werknemers uit het oog te verliezen. De inzet van de Nederlandse overheid is om tot beter ratificeerbare verdragen te komen. Dit bevordert enerzijds de wereldwijde bescherming van werknemers en anderzijds de totstandkoming van een wereldwijd *level playing field*. Voorts tracht de ILO de rapportageverplichtingen voor lidstaten te verlichten door enkel voor de eerste rapportages (na ratificatie) een uitgebreide rapportage te eisen. Nadien dienen lidstaten enkel nog vereenvoudigde rapporten in te dienen (tweejaarlijks voor kernverdragen en vijfjaarlijks voor de overige verdragen), waarin de wijzigingen over de afgelopen periode worden beschreven.

1.3 De Decent Work Agenda

De genoemde prioriteitsstelling is slechts een onderdeel geweest van de ontwikkeling die de ILO in de afgelopen jaren heeft doorgemaakt. Zoals de Directeur-Generaal in zijn rapport '*Decent Work*' (Report D.G. 1999) aangeeft, diende de ILO te komen tot een gemeenschappelijke doelstelling die zijn neerslag vindt in één geïntegreerde aanpak. In dat kader formuleerde hij het primaire doel van de ILO:

"The primary goal of the ILO today is to promote opportunities for women and men to obtain decent and productive work, in conditions of freedom, equity, security and human dignity."

De ILO tracht dit doel te realiseren door haar werkzaamheden te richten op vier strategische en van elkaar afhankelijke doelstellingen, die tezamen de zuilen van de *Decent Work Agenda* vormen:

1. het bevorderen en realiseren van fundamentele normen en principes in verband met arbeid (fundamentele arbeidsnormen);
2. het creëren van grotere mogelijkheden voor vrouwen en mannen om passend werk en inkomen te verwerven (werkgelegenheid);
3. het vergroten van de dekking en effectiviteit van sociale bescherming voor iedereen (sociale bescherming);
4. het versterken van tripartisme en sociale dialoog (sociale dialoog).

De *Decent Work Agenda* betekent een hernieuwde nadruk op de kernactiviteiten van de ILO en tracht hiermee de (negatieve) sociale effecten van globalisering te bestrijden. De *Decent Work Agenda* is – anders dan uitsluitend de rol van werkgelegenheid die zij in de jaren '60 tot '90 benadrukte in het ontwikkelingsdebat – het voornaamste beleidskader van de ILO. Dit beleidskader is de leidraad van de ILO en dit komt zowel intern (in termen van de organisatie van de ILO) als extern tot uitdrukking.

1.3.1 De organisatie van het Internationaal Arbeidsbureau

Ter implementatie van deze *Decent Work Agenda* heeft de ILO intern haar activiteiten en organisatiestructuur rond deze doelstellingen gegroepeerd. Voor iedere strategische doelstelling is één sector op het hoofdkantoor verantwoordelijk. Aan het hoofd van iedere sector staat een *Executive Director*. Deze directeuren vormen samen met de Directeur-Generaal het *Senior Management Team*.

Onder de eerste sector, genaamd *Standards and Fundamental Principles and Rights at Work*, valt onder andere het werk van de afdeling 'Declaration' die de *Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work* uit 1998 promoot. Deze sector bevat tevens de afdeling IPEC dat zich bezig houdt met de afschaffing van kinderarbeid en programma's tegen discriminatie. Daarnaast kan worden gewezen op de NORMES-afdeling die lidstaten juridische assistentie verleent en het Comité van Experts ondersteunt.

Onder de tweede sector, genaamd *Employment*, valt bijvoorbeeld de afdeling EMP/SKILLS dat zich bezig houdt met de ontwikkeling van training en vaardigheden ter verbetering van de *employability* van mannen en vrouwen, alsmede het belangrijke *Employment Policy Department* dat zich richt op werkgelegenheidsbeleid.

ILO-programma's als *SafeWork*, dat zich bezig houdt met de verbetering van arbeidsomstandigheden en SECSOC dat de ontwikkeling van sociale zekerheid in - met name informele - economieën ondersteunt, vallen onder de derde sector: *Social Protection*.

Ten slotte richt de sector *Social Dialogue* zich op het ondersteunen van werkgevers- en werknemersorganisaties (respectievelijk de afdelingen ACT/EMP en ACTRAV) en het versterken van de sociale dialoog en het openbaar bestuur met betrekking tot arbeid.

De ILO kent voorts enkele interdepartementale afdelingen, zoals *Gender*, die werkt aan de bevordering van gelijke behandeling van mannen en vrouwen, en *Integration*, die tracht verschillende disciplines en beleidsuitgangspunten te integreren. Deze laatste afdeling is tevens verantwoordelijk voor een groot aantal studies en lezenswaardige *working papers*.

Bovenstaande structuur van het ILO-hoofdkantoor in Genève (weergegeven in een organigram in Bijlage 4) wordt aangevuld met ongeveer 50 lokale kantoren die verantwoordelijk zijn voor het onderhouden van de relaties met de lidstaten, het bieden van technische assistentie en de uitvoering van de zogenaamde *Decent Work Country Programmes*, de ILO bijdrage aan de sociaal-economische ontwikkeling van de lidstaten (zie nader hieronder). In ongeveer 15 van de lokale kantoren is een aantal specialisten van de sectoren op het hoofdkantoor gedetacheerd om de onderlinge samenhang in het werk in de lidstaten en het beleid van het hoofdkantoor te waarborgen.

1.3.2 Decent Work Country Programmes

Naast een interne reorganisatie rondom de vier strategische doelstellingen, vindt de *Decent Work Agenda* haar beslag in de rechtstreekse assistentie aan lidstaten middels de *Decent Work Country Programmes* (DWCPs). Deze DWCPs vormen sinds 2006 het voornaamste kader van de diensten die de ILO aan individuele lidstaten verstrekt (GB.295/ESP/5). In deze DWCPs bundelen de verschillende onderdelen van de ILO hun krachten om op die wijze een geïntegreerde oplossing te bieden die recht doet aan de individuele omstandigheden van een bepaald land. Het ILO budgetvoorstel 2008-2009 laat in dit kader dan ook een niet aflatende nadruk zien op de *Decent Work Agenda* en de DWCPs (GB.298/PFA/13).

De DWCPs zijn niet enkel een weerslag van de geïntegreerde aanpak van de ILO zelf, maar van de Verenigde Naties als geheel. Het doel is om de DWCPs een belangrijk onderdeel te laten zijn van de activiteiten van de Verenigde Naties in een specifiek land via de zogenaamde *United Nations Development Assistance Frameworks* (UNDAF). Op die wijze tracht de ILO de effectiviteit van haar programma te verhogen door de *Decent Work Agenda* rechtstreeks te implementeren in een breder VN-kader.

1.3.3 'One UN'-beginsel

De koppeling van de *Decent Work Agenda* aan bredere VN-ontwikkelingsprogramma's sluit ook aan bij het 'One UN' beginsel. Dit beginsel is eind 2006 in een rapport aan de Secretaris-Generaal van de VN verwoord en tracht de fragmentatie van de VN tegen te gaan. Met dit beginsel als uitgangspunt wordt ernaar gestreefd om vanuit een geïntegreerde aanpak de effectiviteit van de VN te verhogen en een bijdrage te leveren aan het behalen van de millennium ontwikkelingsdoelen. Op nationaal niveau betekent dit dat de VN zal trachten om met één programma, één budget, één kantoor onder leiding van één manager haar activiteiten te verrichten.

1.3.4 De IMF en de Wereldbank

De *Decent Work Agenda* tracht niet enkel aansluiting te vinden bij de bredere ontwikkelingsprogramma's van de Verenigde Naties, maar tevens bij de programma's ter verlaging van de schuldenlast van arme landen en de verschaffing van leningen door de Wereldbank en het Internationaal Monetair Fonds (IMF). Landen met een laag bruto nationaal product kunnen de status krijgen van *Heavily Indebted Poor Countries* (HIPC) en op deze wijze aanspraak maken op verlaging van de schuldenlast. Voorwaarde tot schuldverlaging is dat een dergelijk land gedurende ten minste één jaar succesvol een strategie voor armoedebestrijding heeft geïmplementeerd (zogenaamde *Poverty Reduction Strategy Papers* of PRSPs). Dergelijke PRSPs zijn tevens essentieel om toegang te krijgen tot leningen van de Wereldbank en het IMF. Daarnaast ziet men dat niet alleen HIPC-landen de PRSPs hanteren, maar tevens landen die buiten die reikwijdte vallen. In 2007 vormen in circa 70 landen de PRSPs het centrale onderdeel voor de inrichting van de nationale financiën en (ontwikkelings)hulp (GB.298/ESP/5). De ILO tracht - mede door de promotie van sociale dialoog in de ontwikkeling van PRSPs - aandacht te vragen voor de *Decent Work Agenda* en de individuele DWCPs in de strategie van een specifieke lidstaat ten aanzien van armoedebestrijding.

1.3.5 Globalisering

De *Decent Work Agenda* is thans dé reactie van de ILO op de rol die haar sinds de WTO-top in 1996 is toebedeeld om het orgaan te zijn dat sociale rechtvaardigheid ondersteunt in de globaliserende samenleving. De *Decent Work Agenda* tracht tevens tegemoet te komen aan kritiek op de ILO door te komen tot een geïntegreerde aanpak van sociale onderwerpen en brede nationale programma's. De *Decent Work Agenda* en haar DWCPs zijn een essentieel middel om negatieve sociale gevolgen van de globalisering te mitigeren.

In dit kader dient de gezaghebbende *World Commission on the Social Dimension of Globalization* niet onbesproken te blijven. Deze commissie - ingesteld op initiatief van de ILO - bestond uit regeringsleiders, Nobelprijswinnaars en overige belangrijke *stakeholders*, waaronder toenmalig Minister voor Ontwikkelingssamenwerking Herfkens. Het rapport "*A fair globalization: creating opportunities for all*" dat in februari 2004 is gepubliceerd, ijvert voor een duurzame globalisering, een effectievere rol van de VN en de hantering van de sociale grondbeginselen als wereldwijde regels voor arbeid in de globaliserende economie. In één van haar aanbevelingen stelt het Comité dat het scheppen van *Decent Work* een overkoepelende beleidsdoelstelling dient te zijn:

"Decent Work for all should be made a global goal and be pursued through coherent policies within the multilateral system." (World Commission on the social dimension of globalisation (2004), *A Fair globalization: creating opportunities for all*, p. 145).

Daarnaast doet de wereldcommissie verschillende concrete aanbevelingen, waaronder een vergroting van de nationale beleidsvrijheid in internationale programma's op het gebied van handel en financiën, het tegengaan van delokalisering van het bedrijfsleven, rechtvaardige regels voor migranten en respect voor sociale grondbeginselen en het stellen van een sociale ondergrens. Voor een overzicht wordt verwezen naar de website van het Comité en haar vervolgv activiteiten: www.ilo.org/fairglobalization.

Het slotdocument van de VN-top in september 2005 heeft dit voorstel overgenomen en de *Decent Work Agenda* gekoppeld aan de millennium ontwikkelingsdoelen:

“We [Heads of States and Government] strongly support fair globalization and resolve to make the goals of full and productive employment and Decent Work for all, including for women and young people, a central objective of our relevant national and international policies as well as our national development strategies, including poverty reduction strategies, as part of our efforts to achieve the Millennium Development Goals. These measures should also encompass the elimination of the worst forms of child labour, as defined in International Labour Organization Convention No. 182, and forced labour. We also resolve to ensure full respect for the fundamental principles and rights at work.” (United Nations, Resolutions adopted by the General Assembly, 2005 World Summit Outcome, para. 47, A/res/60/1).

De Economische en Sociale Raad van de Verenigde Naties riep in juli 2006 en wederom in 2007 in dat kader partijen op om de *Decent Work Agenda* een onderdeel te maken van alle multilaterale programma's en activiteiten om op die wijze de millennium ontwikkelingsdoelen (met name de eerste ten aanzien van de vermindering van armoede) in 2015 te bereiken.

De Europese sociale agenda 2005-2010 benadrukt de inzet van de Europese Unie om door middel van de implementatie van de *Decent Work Agenda* de sociale dimensie van globalisering te versterken.

1.3.6 EU-verband

De bevordering van de *Decent Work Agenda* is een kerndoelstelling van de EU. In mei 2006 heeft de Europese Commissie in haar rapport "*Promoting Decent Work for all – the EU contribution to the implementation of the Decent Work Agenda in the World*" (SEC(2006) 643) aangegeven op welke wijze zij deze implementatie vorm wenst te geven. De Europese Raad heeft dit standpunt in december 2007 onderschreven.

De EU tracht met name in haar buitenlands- en handelsbeleid de implementatie van de *Decent Work Agenda* te bevorderen. Zowel in haar *Neighbourhood Policy* en ontwikkelingsbeleid zet de EU onder andere in op een hervorming van wetgeving in lijn met internationale arbeidsnormen en sociale zekerheid en vakbondsvrijheid te bevorderen. In het kader van de EU's GSP (*Generalised System of Preferences*) tracht de EU de implementatie van de *Decent Work Agenda*, met name op het gebied van internationale arbeidsnormen, te bevorderen.

1.3.7 Nederlandse inbreng

De Nederlandse overheid ondersteunt de ILO in haar streven naar "*Decent Work for all*" en het leiderschap van de ILO om de sociale dimensie van de globalisering centraal te blijven stellen. Op normstellend terrein, is de Nederlandse inzet primair om een hogere bekrachtigingsgraad en een betere naleving van bestaande verdragen tot stand te brengen. Daarbij zet Nederland niet in op het tot stand brengen van nieuwe verdragen, maar op modernisering van verdragen middels de afschaffing van verouderde verdragen en consolidering en stroomlijning van andere verdragen (denk aan de verschillende verdragen op het gebied van arbeidsomstandigheden). De Nederlandse overheid ziet deregulering tevens als deel van de modernisering van verdragen: verdragen zouden zich dienen te beperken tot het vastleggen van principes en rechten en wel zodanig globaal dat een wereldwijde bekrachtiging mogelijk is en de normen in Nederland niet zullen knellen (door gewijzigd beleid of rechterlijke interpretatie).

Nederland is ter ondersteuning van de technische samenwerking die de ILO haar lidstaten biedt met de ILO het *ILO-Netherlands Cooperation Programme* in 2000 overeengekomen. Dit programma formuleert de prioriteiten van de Nederlandse inbreng en regelt tevens de financiering van deze ondersteuning. Met haar inbreng tracht de Nederlandse overheid te streven naar het creëren van eerlijke concurrentieverhoudingen (het *level playing field*), door lidstaten beter in staat te stellen verdragen te bekrachtigen, respectievelijk na te leven. Sinds kort wordt het programma tevens benut om de ILO te ondersteunen in de uitvoering van de *Decent Work Agenda*.

HOOFDSTUK 2 DE ILO ALS NORMSTELLER

2.1 Het mandaat van de ILO

Volgens de Directeur-Generaal van de ILO voorziet de ILO in een aantal voorzieningen voor de internationale gemeenschap; het is een wereldomvattend referentiepunt voor kennis op het terrein van arbeid en alles wat daarmee samenhangt, het is het centrum voor normatieve activiteiten in de wereld van de arbeid, het platform waarop het internationale debat en de onderhandelingen met betrekking tot sociaal beleid plaatsvindt, een bron van diensten voor (juridische) belangenbehartigers en voor hen die informatie behoeven en betrokken zijn bij het opstellen van beleid. Het mandaat van de ILO is geformuleerd in de Declaration of Philadelphia in termen die een hoog ambitieniveau hebben. De organisatie heeft het doel omstandigheden te creëren van vrijheid en waardigheid, economische zekerheid en gelijke kansen zodat alle mensen, ongeacht ras, geloof en, sekse, in staat zijn hun materiële en geestelijke welzijn te ontwikkelen. Een zodanig mandaat met dergelijke beginselen vergt uiteraard een vertaling naar programma's met concrete doelstellingen.

2.2 De activiteiten van de ILO

Op het eerste gezicht lijkt de ILO vooral een producent van arbeidsrechtverdragen, die door de lidstaten al dan niet kunnen worden geratificeerd. Het veelomvattende administratieve toezichtstelsel door middel van verplichte rapportages versterkt de suggestie dat het voor een groot deel om een administratieve 'papieren' constructie gaat. Het is een feit dat de verdragen de basis van de organisatie vormen, maar het opstellen van zoveel mogelijk verdragen is niet het doel. Het doel is het bereiken van de optimale effectieve normatieve en feitelijke werking van de normen, binnen de lidstaten en eveneens in de onderlinge verbanden tussen de ILO en de lidstaten. Een enkelvoudige juridische benadering kan daarin nooit effectief zijn. Uiteindelijk is het doel altijd de arbeidsbescherming van werkenden in de gehele wereld te verbeteren. Daarbij hoort niet alleen het normatieve deel van de activiteiten, maar eveneens het verlenen van technische ondersteuning, samenwerking en versterking van de capaciteiten van de betrokken partijen. De ILO heeft vier strategische doelen vastgesteld die dienen als richtlijn voor de activiteiten en de besteding van het budget. Op de eerste plaats staat de bevordering en toepassing van fundamentele rechten en beginselen bij de arbeid. Verder het creëren en vergroten van kansen op rechtvaardige arbeid en een zeker inkomen voor vrouwen en mannen. Als derde doel streeft de ILO ernaar het bereik van haar instrumenten te vergroten en daarmee effectieve sociale bescherming voor iedereen te verzekeren. Het vierde doel is om het tripartisme en de sociale dialoog te versterken. Ter bevordering van het bereiken van deze doelen zijn verschillende zogenaamde geïntegreerde InFocus ontwikkelingsprogramma's opgesteld, die bestaan uit normatieve maar ook uit praktische activiteiten als trainings- en onderwijsprogramma's. Zo heeft de ILO bijvoorbeeld een budget dat kan worden ingezet voor technische assistentie bij het implementeren van verdragen door het wijzigen van nationale wetgeving. Ook beheert de organisatie een aantal trainingscentra in verschillende delen van de wereld. Vanaf 1999 hanteert de ILO de *Decent Work Agenda* (zie hoofdstuk 1).

2.3 De organen van de ILO

De drie belangrijkste organen van de ILO zijn; de Internationale Arbeidsconferentie (*International Labour Conference*), het Internationaal Arbeidsbureau (*International Labour Office*) en de Raad van Beheer (*Governing Body*).

2.3.1 De Internationale Arbeidsconferentie

De Internationale Arbeidsconferentie die in beginsel jaarlijks in juni te Genève wordt gehouden is het belangrijkste orgaan van de ILO. Het is de wetgevende vergadering van de organisatie. Gedurende de Conferentie wordt in verschillende - per Conferentie benoemde - Comités (*Committees*), een onderwerp behandeld met het oog op de ontwikkeling van beleid op het desbetreffende terrein. Dit kan resulteren in het enkel formuleren van de conclusies van de discussies, maar ook in een voorstel voor een tekst van een verdrag (*convention*) of een aanbeveling (*recommendation*). De Comités rapporteren aan de Conferentie die de conclusies of het instrument in de plenaire vergadering aanneemt. De Conferentie bestaat uit delegaties van alle lidstaten van de ILO. Deze delegaties zijn net als de organen van de ILO tripartiet samengesteld, hetgeen wil zeggen dat de delegaties over het algemeen in elk geval bestaan uit twee overheidsvertegenwoordigers en een werkgevers- en een werknemersvertegenwoordiger. Ook bestaat de delegatie van een lidstaat vaak uit deskundigen uit de lidstaat die de delegatieleden bijstaan op het terrein dat zij bestrijken. Per onderwerp op de agenda van de Conferentie mogen twee technisch adviseurs de delegatieleden vergezellen. Tijdens de Conferentie stemmen de delegatieleden onafhankelijk van elkaar. Werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers hebben echter alleen stemrecht als de delegatie van de desbetreffende lidstaat ook werkelijk vertegenwoordigers uit de beide groepen bevat. Is er geen werkgeversvertegenwoordiger, dan mag de werknemersvertegenwoordiger niet stemmen en vice versa. De Comités bestaan in feite uit drie delen en opereren ook als zodanig; overheid, werkgeversvertegenwoordigers en vakbondsvertegenwoordigers die gezamenlijk het standpunt van hun groep naar voren brengen en de belangen van hun achterbannen behartigen. De Conferentie oefent een aantal institutionele functies uit, zoals de goedkeuring van het programma en de begroting van de ILO, de geloofsbrieven van de delegatieleden en de toetreding van nieuwe lidstaten.

De Conferentie houdt zich niet slechts bezig met het opstellen van instrumenten of het voeren van algemene discussies, maar ook met het toezicht op de handhaving van eenmaal geratificeerde verdragen. Dit vindt plaats in het Comité voor de toepassing van verdragen en aanbevelingen (*Conference Committee on the Application of Conventions and Recommendations*). Deze Commissie onderzoekt en bespreekt aan de hand van het rapport van het Comité van Deskundigen (*Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*) publiekelijk de geconstateerde schendingen door lidstaten van de door de lidstaat geratificeerde verdragen (zie verder de paragraaf Toezichtsmechanismen)

2.3.2 Het Internationaal Arbeidsbureau

Het Internationaal Arbeidsbureau (*International Labour Office*) is het permanente administratieve secretariaat van de ILO in Genève. Van hieruit worden de activiteiten van de organisatie georganiseerd en gecoördineerd. Aan het hoofd staat de Directeur-Generaal (*Director-General*) die wordt benoemd door de Raad van Beheer (*Governing Body*) en ook aan die Raad verantwoording aflegt. Bij het Bureau, dat ook 40 zogenaamde 'field offices' in de gehele wereld in stand houdt, zijn ongeveer 1900 personen werkzaam met meer dan 110 nationaliteiten. Daarnaast zijn nog ongeveer 600 experts overal op de wereld werkzaam die zich bezighouden met verschillende programma's voor technische assistentie en samenwerking (cijfers 2004). Het Bureau bevat eveneens een groot onderzoek- en documentatiecentrum en een uitgeverij, die een keur van rapporten, (wetenschappelijke) studies en tijdschriften publiceren. Het Internationaal Arbeidsbureau heeft krachtens artikel 10 van het Statuut verschillende functies, waaronder het verzamelen en verspreiden van informatie met betrekking tot de internationale onderlinge aanpassing van arbeidsvoorwaarden en omstandigheden. Het Bureau is verantwoordelijk voor de administratieve voorbereiding van verdragen en andere instrumenten. Wanneer een onderwerp op de agenda van de Conferentie is geplaatst, zendt het Bureau questionnaires naar de lidstaten aan de hand waarvan deze kunnen aangeven wat de wenselijke inhoud van een instrument is. Vervolgens verwerkt het Bureau de informatie met het doel deze in een rapport voor te leggen aan een zogenaamde Ontwerpcommissie (*Draft committee*) die gedurende de Conferentie het uiteindelijke verdrag of de aanbeveling opstelt. Al deze documentatie is openbaar. In de lidstaten zijn verschillende depots waar deze en de overige publicaties van het Bureau zijn te raadplegen. In Nederland zijn twee depots; bij de bibliotheek van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid te Den Haag en bij de Internationale Juridische Bibliotheek van de Juridische faculteit van de Universiteit van Amsterdam. Bij het Bureau zijn ook juridisch adviseurs (*legal advisors*) werkzaam die de overheden van de lidstaten behulpzaam kunnen zijn met het geven van informatie zoals de binnen de ILO juist geachte interpretatie van termen van verdragen en andere instrumenten. Het Bureau bewaakt en documenteert verder de voortgang van de verschillende toezichtprocedures.

2.3.3 Raad van Beheer

De Raad van Beheer (*Governing Body*) is het uitvoerend orgaan van de ILO, dat driemaal per jaar bijeen komt. Het bestaat uit 56 leden, 28 overheidsvertegenwoordigers, en twee maal 14 vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers. Tien van de 28 overheidsvertegenwoordigers zijn afkomstig uit en worden benoemd door de lidstaten van *chief industrial importance* (Brazilië, China, Duitsland, Frankrijk, India, Italië, Japan, Rusland, het Verenigd Koninkrijk en de Verenigde Staten). De overige worden door de overheidsvertegenwoordigers van de lidstaten (met uitzondering van deze 10 lidstaten) tijdens de Conferentie gekozen. De werkgevers en werknemers kiezen hun eigen vertegenwoordigers.

De Raad van Beheer kent zes permanente commissies, waarvan het Comité voor Vrijheid van Vakvereniging (*Committee on Freedom of Association*) de bekendste is. Het Comité is verantwoordelijk voor de behandeling van klachten met betrekking tot vermeende schendingen van de verdragen betreffende vakverenigingvrijheid en het recht op collectief onderhandelen (zie verder par. 2.5.4).

2.4 Regelgevende functie ILO

2.4.1 Rechtsbronnen ILO

Het Statuut en de beginselverklaringen

Het Statuut van de ILO is grotendeels functioneel van aard, in de zin dat de bevoegdheden en de onderlinge verhoudingen van de organen van de organisatie er in zijn geregeld. Ook de verplichtingen van de lidstaten zijn er in opgenomen. Het Statuut maakte deel uit van het Verdrag van Versailles dat werd opgesteld bij de beëindiging van de Eerste Wereldoorlog, hetgeen verklaart dat de preambule aanvangt met de uitspraak dat **universele en aanhoudende vrede alleen kan worden bereikt als deze is gebaseerd op sociale rechtvaardigheid**. De daarmee verband houdende samenhang tussen klassieke en sociale grondrechten als complementaire voorwaarden voor vooruitgang en sociale rechtvaardigheid wordt keer op keer benadrukt (Haas 1970). Naast de institutionele bepalingen bevat het Statuut en vooral de in 1944 daaraan toegevoegde Verklaring van Philadelphia een aantal grondslagen en leidende beginselen van de organisatie. Het adagium *Labour is not a commodity* (arbeid is geen handelswaar) van artikel 1 van de verklaring wordt vaak aangehaald als basisprincipe van de organisatie. De verklaring behadrukt dat het doel van de ILO is een balans te bereiken tussen economische voorspoed en sociale gerechtigheid. In 1946 werd de ILO door het sluiten van een overeenkomst met de Verenigde Naties één van de *UN specialised agencies*. In 1998 aanvaardde de Conferentie de *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*. Deze verklaring moet worden beschouwd als het antwoord van de ILO op de negatieve gevolgen van de globalisering van de internationale handel op de bevordering van sociale rechtvaardigheid. Met de verklaring bevestigden de 176 lidstaten unaniem hun toewijding aan de ILO door in te stemmen met een bijzondere verplichting ten aanzien van de vier kerndoelen van de organisatie; de afschaffing van dwangarbeid, kinderarbeid en discriminatie en de bevordering van de vakverenigingsrechten (zie verder par. 2.5.3 Toezichtprocedure voor fundamentele en niet-geratificeerde verdragen).

Verdragen

Vanaf 1919 tot 2007 heeft de ILO 188 verdragen (*Conventions*) aangenomen, die gezamenlijk vrijwel het gehele terrein van arbeid en sociale zekerheid bestrijken (zie de volgende hoofdstukken). Zo is als het ware een enorm internationaal wetboek van arbeid ontstaan, waaruit de lidstaten kunnen kiezen welke verplichtingen ze aangaan. Verdragen van de ILO zijn (anders dan aanbevelingen) juridisch bindende instrumenten. Zij scheppen verplichtingen voor de lidstaten die ratificeren. De verdragen van de ILO hebben oorspronkelijk, anders dan het meeste internationale recht, niet het karakter gekregen van verbintenissen tussen staten. Ze hadden in eerste instantie voornamelijk het oogmerk de situatie in de lidstaten te beïnvloeden (Leary 1982). De ontwikkelingen die samenhangen met de globalisering van de wereldhandel brachten daarin verandering. Door deze ontwikkelingen werd de ILO genoodzaakt haar functioneren te heroverwegen, welk proces halverwege de jaren negentig in gang werd gezet. Er werd voor gekozen om selectiever te zijn in de opstelling van nieuwe verdragen en om slechts instrumenten op te stellen die werkelijk toegevoegde waarde voor de internationale samenleving zouden hebben. Er werden 8 kernverdragen geselecteerd waarvoor een special toezichtmechanisme werd ontwikkeld (zie paragraaf 2.7) Ook werd de keuze gemaakt om de bestaande verdragen door te lichten en te selecteren op nut en noodzaak in het licht van de beginselen van de ILO en het praktisch functioneren van de normen in de lidstaten. De uitkomst van dit proces was dat van de toen 185 verdragen en bijbehorende aanbevelingen 70 werden betiteld als voldoende modern en actueel. De bevordering van de ratificatie van deze verdragen werd opnieuw intensief ingezet. Ook werd besloten tot wijziging van de praktijk van de ontwikkeling van nieuwe verdragen en de implementatie ervan in de lidstaten. De totstandkoming van het Maritiem arbeidsverdrag in 2006 biedt een eerste voorbeeld. Ongeveer een kwart van alle ILO verdragen die vanaf 1919 tot stand kwamen betreffen de zeevaart en de visserij. Halverwege de jaren negentig van de vorige eeuw werd besloten tot een revisie van deze ongeveer 45 verdragen in twee grote verdragen, één dat betrekking heeft op de zeevaart en een ander over de visserij. In plaats van verschillende verdragen over aparte onderwerpen zijn alle verdragen opgenomen en geconsolideerd in een verdrag dat bestaat uit verschillende delen, die op onderdeel kunnen worden aanvaard. Daarbij hoort een technisch programma dat kan worden ingeroepen op het moment dat één of meer lidstaten hindernissen ondervinden bij de ratificatie of implementatie van het verdrag. Ook het systeem van toezicht is aangepast en toegesneden op de mogelijkheid voor de ILO om technische assistentie te verlenen als dat gewenst en noodzakelijk is. Deze geïntegreerde methode zal in de nabije toekomst ook worden toegepast op het terreinen kinderarbeid en veiligheid en gezondheid bij de arbeid.

2.4.2 De totstandkoming, herziening en intrekking van verdragen

Het besluit om een onderwerp voor een verdrag op de agenda van de Conferentie te plaatsen wordt over het algemeen genomen door de Raad van Beheer, vaak na een voorstel van de Directeur-Generaal. De procedure is te vinden in de *Standing Orders of the International Labour Conference*. De tekst van het ontwerpverdrag komt vrijwel altijd tot stand in de zogenaamde dubbele discussieprocedure, hetgeen betekent dat deze in twee opvolgende jaren tijdens de Conferentie aan de orde komt. In uitzonderlijke gevallen is het mogelijk om een verdrag tot stand te brengen in een enkele discussieprocedure die een jaar beslaat. Allereerst stelt het bureau een rapport op met een questionnaire, waarin de stand van wet en praktijk ten aanzien van het onderwerp in verschillende lidstaten wordt weergegeven en de lidstaten een aantal vragen wordt gesteld. Aan de hand van de antwoorden van de lidstaten en het commentaar van de sociale partners daarop stelt het bureau een rapport met haar bevindingen op. Daarin is vaak al een ontwerp van een verdrag opgenomen, dat vervolgens in een technische commissie van de Conferentie wordt besproken en eventueel geamendeerd. Na afloop van de Conferentie gaat het bureau aan de slag met de resultaten van de technische commissie. Een gewijzigd voorstel wordt naar de lidstaten gezonden om te worden becommentarieerd. Vervolgens wordt de bewerkte en geamendeerde tekst het daarop volgende jaar, na weer te zijn besproken in een technische commissie, aan de Conferentie ter stemming voor aanvaarding voorgelegd. Een verdrag wordt met een gekwalificeerde twee-derde meerderheid aangenomen, waarna het kan worden geratificeerd door de lidstaten (Artikel 19, tweede lid Statuut). In elk verdrag is bepaald wanneer het in werking treedt, over het algemeen is dat twaalf maanden nadat het door twee lidstaten is geratificeerd. Tot aan de jaren tachtig bestond de overtuiging dat in de verdragen geen rangorde moest worden aangebracht, in de zin dat bepaalde verdragen van groter belang zouden zijn dan anderen. Vanaf begin jaren negentig vond een kentering plaats, de bestuurders van de ILO werden zich bewust van het feit dat de organisatie aan invloed zou inboeten als de instrumenten niet zouden worden gemoderniseerd. Algemeen bestond het idee dat een herziening zou moeten plaatsvinden ten aanzien van de verdragen, omdat de hoeveelheid te groot was geworden en bovendien een flink aantal niet meer aan de eisen van de tijd voldeed. De Directeur-Generaal constateerde dat de productie van verdragen op een gegeven moment was gaan leiden tot het gevolg van de wet van de verminderende meeropbrengst. Nieuwe verdragen werden relatief steeds minder geratificeerd door de lidstaten (Report D-G. 1997). Toch was het lastig om tot een zodanige herziening over te gaan, vanwege het risico dat een herzien verdrag wellicht niet op even grote schaal zou worden geratificeerd als het gedateerde verdrag over hetzelfde onderwerp. Er werd een werkgroep ingesteld met de taak te onderzoeken welke instrumenten voor herziening in aanmerking zouden kunnen komen. Deze concludeerde dat 70 van de 185 verdragen nog actueel waren en dat een strategie diende te worden ontwikkeld om de ratificatie en implementatie van deze verdragen effectief te bevorderen. De verdragen zijn onderverdeeld in 'fundamenteel', 'prioriteit' en 'andere', waarbij wordt erkend dat die laatste term niet erg gelukkig is omdat deze zou kunnen suggereren dat ze van minder groot belang zijn. Op de website van de ILO wordt bij elk verdrag aangegeven welke status er aan is toegekend. Ten aanzien van aantal verdragen dat niet eens in werking was getreden door onvoldoende ratificaties werd bepaald dat deze zouden moeten worden ingetrokken. Van een flink aantal werd de tekst als niet langer actueel bestempeld en besloten dat deze moest worden herzien. Het in 1997 aangenomen amendement op het Statuut dat het mogelijk maakt om verdragen in te trekken is echter nog niet op grote schaal geratificeerd. Krachtens artikel 36 Statuut treedt het amendement in werking op het moment dat het door twee-derde van de lidstaten is geratificeerd, waarvan tenminste vijf landen deel uit dienen te maken van de tien landen die in de *Governing Body* zijn vertegenwoordigd als *Members of chief industrial importance*. Voor inwerkingtreding dienen 121 landen te hebben geratificeerd. In maart 2008 hadden 104 het amendement geratificeerd. Het totaal aantal lidstaten is 181. Daarmee mist de ILO nog steeds een belangrijk gereedschap voor het moderniseren van haar regelgeving.

2.4.3 Interpretatie van ILO-verdragen

Het Internationale Hof van Justitie in Den Haag is krachtens artikel 37 van het Statuut van de ILO de instantie die bevoegd is een bindend besluit te nemen wanneer er een vraag of geschil rijst met betrekking tot de juiste interpretatie van het Statuut of bepalingen van verdragen. In praktijk wordt deze procedure niet toegepast. Alleen in de beginjaren van het bestaan van de ILO is het Hof een betrekkelijk gering aantal malen ingeschakeld bij juridische conflicten. Het Hof kan worden geconsulteerd bij een verschil van mening op het terrein van het institutionele recht, zoals de vraag welke vakbond een vertegenwoordiger in de delegatie naar de Conferentie mag bezetten als in een land meerdere vakbonden actief zijn (Boonstra 1996, p. 21-22). Ook kan het Hof een bindende interpretatie van een verdragbepaling geven, zoals de personele reikwijdte van een verdrag. De enige authentieke talen zijn het Engels en het Frans. Verdragen worden ook in het Spaans, Arabisch, Chinees en het Russisch vertaald, maar die vertalingen hebben geen juridische status. In praktijk komt het regelmatig voor dat de overheid van een lidstaat of een rechterlijk college een interpretatieprobleem voorlegt aan de Directeur-Generaal van de ILO. Deze begint zijn antwoord altijd met de uitspraak dat aan zijn opinie geen enkele juridische waarde dient te worden toegekend. Ze worden echter zodanig gezaghebbend beschouwd, dat ze feitelijk veel invloed hebben. De Directeur-Generaal wordt bijgestaan door een Juridisch Adviseur (*Legal adviser*). De Committee of Experts en de Committee on Freedom of Association ontwikkelen door middel van hun uitspraken een uitgebreide 'jurisprudentie', die soms ook wordt gebundeld in speciale uitgaven over een bepaald onderwerp (ILO, Digest of Decisions, 2006).

2.4.4 Aanbevelingen

De eerste vraag die aan de lidstaten wordt gesteld als een bepaald onderwerp op de agenda is geplaatst, is of het instrument de vorm van een verdrag of een aanbeveling dient te krijgen. In de praktijk zijn twee soorten aanbevelingen (*Recommendations*) ontstaan. Enerzijds kan een onderwerp onvoldoende steun van de lidstaten hebben ontvangen om in een verdrag te worden geregeld, waardoor de aanbeveling enigszins het karakter krijgt van een tweede keuze. Anderzijds zijn vele aanbevelingen complementair aan een verdrag over hetzelfde onderwerp dan wel nemen de vorm aan van zogenaamde "autonome" aanbevelingen die onderwerpen betreffen die zich juridisch slecht laten regelen. Aanbevelingen scheppen, anders dan verdragen, geen juridische verplichtingen voor de lidstaten omdat ze niet kunnen worden geratificeerd, maar geven een leidraad voor de wijze waarop het bij de aanbeveling behorende verdrag kan worden geïmplementeerd. Wel wordt de lidstaten regelmatig gevraagd te rapporteren over de stand van zaken met betrekking tot wet en praktijk ten aanzien van het onderwerp van de aanbeveling. Ook bestaat krachtens artikel 19, zesde lid van het Statuut de verplichting om de aanbeveling voor te leggen aan het parlement.

Een recente ontwikkeling, toegepast in het Maritiem Arbeidsverdrag 2006, is om aanbevelingen op te nemen in de verdragen, die vervolgens worden uitgewerkt in een Code. Deze Code bestaat uit een A-deel (dwingende normen) en een B-deel (niet-dwingende leidraad). De voorschriften en het A-deel zijn bindend. Het B-deel komt dan overeen met de vroegere aanbeveling. Dit deel hoeft bij ratificatie van het verdrag niet letterlijk te worden overgenomen in de nationale wetgeving. Wel presenteert het B-deel een juiste implementatie van het A-deel, in overeenstemming met het verdrag. Daarnaast biedt dit verdrag nog een vorm van flexibiliteit doordat deel A ook op een andere wijze mag worden uitgevoerd, mits die 'wezenlijk gelijkwaardig' is aan hetgeen de normen van het A-deel vermelden.

2.5 Toezichthoudende functie ILO

2.5.1 De toezichtsprocedures van het ILO-Statuut

Complaint tegen een lidstaat

Een lidstaat kan bij het bureau ten aanzien van een andere lidstaat een *complaint*, een klacht indienen als deze het verdrag niet naleeft, op voorwaarde dat beide staten het betreffende verdrag hebben geratificeerd. Het is niet noodzakelijk dat de klagende lidstaat schade heeft ondervonden van de tekortkoming in de naleving door de andere lidstaat. De klachtprocedure kan ook worden geïnitieerd door de *Governing Body*, al dan niet in vervolg op een klacht van een lidstaat, of door een "delegate to the Conference" (hetgeen alsdan ook een vertegenwoordiger van de werknemers of werkgevers kan zijn). Zo waren de klachten tegen Myanmar over het gebruik van dwangarbeid een initiatief van een gedelegeerde namens de werknemers. Het klachtenrecht is neergelegd in artikel 26 van het Statuut en vloeit logischerwijze voort uit de gedachte dat elke lidstaat die een verdrag ten aanzien van een bepaald onderwerp ratificeert, zich als speler op het *level playing-field* aanmeldt. Het niet naleven van de spelregels leidt tot een verslechtering van de concurrentiepositie van de lidstaat die zich wel aan de regels houdt. Toch wordt deze klachtprocedure niet vaak toegepast, lidstaten van de ILO lijken geen behoefte te voelen elkaar aan te spreken (Valticos 1979). Na het indienen van een klacht kan een commissie, een *Commission of Inquiry* worden ingesteld, die een nauwgezet onderzoek naar de kwestie uitvoert. Beide partijen, alsmede eventuele andere betrokkenen als werkgevers- en werknemersorganisaties worden gehoord. Het rapport met aanbevelingen van de *Commission of Inquiry* wordt gepubliceerd in het *Official Bulletin*. De lidstaat dient binnen drie maanden aan te geven of de aanbevelingen van de onderzoekscommissie worden aanvaard en, wanneer dat niet het geval is, of zij de kwestie aan het Internationale Hof van Justitie zal voorleggen. Naar aanleiding van het rapport kan de *Governing Body* voorstellen doen aan de Conferentie die zijn gericht op de bevordering van de naleving van de aanbevelingen van de *Commission of Inquiry*. Ook kunnen de aanbevelingen een rol spelen in de toezichtprocedure van de *Committee of Experts* voor de toepassing van verdragen en aanbevelingen.

Representation door werkgevers- of werknemersorganisatie

Werkgevers- en werknemersorganisaties spelen vanwege het grotendeels tripartite karakter van de ILO een belangrijke rol in de organisatie. Zij kunnen als eerste een schending van een verdragverplichting in de lidstaat constateren. Op grond van artikel 24 en 25 van het Statuut hebben deze organisaties het recht een *representation*, een bedenking of protest tegen de eigen of een andere lidstaat in te dienen, vanwege niet - of onvoldoende naleving van een verdragsverplichting. Van deze mogelijkheid maken met name de vakbonden regelmatig gebruik. Niet alleen de nationale lidstaten tegen gedragingen van hun eigen overheid, maar ook de internationale federaties van vakbonden tegen overheden van lidstaten die in hun eigen land de vakbondsrechten beperken. De *Governing Body* onderzoekt en beoordeelt de *representation* zelf, in eerste instantie in een kleine commissie bestaande uit drie leden van de raad. De *Governing Body* kan de lidstaat die het betreft op de hoogte stellen van de *representation*, met de uitnodiging om te reageren. Wanneer de lidstaat niet, of niet adequaat reageert kan de *representation* worden gepubliceerd in het *Official Bulletin*.

2.5.2 Toezichtprocedure voor geratificeerde verdragen

Het Committee of Experts

In de loop der jaren heeft de ILO een algemene toezichtprocedure ontwikkeld die is gebaseerd op de artikelen 22 en 23 van het Statuut. Lidstaten zijn verplicht om regelmatig te rapporteren over de stand van wet en praktijk met betrekking tot elk van de door die lidstaat geratificeerde verdragen. Een overzicht van de rapportageverlichtingen van de lidstaten is te vinden op de website van de ILO. Vervolgens legt de Directeur-Generaal aan de Conferentie een samenvatting van de informatie voor. De lidstaat is verplicht om een kopie van elk rapport dat naar de ILO wordt gezonden ter kennis te geven aan de nationale werkgeversorganisaties en vakbonden. De beoordeling van de rapporten is sinds 1927 uitbesteed aan het *Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*. Deze commissie bestaat uit 20 onafhankelijke deskundigen, die op persoonlijke titel op voordracht van de Directeur-Generaal worden benoemd door de *Governing Body*. Het Comité onderzoekt of de lidstaat voldoet aan de vereisten van elk door die staat geratificeerd verdrag. Dat wil zeggen dat het Comité de rapporten die betrekking hebben op de wet en de praktijk van de betreffende lidstaat onderzoekt en toetst aan de vereisten van het verdrag. Naast het rapport van de overheid van de lidstaat maakt het Comité gebruik van andere bronnen. Vooral van de rapporten die zijn opgesteld door de werkgeversorganisaties en de vakbonden in de lidstaat, die vanwege bovenstaande verplichting een kopie van het overheidsrapport moeten hebben ontvangen. Bij de beoordeling van de situatie met betrekking tot de wet en praktijk in de verschillende lidstaten laat het Comité zich leiden door de bepalingen van de verdragen, met verschillen in de sociale en economische stelsels en omstandigheden houdt het Comité niet al te veel rekening. Er wordt gestreefd naar een uniforme uitleg van de verdragsbepalingen en men gaat er van uit dat de opstellers van het verdrag de verschillen tussen de staten reeds in ogenschouw hebben genomen en bepalingen hebben opgesteld die in elk van de lidstaten moeten kunnen worden verwezenlijkt. Elk jaar stelt het Comité een rapport met zijn bevindingen op, dat aan de Conferentie wordt voorgelegd. Het rapport is ook op de internetsite van de ILO te raadplegen. Per verdrag is een reeks van landen opgenomen ten aanzien waarvan is geconstateerd dat het een en ander schort aan de naleving van de bepalingen van dat betreffende verdrag. Het commentaar van het Comité kan verschillende vormen aannemen. Het Comité kan een *Direct Request* richten tot de betreffende lidstaat, een verzoek om informatie met betrekking tot het probleem. Ook kan het Comité een *Observation* plaatsen. Hiertoe gaat het over wanneer het ernstiger en vooral langduriger schenden van een verdragsverplichting betreft. *Observations* worden meteen openbaar gemaakt terwijl *Direct Requests* 1 jaar na het stellen daarvan aan de lidstaten worden geopenbaard.

Het jaarlijkse rapport van het *Committee of Experts* bevat naast de tot de individuele lidstaten gerichte opmerkingen een algemeen deel, waarin een bepaald onderwerp in het bijzonder wordt belicht, het zogenaamde *General Survey*. Het Comité verzoekt in dat geval alle lidstaten informatie met betrekking tot het betreffende onderwerp te verschaffen, onafhankelijk van de vraag of de lidstaat het verdrag heeft geratificeerd. Het doel van dit deel van het rapport van het Comité is om de actuele juridische en praktische stand van zaken te beschrijven en de problemen die bestaan in te schatten. Het uiteindelijke doel is een bijdrage te leveren aan de oplossing van het betreffende probleem. Niet zelden doet het Comité aanbevelingen in die richting.

De Conference committee Committee on the Application of Conventions and Recommendations

Elk jaar stelt de Conferentie uit haar deelnemers het *Conference Committee on the Application of Conventions and Recommendations* samen. De leden komen uit elk van de drie segmenten van de delegaties van de lidstaten; overheid, werkgevers- en werknemersorganisaties. Het Comité neemt als basis voor zijn besprekingen het rapport van het *Committee of Experts*, de meest belangrijk geachte zaken worden ter openbare bespreking geselecteerd. De lidstaat waarin schending van een bepaalde verdragverplichting is geconstateerd wordt uitgenodigd tekst en uitleg te geven, de lidstaat kan het verweer schriftelijk of mondeling toelichten. Ook is het mogelijk dat de lidstaat aangeeft welke maatregel is getroffen om de schending van de verplichting op te heffen. Een samenvatting van de discussies van het Comité wordt aan het einde van de zittingsperiode tijdens de conferentie voorgelegd aan de plenaire vergadering van de conferentie. De discussie in het Comité kan soms hoog oplopen, zeker waar het zaken betreft die al meer jaren terugkeren in het rapport van het *Committee of Experts*. Hoewel het Comité geen enkele bevoegdheid tot het spreken van recht of het veroordelen van een lidstaat heeft, wordt het door de overheidsvertegenwoordigers van de lidstaten wel als - enigszins tot enorm - blamerend ervaren wanneer zij publiekelijk verantwoording moeten afleggen. Vaak wordt dit proces, dat wordt getypeerd als *the mobilisation of shame*, als de meest effectieve ILO-sanctie beschouwd.

Direct contacts mission

De procedure van rapportage, publicatie en eventuele openbare bespreking tijdens de Conferentie kan leiden tot langlopende zaken, die in de lidstaat niet noodzakelijk tot een dialoog tussen de betrokken partijen leiden. In 1968 werd een nieuwe procedure geïntroduceerd, de *direct contacts mission*, die bestaat uit het bezoek van een door de Directeur-Generaal van de ILO gezonden afgezant (geen ILO-ambtenaar, maar bijvoorbeeld een rechter of een hoogleraar met internationaal aanzien) aan de betreffende lidstaat. Inmiddels hebben al ongeveer honderd *direct contact missions* plaatsgevonden, veelal vanwege problemen op het terrein van vakbondsrechten. Het besluit tot het sturen van een missie wordt genomen in overeenstemming met de ontvangende lidstaat, soms na de nodige politieke druk. Het doel van de missie is om al langer bestaande problemen met betrekking tot de implementatie van een geratificeerd verdrag op te lossen. Dat kan door middel van het doen van onderzoek, maar ook door het verlenen assistentie op juridisch gebied en eventueel het doen van een poging tot bemiddeling tussen verschillende partijen in de lidstaat (Gernigon 2004). Tijdens de missie spreekt de ILO afgezant met alle betrokkenen; overheid, sociale partners en eventueel nog andere partijen. Gedurende de loop van de *direct contact mission* wordt de reguliere toezichtprocedure opgeschort. De *Committee of Experts* en de *Conference Committee* zijn niet gebonden aan de bevindingen van de missie. In 1984 bezocht een direct contact missie onder leiding van de Amerikaanse hoogleraar Windmuller Nederland, in verband met de door de overheid gevoerde centrale loonpolitiek (Boonstra 1996).

2.5.3 Toezichtprocedures voor fundamentele en niet-geratificeerde verdragen

Bij het opstellen van de ILO *Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work* in 1998 (zie paragraaf 1.2) werd een bijzondere toezichtprocedure aanvaard, die is gericht op de lidstaten die één of meer van de acht verdragen waarin de fundamentele beginselen zijn opgenomen niet hebben geratificeerd. Artikel 2 van de *Declaration* verplicht alle lidstaten tot het eerbiedigen, erkennen, bevorderen en verwerkelijken van de fundamentele beginselen die in de verklaring zijn opgenomen. Het doel van de procedure is de lidstaten over te halen de beginselen van de verdragen toe te passen, zonder te vergen dat zij alle specifieke bepalingen van de betreffende verdragen in de lidstaat implementeren (Rood 2001). Deze procedure is gebaseerd op de al langer bestaande procedure van artikel 19, vijfde lid onder e Statuut. Die bepaling verplicht de lidstaten met betrekking tot niet-geratificeerde verdragen regelmatig, op verzoek van de Raad van Beheer te rapporteren over de staat van wetgeving en praktijk in de lidstaat met betrekking tot het onderwerp van het verdrag. De rapporten dienen ter informatie van de ILO, niet-naleving heeft uiteraard geen gevolgen. Ten aanzien van de fundamentele verdragen geldt een frequentere rapportageplicht en ook wordt de betreffende lidstaten verzocht aan te geven of ratificatie zou kunnen worden bevorderd wanneer technische assistentie zou worden verleend. Niet-naleving van deze norm heeft niet zozeer juridische gevolgen, maar kan wel tot scherpere aandacht van de ILO leiden. De rapporten van de lidstaten worden bestudeerd en becommentarieerd door een commissie van onafhankelijke adviseurs, waarna de *Governing Body* een rapport opstelt aan de hand van de bevindingen van het Comité. Dat *Annual Report* bevat een analyse van de bevindingen en, wanneer daaraan behoefte is, een strategie of beleid waarin de prioriteiten van de ILO voor een bepaalde periode worden vastgelegd. Het rapport wordt door de Directeur-Generaal aan de Conferentie ter bespreking voorgelegd. Eventueel kan de bespreking van het rapport samenvallen met de bespreking van het rapport van het *Committee of Experts*, dat is gebaseerd op de rapporten van de lidstaten met betrekking tot wel door de lidstaat geratificeerde verdragen (art. 22 Statuut, zie par 2.5.2).

2.5.4 Bijzondere toezichtprocedure voor vrijheid van vakvereniging

Het belang van het recht op vrijheid van vakvereniging en het recht op collectief onderhandelen is om verschillende redenen voor de ILO van groot belang. Als gevolg van het grotendeels tripartiete karakter van de organisatie spelen deze beginselen een belangrijke constitutieve rol. Zonder onafhankelijke vakbonden en werkgeversorganisaties zou een flink aantal van de procedures binnen de organisatie niet kunnen worden gevolgd. De samenwerking van overheid met werkgevers en werknemers is voor de ILO ook het voorkeursmodel voor democratische en sociaal-economische verhoudingen binnen de lidstaten, vandaar de sterke bemoeienis van de organisatie ten aanzien van dit onderwerp. In 1951 werd voor het toezicht op deze beginselen een speciale procedure ingesteld, die voorziet in toezicht door twee verschillende organen; het *Committee on Freedom of Association* en het *Fact-Finding and Conciliation Committee of the Governing Body*. Deze procedure heeft geen juridische basis in een bepaling van het Statuut van de ILO, maar vindt zijn oorsprong in een overeenkomst tussen de ILO en het Economic and Social Council van de Verenigde Naties. Het *Fact-Finding and Conciliation Committee* bestaat uit onafhankelijke leden en heeft als taak aan de *Governing Body* voorgelegde klachten te onderzoeken die betrekking hebben op vermeende schending van vakverenigingsrechten. In beginsel doet het Comité feitenonderzoek, maar zij is bevoegd om met de overheid van de lidstaat te overleggen over een oplossing voor het conflict. Deze procedure wordt in praktijk niet veel toegepast, onder meer omdat de lidstaat moet instemmen met het besluit daartoe.

Veel frequenter en succesvoller is de inzet van het *Committee on Freedom of Association*, die al meer dan 2500 klachten over schending van vakbondsrechten heeft behandeld. Dit Comité is formeel een onderdeel van de *Governing Body*. Het wordt voorgezeten door een onafhankelijke voorzitter en bestaat verder uit negen op persoonlijke titel benoemde leden, evenredig afkomstig van de overheid en de werkgevers- en werknemersorganisaties. Werkgever- en werknemersorganisaties, maar ook overheden kunnen een vermeende schending van de vakverenigingsrechten in de vorm van een klacht bij de ILO of de Verenigde Naties neerleggen. In de meeste gevallen gaat het om klachten van een of meer vakbonden tegen overheidsoptreden, of tegen een gebrek aan overheidsoptreden als de vakbond in haar functioneren wordt belemmerd door een werkgeversorganisatie of anderen. In elk geval gaat het om vermeende schendingen van de bepalingen van de verdragen 87 en 98, ongeacht of de desbetreffende lidstaat deze verdragen heeft geratificeerd. Het Comité krijgt klachten over uiteenlopende zaken ter beoordeling voorgelegd. Zeer ernstige mensenrechtenschendingen (detentie, moord) gepleegd tegen vakbondsvertegenwoordigers, maar ook overheidsingrijpen in de inhoud van collectieve arbeidsovereenkomsten wanneer die niet overeenstemt met het overheidsbeleid. Het Comité acht zich bevoegd een uitspraak te doen over voorgenomen wetgeving, op voorwaarde dat de ontwerp tekst voldoende duidelijk is en het wetgevingsproces vergevorderd. De uitspraken van het Comité waren oorspronkelijk bedoeld als inhoudelijke aanbevelingen aan de *Governing Body* om degene tot wie de klacht is gericht te overtuigen zich aan de bepalingen van het verdrag te houden. In praktijk zijn zij een zelfstandiger rol gaan spelen. De aanbevelingen worden openbaar gemaakt en spelen op die wijze een rol in wat de *mobilization of shame* wordt genoemd, het beïnvloeden van het gedrag van overheden door middel van het publiekelijk aan de kaak stellen van de verdragsschendingen (ILO, Digest of decisions 2006). Bij voortdurende schendingen van vakbondsrechten waarbij de normale procedure feitelijk is uitgeput, wordt een *special paragraph* in de inleiding van het voorjaarsrapport (mei-juni) van het Comité opgenomen.

2.5.5 Samenloop toezichtprocedures

Het overzicht van toezichtprocedures laat zien dat de ILO veel administratieve taken op zich heeft genomen. Bij elkaar hebben de lidstaten meer dan 7200 maal een verdrag geratificeerd (Creighton, 2004). Bovendien bestaat ook de verplichting regelmatig te rapporteren over verdragen die niet zijn geratificeerd. Ten aanzien van de beginselen van de fundamentele verdragen gelden weer bijzondere rapportageverplichtingen. Een verdragsschending op het terrein van vrijheid van vakvereniging kan zelfs tot verschillende procedures leiden. Hoewel de samenstelling en de taak van de beide toezichtorganen niet geheel overeenstemmen leidt dit in praktijk niet tot problemen. Rood constateert naar aanleiding van dat proces een verandering, in de zin dat naast of in de plaats van het toezicht op het naleven van geratificeerde verdragen steeds meer aandacht wordt besteed aan het naleven van beginselen (Rood, 2001). Hij waarschuwt voor de mogelijkheid dat de inhoud van toekomstige verdragen door die ontwikkeling wordt beïnvloed, in de zin dat de primaire taak van de ILO, het ontwikkelen van minimum arbeidsnormen die overal op de wereld een progressieve rol in de verbetering van de arbeidsvoorwaarden en omstandigheden kunnen spelen, uit het oog wordt verloren.

2.5.6 Het effect van het ILO-toezicht

Hierboven zagen wij reeds bij de bespreking van de klachtprocedure van artikel 26 van het Statuut dat het in praktijk nauwelijks voorkomt dat lidstaten over elkaar klagen in het reguliere toezichtproces. De toezichtprocedures werken vooral verticaal, tussen de ILO en de verschillende partijen in de lidstaten, en niet horizontaal, tussen de lidstaten onderling. De ILO heeft geen harde juridische sancties tot haar beschikking om een lidstaat die een verdrag schendt als het ware te straffen. Het effect van de toezichtprocedures is dan ook meer gericht op het op enigszins dwingende en zeer vasthoudende wijze overtuigen van de overheid in de lidstaat om de bepalingen van het betreffende verdrag op juiste wijze na te leven, dan op het veroordelen van de handelswijze die strijdig is met de ILO-verplichting (ILO, 1976). In dit licht valt goed te begrijpen waarom het *Committee of Experts* zich niet alleen in kritische zin uitlaat over verdragsschendingen door lidstaten, maar in vele gevallen in zijn rapport zijn genoegen uitsprekt over het feit dat een lidstaat vooruitgang heeft geboekt op het terrein van een bepaald verdrag. Wanneer kritiek wel op zijn plaats is, dan treedt het effect van wat wordt genoemd de *mobilisation of shame* op, het publiekelijk aan de kaak stellen van de tekortkoming door de lidstaat, in de hoop dat de gêne die optreedt zal leiden tot verbeteren van de situatie. De speciale rol van de sociale partners in de toezichtprocedures zorgt er voor dat de toezichtorganen in praktijk als een soort scheidsrechter fungeren in het nationale sociaal-politieke debat en bovendien dat hetgeen in Genève passeert ook in de lidstaat de nodige aandacht krijgt. De dialoog tussen de overheid en sociale partners wordt gestimuleerd en ook op een transparante wijze gevoerd, door de wetenschap dat periodiek moet worden gerapporteerd aan de ILO en dat de sociale partners bovendien recht hebben op kopieën van alle correspondentie van de overheid aan de ILO en vice versa. Speciale aandacht gaat uit van de toezichtorganen naar de naleving van de verdragen die betrekking hebben op nationale toezichtprocedures, bijvoorbeeld verdrag 81 dat betrekking heeft op de Arbeidsinspectie. Effectieve versterking van toezicht op rechtvaardige arbeidsomstandigheden op het nationale niveau maakt internationaal toezicht minder noodzakelijk. Algemeen wordt erkend dat het ILO-toezichtstelsel één van de best ontwikkelde toezichtmechanismen in het internationale recht is. Toch valt hier en daar ook wel kritiek te horen, met name vanwege de onmogelijkheid om echte juridische sancties te treffen, zoals bijvoorbeeld de *World Trade Organisation* (WTO) dat kan. Ook lijkt het systeem door zijn enorme omvang aan zijn succes ten onder te gaan. In 2006 onderzocht het *Committee of Experts* 2160 rapporten. In de afgelopen jaren is de *Governing Body* druk doende om methoden te ontwikkelen om het toezichtmechanisme effectief te houden en toch een eenvoudiger toepasbaar systeem te ontwikkelen.

2.6 Bekrachtiging en opzegging van ILO-verdragen

2.6.1 Bekrachtiging ILO-verdragen

Het brede spectrum van onderwerpen dat door de ILO wordt bestreken brengt met zich mee dat bij elk nationaal wetgevingsproces op arbeidsrechtelijk gebied al gauw een van de verdragen relevant zal zijn. Een ILO-verdrag kan ter inspiratie dienen voor het regelen van een niet eerder geregeld onderwerp. In Nederland komt dat echter niet zo heel vaak voor. Veel vaker dienen de bepalingen van ILO-verdragen als leidraad voor de onderhandelingen tussen de verschillende deelnemers aan het wetgevingsproces. De minister kan bij de formulering van zijn wetgevingsplannen gebruik maken van de normen als kader waarbinnen het wetsontwerp vorm kan krijgen. Het komt voor dat het ministerie van SZW de ILO om informatie verzoekt met betrekking tot de juiste interpretatie van een verdragsbepaling. Ook kunnen leden van het parlement er op wijzen dat een voorstel op gespannen voet staat met ILO verplichtingen. De Raad van State heeft tot taak om wetsvoorstellen te toetsen aan hoger recht zoals ILO-verdragen. Ook de SER besteedt in zijn adviezen regelmatig aandacht aan de verplichtingen voor de staat die voortvloeien uit de verdragen. De Nederlandse wetgever ratificeert over het algemeen een verdrag op het moment dat de nationale wetgeving in overeenstemming is met de bepalingen van het verdrag.

Als uitgangspunt bij de onderhandelingen over een nieuw verdrag en vervolgens bij de keuze tot ratificatie houdt de Nederlandse overheid rekening met zowel de internationale als de nationale dimensie van de problematiek. In 1995 formuleerde de toenmalige Minister van SZW een aantal criteria om te bepalen of een onderwerp in aanmerking komt voor normstelling via een verdrag (*Kamerstukken II, 23900 XV, vr. 44*). Een verdrag moet een stap vooruit betekenen. Weliswaar bevatten verdragen minimumnormen, maar zij moeten wel een meerwaarde hebben ten opzichte van de praktijk in veel landen. De inhoud van een verdrag moet zinvol zijn voor een groot deel van de lidstaten. Een verdrag moet zich in beginsel uitstrekken over het gehele bedrijfsleven (uitzonderingen gelden alleen voor regelgeving voor bijvoorbeeld zeevarenden). Er moet een vooruitzicht bestaan dat een groot aantal lidstaten het verdrag bekrachtigt. In de afgelopen jaren is in deze uitgangspunten het accent sterker komen te liggen op de volgende drie aspecten. Het eerste is dat verdragen een bijdrage moeten leveren aan een *level playing field*. Ze moeten minimumnormen vastleggen die tot de spelregels gaan behoren van de internationale economische betrekkingen. Concurrentie op deze normen kan niet aan de orde zijn. Bij deze toets zal binnen de EU moeten worden gestreefd naar convergentie van de afzonderlijke standpunten van lidstaten. Het tweede aspect betreft de wijze waarop verdragen worden opgesteld. Zij zouden zich meer moeten beperken tot het vastleggen van principes en rechten. Detaillering hiervan en voorschriften over de wijze van implementatie kunnen beter worden vastgelegd in aanbevelingen of andere juridisch niet-bindende instrumenten. Het derde aspect betreft de beleidsmatige relevantie voor Nederland. Het te regelen onderwerp zou moeten aansluiten bij prioriteiten in het Nederlandse beleid (bijvoorbeeld vergrijzing) dan wel bij actuele internationale ontwikkelingen bijvoorbeeld in de context van de voortschrijdende globalisering.

Vele onderwerpen die door de ILO in verdragen zijn geregeld behoren eveneens tot de competentie van de Europese Unie en andere internationale organisaties zoals de Raad van Europa. De Nederlandse overheid participeert binnen de ILO van oudsher in het netwerk van Industrialised Market Economies (IMEC), een niet erg formele bundeling van lidstaten met markteconomieën, die vooral ten tijde van de Koude Oorlog fungeerde als spreekbuis van het Westen. Vele onderwerpen op de agenda van de ILO vallen binnen de grenzen van de competentie van de Europese Unie. Regelmatig ondersteunen de EU en de ILO elkaar, zoals in 2006 toen de Europese Raad zijn steun toezegde aan de *Decent Work Agenda* van de ILO, er bestaan echter geen formele verplichtingen tussen deze organisaties. In het verleden is wel gedacht over een omzetting van het individuele lidmaatschap van de Lidstaten van de EU in een collectief lidmaatschap, maar dat bleek om juridisch-technische redenen niet mogelijk. De Europese Raad kan krachtens artikel 300 EG-Verdrag de Europese Commissie machtigen om met de ILO te onderhandelen, maar de EU kan niet voor haar lidstaten ILO-verdragen ratificeren. Omdat de EG als rechtsorde bovengeschied is aan de nationale rechtsorde, geldt voor de staten die van beide organisaties lid zijn, dat zij een deel van hun soevereiniteit aan de EU hebben overgedragen. In theorie zou dat tot grote problemen kunnen leiden, maar daarvan is in praktijk vrijwel geen sprake omdat de instrumenten zoals verdragen, verordeningen en richtlijnen over het algemeen complementair en onderling verenigbaar zijn. Zowel ILO-verdragen als EU-instrumenten bevatten over het algemeen minimumnormen. Het staat de lidstaat van de EU vrij om een ILO verdrag te ratificeren dat normen bevat die hoger zijn dan de reeds bestaande EU verplichtingen. Wel wordt over het algemeen besloten tot het overeenkomen van een zogenaamd 'gemengd akkoord' tussen de lidstaten van de EU, op het moment dat op een bepaald terrein dat door een ILO verdrag wordt bestreken de EU competent is. Volgens het 'gemengd akkoord' ratificeren de EU lidstaten tegelijkertijd het ILO verdrag op het moment dat daarvoor alle nationale procedures in de lidstaten zijn doorlopen. De ratificaties van de EU lidstaten van het betreffende ILO verdrag worden dan op hetzelfde moment gedeponereerd bij de Directeur-Generaal van de ILO. Het kan gebeuren dat een lidstaat van de EU toch sneller dan de andere lidstaten wil overgaan tot de ratificatie van een ILO verdrag en de deponering daarvan in Genève. In dat geval moet de betreffende lidstaat aan de Europese Raad krachtens Opinie 2/91 EG een speciale machtiging vragen.

Slechts eenmaal heeft de Europese Commissie de lidstaten opgeroepen een ILO-verdrag op te zeggen wegens strijd met het EG-recht. Het betrof nachtarbeid voor vrouwen. ILO-Verdrag 89 verbood nachtwerk voor vrouwen vanwege de veiligheid en gezondheid, terwijl het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen een zodanig onderscheid tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers op grond van een EG-richtlijn als discriminatoir veroordeelde.

2.6.2 Opzegging ILO-verdragen

Een eenmaal door een lidstaat geratificeerd ILO-verdrag kan als regel elke tien jaar na het tijdstip van inwerkingtreding worden opgezegd. De opzegging wordt van kracht een jaar nadat deze rechtsgeldig is geschied. Jaarlijks wordt door de minister aan het parlement een overzicht verstrekt van op korte termijn opzegbare verdragen en de beleidsvoornemens dienaangaande. In 1995 memoreerde de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (*Kamerstukken II*, 23900 XV, vr. 44) dat opzegging van verdragen wel het meest vergaande, maar niet het enige middel is om nationale beleidsruimte te creëren. Hij achtte het noodzakelijk om voor het opzeggen van een verdrag de vraag te stellen of het opzeggen ervan in juiste verhouding zou staan tot het grotere internationale belang dat met deze verdragen wordt gediend. Sindsdien is slechts in vier gevallen overgegaan tot opzegging van een verdrag. In een checklist voor opzegging van ILO-verdragen geeft de minister aan dat altijd dient te worden gewogen in hoeverre een verdrag geacht mag worden bij te dragen aan de totstandkoming van een internationale arbeidscode. Is de bijdrage aan van een verdrag groot, dan ligt opzegging niet voor de hand. Anderzijds kunnen verdragsverplichtingen door rechterlijke interpretatie zodanig in strijd komen met het Nederlandse beleid, dat opzegging onontkoombaar is. Dit speelde bij de opzegging van de Verdragen 118 en 137. Zowel de Eerste en Tweede Kamer der Staten-Generaal als de Raad van State tonen zich vaak tegenstander van het opzeggen van een ILO-verdrag. Ook de Raad van State is van oordeel dat internationale verdragen een belangrijke waarborgfunctie bieden. De Raad van State stelt dat slechts onder bijzondere omstandigheden zou mogen worden opgezegd. Een zodanige bijzondere omstandigheid zou kunnen zijn dat een door een verdrag gewaarborgde zekerheid die slechts voor een beperkte groep betekenis heeft, een aanmerkelijke verbetering van de sociale zekerheid voor een veel omvangrijker groep in de weg zou staan. Voor het opzeggen van verdragen is de goedkeuring van de Staten-Generaal noodzakelijk. Dit werd nog eens onderstreept door de gang van zaken rond de opzegging van verdrag 106 in 2001. De toestemming van de Eerste Kamer om dit verdrag betreffende de rusttijd in de handel en op kantoren op te zeggen was niet tijdig beschikbaar. Opzegging was al gedaan nadat de Tweede Kamer groen licht had gegeven. De Eerste Kamer weigerde om toestemming met terugwerkende kracht te verlenen, waarop de minister niet anders kon dan het inmiddels opgezegde verdrag direct weer bekrachtigen (*Kamerstukken I* 2000-2001, 26988 [R 1645], nr. 187h, *Handelingen EK* 31 maart 2001, EK 22-1035). Een enkele maal gaf een rechterlijke uitspraak aanleiding tot overwegingen om een verdrag op te zeggen (CRvB 29 mei 1996, *AB* 1996, 502).

2.7 Rapportageverplichtingen

Artikel 22 van het Statuut van de ILO eist dat lidstaten periodiek rapporten inleveren ten aanzien van de maatregelen die zij hebben genomen om de verdragen die zij hebben geratificeerd te implementeren. Een eerste rapport dient te worden opgesteld in het jaar volgend op dat waarin het verdrag voor het desbetreffende land in werking is getreden.

Nadien dienen tweejaarlijkse rapporten voor de twaalf kern- en prioriteitsverdragen ingediend te worden en vijfjaarlijkse rapporten voor alle andere ILO verdragen. Voor sommige verdragen hoeven geen rapporten meer ingediend te worden indien deze reeds door nieuwe geratificeerde verdragen achterhaald zijn. Rapporten kunnen vaker worden gevraagd indien dit nodig wordt geacht.

Elk gedetailleerd rapport ten aanzien van de implementatie van een geratificeerd verdrag dient te worden opgesteld op grond van een rapportageformulier (*report form*), dat is vastgesteld door de Raad van Beheer. Dit rapportageformulier bevat per (materieel) artikel van het desbetreffende verdrag een aantal vragen over hoe deze bepaling is ingevoerd, zowel in het recht als in de praktijk. De rapporten dienen met name gedetailleerd te zijn wanneer het een eerste rapport over het desbetreffende verdrag betreft of wanneer het Comité van Experts daar specifiek om vraagt. In het geval van tweede of navolgende periodieke rapporten kan worden volstaan met een actualisering van het rapport waarin tevens een reactie wordt gegeven op eventuele vragen (zogenaamde *Direct Requests*) en commentaar (*Observations*) van het Comité van Experts.

Op grond van artikel 23 lid 2 van het Statuut van de ILO dienen kopieën van alle rapportages ten aanzien van de invoering van geratificeerde verdragen te worden verstrekt aan representatieve organisaties van werknemers en werkgevers. Deze organisaties mogen hun commentaar op het rapport of te wel voor financiering van het rapport aan de overheid ter beschikking stellen of rechtstreeks aan de ILO zenden. Aangezien Nederland Verdrag 144 ten aanzien van de tripartite raadplegingsprocedures ter bevordering van de tenuitvoerlegging van internationale arbeidsnormen heeft geratificeerd, consulteert de overheid werknemers- en werkgeversorganisaties in het kader van de voorbereiding van de rapportages.

De rapportages worden beoordeeld door het Comité van Experts. Het Comité van Experts bespreekt de rapportages van de landen in zijn jaarlijkse rapport voor de ILO-conferentie. Dit rapport bevat naast algemeen commentaar (*General Observations*) ook individueel commentaar (*Individual Observations*) over landen en specifieke verzoeken (*Direct Requests*) aan landen. Daarnaast wordt ieder jaar aandacht besteed aan een specifiek onderwerp dat in zijn algemeenheid wordt behandeld en waarbij tevens verdragen die op dat onderwerp betrekking hebben worden geïnterpreteerd. Zo hadden deze algemene onderzoeken (*general surveys*) in de afgelopen jaren de volgende onderwerpen:

- 2008 bepalingen ter regeling van arbeidsvoorwaarden (overheidscontractanten)
- 2007 elimineren van gedwongen arbeid
- 2006 arbeidsinspectie
- 2005 werktijden
- 2004 bevordering van werkgelegenheid;
- 2003 bescherming van loon
- 2002 havenarbeid
- 2001 nachtwerk van vrouwen in de industrie;
- 2000 tripartite consultatie
- 1999 migrerende werknemers

Naast de rapportageverplichtingen ten aanzien van geratificeerde verdragen, kan een lidstaat worden gevraagd de situatie in recht en praktijk uiteen te zetten ten aanzien van onderwerpen die worden behandeld op een conferentie en waarover nog geen verdrag is geratificeerd. Een en ander geschiedt op grond van artikel 19 lid 5 (e) van het Statuut van de ILO. Hetzelfde geldt ten aanzien van (niet-bindende) Aanbevelingen bij verdragen (*Recommendations*) op grond van artikel 19 lid 6 (d) Statuut.

Naast de zogenoemde 'artikel 22-' en reguliere 'artikel 19-' rapportages, geldt feitelijk een derde bron van rapportageverplichtingen. Ten aanzien van de acht fundamentele arbeidsverdragen vloeien rapportageverplichtingen voort uit de in 1998 aangenomen *ILO-Declaration on fundamental principles and rights at work*. Hiervoor wordt verwezen naar hoofdstuk 2.5.3.

2.8 Doorwerking van ILO-normen in Nederland

Het Nederlandse staatsrecht kent een zgn. 'monistisch' stelsel van doorwerking van internationaal recht. Dit betekent dat bepalingen van verdragen die naar haar inhoud een ieder kunnen verbinden, verbindende kracht hebben nadat zij zijn bekendgemaakt. Binnen het Koninkrijk geldende wettelijke voorschriften vinden geen toepassing, indien deze toepassing niet verenigbaar is met een ieder verbindende bepalingen van verdragen (art. 93 en 94 Grondwet).

De verdragen van de ILO hebben als regel een programmatisch karakter. Dat wil zeggen dat zij zich richten tot de nationale overheid en deze verplichten om een beleid te voeren in de voorgeschreven richting. Als regel zijn zij niet geformuleerd in de vorm van individuele rechten. Dat betekent dat implementatiewetgeving nodig is om deze verdragen te laten doorwerken in de nationale rechtsorde en rechtstreekse aanspraken van burgers op te leveren.

Ondanks regelmatige pogingen om rechters uitspraken te ontlokken dat bepaalde bepalingen uit ILO-verdragen rechtstreekse werking zouden hebben, is tot op heden slechts een enkele keer een bepaling als zodanig beschouwd.

HOOFDSTUK 3 FUNDAMENTELE ARBEIDSVERDRAGEN

De *Governing Body* van de ILO heeft acht ILO-verdragen aangemerkt als 'fundamenteel'. Deze behandelen onderwerpen die worden beschouwd als fundamentele beginselen en rechten op het werk: vrijheid van vakvereniging en de effectieve erkenning van het recht op collectief onderhandelen, het elimineren van alle vormen van gedwongen arbeid, de effectieve afschaffing van kinderarbeid en de verwijdering van discriminatie met betrekking tot de arbeid. Deze beginselen zijn ook opgenomen in de *'Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work'* van 1998. In 1995 is de ILO een campagne begonnen om wereldwijde ratificatie van deze acht verdragen te bereiken. Momenteel zijn meer dan 1200 ratificaties van deze verdragen gerealiseerd, hetgeen overeenkomst met 86% van het mogelijke aantal ratificaties.

3.1 Vrijheid van vakvereniging en collectief onderhandelen

3.1.1 Verdrag 87 - De vrijheid tot het oprichten van vakverenigingen en de bescherming van het vakverenigingsrecht

Vindplaats Nederlandse tekst: *Stb.* J 538

Ratificatiedatum: 07-03-1950

Werkingsfeer

Het verdrag is krachtens artikel 10 van toepassing op elke organisatie van werknemers en van werkgevers, die het bevorderen en het verdedigen van de belangen van werknemers respectievelijk werkgevers ten doel heeft.

Uit een verklaring van de ILO-Conferentie ten tijde van de totstandkoming van het verdrag blijkt dat deze omschrijving geen beperkend karakter heeft. 'Trusts' en 'kartels' vallen er evenwel niet onder.

Artikel 9 bepaalt dat de nationale wetgeving ten aanzien van leden van het leger en de politie mag vaststellen in hoeverre de in het verdrag voorziene garanties op hen van toepassing zullen zijn. Bekrachtiging van het verdrag mag echter niet leiden tot aantasting van al bestaande wettelijke regelingen, uitspraken, gewoontes of akkoorden, waarbij aan deze categorieën een in dit verdrag bedoeld recht wordt gegarandeerd.

Verplichtingen

Artikel 1 verplicht tot het treffen van maatregelen om de navolgende bepalingen te effectueren.

Artikel 2 legt het recht vast om organisaties van werkgevers en van werknemers op te richten (en federaties en centrales) en somt de volgende garanties op:

- a. het recht komt zonder onderscheid toe aan alle werknemers en werkgevers;
- b. het recht wordt uitgeoefend zonder voorafgaande goedkeuring;
- c. men is vrij zich aan te sluiten bij elke vakvereniging die men verkiest, op geen andere voorwaarden dan dat men zich gedraagt naar de statuten van de organisaties.

Artikel 3 bepaalt dat werknemers- en werkgeversorganisaties (en hun federaties en centrales) het recht hebben hun statuten en reglementen op te stellen, in volledige vrijheid hun vertegenwoordigers te kiezen, hun administratie en werkzaamheden in te richten en hun programma's te formuleren.

De overheid moet zich van elke inmenging, welke dat recht kan beperken of de wettige uitoefening daarvan kan belemmeren, onthouden.

Wel is het geoorloofd formaliteiten betreffende de oprichting en het functioneren van de organisaties bij wet vast te leggen, mits dergelijke bepalingen de waarborgen van het verdrag niet aantasten.

Artikel 4 bepaalt dat organisaties van werknemers en werkgevers (en hun federaties en centrales) niet mogen worden ontbonden of geschorst door enige administratieve autoriteit.

Artikel 5 legt het recht vast voor werknemers- en werkgeversorganisaties om federaties en centrales op te richten en zich daarbij aan te sluiten, alsmede het recht van elke organisatie, federatie en centrale om zich aan te sluiten bij internationale organisaties van werknemers en werkgevers.

Artikel 7 bepaalt dat het verkrijgen van rechtspersoonlijkheid door de werknemers- en werkgeversorganisaties, federaties of centrales niet afhankelijk gesteld mag worden van voorwaarden, die de toepassing van bovenstaande bepalingen in gevaar zouden brengen.

Artikel 8 bepaalt dat bij de uitoefening van bovengenoemde rechten de werknemers, de werkgevers en hun organisaties gehouden zijn om de wetten van het land te eerbiedigen. De nationale wetgeving mag echter geen afbreuk doen aan, of op zodanige wijze toegepast worden dat afbreuk gedaan wordt aan de waarborgen, in het verdrag voorzien. Dit artikel poogt het evenwicht te vinden tussen het beginsel van de organisatievrijheid en de plicht van de overheid tot handhaving van openbare orde en rust. Wat de nationale wetgeving in dit verband wel of niet kan bepalen wordt verder niet concreet omschreven.

Artikel 11 tenslotte bepaalt dat alle nodige en geschikte maatregelen genomen moeten worden om aan de werknemers en de werkgevers de vrije uitoefening te verzekeren van de organisatievrijheid. De vorm en de inhoud worden overgelaten aan de nationale wetgever.

Implementatie

Het recht van vereniging en vergadering werd in Nederland voor alle ingezetenen reeds gewaarborgd door artikel 9 van de Grondwet van 22 april 1855, (*Stb.* 32). Er gelden ten aanzien van dit recht geen beperkingen voor werknemers in het algemeen of voor landbouwwerknemers in het bijzonder. Thans is het recht voor alle ingezetenen gegarandeerd in artikel 8 en 9 van de Grondwet.

Een ieder kan een vereniging oprichten op grond van de algemene regels van boek 2 BW. Voor de vereniging met volledige rechtsbevoegdheid is hier enkel een notariële akte voor nodig waarin de statuten zijn bevat (art. 2:27 BW). Deze statuten worden in vrijheid vastgesteld, waarbij - in tegenstelling tot de BV en NV (artikel 2: 179/68 BW) - de vereiste ministeriële verklaring van geen bezwaar niet is vereist.

Er gelden geen specifieke eisen voor de oprichting en activiteiten van werknemers- of werkgeversverenigingen. Voor juridische collectieve actie is overigens wel vereist dat de vereniging (met volledige rechtsbevoegdheid) er voor heeft gekozen om de statuten een dergelijk doel te laten bevatten (art. 3:305a BW). Zulks geldt eveneens voor het entameren van enquêteprocedures bij de Ondernemingskamer. Op grond van artikel 2:347 BW kan een vakbond die onder de werknemers van de desbetreffende onderneming leden telt en tenminste twee jaar rechtsbevoegdheid bezit een verzoekschrift tot het houden van een enquête indienen, mits zij krachtens haar statuten ten doel heeft de belangen van haar leden als werknemers te behartigen en als zodanig in de bedrijfstak of onderneming werkzaam is.

Hoewel niet rechtstreeks vallend onder Verdrag 87 is ook de ondernemingsraad op grond van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) vrij zijn reglement op te stellen (artikel 8 WOR).

Het stakingsrecht, dat volgens het Comité van Experts onder het recht om de eigen werkzaamheden in te richten valt, wordt in Nederland erkend door de directe doorwerking van artikel 6 lid 4 ESH (HR 30 mei 1986, *NJ* 1986, 688, *NS*).

Interpretatie en naleving

De rechten onder dit verdrag gelden in beginsel voor alle werknemers en werkgevers. Daarbij mag geen onderscheid worden gemaakt, behalve voor het leger en de politie. Wettelijke bepalingen die de vakbondsvrijheid beknotten voor specifieke categorieën werknemers, zoals ambtenaren, managers of landbouwarbeiders stroken niet met de bepalingen van dit verdrag.

Artikel 3 van het verdrag bevat het recht van de organisaties hun eigen werkzaamheden in te richten. Onder de vrije inrichting valt volgens het Comité onder andere (i) het recht op het houden van vergaderingen, (ii) het recht van vakbondsvertegenwoordigers om de werkplaats te betreden en met het management te spreken, (iii) het stakingsrecht, (iv) het recht op het oprichten van (con)federaties en (v) en - in het algemeen - elke activiteit om voor het belang van haar leden op te komen. De wetgeving kan niet rechtstreeks een systeem van vakbondsmonopolie in stand houden: pluralisme dient altijd mogelijk te zijn.

Het stakingsrecht mag enkel worden beperkt voor specifieke categorieën werknemers of situaties: leger en politie, werknemers in essentiële sectoren (hetgeen strikt dient te worden uitgelegd) en in het geval van een acute nationale crisis.

Voorwaarden die moeten worden gesteld om tot een rechtmatige staking te komen moeten redelijk zijn. Overigens dient te worden opgemerkt dat het toezichthoudend orgaan onder het Europees Sociaal Handvest, het Europees Comité voor Sociale Rechten, striktere voorwaarden lijkt te stellen (zie ook artikel 31 jo. 6 lid 4 ESH). Het Europees Comité voor Sociale Rechten is sinds het *NS*-arrest (zie boven) kritisch over de beperkingen die de Nederlandse rechter kan opleggen aan stakingen.

Volgens het Comité van Experts is voor de vrije uitoefening van de vakbondsvrijheid vereist dat er voldoende bescherming moet worden geboden aan vakbondsvertegenwoordigers en werknemers tegen discriminatie ten aanzien van de uitoefening van het vakbondsrecht (zie verder artikel 1 van Verdrag 98). Zo kan er geen onderscheid gemaakt worden tussen personen met een Nederlandse en buitenlandse nationaliteit bij het houden van functies binnen de vakbond.

Het Comité van Experts heeft ten aanzien van Verdrag 87 recentelijk geen kritiek geuit. De laatste kritiek had betrekking op de artikelen tien en elf van de wet Arbeidsvoorwaardenontwikkeling gepremieerde en gesubsidieerde sector (WAGGS). Op basis van deze artikelen kon de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid na verloop van een bepaalde periode en onder bepaalde voorwaarden de arbeidsvoorwaarden bevriezen op het op dat moment geldende niveau, zodat toekomstige verbeteringen duidelijk onmogelijk werden. Tijdens de 64ste sessie van het Comité van Experts in 1994, merkte het Comité van Experts met voldoening op dat deze voornoemde artikelen inderdaad uit de wet zijn geschrapt (Wet van 27 oktober 1993, *Stb.*1993, 557). De WAGGS is per medio 1995 overigens geheel ingetrokken (Wet van 21 december 1994, *Stb.*1994, 958)

3.1.2 Verdrag 98 – De toepassing van het recht zich te organiseren en collectief te onderhandelen

Vindplaats Nederlandse tekst: *Trb.* 1979, 79

Ratificatiedatum: 22-12-1993

Werkingsfeer

Het verdrag is van toepassing op alle werknemers, met uitzondering van ambtenaren die belast zijn met het bestuur van de Staat (artikel 6). Bovendien kan de nationale wetgeving ingevolge artikel 5, eerste lid, bepalen in welke mate de waarborgen, neergelegd in het verdrag, toegepast zullen worden op het leger en de politie. In geen geval kunnen bestaande wetten, gebruiken of overeenkomsten die leger en politie rechten geven die overeenkomen met de in het verdrag gegarandeerde rechten, door bekrachtiging van het verdrag teniet gedaan worden.

Verplichtingen

Artikel 1 bepaalt dat werknemers adequate bescherming dienen te genieten tegen discriminatoire handelingen op grond van hun vakbondslidmaatschap. Meer in het bijzonder moet de bescherming betrekking hebben op handelingen die erop zijn gericht:

- a. aan het in dienst nemen van een werknemer de voorwaarde te verbinden dat hij geen lid zal worden van een vakbond of zijn lidmaatschap zal opzeggen;
- b. een werknemer te ontslaan of op andere wijze te benadelen vanwege zijn vakbondslidmaatschap of zijn deelname aan vakbondsactiviteiten buiten werktijd of, met toestemming van de werkgever, in werktijd.

Artikel 2 schrijft voor dat werkgevers- en werknemersorganisaties adequate bescherming dienen te genieten tegen wederzijdse daden van inmenging als het gaat om oprichting, functioneren en beheer van de organisatie. Onder inmenging wordt in het bijzonder verstaan het oprichten van door werkgevers(organisaties) beheerste werknemersorganisaties en het verlenen van financiële steun door werkgevers met het doel werknemersorganisaties onder hun macht te brengen.

Artikel 3 verplicht waar nodig tot het ontwikkelen van een aan nationale omstandigheden aangepast stelsel om het waarborgen van het recht op organisatie, zoals in de voorgaande artikelen omschreven, te verzekeren.

Artikel 4 verplicht waar nodig tot het bevorderen van de ontwikkeling en de gebruikmaking van een aan nationale omstandigheden aangepast stelsel van vrijwillig collectief onderhandelen tussen werkgevers(organisaties) en werknemersorganisaties, met het oog op de vaststelling van arbeidsvoorwaarden door middel van collectieve arbeidsovereenkomsten.

Implementatie

Discriminatie wegens lidmaatschap van een vakbond is neergelegd in de Algemene Wet Gelijke Behandeling. Op grond van artikel 6a lid 1 van deze wet is ongelijke behandeling verboden bij het lidmaatschap van of betrokkenheid bij een werkgevers- of werknemersorganisatie of een vereniging van beroepsgenoten, alsmede bij de voordelen die daaruit voortvloeien. Aanvullende eisen zijn overigens wel mogelijk bij op godsdienstige, levensbeschouwelijke of politieke grondslagen gebaseerde verenigingen of organisaties (lid 2).

Vakbondsleden genieten wettelijke bescherming tegen opzegging van de arbeidsovereenkomst vanwege een dergelijk lidmaatschap. Artikel 7:670 lid 5 BW houdt een verbod in om de arbeidsovereenkomst op te zeggen wegens het lidmaatschap van de werknemer van een werknemersvereniging die krachtens haar statuten het doel heeft de belangen van de leden als werknemer te behartigen. Hetzelfde opzegverbod strekt zich uit tot het verrichten van of deelnemen aan activiteiten ten behoeve van die vereniging, tenzij die activiteiten in arbeidstijd worden verricht zonder toestemming van de werkgever. Het opzegverbod heeft reflexwerking ten aanzien van de ontbinding van een arbeidsovereenkomst. De kantonrechter dient zich ervan te vergewissen of het ontbindingsverzoek verband houdt met dit opzegverbod (artikel 7:685 lid 1 BW).

Een soortgelijke ontslagbescherming geldt voor ondernemingsraadsleden op grond van artikel 7:670 lid 4 BW. Bovendien stelt artikel 21 van de Wet op de Ondernemingsraden dat een ondernemer zorg voor dient te dragen dat (toekomstige, huidige en gewezen) ondernemingsraadleden niet worden benadeeld in hun rechtspositie.

Voorts is relevant - mede in het kader van artikel 2(a) van Verdrag 98 - dat de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomsten in artikel 1 lid 3 een discriminatieverbod inhoudt bij indiensttreding op grond van het wel of niet lid zijn van een (bepaalde) vakbond. Hieruit vloeit voort dat een beding in een cao nietig is waarbij een werkgever wordt verplicht werknemers die lid zijn van een bepaalde vereniging in dienst te nemen of waarbij deze werkgever zich verplicht om dergelijke leden in dienst te nemen.

Artikel 4 van Verdrag 98 ziet op de bevordering van omstandigheden om het vrijwillig collectief onderhandelen tussen sociale partners te bevorderen, mede met het oog op sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten. Dit is in de Nederlandse wetgeving uitgewerkt in de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomsten. Tevens kan gewezen worden op de Wet op de Bedrijfsorganisatie die de instelling van de Sociaal-Economische Raad en de verschillende bedrijfslichamen regelt. Ten aanzien van de criteria voor de representativiteit van de verschillende sociale partners kan er gewezen worden op de Verordening Representativiteit Organisaties. Ten aanzien van de ontwikkeling van loonvorming kan gewezen worden op Wet op de Loonvorming.

In de paragraaf 'naleving' wordt hieronder nader ingegaan op bepaalde specifieke onderwerpen als de algemeen verbindend verklaring van cao's, *yellow unions* en de verhouding tussen vakbonden en ondernemingsraden.

Interpretatie

Artikel 4 van Verdrag nr. 98 stelt dat het doel van collectief onderhandelen ziet op het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten. De Aanbeveling ten aanzien van collectieve overeenkomsten (Recommendation no. 91) definieert collectieve overeenkomsten in paragraaf 2 als:

"all agreements in writing regarding working conditions and terms of employment concluded between an employer, a group of employers or one or more employers' organisations, on the one hand, and one or more representative workers' organisations, or, in the absence of such organisations, the representatives of the workers duly elected and authorised by them in accordance with national laws and regulations, on the other."

Op grond van dezelfde Aanbeveling dienen collectieve overeenkomsten bindend te zijn voor de contractspartijen en voor degenen namens wie deze zijn gesloten. Bepalingen die strijdig zijn met dergelijke overeenkomsten, niet inbegrepen gunstiger bepalingen, dienen nietig te zijn.

Het begrip 'collectief onderhandelen' wordt nader uiteengezet in het hierna nader te beschouwen Verdrag 154 (Collectief onderhandelen). Collectief onderhandelen ziet daarbij op het vaststellen van arbeidsomstandigheden en -voorwaarden (normatieve bepalingen), verhoudingen tussen werkgevers en werknemers of verhoudingen tussen werkgevers of hun organisaties en werknemersorganisaties (obligatoire en diagonale bepalingen).

Het primaat voor het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten ligt bij de vakbonden. Zo stelt artikel 5 van Verdrag 135 dat passende maatregelen getroffen moeten worden om te voorkomen dat de aanwezigheid van gekozen werknemersvertegenwoordigers in een onderneming (m.n. een ondernemingsraad) de positie van vakbondsvertegenwoordigers zou kunnen schaden. Artikel 3 lid 2 van Verdrag 154 herhaalt dit principe. Om dit primaat volledig uit te kunnen oefenen, dienen de vakbonden vrij te zijn van inmenging van de werkgever of zijn organisatie (artikel 2 Verdrag 98). Het onderwerp van de *yellow unions* komt hieronder ter sprake.

Het recht van collectief onderhandelen geldt zowel ten aanzien van de private als publieke sector. Enkel het leger, de politie en ambtenaren die zich met het openbaar overheidsbestuur bezig houden kunnen worden uitgesloten van de rechten op grond van Verdrag 98.

Het vrijwillig karakter van de collectieve onderhandelingen staat voorop. Het is echter acceptabel om mediation op te leggen bij wet onder voorwaarde dat redelijke tijdslimieten worden gesteld. Het opleggen van verplichte arbitrage is in het algemeen strijdig met het beginsel van vrijwillig collectief onderhandelen. Het is slechts acceptabel ten aanzien van essentiële diensten, ambtenaren die zich bezig houden met het openbaar bestuur, wanneer na lange onderhandelingen duidelijk is dat de impasse niet zou worden overwonnen zonder het initiatief van de overheid en in het geval van een acute nationale crisis. De mogelijkheid van de overheid om in te grijpen bij cao's, inclusief ten aanzien van lonen, zijn strijdig met het beginsel van vrijwillig collectief onderhandelen.

Het Comité van Experts heeft aangegeven dat alleen het bestaan van algemene wettelijke bepalingen op het gebied van discriminatie wegens lidmaatschap van een vakbond, niet voldoende is tenzij deze worden gecombineerd met effectieve, efficiënte, betaalbare en onafhankelijke procedures om de naleving daarvan tevens in de praktijk te waarborgen.

Naleving

Verhouding vakbonden en ondernemingsraden

De ILO regelingen leggen het primaat voor het collectief onderhandelen bij de vakbonden. In geval van het bestaan van een representatieve werknemersorganisatie en een ondernemingsraad binnen één onderneming kunnen de rechten van de ondernemingsraad de positie van de vakbond niet ondermijnen (zie e.g. artikel 5 Verdrag 135).

De wetgever heeft bij de instelling van de Wet op de Ondernemingsraden het primaat van het collectief onderhandelen over primaire arbeidsvoorwaarden bij de vakbond gelegd (zie ook HR 11 februari 2000, *JAR* 2000/86). De onderwerpen waarvoor instemming van de ondernemingsraad (or) is vereist (artikel 27 lid 1 WOR) zien niet rechtstreeks op onderwerpen die primair binnen het territorium van de vakbond vallen, zoals de hoogte van het loon. Hoewel artikel 27 lid 1 onder (c) WOR spreekt over een beloningssysteem, ziet dit enkel op het systeem van beloning en niet op de hoogte daarvan.

De WOR geeft voorts expliciet de grens aan tussen het werkgebied van de or en de vakbond. Artikel 27 lid 3 van de WOR stelt dat geen instemming van de or is vereist wanneer het onderwerp voor de onderneming reeds inhoudelijk is geregeld in een collectieve arbeidsovereenkomst. De rechten van de or zouden beknot worden wanneer dit artikel al te uitgebreid zou worden uitgelegd. Immers, vrijwel elke cao heeft betrekking op onderwerpen als werktijden, beloning en arbeidsomstandigheden. Instemmingsrecht komt in beginsel de or dan ook enkel niet toe wanneer de cao het onderwerp inhoudelijk uitputtend regelt (zie e.g. Rechtbank Amsterdam 12 januari 1993, *ROR* 1993, 23 en HR 11 februari 2000, *JAR* 2000/86). Daarbij lijkt het onvoldoende dat de cao slechts globaal het onderwerp regelt (Vrzgr Amsterdam 28 juni 2005, *JAR* 2005/178 en *ROR* 2005/22). Ook wanneer een besluit tot het niet aannemen van werknemers door de ondernemer wordt genomen is dit een zaak waar overleg met de vakbonden voor de hand ligt en de ondernemingsraad geen instemmingsrecht toekomt (Hof 'sGravenhage 19 december 2002, *JAR* 2003/15).

Op het moment dat bij ondernemingsovereenkomst (artikel 32 lid 1 WOR) verdere instemmings- of adviesrechten worden toegekend aan de or, is een dergelijk advies of instemming ook niet vereist indien het onderwerp bij cao reeds is geadresseerd (artikel 32 lid 3 WOR).

Deze bepalingen ten aanzien van de overlap van cao en het instemmingsrecht trachten te voorkomen dat een regeling tussen een werkgever en een vakbond afhankelijk zou zijn van het instemmingsrecht van de or. Dit zou de positie van de vakbonden ondermijnen, hetgeen zich moeilijk zou verdragen met Verdragen 98, 135 (artikel 5) en 154 (artikel 3 lid 2).

Het vorenstaande staat los van de mogelijkheid dat collectieve regelingen op het gebied van (primaire) arbeidsvoorwaarden worden overeengekomen tussen een or en een onderneming. Dergelijke ondernemingsovereenkomsten over primaire arbeidsvoorwaarden zijn toegestaan (Pres. Rb. Den Haag 19 mei 1992, *ROR* 1992/19, *NJ* 1993, 342). Zo'n overeenkomst kan evenwel niet leiden tot dispensatie voor de toepasselijkheid van algemeen verbindend verklaarde bepalingen van een cao: deze dispensatie is voorbehouden aan ondernemingen met een (ondernemings-)cao.

Melding cao

Op grond van artikel 4 van Verdrag 98 dient de overheid de vrijwillige onderhandelingen tussen werkgevers- en werknemersorganisaties te bevorderen met als doel het aangaan van collectieve arbeidsovereenkomsten. Hiermee zou in strijd zijn de omstandigheid dat een cao voorafgaande overheidstoestemming behoeft voordat deze in werking kan treden. In dat kader dient te worden opgemerkt dat op grond van artikel 4 Wet op de Loonvorming voor het sluiten, wijzigen of opzeggen van een cao is vereist dat daarvan schriftelijk melding wordt gedaan aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Hoewel deze mededeling een constitutief vereiste is voor de inwerkingtreding of wijziging van cao's vindt geen inhoudelijke toets plaats aan de kant van de overheid. Lid 2 en lid 3 van artikel 4 van de Wet op de Loonvorming stelt immers dat de Minister zo spoedig mogelijk na ontvangst van de bescheiden de cao-partijen schriftelijk in kennis stelt van de ontvangst; de cao of een wijziging daarvan treedt in werking op de dag na verzending van deze ontvangstbevestiging.

Loonvorming

Ten aanzien van het beleid op het gebied van loonvorming stelt het Comité van Experts dat beperkingen aan het collectief onderhandelen ten aanzien van lonen enkel kunnen worden ingevoerd als een uitzonderlijke maatregel waarbij proportionaliteit en een redelijke termijn in acht moeten worden genomen. In de Nederlandse situatie kan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op grond van artikel 10 van de Wet op de Loonvorming in het geval van een noodsituatie maatregelen nemen ten aanzien van het peil van de loonkosten. Dit artikel 10 heeft een rijke geschiedenis. Op grond van het oude artikel 10 werden in de jaren '70 en '80 verscheidene loonmaatregelen genomen waardoor werd ingegrepen in de onderhandelingsresultaten van de sociale partners. Het Comité van Experts heeft geoordeeld dat de opeenvolgende loonmaatregelen in strijd kwamen met Verdrag 87 en 98. Een dergelijke beperking was enkel mogelijk in uitzonderlijke omstandigheden en gedurende een redelijke termijn. Daarvan was, na herhaalde loonmaatregelen van overheidszijde, geen sprake meer. De jarenlange discussie tussen het Comité van Experts en het Conferentie Comité ten aanzien van de naleving van verdragen en aanbevelingen heeft geresulteerd in een *Direct Contact Mission* in 1983, waarin de inbreuk op Verdrag 87 nogmaals is bevestigd. Artikel 10 van de Wet op de Loonvorming is vervolgens in de huidige vorm aangepast en beperkt tot noodsituaties.

Artikel 8 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten (Wet AVV) stelt voorts dat bepalingen van de cao onverbindend kunnen worden verklaard indien het algemeen belang dat vereist. Dit artikel, tezamen met artikel 9 van dezelfde wet, zou in strijd kunnen worden geacht met Verdrag 98. De overheid merkte tegenover het Comité van Experts op dat dit artikel in de praktijk niet wordt toegepast. Vanuit de vakbonden is stevige kritiek geuit op het besluit van 12 augustus 2004 (*Stcrt.* 2004, 154 en rectificatie, *Stcrt.* 2004, 160) om cao-bepalingen die een stijging van het contractloon inhouden in een periode tot en met eind 2005 niet langer algemeen verbindend te verklaren, tenzij de som van alle mutaties in het contractloon kleiner is dan of gelijk is aan nul. Naar aanleiding van een overleg tussen het Kabinet en de Stichting van de Arbeid op 5 november 2004 is dit besluit echter weer ingetrokken (Besluit 28 december 2004, *Stcrt.* 2004, 251). Het Comité van Experts merkt hier met tevredenheid over op dat dit besluit is ingetrokken. Overigens dient te worden opgemerkt dat een dergelijke weigering tot het algemeen verbindend verklaren van cao-bepalingen van een andere orde is dan het rechtstreeks ingrijpen in cao-bepalingen (op grond van artikel 8 Wet AVV). De cao's met dergelijke ongewenste loonstijgingen zouden immers wel van kracht blijven voor gebonden werkgevers en werknemers, doch enkel niet algemeen verbindend worden verklaard. Het staat derhalve niet vast dat doorvoering van het besluit van 13 augustus 2004 strijd zou hebben opgeleverd met Verdrag 87 of 98.

Yellow unions en dispensatie algemeen verbindend verklaring

In het kader van artikel 2 van Verdrag 98, het verbod van inmenging door een werkgever of zijn organisatie in de oprichting en het werk van vakbonden, is het bestaan van de zogenaamde *yellow unions* van belang. Bij enkele ondernemingen in Nederland ziet men dat er vakbonden zijn opgericht waarvan de leden enkel en alleen bestaan uit de werknemers van de desbetreffende onderneming. De oprichting van dergelijke vakbonden wordt niet zelden geëntameerd of ondersteund door de ondernemer zelf. Dergelijke *yellow unions* kunnen cao's afsluiten die voor hun leden op grond van artikel 9 jo. 12 Wet CAO doorwerken in de individuele arbeidsovereenkomst; dit in tegenstelling tot ondernemingsovereenkomsten met de or. Voorts ziet men dat dergelijke cao's gesloten worden met het doel om uitgezonderd te worden van cao's die voor de sector algemeen verbindend zijn verklaard.

De FNV heeft in dat kader klachten ingediend bij het Comité van Experts. Meer recentelijk heeft ook het CNV geklaagd dat een dergelijke uitzondering indruist tegen de onafhankelijkheid van de vakbonden en voorts de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten verzwakt. De overheid stelt in haar rapportage dat de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de situatie kan onderzoeken in het kader van de dispensatie van de algemeen verbindend verklaring van de cao. Tevens geeft de overheid aan dat discussies met de Stichting van de Arbeid wellicht tot wijzigingen kunnen leiden. Het Comité van Experts stelt in zijn *Observations* in 2006 dat zij daarvan op de hoogte wil worden gehouden.

Voorheen werd op grond van artikel 6.2. van het Toetsingskader Algemeen Verbindend Verklaring CAO-bepalingen (hierna: Toetsingskader) in principe automatisch dispensatie van het besluit tot algemeen verbindend verklaring verleend indien een bedenking tegen een algemeen verbindend verklaring werd opgeworpen door een werkgever die reeds was gebonden aan een ondernemings-cao. Daarbij konden op grond van artikel 3 van het Toetsingskader overige cao-partijen een reactie geven op de bedenkingen en een en ander kon eventueel worden voorgelegd aan de Stichting van de Arbeid. Normaliter werden bedenkingen verband houdend met een eigen rechtsgeldige ondernemings-cao niet aan de Stichting van de Arbeid voorgelegd maar direct gehonoreerd.

Inmiddels is met ingang van 1 januari 2007 het dispensatiebeleid van het Toetsingskader (besluit van 20 november 2006, *Stcrt.* 2006, 232). In het geval van ondernemings-cao's wordt niet langer automatische dispensatie verleend. Op grond van het nieuwe Toetsingskader dat op 1 januari 2007 in werking is getreden wordt dispensatie door de Minister van Sociale Zaken niet langer automatisch verleend. Aan de volgende voorwaarden moet worden voldaan:

- er moet een eigen rechtsgeldige cao zijn afgesloten;
- vanwege zwaarwegende redenen kan toepassing van de bedrijfstak-cao door middel van algemeen verbindend verklaring redelijkerwijs niet van de werkgever worden gevegd;
- er dient sprake te zijn van onafhankelijkheid ten opzichte van de partijen die de eigen ondernemings-cao zijn overeengekomen en om dispensatie verzoeken. Het Toetsingskader verwijst specifiek naar ILO-Verdrag 98 waar dit stelt dat de verenigingen van werkgevers en werknemers onafhankelijk van elkaar moeten zijn, hetgeen wil zeggen dat de verenigingen vrij moeten zijn van inmenging door de ander met betrekking tot de oprichting, de uitoefening van werkzaamheden en het beheer van de organisaties. Het Toetsingskader noemt verschillende indicaties die voor een dergelijke onafhankelijkheid pleiten;
- indien het kennelijke oogmerk van een dispensatie is om te ontkomen aan de AVV-verklaring van een sectorale cao, wordt de dispensatie afgewezen.

Ten aanzien van de algemeen verbindend verklaring dient voorts gemeld te worden dat daarvoor niet in aanmerking komen cao-bepalingen die inbreuk maken op het recht van organisatie en collectieve actie zoals onder meer vastgelegd in ILO-Verdragen 87 en 98 (5.3 onder (c) Toetsingskader). Voorts komen niet in aanmerking de zogenaamde *closed shop*-bepalingen waarbij dwang wordt uitgeoefend om zich bij bepaalde werknemers- of werkgeversorganisatie aan te sluiten. Het Comité van Experts heeft in dat kader opgeroepen om met de vakorganisaties te overleggen over een juridisch mechanisme om de onafhankelijkheid van vakbonden ten opzichte van werkgevers te onderzoeken. In dit kader is voorts relevant dat het Comité van Experts in een *General Survey* in 1983 heeft aangegeven dat van overheidswege beperkingen gesteld kunnen worden aan cao-bepalingen die in strijd zijn met minimumnormen.

Vrijwilligheid collectief onderhandelen

Ten aanzien van het vrijwillig karakter van de onderhandelen en het recht op toelating tot de onderhandelingstafel wordt verwezen naar hetgeen is gesteld bij Verdrag 154.

3.2 Dwangarbeid

3.2.1 Verdrag 29 – Gedwongen arbeid

Vindplaats Nederlandse tekst: KB 27 april 1933, *Stb.* 236

Ratificatiedatum: 31-03-1933

Verplichtingen

Artikel 1 bevat de verplichting om gedwongen arbeid in al zijn vormen op de kortst mogelijke termijn af te schaffen.

Onder gedwongen arbeid wordt verstaan elke arbeid of dienst, die van een persoon wordt gevorderd onder bedreiging met één of andere straf en waarvoor bedoelde persoon zich niet vrijwillig heeft aangeboden.

Artikel 2 bepaalt dat onder 'gedwongen arbeid' niet wordt verstaan:

- a. elke arbeid of dienst, die gevorderd wordt op basis van wetten op de verplichte militaire dienst en aangewend wordt voor werken die een zuiver militair karakter dragen;
- b. elke arbeid of dienst, die deel uitmaakt van de normale burgerlijke verplichtingen van de burgers van een land dat volledig zelfbestuur heeft;
- c. elke arbeid of dienst van een persoon, gevorderd als gevolg van een veroordeling en uitgesproken bij een rechterlijke beslissing, op voorwaarde dat die arbeid of dienst ten uitvoer gelegd wordt onder toezicht van de overheid, en dat bedoelde persoon niet afgestaan wordt aan of ter beschikking gesteld wordt van particulieren, maatschappijen of particuliere rechtspersonen;
- d. elke arbeid of dienst, gevorderd in gevallen van overmacht, d.w.z. in geval van oorlog, onheil of dreigend onheil, zoals brand, overstroming, hongersnood, aardbeving, een hevige epidemie onder mensen of dieren, inval van schadelijke dieren, insecten of plantaardige parasieten en in het algemeen, alle omstandigheden, die het leven of de normale bestaansvoorwaarden van de gehele bevolking of een deel daarvan in gevaar brengen of in gevaar kunnen brengen;
- e. kleine gemeenschapsdiensten, d.w.z., diensten, uitgevoerd in het onmiddellijk belang van de gemeenschap en diensten, die uit dien hoofde beschouwd kunnen worden als normale, op de leden van de gemeenschap rustende, burgerlijke verplichtingen, op voorwaarde dat de bevolking zelf of haar rechtstreekse vertegenwoordigers het recht hebben zich uit te spreken over de noodzakelijkheid van die diensten.

In het onderstaande wordt op de overige verplichtingen slechts summier ingegaan omdat de meeste daarvan niet relevant zijn voor de huidige Nederlandse situatie.

In het verdrag wordt onderscheid gemaakt tussen gedwongen arbeid ten behoeve van particulieren, vennootschappen of private rechtspersonen, en gedwongen arbeid die gevorderd wordt bij wijze van belasting en gedwongen arbeid, opgelegd voor werkzaamheden in het belang van de gemeenschap.

Alleen de centrale (burgerlijke) overheid mag besluiten gebruik te maken van gedwongen arbeid. Dit recht mag evenwel worden gedelegeerd aan de hoogste plaatselijke overheid in gevallen waarin de werknemers op hun gewone verblijfplaats blijven.

Als dat laatste niet het geval is, kan het recht om de gedwongen arbeid op te leggen alleen worden gedelegeerd aan de hoogst plaatselijke overheid voor een bepaald tijdvak en onder bepaalde voorwaarden, en alleen als het geschiedt om het de ambtenaren makkelijker te maken zich bij de uitoefening van hun functie te verplaatsen of om het vervoer van materiaal te vergemakkelijken (zie artikel 8).

Bevoegde autoriteiten (de hoogste centrale overheid van het betrokken gebied) mogen de gedwongen arbeid niet opleggen ten behoeve van particulieren, vennootschappen of private rechtspersonen (zie verder artikel 4).

Gedwongen arbeid die gevorderd wordt bij wijze van belasting dient geleidelijk te worden afgeschaft. Dit geldt ook voor gedwongen arbeid in de vorm van werkzaamheden van algemeen belang, die is opgelegd door hoofden van afdelingen die administratieve functies uitoefenen.

De overheid mag alleen dan nieuwe voorzieningen van gedwongen arbeid toestaan, indien zij zich er van tevoren van verzekerd heeft:

- a. dat de dienst of arbeid van direct en groot belang is voor die gemeenschap, waarop voor de uitvoering een beroep wordt gedaan;
- b. dat de dienst dadelijk of zo spoedig mogelijk nodig is;
- c. dat het onmogelijk was om voor de uitvoering van de dienst of de arbeid vrijwillige arbeidskrachten te krijgen, ondanks het feit dat de lonen en andere arbeidsvoorwaarden tenminste gelijk zijn aan de gebruikelijke in het betrokken gebied voor dat soort werkzaamheden of diensten;
- d. dat de arbeid of dienst niet een te zware last op de bevolking zal leggen, gelet op de beschikbare arbeidskracht en de geschiktheid van de betreffende personen voor bedoelde arbeid (zie verder artikel 9).

Verder mogen alleen gezonde, volwassen personen van het mannelijk geslacht (18-45 jaar) voor een in het verdrag bepaalde periode onderworpen worden aan gedwongen arbeid. Hierbij gelden een aantal beperkingen met het oog op sociale en maatschappelijke overwegingen (artikelen 11 en 12).

Het verdrag bevat ook bepalingen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, zoals arbeidsduur (artikel 13), beloning (artikel 14), regelingen bij ongeval of ziekte, eisen betreffende de gezondheid, in het bijzonder bij verplaatsing naar andere streken en bij verrichting van arbeid waaraan men niet gewend is (artikel 16).

De artikelen 17 t/m 21 bevatten voorschriften met betrekking tot enkele specifieke vormen van gedwongen arbeid, die in het algemeen gesproken niet van belang zijn voor de Nederlandse situatie.

De overheid is verplicht, als van gedwongen arbeid gebruik gemaakt moet worden, een volledige en duidelijke regeling hierover af te kondigen, in het bijzonder over de mogelijkheid bezwaar aan te tekenen tegen de voorwaarden waaronder de arbeid moet worden verricht, en de behandeling van dergelijke bezwaren. De regeling moet onder de aandacht worden gebracht van de personen die aan gedwongen arbeid onderworpen worden (zie verder de artikelen 23 en 24).

Het in strijd met de wettelijke voorzieningen verplicht stellen van gedwongen arbeid moet strafbaar worden gesteld. De straffen, bij wet gesteld, moeten doeltreffend zijn en nauwkeurig worden toegepast (artikel 25).

Implementatie

Vrijheid van arbeidskeuze is, behoudens de beperkingen bij of krachtens de wet gesteld, in Nederland gewaarborgd in artikel 19 lid 3 van de Grondwet. Voorts zijn er diverse bepalingen in het Wetboek van strafrecht die dwangarbeid strafbaar kunnen stellen, zoals mensenhandel (artikel 273*f*), slavenhandel (artikel 274), opzettelijke vrijheidsberoving (artikel 282), gijzeling (artikel 282*a*) en bepalingen als bedreiging en intimidatie (artikelen 285 en 285*a*).

Een aantal wetten staat gedwongen arbeid toe in noodsituaties, waaronder:

- De wet van 18 juni 1953 (*Stb.* 305) betreffende regeling inzake de inkwartiering en het onderhoud van militairen en de transporten en leverantieën voor de legers en verdedigingswerken (de inkwartieringswet).
- De wet van 10 juli 1952 (*Stb.* 405) laatstelijk gewijzigd in 1971 (*Stb.* 61) op de noodwachten regelt de bescherming van de bevolking tegen de onmiddellijke gevolgen van oorlogsgeweld, de personeelsvoorziening van de noodwachten en de rechtspositie van het personeel. De noodwachtplicht rust in beginsel op alle inwoners van het Rijk, in de leeftijd tussen 18 en 65 jaar. Strafbbaarstelling in geval van oorlog vindt plaats op grond van artikel 175a en 175b Wetboek van strafrecht.
- Voorts kunnen nog genoemd worden de Noodwet arbeidsvoorziening ten behoeve van volkshuishouding, landsverdediging en in geval van oorlog, oorlogsgevaar of daaraan verwante buitengewone omstandigheden, de Vervoersnoodwet, de Havennoodwet, de Noodwet geneeskundigen, de Vaarplichtwet en de Oorlogswet voor Nederland.

Interpretatie en naleving

Hieronder worden enkele belangrijke facetten van het verdrag zoals nader uitgelegd door het Comité van Experts, behandeld.

Definitie dwangarbeid

In 2007 heeft het Comité van Experts een *General Survey* uitgebracht ten aanzien van de uitbanning van dwangarbeid. Daarbij is ingegaan op de drie elementen van de definitie van dwangarbeid namelijk (a) werk of diensten, (b) dreiging van een straf en (c) het vrijwillig aanbod.

a. Werk of diensten

Het Comité van Experts maakt onderscheid tussen werk en diensten en bijvoorbeeld de verplichting om onderwijs of training te volgen.

b. Dreiging van een straf

Dit element strekt zich niet enkel uit tot strafrechtelijke sancties maar kan tevens de vorm aannemen van een verlies van rechten of privileges. In dat kader hebben uitkeringsgerechtigden het verbod op dwangarbeid ingeroepen wanneer zij een uitkering dreigen te verliezen bij de weigering van passende arbeid. Het Comité van Experts heeft geoordeeld dat zulks niet in strijd is met Verdrag 29 omdat deze uitkeringsgerechtigden niet rechtstreeks gedwongen worden te werken. Overigens dient wel te worden opgemerkt dat bijvoorbeeld in het geval van gevangenenarbeid het niet werken kan resulteren in een lager niveau van privileges of een verlaagde kans op een vervroegde vrijlating. Ten aanzien van Frankrijk heeft het Comité van Experts geoordeeld dat zulks zich niet goed verdraagt met Verdrag 29.

c. Vrijwillig aanbod

Het Comité van Experts erkent dat er een zekere overlap kan zijn tussen de dreiging van een straf en het niet vrijwillig aanbieden van diensten of arbeid. Immers, er kan geen sprake zijn van een vrijwillig aanbod wanneer zulks onder een bedreiging geschiedt.

Er is geen vrijwillig aanbod tot het verrichten van diensten wanneer bijvoorbeeld migrantenwerkers te werk worden gesteld op grond van bedrog, valse beloftes of de overgave van identiteitsdocumentatie.

In dit kader merkt het Comité van Experts in 2007 tevens op dat het effect van wettelijke bepalingen die het onmogelijk maken om het werk te beëindigen voor een onbepaalde of zeer lange tijd in strijd is met het verdrag. Een redelijke opzegtermijn verzet zich echter niet tegen dit beginsel.

Op grond van dit criterium heeft Nederland ook jarenlang de kritiek moeten dulden van het Comité van Experts toen artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (BBA) nog voorzag in de verplichting van een werknemer om een ontslagvergunning aan te vragen voordat hij of zij de arbeidsovereenkomst op zou zeggen. Bij de invoering van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid op 14 mei 1998 is met inwerkingtreding van 1 januari 1999 deze verplichting in het BBA komen te vervallen. Ook in het kader van het derde element van dwangarbeid heeft het Comité van Experts herhaaldelijk erop gewezen dat werk dat schadelijk is voor personen onder de leeftijd van 18 zich niet verdraagt met Verdrag 29.

Verdrag 29 sluit van haar werkingsfeer de verplichte militaire dienst uit, in zoverre het betreft werk dat een puur militair karakter draagt. Deze laatste voorwaarde is specifiek gericht op het voorkomen van het oproepen van dienstplichtigen ten behoeve van publieke werken. Een soortgelijke bepaling vindt men in Verdrag 105 in artikel 1b waarin dwangarbeid wordt verboden als een manier om arbeid te mobiliseren voor economische ontwikkelingen. Dit betekent echter niet dat het verboden is om burgers of dienstplichtigen op te roepen in geval van nood of om dienstplichtigen arbeid te laten verrichten bij bijvoorbeeld het bouwen van bruggen of wegen. In dit kader heeft de FNV in 1995 de kritiek geuit dat de Nederlandse overheid dienstplichtigen gebruikt voor non-militaire activiteiten. Aangezien de dienstplicht sinds 1 januari 1997 is afgeschaft, is dergelijke kritiek niet meer aan de orde.

Dwangarbeid door gevangenen

Een *hot topic* in het kader van Verdrag 29 en 105 is het gebruik van arbeid door gevangenen.

Dwangarbeid door gevangenen valt niet onder de werkingsfeer van het verdrag wanneer aan een aantal voorwaarden is voldaan:

a. Veroordeling door een rechtsbank

Het verdrag stelt dat dwangarbeid door gevangenen enkel plaats kan hebben wanneer dit het gevolg is van een veroordeling in rechte.

b. Supervisie en controle door een publieke autoriteit

Dwangarbeid kan van een veroordeelde gevangene worden gevegd indien dat werk wordt verricht onder de supervisie en controle van een publieke dienst. De reden hierachter is dat de arbeidsvoorwaarden niet anders bepaald kunnen worden dan door de publieke autoriteiten in een situatie waar de arbeiders niet dezelfde rechten als vrije werknemers genieten.

c. Verbod van detachering van gevangenen of het plaatsten van gevangenen bij individuen, bedrijven of verenigingen

Benadrukt dient te worden dat deze voorwaarde cumulatief geldt naast de eis dat de dwangarbeid onder supervisie van de publieke autoriteiten plaats vindt.

Daarvan dient onderscheiden te worden vrijwillige arbeid door gevangenen voor private instellingen. Dit type arbeid wordt immers niet door Verdrag 29 gesanctioneerd.

In antwoord op vragen van het Comité van Experts in 2000 ten aanzien van gevangenenarbeid stelt de Nederlandse overheid dat de gevangenen, indien zij buiten de penitentiaire inrichting te werk gesteld worden, niet een arbeidsovereenkomst aangaan met een private werkgever. Het Comité van Experts wijst er echter op dat voor arbeid verricht door gevangenen voor private bedrijven is vereist dat de werknemers zich in alle vrijheid daartoe kunnen aanmelden, zonder enige dreiging van een straf. In het kader van werknemers die in opsluiting verkeren zonder vrije toegang tot de arbeidsmarkt kan een dergelijke vrijwilligheid worden aangetoond door het aanbieden van *at arm's length* arbeidsvoorwaarden die een vrije arbeidsrelatie benaderen. Daarbij kan sprake zijn van een arbeidsovereenkomst tussen de gevangene en het bedrijf met voorwaarden die de reguliere beloning benaderen alsmede bescherming bieden op het gebied van arbeidsomstandigheden en sociale zekerheid.

In antwoord op vragen van het Comité van Experts geeft de overheid aan dat er geen arbeidsovereenkomst wordt aangegaan tussen de gevangenen en derden en dat de gevangenen 40 procent van het minimumloon krijgen en geen recht hebben op sociale zekerheidsuitkeringen. Het Comité van Experts antwoordt hierop dat het hoopt dat de nodige maatregelen worden genomen om ervoor te zorgen dat er aan de hiervoor geschetste voorwaarden wordt voldaan. In dat kader lijkt Nederland niet in overeenstemming te handelen met Verdrag 29.

Gemeenschapsdiensten

Het verdrag sluit ook uit van haar werkingssfeer kleine gemeenschapsdiensten uitgevoerd in het onmiddellijk belang van de gemeenschap en diensten die beschouwd kunnen worden als normale op de leden van de gemeenschap rustende burgerlijke verplichtingen. In de Nederlandse context, kan men bijvoorbeeld denken aan werkzaamheden die jongeren in het kader van HALT-diensten verrichten.

3.2.2 Verdrag 105 – De afschaffing van gedwongen arbeid

Vindplaats Nederlandse tekst: *Trb.* 1957, 210

Ratificatiedatum: 18-02-1959

Verplichtingen

Artikel 1 verplicht tot het afschaffen en niet meer gebruik maken van gedwongen arbeid en verplichte arbeid, als volgt omschreven:

- a. als een middel tot politieke dwang of opvoeding of als een straf voor het koesteren of uiten van politieke opvattingen welke ideologisch in strijd zijn met de gevestigde politieke, sociale of economische orde;
- b. als een methode voor het op de been brengen en gebruiken van arbeidskrachten voor economische ontwikkeling;
- c. als een middel tot arbeidsdiscipline;
- d. als een straf voor deelneming aan stakingen;
- e. als een middel tot rassen-, sociale, nationale of godsdienstige discriminatie.

Artikel 2 verplicht tot het nemen van doeltreffende maatregelen om de onmiddellijke en volledige afschaffing van gedwongen arbeid en verplichte arbeid zoals bovenomschreven.

Verdrag 105 is een uitbreiding van de bepalingen van verdrag 29 en dient daarom, wat de naleving betreft, in samenhang met dat verdrag te worden gezien.

Implementatie

Ter voldoening aan het bepaalde in Verdrag 105 werden de artikelen 384 en 399 van het Wetboek van Strafrecht omtrent het niet nakomen van arbeidsovereenkomsten door schipper en schepelingen geschrapt (*Wet van 13 juli 1973, Stb.* 330).

Zie verder bij verdrag 29.

Interpretatie en naleving

Verdrag 105 is een aanvulling op Verdrag 29 in de zin dat sommige uitzonderingen van de werkingssfeer van Verdrag 29 als genoemd in artikel 2 lid 2 van dit verdrag niet automatisch van toepassing zijn op Verdrag 105. Daarentegen is de reikwijdte van Verdrag 105 aanzienlijk beperkter omdat het verbod op dwangarbeid enkel is geregeld ten aanzien van de vijf situaties zoals genoemd in artikel 1. In dat kader wordt gebruik van dwangarbeid door (reguliere) gevangenen niet verboden onder Verdrag 105.

Dit ligt uiteraard anders wanneer de gevangenen veroordeeld zijn op grond van politieke grondslagen of vallen onder de vijf andere categorieën van artikel 1 van Verdrag 105.

3.3 Kinderarbeid

3.3.1 Verdrag 138 – De minimumleeftijd voor toelating tot het arbeidsproces

Vindplaats Nederlandse tekst: *Trb.* 1974, 71

Ratificatiedatum: 14-09-1976

Werkingsfeer

Dit verdrag is in beginsel van toepassing op alle jeugdige personen beneden een bepaalde minimumleeftijd die arbeid in en buiten dienstverband verrichten.

Op dit beginsel worden enkele uitzonderingen (mogelijk) gemaakt. Het verdrag is namelijk bedoeld om **geleidelijk** alle bestaande verdragen op het terrein van kinderarbeid te vervangen en stelt met het oog hierop normen met veel mogelijkheden om daar (tijdelijk) van af te wijken.

Artikel 6 bepaalt dat het verdrag niet van toepassing is op:

- a. arbeid, verricht door kinderen of jeugdige personen in instellingen voor algemeen onderwijs, in scholen voor beroepsonderwijs of technisch onderwijs of in andere instellingen voor beroepsvorming;
- b. arbeid, verricht door personen van tenminste 14 jaar in bedrijven, wanneer deze arbeid wordt verricht overeenkomstig de voorwaarden die door de bevoegde autoriteit zijn voorgeschreven, na overleg met de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties, en deze arbeid deel uitmaakt van:
 - onderwijs of beroepsopleiding, waarvoor een school of instelling voor beroepsopleiding in eerste instantie verantwoordelijk is;
 - een programma voor beroepsopleiding, dat is goedgekeurd door de bevoegde autoriteit en hoofdzakelijk of geheel en al in een onderneming plaatsvindt;
 - een voorlichtingsprogramma voor beroepskeuze, dat ten doel heeft de keuze van een beroep of een bepaalde soort beroepsopleiding te vergemakkelijken.

De artikelen 4 en 5 bevatten mogelijkheden om desgewenst verdere uitzonderingen te maken op de werkingsfeer.

Artikel 4 maakt het mogelijk, voor zover noodzakelijk en na overleg met de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties, het verdrag niet toe te passen op bepaalde categorieën van arbeid, indien toepassing daarvan tot bijzondere en belangrijke uitvoeringsproblemen zou leiden. Deze uitzonderingsmogelijkheid geldt niet ten aanzien van arbeid die de gezondheid, de veiligheid of de zedelijkheid van jeugdige personen in gevaar kan brengen (zie ook artikel 3).

Artikel 5 geeft de mogelijkheid voor landen waarvan de economie en de overheidsdiensten nog niet voldoende tot ontwikkeling zijn gekomen, de werkingsfeer van het verdrag, na overleg met de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties, in te perken.

De toepassingsfeer van het verdrag dient in dat geval echter tenminste te omvatten:

- a. de winning van bodemschatten;
- b. de industrie;
- c. het bouwbedrijf en de openbare werken;
- d. elektriciteits-, gas- en watervoorziening;
- e. sanitaire dienst;
- f. vervoer;
- g. goederenopslag en communicatie;

- h. plantages en andere landbouwondernemingen die hoofdzakelijk voor handelsdoeleinden worden geëxploiteerd, met uitzondering van familiebedrijven of bedrijven van geringe omvang, welke voor plaatselijk gebruik produceren en niet regelmatig werknemers in loondienst hebben.

De uitzonderingen die op basis van de artikelen 4 en 5 worden gemaakt moeten bij de bekrachtiging worden aangegeven in een verklaring. In de periodieke rapportages over de naleving van het verdrag dient de stand van zaken en voortgang met betrekking tot deze vormen van arbeid te worden gemeld.

Verplichtingen

Artikel 1 verplicht tot het voeren van een nationaal beleid, dat gericht is op het waarborgen van de daadwerkelijke afschaffing van de kinderarbeid en op de geleidelijke verhoging van de minimumleeftijd voor toelating tot arbeid in en buiten dienstverband tot een niveau, dat jeugdige personen in staat stelt de meest volledige lichamelijke en geestelijke ontwikkeling te bereiken.

Artikel 2 bepaalt dat voor toelating tot arbeid in en buiten dienstverband op het grondgebied van het land alsmede voor arbeid in de op het grondgebied geregistreerde middelen van vervoer een minimumleeftijd moet worden vastgesteld.

Geen enkele persoon (behalve in de situaties die hierna nog worden genoemd) die jonger is, mag worden toegelaten tot arbeid.

Op elk moment kan een lidstaat laten weten dat de minimumleeftijd in zijn land verhoogd is ten opzichte van de eerder aangegeven leeftijd.

De minimumleeftijd mag niet lager zijn dan de leeftijd waarop de leerplicht eindigt en in elk geval niet lager dan 15 jaar. Landen waarin de economie en de onderwijsinstellingen nog niet voldoende tot ontwikkeling zijn gekomen, kunnen de minimumleeftijd, na overleg met betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties, in een eerste fase op 14 jaar vaststellen. Hiervoor moet in de jaarlijkse rapportage steeds het motief worden aangegeven.

Artikel 3 bepaalt dat de minimumleeftijd voor toelating tot arbeid in en buiten dienstverband, indien de aard of de omstandigheden waaronder deze verricht wordt de gezondheid, de veiligheid of de zedelijkheid van jeugdige personen in gevaar kan brengen, niet lager mag zijn dan 18 jaar. Welke arbeid dit in concreto is, wordt bepaald door de nationale wetgeving, na overleg met de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties.

Afwijking van dit verbod is, eveneens na overleg, mogelijk in die zin dat de grens op 16 jaar wordt gesteld, mits de gezondheid, veiligheid en zedelijkheid ten volle zijn gewaarborgd en de betreffende werknemers in de relevante bedrijfstak een specifieke en doeltreffende scholing of beroepsopleiding hebben ontvangen.

Artikel 7 maakt het mogelijk dat jeugdigen van 13 tot 15 jaar lichte arbeid verrichten, mits deze arbeid niet schadelijk is voor de gezondheid of de ontwikkeling en zodanig is dat de school regelmatig bezocht kan worden, of kan worden deelgenomen aan door de bevoegde autoriteit goedgekeurde programma's voor beroepskeuzevoorlichting of programma's voor beroepsopleiding, dan wel profijt kan worden getrokken van het ontvangen onderricht.

Het artikel voorziet eveneens in de mogelijkheid, onder dezelfde voorwaarden, toestemming te verlenen om personen van ten minste 15 jaar van wie de leerplicht nog niet is beëindigd in dienst te nemen of arbeid te laten verrichten.

Artikel 8 bepaalt dat het in individuele gevallen, na overleg met betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties, toegestaan is dat kinderen deelnemen aan activiteiten zoals uitvoeringen op kunstzinnig gebied.

De vergunningen die aldus worden verstrekt, dienen de duur van de toegestane arbeid in of buiten dienstverband te beperken en de arbeidsvoorwaarden voor te schrijven.

Op grond van artikel 9 moeten passende maatregelen, waaronder strafmaatregelen, worden genomen ten einde de daadwerkelijke toepassing van het verdrag te waarborgen. Verder moeten de personen worden aangewezen die verantwoordelijk zijn voor de naleving van de bepalingen in het verdrag.

Bovendien moet de nationale wetgeving of de bevoegde autoriteit registers of andere documenten vaststellen, die de werkgever moet aanhouden en voor controle beschikbaar moet stellen. Deze registers of documenten moeten de naam en de leeftijd dan wel de geboortedatum - indien mogelijk deugdelijk gewaarmerkt - van alle beneden 18-jarigen bevatten, die hij in dienst heeft of die voor hem werken.

Implementatie

Algemene minimumleeftijd

Het verbod op kinderarbeid is neergelegd in artikel 3:2 van de Arbeidstijdenwet. Daarbij wordt gesteld dat de verantwoordelijke persoon, zijnde de werkgever of diegene die het ouderlijk gezag of de voogdij uitoefent of in wiens huishouden een kind is opgenomen, ervoor zorgt dat een kind geen arbeid verricht. Een kind is gedefinieerd als een persoon jonger dan 16 jaar (artikel 1:2 Arbeidstijdenwet). Het begrip arbeid wordt gedefinieerd als de verrichtingen van een kind ter naleving van een overeenkomst.

Daarmee komt de algemene minimumleeftijd alsdan op 16 jaar. Op grond van artikel 6 van Verdrag 138, waarin is bepaald dat kinderen wel arbeid mogen verrichten in het kader van de opleiding, is relevant dat in artikel 2:3 van Arbeidstijdenwet wordt bepaald dat deze wet niet van toepassing is op verrichtingen van leerlingen of studenten in onderwijsinstellingen of gedeelten daarvan (ruimten daaronder begrepen).

Vrijwillige arbeid verricht door kinderen (zoals helpen op de voetbalvereniging) als arbeid welke verricht wordt, in het kader van een stage of assistentschap, vallen overigens wel onder de werkingsfeer van de wet. In artikel 3:1 van de Nadere regeling kinderarbeid worden de regels uitgewerkt van arbeid naast en in samenhang met onderwijs.

Lichte arbeid

Op grond van artikel 7 van Verdrag 138 is het mogelijk dat kinderen van 13 tot 15 jaar lichte arbeid verrichten.

In dat kader bepaalt lid 2 van artikel 3:2 van de Arbeidstijdenwet dat het verrichten van arbeid door een kind onder de volgende omstandigheden toelaatbaar is:

- a. arbeid in het kader van een alternatieve sanctie door een kind van 12 jaar of ouder voor zover deze arbeid niet wordt verricht gedurende de schooltijd;
- b. niet-industriële arbeid van lichte aard van een kind van 13 jaar of ouder, zover deze arbeid niet wordt verricht gedurende de schooltijd;
- c. arbeid van lichte aard door een kind van 14 jaar of ouder voor zover deze arbeid verricht naast en in samenhang met het onderwijs;
- d. arbeid bestaande uit het bezorgen van ochtendkranten door een kind van 15 jaar, voor zover deze arbeid niet wordt verricht gedurende de schooltijd.

Dergelijke arbeid is in zoverre toelaatbaar indien het niet schadelijk voor de gezondheid of ontwikkeling van een kind en zodanig is ingericht dat een school regelmatig bezocht kan worden dan wel dat het de mogelijkheid voor het kind niet aantast dat hij of zij profijt trekt uit het ontvangen onderwijs.

Naast artikel 3:2 van de Arbeidstijdenwet is een en ander nader uitgewerkt in de Nadere Regeling Kinderarbeid (Stcrt. 1995, 246, laatstelijk gewijzigd op 16 mei 2007, *Stcrt.* 2007, 99).

Op grond van de Nadere Regeling Kinderarbeid mogen kinderen van 13 en 14 jaar alleen niet-industriële hulparbeid van lichte aard verrichten. Daarbij wordt rekening gehouden met de feitelijke werkzaamheden en de omgeving waarin die werkzaamheden worden verricht. Op grond van de Nadere Regeling Kinderarbeid geldt dat in schoolweken 13- en 14jarigen buiten schooltijd tussen 7:00 uur en 19:00 uur niet-industriële hulparbeid van lichte aard mogen uitvoeren. Daarbij geldt dat op dagen dat onderwijs wordt gevolgd geen arbeid wordt verricht (artikel 4:1.1 onder (b) van de Nadere Regeling Kinderarbeid). Soepeler regelingen bestaan voor arbeid tijdens een vakantieweek (artikel 5:1 van de Nadere Regeling Kinderarbeid).

Ten aanzien van 15-jarigen geldt dat deze alleen niet-industriële arbeid van lichte aard mogen verrichten. Dit wordt gedefinieerd als arbeid van lichte aard die niet wordt verricht met of aan mechanische arbeidsmiddelen waaraan onacceptabele veiligheidsrisico's voor een kind of zijn omgeving zijn verbonden. Tijdens vakantieweken is het maximum per dag 8 uur en per week 40 uur, waarbij per jaar maximaal 6 vakantieweken mogen worden gewerkt waarvan vier achtereen. In school- en vakantieweken is een uitzondering gemaakt voor het bezorgen van ochtendkranten (artikel 9:1 Nadere Regeling Kinderarbeid) mits de bezorgovereenkomst wordt gesloten tussen werkgever, kind en ouders/verzorgers en de aanvangstijd niet voor 6:00 uur 's ochtends ligt. Verder mogen door een kind geen lasten worden getild van meer dan 10 kilogram danwel voorwerpen worden geduwd of getrokken waarbij meer dan 20 kilogram kracht nodig is.

Gevaarlijke arbeid

Op grond van artikel 3 van de Verdrag 138 dient werk verboden te zijn voor jongeren onder de 18 jaar dat gevaarlijk is voor de gezondheid, veiligheid of moraal. Een en ander is tevens neergelegd in artikel 3(d) van

Verdrag 182.

Artikel 4:4 van de Arbeidstijdenwet stelt dat de arbeid van een jeugdige werknemer (zijnde een jongeren van 16 of 17 jaar oud) zodanig wordt ingericht dat hij in staat is volgens de voor hem geldende wetgeving onderwijs te volgen. Daarbij zijn specifieke arbeidstijden en rusttijden van toepassing (zie artikel 5:5, 5:6 en 5:10 Arbeidstijdenwet).

De Arbeidsomstandighedenwet, het Arbeidsomstandighedenbesluit en het Bestrijdingsmiddelenbesluit (25 juli 1964) zetten de verboden werkzaamheden nader uiteen.

Deze lijst is beïnvloed door de Europese richtlijn 1994/33/EG ten aanzien van de bescherming van jongeren op het werk. Deze richtlijn bevat een lijst van verschillende gevaarlijke werkzaamheden en processen die verboden zijn voor kinderen onder de leeftijd van 18 jaar oud.

Op grond van de genoemde regelgeving zijn onder andere de volgende werkzaamheden verboden:

- werken met schadelijke of chemische stoffen of werk waarbij gevaar voor een ernstige infectie bestaat (artikel 4.105 Arbeidsomstandighedenbesluit);
- werken op plaatsen met geluidsoverlast van meer dan 90 decibel of werk met werktuigen die veel vibraties op het lichaam veroorzaken (artikel 6.27 Arbeidsomstandighedenbesluit);
- het bezorgen, transporteren of hanteren van bestrijdingsmiddelen (artikel 3 tot 5 Bestrijdingsmiddelenbesluit);
- werken met gevaarlijke dieren;
- werken in gesloten ruimtes; en
- werk met explosiegevaar.

Daarnaast zijn sommige werkzaamheden mogelijk voor 16- en 17 jarigen mits deze arbeid wordt verricht onder deskundig toezicht. Het gaat daarbij bijvoorbeeld om arbeid waarbij een gevaar voor instorting bestaat of arbeid dat is gericht op industrieel slachten van dieren (zie onder andere artikel 3.46, 4.106 en 7.39 van het Arbeidsomstandighedenbesluit).

Voorts kan nog worden opgemerkt dat op grond van artikel 5 van de Arbeidsomstandighedenwet specifieke risico's voor kinderen dienen te worden geïnventariseerd en geëvalueerd.

Deelname aan uitvoeringen (artikel 8 Verdrag 138)

Op grond van artikel 8 van Verdrag 138 kan in individuele gevallen ontheffing worden aangevraagd voor het verbod van kinderarbeid in het geval van deelname van artistieke uitvoeringen. Een en ander is in Nederland neergelegd in de Beleidsregels inzake ontheffingverbod van kinderarbeid (van 26 maart 2007). Deze beleidsregels zijn een uitvoering van artikel 3:3 lid 2 van de Arbeidstijdenwet.

Op grond van deze regelgeving kan een ambtenaar van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op verzoek van een werkgever een ontheffing verlenen indien de niet-industriële arbeid van lichte aard bestaat uit het deelnemen aan uitvoeringen van culturele, wetenschappelijke opvoedkundige of artistieke aard, modeshows, audiovisuele of audiovisuele opnamen en daarmee vergelijkbare niet-industriële arbeid van licht aard. De beleidsregels bevatten specifieke bepalingen ten aanzien van kinderen van 0 tot en met 6 jaar en kinderen van 7 tot en met 12 jaar.

Interpretatie en naleving

Het Comité van Experts merkt op dat de beperkingen zoals neergelegd in Arbeidstijdenwet niet zijn voorbehouden aan kinderen die op grond van een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten maar dat dit op grond van wat voor overeenkomst dan ook kan plaats hebben.

3.3.2 Verdrag 182 – Het verbod op en de onmiddellijke actie voor de uitbanning van de ergste vormen van kinderarbeid

Vindplaats Nederlandse tekst: *Trb.* 2002, 52

Ratificatiedatum: 14-02-2002

Werkingssfeer

Ingevolge artikel 2 vallen onder het begrip 'kind' alle personen onder de leeftijd van achttien jaar.

Artikel 3 geeft een definitie van de uitdrukking 'de ergste vormen van kinderarbeid'. Onder deze uitdrukking valt het volgende:

- a. alle vormen van slavernij of van met slavernij gelijk te stellen praktijken. Voorbeelden hiervan zijn de verkoop van en de handel in kinderen, schuldhorigheid en lijfeigenschap, gedwongen of verplichte arbeid met inbegrip van gedwongen of verplichte recruitering van kinderen voor gewapende conflicten.
- b. het gebruik, het aanwerven of het aanbieden van een kind voor de prostitutie, voor de productie van pornografie of voor pornografische voorstellingen.
- c. het gebruik, het aanwerven of het aanbieden van een kind voor illegale werkzaamheden, in het bijzonder voor de productie van en de handel in drugs zoals omschreven in de desbetreffende internationale verdragen.
- d. werk dat door zijn aard of de omstandigheden waaronder het wordt verricht waarschijnlijk schadelijk is voor de gezondheid, de veiligheid of de zedelijkheid van het kind.

Verplichtingen

Artikel 1 bepaalt dat de lidstaten verplicht zijn onmiddellijk, en met grote spoed, doeltreffende maatregelen te nemen teneinde het verbod op en de uitbanning van de ergste vormen van kinderarbeid te waarborgen.

Krachtens artikel 4 worden de in artikel 3 sub d genoemde soorten werk vastgesteld in de nationale wet- of regelgeving of door de bevoegde autoriteiten. Dit gebeurt nadat de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties zijn geraadpleegd. Tevens dient er rekening te worden gehouden met de desbetreffende internationale normen, en daarbij in het bijzonder met de artikelen 3 en 4 van de Aanbeveling betreffende de ergste vormen van kinderarbeid, 1999. De bevoegde autoriteit stelt, na raadpleging van de betrokken werkgevers- en werknemersorganisatie, vast waar de aldus voorgestelde soorten werk voorkomen. De lijst met soorten werk die overeenkomstig dit artikel wordt vastgesteld wordt regelmatig bezien en, indien nodig, na overleg met de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties, bijgesteld.

Artikel 5 geeft aan dat door de lidstaten passende mechanismen worden ingesteld of worden aangewezen voor het toezicht op de tenuitvoerlegging van de bepalingen van dit verdrag.

Tevens dienen de lidstaten ingevolge artikel 6 actieprogramma's op te stellen en uit te voeren voor het met voorrang uitbannen van de ergste vormen van kinderarbeid. Dit gebeurt in overleg met de bevoegde overheidsinstellingen en de werkgevers- en werknemersorganisaties. Hierbij wordt in voorkomend geval tevens rekening gehouden met de opvattingen van andere betrokken groepen.

Artikel 7 bepaalt dat lidstaten alle noodzakelijke maatregelen treffen teneinde de doeltreffende tenuitvoerlegging en handhaving te verzekeren van de bepalingen ter uitvoering van dit verdrag. Hier valt ook onder het voorzien in strafsancties of, waar van toepassing, andere sancties.

Tevens dienen de lidstaten, hierbij rekening houdend met het belang van onderwijs voor de uitbanning van kinderarbeid, doeltreffende en aan tijd gebonden maatregelen om:

- a. de tewerkstelling van kinderen in de ergste vormen van kinderarbeid te voorkomen;
- b. de noodzakelijke en passende onmiddellijke bijstand te verlenen om kinderen aan de ergste vormen van kinderarbeid te onttrekken en te voorzien in hun resocialisatie en maatschappelijke integratie;
- c. de toegang te verzekeren tot kosteloos basisonderwijs, en, waar mogelijk en passend, tot beroepsonderwijs voor alle kinderen die aan de ergste vormen van kinderarbeid zijn onttrokken;
- d. vast te stellen welke kinderen in het bijzonder tot risicogroepen behoren en met hen in contact te treden; en
- e. rekening te houden met de bijzondere situatie van meisjes.

Iedere Lidstaat wijst de bevoegde autoriteit aan die verantwoordelijk is voor de tenuitvoerlegging van de bepalingen ter uitvoering van de bepalingen van dit verdrag.

Artikel 8 ten slotte geeft aan dat de lidstaten passende maatregelen dienen te treffen om elkaar ter zijde te staan bij de doeltreffende uitvoering van de bepalingen van dit verdrag. Dit kan bijvoorbeeld worden bereikt door internationale samenwerking en/of bijstand (met inbegrip van steun voor sociale en economische ontwikkelingen), programma's voor armoedebestrijding en universeel onderwijs.

Implementatie

Alle vormen van slavernij of met slavernij gelijk te stellen praktijken, zoals de verkoop van en de handel in kinderen, schuldhorigheid en lijfeigenschap, en gedwongen of verplichte arbeid, met inbegrip van gedwongen of verplichte rekrutering van kinderen voor inzet in gewapende conflicten. (Artikel 3 (a) Verdrag 182)

In Nederland zijn bovengenoemde vormen van slavernij strafbaar gesteld op grond van bepalingen onder titel XVIII van het Wetboek van Strafrecht. Onder deze titel wordt onder meer slavenhandel (artikel 274), mensenroof (artikel 278), onttrekking van minderjarigen aan wettelijk gezag (artikel 279) en in het bijzonder ook artikel 282a (gijzeling) strafbaar gesteld.

Het laatste artikel (artikel 282a Wetboek van Strafrecht) stelt strafbaar "hij die opzettelijk iemand wederrechtelijk van de vrijheid berooft [...] met het oogmerk een ander te dwingen iets te doen of niet te doen [...]. Bij de parlementaire behandeling ten aanzien van de ratificatie van Verdrag 182 is opgemerkt dat slavernij of slavenhandel niet in Nederland voorkomt (*Kamerstukken II, 1999-2000, 20700 (R1654), nr. 3, p. 3*).

Ten aanzien van de verkoop van kinderen zijn met name van belang artikel 278 tot en met 281 Wetboek van Strafrecht en regels omtrent illegale adoptie. Voorts kan nog worden gewezen op artikel 253 van het Wetboek van Strafrecht die de persoon strafbaar stelt die een onder zijn wettig gezag staand kind van onder de 12 jaar aan een ander afstaat wetende dat het kind zal worden gebruikt bij het uitoefenen van bedelarij, van gevaarlijke kunstverrichtingen of gevaarlijke - of gezondheidsondermijnende arbeid. Sinds 1 januari 2005 wordt tevens mensenhandel expliciet strafbaar gesteld onder artikel 273a van het Wetboek van Strafrecht. Daarbij wordt specifiek aandacht besteed aan mensenhandel voor (commerciële, seksuele) exploitatie, het verwijderen van organen of het voordeel behalen uit het laten verrichten door kinderen van seksuele handelingen voor geld. Bovendien valt onder de definitie 'uitbuiting' als doel voor mensenhandel tevens: "gedwongen of verplichte arbeid of diensten, slavernij of met slavernij of dienstbaarheid te vergelijken praktijken" (artikel 273a lid 2 WvSr).

Uit jurisprudentie blijkt voorts dat de wijze waarop mensen overgehaald worden tot verhandeling, uitbuiting of prostitutie niet noodzakelijkerwijs in de weg staat aan een strafbaarstelling voor mensenhandel. Het gaat er met name om dat het slachtoffer in een afhankelijke situatie wordt gebracht waarin deze in diens keuzevrijheid wordt beperkt (HR 6 juli 1999, *NJ* 1999, 701, 18 april 2000, *NJ* 2000, 443).

Kinderprostitutie en pornografie (Artikel 3 (b) Verdrag 182)

Ten aanzien van het misbruik van en handel in kinderen in het buitenland is per januari 2005 - mede in reactie op kritiek van het Comité van Experts ten aanzien van de rechten van het kind (*Concluding Observations of the committee of the rights of the child with regards to the Netherlands in its 35th session, CRC/C/15/ADDD.227, § 56*) - het dubbele criminaliteitsvereiste uit de wet geschrapt (zie artikel 5 lid 1 onder 3 van het Wetboek van Strafrecht). Dit betekent dat het niet langer noodzakelijk is dat een dergelijk feit in het buitenland strafbaar is om in Nederland vervolgd te worden. Tevens dient sinds 2002 niet langer een klacht te worden ingesteld door personen onder de 18 jaar om tot vervolging van zedenmisdrijven te komen.

Ten aanzien van kinderprostitutie, is met name van belang artikel 248a van het Wetboek van Strafrecht dat ziet op de verleiding van een minderjarige tot ontucht. Voorts stelt het recentelijk ingevoerde artikel 273a Wetboek van Strafrecht strafbaar om een kind te gebruiken voor commerciële seksuele handelingen of daar voordeel uit te halen (lid 1 onder 5 en 8). Voorts zijn algemene misdrijven tegen de zeden relevant zoals het plegen van ontuchtige handelingen (artikel 244 en 245 WvSr).

Ten aanzien van kinderpornografie is voorts relevant dat de Nederlandse wetgeving eind 2002 is aangepast om tegemoet te komen aan de verplichtingen die voortvloeien uit artikel 3(b) van Verdrag 182 en bepalingen van het verdrag van de Raad van Europa ten aanzien van Cyber Crime (ETS nummer 185). In het Nederlandse Wetboek van Strafrecht is hierdoor de leeftijd verhoogd van 16 naar 18 jaar ten aanzien van het aanbieden van seksuele diensten en kinderpornografie, waaronder virtuele beelden. Artikel 240b Wetboek van Strafrecht stelt kinderpornografie strafbaar waarbij niet enkel de verspreiding maar tevens het bezit tot strafvervolging kan leiden.

Voorafgaand aan de ratificatie van Verdrag 182 was de exploitatie van kinderen in pornografische voorstellingen niet expliciet strafbaar gesteld. In dit kader is het nieuwe artikel 273a van Wetboek van Strafrecht (lid 1 onder 5) tevens strafbaar gesteld het een kind ertoe brengen seksuele handelingen te verrichten met of voor een derde. Deze cursieve woorden zien op pornografische voorstelling en zijn toegevoegd om onder andere tegemoet te komen aan de verplichtingen van Verdrag 182 (*Kamerstukken II, 2003-2004, 292291, nr. 3, p. 9*). Tevens wordt de verleiding van een minderjarige tot ontucht respectievelijk het opzettelijk aanwezig zijn bij ontuchtige handelingen door een minderjarige strafbaar gesteld op grond van artikel 248a en 248c.

Het gebruik, het aanwerven of aanbieden van een kind voor illegale werkzaamheden, in het bijzonder voor de productie van en de handel in drugs zoals omschreven in de desbetreffende internationale verdragen (Artikel 3 (c) Verdrag 182)

Op grond van de Opiumwet zijn de algemene bepalingen ten aanzien van de handel in en vervaardiging van drugs strafbaar gesteld. Op grond van artikel 47 van het Wetboek van Strafrecht wordt eveneens als dader aangemerkt hij die door giften of beloften, misbruik van gezag, geweld, bedreiging of misleiding het feit opzettelijk uitlokt. Dergelijke bepalingen zullen behulpzaam zijn bij de strafbaarstelling van het aanzetten van een minderjarige tot het verrichten van criminele activiteiten. De Opiumwet is de voornaamste wet ten aanzien van de productie en handel in drugs (artikel 1 en 2). Voorts is relevant het reeds genoemde artikel 253 van het Wetboek van Strafrecht die de persoon strafbaar stelt die zijn kind voor schadelijk werk afstaat.

Werk dat door zijn aard of de omstandigheden waaronder het wordt verricht waarschijnlijk schadelijk is voor de gezondheid, de veiligheid of de zedelijkheid van kinderen. (Artikel 3 (d))

In dit kader wordt verwezen naar hetgeen is gesteld onder (artikel 3 van) Verdrag 138 en het kopje 'gevaarlijke arbeid'.

3.4 Gelijke behandeling

3.4.1 Verdrag 100 - Gelijke beloning van mannen en vrouwen voor arbeid van gelijke waarde

Vindplaats Nederlandse tekst: *Trb.* 1952, 45

Ratificatiedatum: 16-06-1971

Verplichtingen

Artikel 2 verplicht tot het bevorderen en waarborgen van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor arbeid van gelijke waarde ten aanzien van alle werknemers, op een wijze die past bij de in gebruik zijnde methoden voor het vaststellen van beloningsschalen.

Artikel 1 geeft aan wat onder 'beloning' dient te worden verstaan, te weten het gewone, basis- of minimumloon of basis- of minimumsalaris, en alle aanvullingen, hoe deze ook heten, die direct of indirect door de werkgever aan de werknemer verschuldigd zijn, in geld of in natura, en die uit de dienstbetrekking voortvloeien.

De term 'gelijke beloning voor mannen en vrouwen voor arbeid van gelijke waarde' houdt in dat beloningsniveaus worden vastgesteld zonder onderscheid op grond van geslacht.

In artikel 3 wordt bepaald dat, waar dit een goede bijdrage zou kunnen vormen aan effectuering van de bepalingen van het verdrag, maatregelen genomen moeten worden ter bevordering van een objectieve waardering van beroepen op basis van te verrichten arbeid.

Dit geschiedt door de bevoegde autoriteit die verantwoordelijk is voor de loonvaststelling, dan wel door partijen bij collectieve arbeidsovereenkomsten.

Loonverschillen die, los van de sekse van de werknemer, voortvloeien uit bij een dergelijke objectieve waardering vastgestelde verschillen in de te verrichten arbeid, zijn niet in strijd met het beginsel van gelijke beloning.

Artikel 4 verplicht de overheid, waar passend, tot samenwerking met organisaties van werkgevers en werknemers met het oog op effectuering van de bepalingen van het verdrag.

Implementatie

Ter gelegenheid van de bekrachtiging van het verdrag in 1971 werd in de toelichtende nota geconstateerd, dat het beginsel van gelijk loon nog niet volledig was gerealiseerd, maar dat men vooruitgang registreerde.

Wetgeving was ten tijde van bekrachtiging nog niet tot stand gekomen, alhoewel het EG-verdrag (destijds art. 119, thans art. 141) dit principe wel onderschreef. Een adviesaanvraag aan de SER over het beginsel van gelijke beloning resulteerde echter in de opvatting, van overheidswege onderschreven, dat wetgeving ter uitvoering van verdrag 100 wenselijk was. Inmiddels kwam ook in EG-verband een richtlijn tot stand ter uitwerking van art. 119 EEG-Verdrag, dat hetzelfde beginsel bevatte, maar dat nog niet werd nageleefd in alle lidstaten. De Nederlandse Wet gelijk loon voor vrouwen en mannen van 20 maart 1975 (*Stb.* 1975, 129) is uiteindelijk ongeveer tegelijkertijd met bedoelde EG-richtlijn tot stand gekomen.

Op 1 juli 1989 (*Stb.* 169) trad de zogenaamde 'Reparatiewet' in werking, waarbij de Wet gelijk loon en de wetten Gelijke behandeling mannen en vrouwen in de marktsector respectievelijk de overheidssector werden samengevoegd. Wat betreft de Wet gelijk loon waren er de volgende wijzigingen:

- a. de Wet werd ook van toepassing op de overheid, alsook bij stages en vrijwilligerswerk;
- b. bij klachten over gelijk loon kon men zich nu direct tot de rechter wenden: het eerst vragen van advies aan het Comité gelijke behandeling (van mannen en vrouwen bij de arbeid) was niet langer verplicht;
- c. naast individuele werknemers (of werkgevers) konden ook medezeggenschapsorganen en belangenorganisaties een beroep doen op het Comité gelijke behandeling en de rechter.
- d. de basis voor de vergelijking van beloning is beperkt tot het loon dat gewoonlijk wordt ontvangen door iemand van de andere sekse die werk van gelijke of vrijwel gelijke waarde doet in dezelfde onderneming. Er is geen vergelijkingsmogelijkheid meer met andere ondernemingen.

In Nederland bestaat geen algemeen geldend systeem van functiewaardering op nationaal niveau. Collectieve arbeidsovereenkomsten respectievelijk afzonderlijke ondernemingsregelingen bevatten terzake bepalingen.

De Arbeidsinspectie van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid verricht regelmatig onderzoek naar de naleving van de wettelijke bepalingen inzake gelijke beloning.

Bepalingen in collectieve arbeidsovereenkomsten die in strijd zijn met de gelijke behandelingswetgeving zijn van rechtswege nietig. Zij worden ook niet algemeen verbindend verklaard.

Het algemene beginsel van gelijke behandeling zoals sinds 1983 opgenomen in artikel 1 Grondwet, en en de in 1994 tot stand gekomen Algemene wet gelijke behandeling en sinds 1997 in afdeling 4 titel 10 van Boek 7 BW omvat mede gelijke beloning. Voor de bepaling van de beloning moet de werkgever objectieve en redelijke criteria hanteren die bekend zijn gemaakt. Voorbeelden daarvan zijn ervaring, opleidingsniveau en capaciteiten.

Gelijke beloning voor mannen en vrouwen is daarnaast specifiek wettelijk geregeld in artikel 7:646 BW en artikel 2 van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen. In artikel 7 van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen is bepaald dat voor een loonvergelijking gekeken moet worden naar de beloning van een werknemer van het andere geslacht die arbeid van gelijke, dan wel nagenoeg gelijke, waarde verricht. Ook indirecte discriminatie is verboden. Bovendien bepaalt artikel 7:648 BW specifiek dat ongelijke behandeling bij verschil in arbeidsduur verboden is. Dit helpt indirecte discriminatie (doordat vrouwen vaker parttime werken) te voorkomen.

Tevens is in de rechtspraak het algemene beginsel erkend van gelijk loon voor gelijke arbeid onder gelijke omstandigheden, behoudens objectieve rechtvaardiging (HR 8 april 1994, *NJ* 1994, 70, *JAR* 1994, 94, Agfa/Schoolderman). Dit beginsel moet in aanmerking worden genomen bij de toepassing van de redelijkheid en billijkheid, maar is niet steeds doorslaggevend. Ook andere omstandigheden moeten worden verdisconteerd. Een contractueel overeengekomen ongelijke beloning zal alleen wijken voor dit beginsel indien dit naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid leidt tot onaanvaardbare gevolgen. Dat geldt in het bijzonder indien het gaat om een regeling in een cao, waarbij ook nog de vrijheid van collectief onderhandelen in het geding is (HR 30 januari 2004, *JAR* 2004/68, Parallel Entry).

Interpretatie en naleving

Het Comité van Experts merkt op dat het beginsel van gelijke beloning ook pensioenvoorzieningen omvat. Veel (oudere) vrouwen hebben in het verleden geen pensioen opgebouwd. Dit moet nu hersteld worden. Het Comité merkt op dat de overheid de verantwoordelijkheid hiervoor bij de sociale partners legt terwijl het volgens de FNV onder de taak van de overheid valt. Aangezien pensioenvoorzieningen ook onder het beginsel van gelijke beloning vallen, hoopt het Comité dat de overheid, in samenwerking met de sociale partners, zijn inspanningen om vrouwen ook op dit gebied te laten profiteren van de bescherming van dit verdrag zal voortzetten.

Het Comité van Experts maakt uit onderzoek van de Arbeidsinspectie uit 2004 op dat de inkomenskloof tussen mannen en vrouwen de laatste jaren licht gedaald is, zowel in de particuliere als in de publieke sector. De inkomensverschillen kunnen gedeeltelijk verklaard worden doordat vrouwelijke werknemers gemiddeld jonger en minder hoog opgeleid zijn en vaker parttime werken. Als voor deze factoren gecontroleerd wordt, blijft er nog steeds een onverklaard inkomensverschil van een aantal procent bestaan. Dit verschil is de laatste jaren niet afgenomen en in de particuliere sector is het verschil zelfs toegenomen. Het Comité vraagt de overheid onderzoek te verrichten naar de oorzaken hiervan en informatie te geven over maatregelen die genomen zijn om het inkomensverschil verder te verkleinen.

3.4.2 Verdrag 111 – Discriminatie in beroep en beroepsuitoefening

Vindplaats Nederlandse tekst: *Trb.* 1972, 70

Ratificatiedatum: 15-03-1973

Werkingsfeer

Het verdrag is van toepassing op discriminatie in beroep en beroepsuitoefening. Onder 'discriminatie' in de zin van het verdrag wordt volgens artikel 1 verstaan:

- a. elk onderscheid en elke uitsluiting of voorkeur op grond van ras, huidskleur, geslacht, godsdienst, politieke inzichten, nationale afstamming of sociale herkomst, waardoor de gelijkheid van kansen of van behandeling in beroep of beroepsuitoefening opgeheven of geschaad wordt;
- b. elk ander onderscheid en elke andere uitsluiting of voorkeur, waardoor de gelijkheid van kansen of van behandeling in beroep of beroepsuitoefening opgeheven of geschaad wordt, dat als zodanig na overleg met representatieve organisaties van werkgevers en werknemers, en met andere in aanmerking komende instanties, is aangemerkt.

Onderscheid, uitsluiting of voorkeur, gegrond op noodzakelijke vereisten voor een bepaalde functie wordt echter niet als discriminatie beschouwd.

De term beroep of beroepsuitoefening is in de eerste plaats gehanteerd om aan te geven dat het verdrag zich ook tot de zelfstandige beroepsuitoefening uitstrekt. Verder wordt onder deze term ook verstaan de toegang tot beroepsopleiding, de toelating tot de onderscheiden beroepen en tot de beroepsuitoefening, alsmede de arbeidsvoorwaarden.

In artikel 4 en 5 worden enkele maatregelen genoemd die niet onder het begrip discriminatie vallen:

- a. maatregelen betreffende een persoon, tegen wie gewettigde verdenking bestaat dat deze in strijd met de veiligheid van de Staat heeft gehandeld of van wie vaststaat dat hij zich daaraan werkelijk schuldig maakt, mits de betrokkene het recht heeft in beroep te gaan bij een bevoegde instantie, ingesteld overeenkomstig de nationale praktijk;
- b. bijzondere maatregelen ter bescherming of tot bijstand, vervat in andere door de ILO aangenomen verdragen of aanbevelingen;
- c. na overleg met representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties vastgestelde andere bijzondere maatregelen, die beogen rekening te houden met de bijzondere behoeften van personen die om redenen als geslacht, leeftijd, invaliditeit, kostwinnerschap of maatschappelijke of culturele positie een algemeen erkende behoefte aan bijzondere bescherming of bijstand hebben.

Verplichtingen

Artikel 2 verplicht tot het voeren van een nationaal beleid dat gericht is op bevordering – op een manier die past bij de nationale omstandigheden en praktijk - van gelijkheid van kansen en gelijke behandeling in beroep en beroepsuitoefening, met het oog op uitbanning van elke vorm van discriminatie.

Artikel 3 verplicht in dat verband tot het treffen van een aantal specifieke maatregelen:

- a. te streven naar samenwerking van werkgevers- en werknemersorganisaties en andere daarvoor in aanmerking komende instanties bij het bevorderen van de acceptatie en naleving van het beleid;
- b. wetgeving te vervaardigen en onderwijsprogramma's te ontwikkelen, waarvan mag worden verwacht dat deze de acceptatie en naleving van het beleid veiligstellen;

- c. wettelijke bepalingen in te trekken en bestuursrechtelijke instructies en praktijken te wijzigen, die niet in overeenstemming zijn met het beleid;
- d. de beleidsvoering met betrekking tot werkgelegenheid onder het directe toezicht van een nationale autoriteit te plaatsen;
- e. naleving van het beleid in het kader van beroepskeuzevoorlichtings-, vakopleidings- en bemiddelingsactiviteiten onder gezag van een nationale autoriteit te doen garanderen;
- f. in de (jaarlijkse) rapporten over de naleving van het verdrag de activiteiten te vermelden die ondernomen zijn om het beleid vorm te geven en de resultaten die door die activiteiten zijn geboekt.

Implementatie

Artikel 1 Grondwet bevat een algemeen verbod op discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook. Het beginsel van gelijke behandeling in beroep en beroepsuitoefening is verder uitgewerkt in de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB). Daarnaast zijn in Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek artikelen opgenomen die discriminatie door werkgevers op grond van geslacht (art. 7:646), verschil in arbeidsduur (art. 7:648) en een arbeidsovereenkomst voor bepaalde dan wel onbepaalde tijd (art. 7:649) verbieden. Discriminatie is bovendien strafbaar gesteld in artikel 429quater Wetboek van Strafrecht. Dit artikel bepaalt dat degene die in de uitoefening van een ambt, beroep of bedrijf personen discrimineert wegens hun ras, godsdienst, levensovertuiging, geslacht of hetero- of homoseksuele gerichtheid, gestraft wordt met hechtenis van ten hoogste twee maanden of een geldboete van de derde categorie.

De AWGB wet verbiedt onderscheid op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat (art. 1 sub b). Zowel direct als indirect onderscheid is verboden (art. 1 sub a). Indirect onderscheid is niet verboden indien dat onderscheid objectief gerechtvaardigd wordt door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn (art. 2 lid 1).

De AWGB bevat een aantal uitzonderingen op het verbod op onderscheid op grond van geslacht. Zo geldt deze niet in gevallen waarin het geslacht bepalend is of in gevallen waarin het de bescherming van de vrouw betreft, met name in verband met zwangerschap of moederschap (art. 2 lid 2). Het verbod van onderscheid geldt ook niet indien het onderscheid een specifieke maatregel betreft die tot doel heeft vrouwen of personen behorende tot een bepaalde etnische of culturele minderheidsgroep een bevoorrechte positie toe te kennen ten einde feitelijke nadelen verband houdende met de gronden ras of geslacht op te heffen of te verminderen en het onderscheid in een redelijke verhouding staat tot dat doel (art. 2 lid 3). Positieve discriminatie is dus, onder voorwaarden, toegestaan. Bij onderscheid op grond van ras is een uitzondering toegelaten voor gevallen waarin uiterlijke kenmerken die samenhangen met ras bepalend zijn of vereist worden, mits het doel legitiem is en het vereiste evenredig is aan dat doel (art. 2 lid 4 AWGB). Voor onderscheid op grond van nationaliteit is een uitzondering toegelaten voor ongelijke behandeling krachtens algemeen verbindende voorschriften en internationaal recht, alsook in gevallen waarin nationaliteit bepalend is (art. 2 lid 5). Volgens artikel 5 mag bovendien onderscheid gemaakt worden bij bepaalde functies die heel specifiek een bepaalde godsdienst, levensovertuiging of politieke gezindheid eisen. Een voorbeeld hiervan is een school waar godsdienstig onderwijs gegeven wordt. Hier mogen eisen gesteld worden aan de godsdienst van de leraren. Op basis van de AWGB is het Comité gelijke behandeling ingesteld die onderzoeken kan instellen, oordelen kan geven en aanbevelingen kan doen over vermeende schendingen van het beginsel van gelijke behandeling.

Naast deze meer algemene wetten en bepalingen bestaan er specifieke wetten die toezien op gelijke behandeling bij handicap of chronische ziekte en bij leeftijd. Deze gronden voor onderscheid verschillen namelijk in een aantal opzichten van de andere gronden.

De Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ) bepaalt dat direct en indirect onderscheid alsmede intimidatie op deze grond verboden zijn. Het verbod van onderscheid houdt mede in dat een werkgever gehouden is naar gelang de behoefte doeltreffende aanpassingen te verrichten, tenzij deze voor hem een onevenredige belasting vormen. De WGBH/CZ laat onderscheid toe indien het onderscheid noodzakelijk is ter bescherming van de veiligheid en de gezondheid, indien het onderscheid een regeling, norm of praktijk betreft die tot doel heeft specifieke voorzieningen en faciliteiten te creëren of in stand te houden ten behoeve van personen met een handicap of chronische ziekte, of indien het onderscheid een specifieke maatregel betreft die tot doel heeft personen met een handicap of chronische ziekte een bevoorrechte positie toe te kennen ten einde feitelijke nadelen verband houdende met de gronden handicap of chronische ziekte op te heffen of te verminderen en het onderscheid in een redelijke verhouding staat tot dat doel.

De Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (WGBL) verbiedt direct en indirect onderscheid alsmede intimidatie op deze grond. Het verbod geldt niet indien het onderscheid gebaseerd is op werkgelegenheidsbeleid of arbeidsmarktbeleid ter bevordering van de arbeidsparticipatie van bepaalde leeftijdscategorieën voor zover dit beleid is vastgesteld bij of krachtens de wet. Onderscheid is ook toegestaan wanneer het betrekking heeft op het beëindigen van een arbeidsverhouding of van het dienstverband van een ambtenaar in verband met het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Ten slotte is onderscheid op grond van leeftijd toegestaan wanneer het objectief gerechtvaardigd is door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Ten slotte verbiedt de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen direct en indirect onderscheid tussen mannen en vrouwen. Direct onderscheid op grond van deze wet houdt mede in onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling en moederschap. Naast direct en indirect onderscheid zijn intimidatie op grond van geslacht en seksuele intimidatie verboden. Voorkeursbehandeling van vrouwen is toegestaan indien dit feitelijke ongelijkheden opheft of vermindert en het onderscheid in een redelijke verhouding staat tot het doel. Onderscheid is toegestaan indien het geslacht bepalend is voor de uitoefening van het beroep. Hieronder vallen geestelijke ambten en de beroepen van zanger, danser, acteur of kunstenaar, alsmede overige beroepen die bij of krachtens algemene maatregel van bestuur aangewezen zijn. Verder ziet deze wet specifiek op gelijke beloning voor arbeid van gelijke waarde en gelijke behandeling wat betreft pensioenvoorzieningen (zie ook Verdrag 100). Deze wet bevat bovendien een uitbreiding van de werkingssfeer van art. 7: 646 en 7:647 BW. In artikel 1b WGB wordt namelijk bepaald dat de hiervoor genoemde artikelen uit het BW ook betrekking hebben op de overheid als werkgeefster en op arbeid die geschiedt buiten het kader van de privaatrechtelijke arbeidsovereenkomst.

Interpretatie en naleving

Het Comité van Experts merkt op dat de Wet stimulering arbeidsdeelname allochtonen (Wet Samen) in 2004 ingetrokken is, ondanks een breed draagvlak voor de wet en een toename van het aantal door werkgevers ingediende rapporten. Als vervanging is het Landelijk Netwerk Diversiteitsmanagement (Div) ingesteld. Volgens het FNV doet de overheid niet genoeg om discriminatie op grond van kleur, ras en afkomst te voorkomen. Ongelijke behandeling komt nog veel voor bij het in dienst nemen van werknemers, en werkloosheid onder etnische minderheden, vooral jongeren, is tijdens de recente economische recessie scherp toegenomen. Het FNV betreurt het bovendien dat geen informatie verstrekt is over de werkloosheidssituatie van Marokkaanse vrouwen, een groep waaronder de werkloosheid bij uitstek erg hoog lag. Specifieke maatregelen gericht op de emancipatie en integratie van vrouwen en meisjes van etnische minderheden worden beëindigd.

Het Comité van Experts merkt bovendien op dat uit jaarverslagen van het Sociaal en Cultureel Planbureau blijkt dat de positie van etnische minderheden in de maatschappij en op de arbeidsmarkt verslechterd is. Het percentage werklozen onder allochtonen is gestegen van 9 procent in 2001 naar 16 procent in 2004. Werkloosheid onder jongeren (15-24 jaar) kwam zelfs uit op 23 procent. Bovendien is een groot deel van de mensen uit deze groep werkzaam in lagere functieniveaus en slecht betaalde sectoren en werken zij vaker onder een tijdelijk aanstelling. Het aantal gesubsidieerde banen, waarin vooral veel vrouwelijke en oudere allochtonen werkzaam zijn, neemt af en dit heeft een grote invloed op de arbeidszekerheid van deze arbeiders. Bovendien komt naar voren dat het beeld van allochtonen, en dan vooral Moslims, in de maatschappij verslechterd is.

Het Comité doet daarom een beroep op de overheid om in het verleden behaalde verbeteringen wat betreft de arbeidsmarktpositie van etnische minderheden niet verloren te laten gaan. Het Comité vraagt de overheid de maatregelen op te voeren om discriminatie op grond van ras, kleur, etnische herkomst of religie op de arbeidsmarkt aan te pakken en om actief een klimaat van tolerantie tussen verschillende etnische groepen te bevorderen.

Verder merkt het Comité van Experts op dat in de Algemene wet gelijke behandeling en in andere gelijke behandelingswetgeving niet expliciet de gronden land van herkomst, kleur en sociale afkomst zijn opgenomen. Het vraagt zich af of de eerste twee gronden onder 'ras' vallen en hoe bescherming van discriminatie op grond van sociale afkomst wordt aangepakt.

HOOFDSTUK 4 PRIORITETSVERDRAGEN

The *Governing Body* van de ILO heeft vier verdragen aangewezen als 'prioriteit'-instrumenten. Daarbij worden lidstaten aangemoedigd om deze te ratificeren, gelet op hun belang voor het functioneren van het systeem van internationale arbeidsnormen. Deze verdragen hebben betrekking op de arbeidsinspectie, de tripartiete raadplegingsprocedures en het werkgelegenheidsbeleid.

4.1 Verdrag 81 – De arbeidsinspectie in de industrie en de handel

Vindplaats Nederlandse tekst: *Stb. J 424*

Ratificatiedatum: 15-09-1951

Werkingsfeer

De artikelen 1 en 2 verplichten tot het instellen en in stand houden van een arbeidsinspectie voor industriële inrichtingen. Deze inspectie moet van toepassing zijn op alle inrichtingen, ten aanzien waarvan het toezicht op naleving van wettelijke bepalingen over arbeidsomstandigheden en bescherming van werknemers in hun werk aan inspecteurs van de arbeid is opgedragen.

De nationale wetgeving kan mijnondernemingen en transportondernemingen of onderdelen daarvan van de toepassing van het verdrag uitzonderen.

Verplichtingen

Deel I - Arbeidsinspectie in de industrie

Artikel 3 bepaalt dat de taak van de arbeidsinspectie is:

- a. het verzekeren van de naleving van de wettelijke bepalingen betreffende arbeidsomstandigheden en bescherming van werknemers in hun werk, zoals bepalingen betreffende arbeidsduur, beloning, veiligheid, gezondheid en welzijn, tewerkstelling van kinderen en jeugdige personen en andere verwante aangelegenheden, voor zover de inspecteurs van de arbeid met het toezicht op de naleving hiervan zijn belast;
- b. het geven van technische inlichtingen en adviezen aan werkgevers en werknemers over de meest doeltreffende middelen om aan de wettelijke bepalingen te voldoen;
- c. het onder de aandacht brengen van de bevoegde autoriteit van de gebreken en misbruiken die niet met name onder de bestaande wettelijke bepalingen vallen.

Als aan de inspecteurs van de arbeid ook nog andere functies zijn opgedragen, mogen deze hen in de uitoefening van bovengenoemde taken niet hinderen. Deze aanvullende taken mogen ook op geen enkele wijze afbreuk doen aan het gezag of de onpartijdigheid die voor de inspecteurs van de arbeid in hun relatie tot werkgevers en werknemers noodzakelijk zijn.

Artikel 4 bepaalt dat de arbeidsinspectie, voor zover dit valt te verenigen met de administratieve praktijk in een land, onder toezicht en controle van een centrale autoriteit moet staan.

Artikel 5 verplicht de bevoegde autoriteit tot het nemen van maatregelen om samenwerking te bevorderen:

- a. tussen de diensten van enerzijds de arbeidsinspectie en anderzijds andere overheidsdiensten en openbare en particuliere instellingen, die gelijksoortige werkzaamheden verrichten;
- b. tussen ambtenaren van de arbeidsinspectie en werkgevers en werknemers of hun organisaties.

Artikel 6 schrijft voor dat het personeel van de arbeidsinspectie uit ambtenaren bestaat, die een zodanige rechtspositie en zodanige arbeidsvoorwaarden hebben dat ze zeker zijn van behoud van hun baan en niet afhankelijk zijn van een regeringswisseling dan wel van onoorbare beïnvloeding van buiten.

Artikel 7 stelt dat inspecteurs van de arbeid (afgezien van extra voorwaarden die voor al het overheidsperoneel gelden) uitsluitend mogen worden aangenomen op grond van hun geschiktheid voor het werk, en dat zij een behoorlijke opleiding moeten ontvangen. De wijze waarop de geschiktheid voor het werk wordt beoordeeld, wordt door de bevoegde autoriteit vastgesteld.

Artikel 8 bepaalt dat mannen en vrouwen als inspecteurs van de arbeid kunnen worden aangesteld en dat zonodig verschillende taken aan mannelijke respectievelijk vrouwelijke inspecteurs kunnen worden opgedragen.

Artikel 9 schrijft voor dat in de arbeidsinspectie bevoegde deskundige technici moeten worden opgenomen, waaronder specialisten op het gebied van de geneeskunde, werktuig- en bouwkunde, elektriciteit en scheikunde.

Artikel 10 bepaalt dat het aantal inspecteurs van de arbeid voldoende moet zijn om een doeltreffende uitoefening van de functies van de dienst te verzekeren. Hierbij moet rekening gehouden worden met:

- a. het belang van de te vervullen taken, met name met het aantal, de aard, de omvang en de ligging van de werkplaatsen waarop toezicht moet worden gehouden, en met het aantal en de verscheidenheid van de groepen werknemers die daar werken, en het aantal en de complexiteit van de aan de orde zijnde wettelijke bepalingen;
- b. de materiële uitvoeringsmiddelen die aan de inspecteurs ter beschikking zijn gesteld;
- c. de omstandigheden waaronder de controlebezoeken in de praktijk moeten plaatsvinden om effectief te kunnen zijn.

Artikel 11 legt vast dat aan de inspecteurs ter beschikking moeten worden gesteld:

- a. plaatselijke kantoren die efficiënt zijn ingericht conform de eisen van de dienst en toegankelijk voor belanghebbenden;
- b. vervoersdiensten die voor de uitoefening van de functie noodzakelijk zijn, indien geen openbare vervoersfaciliteiten aanwezig zijn.

De nodige maatregelen moeten worden genomen om aan de inspecteurs alle reiskosten en alle bijkomende uitgaven te vergoeden die ze voor de uitoefening van hun taken moeten maken.

Artikel 12 regelt de bevoegdheden van de inspecteurs. Mits ze zich voldoende kunnen legitimeren, moeten ze bevoegd zijn om:

- a. vrijelijk, zonder voorafgaande kennisgeving op elk uur van de dag en de nacht in elke aan toezicht onderworpen inrichting binnen te treden;
- b. overdag alle plaatsen binnen te gaan waarvan zij een redelijk vermoeden hebben dat deze aan het toezicht van de inspectie onderworpen zijn;
- c. over te gaan tot alle onderzoeken, controles of enquêtes, die ze nodig vinden om na te gaan of de wettelijke bepalingen worden nageleefd, in het bijzonder om:
 - alleen of met getuigen de werkgever of het personeel van de onderneming te ondervragen over alles wat de toepassing van de wettelijke bepalingen betreft;
 - overlegging te vragen van alle boeken, registers en documenten waarvan het bijhouden verplicht is volgens de betreffende wetgeving, en om afschriften of uittreksels daaruit te maken;
 - het aanplakken van de krachtens wettelijke bepalingen verplichte mededelingen te eisen;

- monsters van materialen en stoffen die gebruikt of behandeld worden, te nemen en ter analysering mee te nemen, mits de werkgever of zijn vertegenwoordiger daarover geïnformeerd wordt.

De inspecteur moet de werkgever of zijn vertegenwoordiger op de hoogte stellen van zijn aanwezigheid tenzij dit de uitoefening van zijn taak zou kunnen schaden.

Artikel 13 betreft verdere bevoegdheden van de inspecteurs. Bepaald is dat de inspecteurs bevoegd zijn om maatregelen te nemen om gebreken te verhelpen die ze hebben geconstateerd in een installatie of een inrichting, dan wel bij de arbeidsmethoden, en die volgens hen een bedreiging vormen voor de gezondheid en de veiligheid van de werknemers.

Om dit voldoende mogelijk te maken, moeten de inspecteurs (behoudens het recht van beroep op rechter of een administratief orgaan) het recht hebben om de opdracht te (doen) geven dat:

- a. binnen een bepaalde termijn die veranderingen aan de installatie aangebracht worden, die noodzakelijk zijn om de strikte toepassing van de wettelijke bepalingen inzake gezondheid en veiligheid van de werknemers te verzekeren;
- b. in gevallen van dreigend gevaar voor de gezondheid en de veiligheid van de werknemers onmiddellijk maatregelen worden genomen.

Als één en ander op basis van de geldende administratieve en rechterlijke praktijk van een land niet mogelijk is, moeten de inspecteurs zich tot de bevoegde autoriteiten kunnen wenden zodat deze de nodige maatregelen kunnen treffen of opdracht daartoe geven.

Artikel 14 verplicht tot het (op een voorgeschreven wijze) in kennis stellen van de arbeidsinspectie van arbeidsongevallen en gevallen van beroepsziekten.

Artikel 15 stelt bepaalde eisen aan de inspecteurs. Behoudens eventuele bij wet neergelegde uitzonderingen, zullen zij:

- a. geen direct of indirect belang mogen hebben in de onder hun toezicht geplaatste ondernemingen;
- b. op straffe van strafrechtelijke of passende disciplinaire maatregelen (zelfs wanneer zij de dienst verlaten hebben), geen fabrieks- of handelsgeheimen of productiemethoden die ze in de uitoefening van hun functie hebben leren kennen, openbaar mogen maken;
- c. de bron van een klacht, waardoor een gebrek in een installatie e.d. onder hun aandacht wordt gebracht, als vertrouwelijk moeten beschouwen, en de werkgever of zijn vertegenwoordiger niet mogen mededelen dat een inspectiebezoek het gevolg is van een ingediende klacht.

Artikel 16 bepaalt dat de inrichtingen zo vaak en zo zorgvuldig mogelijk moeten worden geïnspecteerd als nodig is om een daadwerkelijke naleving van de betreffende wettelijke bepalingen te verzekeren.

Artikel 17 bepaalt dat personen die de bepalingen waarvan de naleving wordt gecontroleerd niet voldoende nakomen, aan onmiddellijke vervolging - zonder waarschuwing vooraf - blootstaan. Uitzonderingen zijn mogelijk voor situaties waarin een waarschuwing vooraf zal moeten worden gegeven om in de toestand verbetering te brengen of preventieve maatregelen te nemen.

Het staat de inspecteurs vrij te bepalen of een waarschuwing of raad wordt gegeven dan wel tot het instellen van vervolging wordt overgegaan.

Artikel 18 schrijft voor dat op overtreding van de bepalingen waarvan de naleving wordt gecontroleerd, effectieve strafsancities moeten worden gesteld en dat deze ook werkelijk moeten worden toegepast. Hetzelfde geldt voor het tegenwerken van de inspecteurs bij de uitoefening van hun functie.

Artikel 19 betreft de verslaglegging. De inspecteurs dan wel de plaatselijke bureaus moeten periodiek verslagen van algemene aard over de resultaten van hun werkzaamheden aan de centrale arbeidsinspectie-autoriteit voorleggen. De centrale autoriteit stelt de wijze van verslaglegging en de te behandelen onderwerpen vast. Per jaar moet minimaal eenmaal verslag worden uitgebracht.

Artikel 20 bepaalt dat de centrale autoriteit een algemeen jaarverslag over de werkzaamheden van alle inspectiediensten publiceert, dat moet verschijnen binnen een periode van 12 maanden na afloop van het jaar waarop het betrekking heeft. Uiterlijk 3 maanden na publicatie moet het aan het Bureau van de ILO worden toegezonden.

Artikel 21 regelt op welke aspecten dit algemene jaarverslag in elk geval betrekking moet hebben:

- a. wetten en reglementen die tot de bevoegdheden van de arbeidsinspectie behoren;
- b. personeel van de arbeidsinspectie;
- c. statistieken van de inrichtingen onderworpen aan inspectie en het aantal aldaar werkzame werknemers;
- d. statistieken van inspectiebezoeken;
- e. statistieken van begane overtredingen en van opgelegde straffen;
- f. statistieken van arbeidsongevallen;
- g. statistieken van beroepsziekten.

Deel II - Arbeidsinspectie in de handel

Artikel 22 verplicht tot het invoeren en in stand houden van een arbeidsinspectie voor handelsinrichtingen.

Artikel 23 bepaalt dat de arbeidsinspectie voor handelsinrichtingen van toepassing is op alle inrichtingen ten aanzien waarvan het toezicht op de naleving van wettelijke maatregelen ten aanzien van arbeidsomstandigheden en bescherming van werknemers in hun werk, aan inspecteurs van de arbeid is opgedragen.

Artikel 24 bepaalt dat de artikelen 3 t/m 21 van het verdrag, voor zover toepasbaar, ook voor de arbeidsinspectie voor handelsinrichtingen gelden.

Deel III - Verschillende bepalingen

Artikel 25 bepaalt dat bij bekrachtiging van het verdrag deel II van de aanvaarding kan worden uitgezonderd. In dit verband zijn de gebruikelijke bepalingen over het afleggen van een verklaring, de mogelijkheid van herroeping en de rapportage opgenomen.

Artikel 26 bepaalt dat in geval van twijfel of een onderneming, onderdeel of dienst daarvan onder de werkingsfeer van het verdrag valt, de beslissing door de bevoegde autoriteit wordt genomen.

Artikel 27 bevat een definitie van "wettelijke bepalingen": naast wetgeving worden hieronder scheidsrechtelijke beslissingen verstaan en collectieve arbeidsovereenkomsten, die kracht van wet hebben en ten aanzien waarvan het toezicht op de naleving aan de inspecteurs van de arbeid is opgedragen.

De overige artikelen bevatten specifieke voorschriften ten aanzien van bepaalde lidstaten, die voor Nederland niet relevant zijn.

Implementatie

De Arbeidsinspectie is de instantie die toezicht houdt op de Arbeidsomstandighedenwetgeving in Nederland.

De belangrijkste wetten waar de Arbeidsinspectie toezicht op houdt, zijn:

- de Arbeidsomstandighedenwet;
- het Arbeidsomstandighedenbesluit;
- de Arbeidsomstandighedenregeling;
- de Beleidsregels arbeidsomstandighedenwetgeving;
- het Besluit risico's zware ongevallen; en
- de Arbeidstijdenwet.

De Arbeidsinspectie ontleent deze bevoegdheid aan het Organisatie-, mandaat- en volmachtbesluit Arbeidsinspectie 2007. De Arbeidsinspectie is verantwoordelijk voor de naleving van wet- en regelgeving door werkgevers en werknemers door het uitvoeren van controles, het opsporen van strafbare feiten en het opleggen van maatregelen en boetes. Als instrumenten heeft de Arbeidsinspectie de eis tot naleving, het stilleggen van het werk, het opleggen van boetes en bestuursdwang op het gebied van arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen. Ook behandelt de Arbeidsinspectie klachten omtrent de naleving van wet- en regelgeving en doet zij onderzoek naar gemelde bedrijfsongevallen.

Interpretatie en naleving

Verdrag 81 is een van de vier zogenaamde prioriteitsverdragen. Dit geeft aan dat naast de acht fundamentele verdragen de ILO de staat oproept deze met prioriteit te ratificeren. Ten aanzien van deze prioriteitsverdragen dient voorts elke twee jaar gerapporteerd te worden.

4.2 Verdrag 129 – De arbeidsinspectie in de landbouw

Vindplaats Nederlandse tekst: *Trb.* 1970, 74

Ratificatiedatum: 29-06-1973

Werkingsfeer

Dit verdrag is een aanvulling op verdrag 81, dat de arbeidsinspectie in de industrie en de handel regelt. Het komt dan ook qua opzet en inhoud in grote lijnen overeen met dat verdrag.

Het verdrag is op basis van artikel 4 van toepassing op landbouwondernemingen waar werknemers of leerlingen werken, ongeacht de wijze van beloning en ongeacht de soort, vorm of duur van hun arbeidsovereenkomst.

Onder 'landbouwondernemingen' wordt volgens artikel 1 verstaan: ondernemingen of delen van ondernemingen die zich bezighouden met akkerbouw, veeteelt (met inbegrip van veefokkerij en -verzorging), bosbouw, tuinbouw, de eerste verwerking van landbouwproducten door het hoofd van de onderneming of elke andere vorm van landbouwwerkzaamheden.

De bevoegde autoriteit kan indien nodig en na overleg met de meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties op dit gebied, de grens tussen landbouw en respectievelijk industrie en handel bepalen, zodanig dat geen enkel landbouwbedrijf buiten het landelijke arbeidsinspectie-systeem komt te vallen.

In gevallen van twijfel omtrent de werkingssfeer beslist de bevoegde autoriteit.

Artikel 5 bepaalt verder dat bij een verklaring bij bekrachtiging of op enig moment daarna, de werkingssfeer kan worden uitgebreid tot één of meer van de volgende categorieën personen, die in landbouwondernemingen werkzaam zijn:

- a. pachters die geen externe arbeidskrachten in dienst hebben, deelbouwers en soortgelijke categorieën van in de landbouw werkzame personen;
- b. personen die zich hebben aangesloten bij een collectieve onderneming, zoals de leden van een landbouwcoöperatie;
- c. gezinsleden van het hoofd van de onderneming, zoals omschreven in de nationale wetgeving.

Verplichtingen

De afwijkende of nieuwe bepalingen ten opzichte van verdrag 81 zijn hieronder vermeld.

In artikel 6 (tweede lid), 8 (tweede lid), en 12 (tweede lid), zijn ten opzichte van de desbetreffende bepalingen in verdrag 81 facultatieve bepalingen toegevoegd (waarvan Nederland overigens geen gebruik maakt).

De bepaling over de werving van ambtenaren voor de arbeidsinspectie (artikel 9) bevat een extra verplichting met betrekking tot de verdere opleiding van de ambtenaren tijdens hun werkzaamheden.

Artikel 11 (voldoende deskundigheid van het personeel) is toegespitst op de bijzondere behoeften van de landbouw.

Artikel 16 betreffende de bevoegdheden van de inspecteurs, bevat de bepaling dat de ambtenaar bij een inspectiebezoek niet de woning van het hoofd van de landbouwonderneming mag binnengaan, tenzij deze daar speciaal toestemming voor geeft of de ambtenaar een speciale machtiging van de bevoegde autoriteit daarvoor heeft.

Bovendien moet de inspecteur niet alleen de werkgever of zijn vertegenwoordiger, maar ook de werknemers of hun vertegenwoordigers van zijn aanwezigheid in kennis stellen.

Artikel 17 bevat een nieuw element. De arbeidsinspectie in de landbouw moet betrokken worden bij het preventieve toezicht op nieuwe installaties, nieuwe stoffen en nieuwe behandelings- en verwerkingsmethoden van producten, in gevallen en op voorwaarden door de bevoegde autoriteit bepaald.

Artikel 18 (bijzondere bevoegdheden van de inspecteurs) bevat een extra bepaling die u inhoudt dat de gebreken die de inspecteur heeft geconstateerd en de maatregelen waartoe opdracht is gegeven, of die worden voorgesteld, onmiddellijk aan de werkgever en aan de vertegenwoordigers van de werknemers moeten worden gemeld.

Artikel 21 (arbeidsongevallen en beroepsziekten) bevat een extra verplichting, die inhoudt dat de inspecteurs voor zover mogelijk worden betrokken bij ieder onderzoek ter plaatse naar de oorzaken van de ernstigste arbeidsongevallen en beroepsziekten, met name wanneer het ongevallen of ziektegevallen betreft met dodelijke afloop of waar meer werknemers bij betrokken zijn.

Implementatie

Zie bij verdrag 81 onder deze rubriek.

Interpretatie en naleving

Verdrag 129 is een van de vier zogenaamde prioriteitsverdragen. Dit geeft aan dat naast de acht fundamentele verdragen de ILO de staat oproept deze met prioriteit te ratificeren. Ten aanzien van deze prioriteitsverdragen dient voorts elke twee jaar te worden gerapporteerd.

Het Comité van Experts refereert er jaarlijks aan dat het jaarverslag door de Centrale Inspectieautoriteit (i.e. de Arbeidsinspectie) op grond van artikel 27 onder (g) tevens statistieken dient te bevatten ten aanzien van arbeidsgerelateerde ziekten en hun gevolgen. Het jaarverslag van de Arbeidsinspectie bevat dergelijke gegevens niet.

4.3 Verdrag 144 – Tripartite raadplegingsprocedures ter bevordering van de tenuitvoerlegging van internationale arbeidsnormen

Vindplaats Nederlandse tekst: *Trb.* 1976, 177

Ratificatiedatum: 27-07-1978

Verplichtingen

Artikel 1 bepaalt dat onder 'representatieve organisaties' wordt verstaan: "de meest representatieve organisaties van werkgevers en werknemers, die het recht van vrijheid van vereniging genieten".

Het verdrag legt in artikel 2 de verplichting op om procedures te hanteren die een doeltreffende raadpleging door de overheid van werkgevers en werknemers over bepaalde activiteiten van de ILO waarborgen. De organisaties zijn vrij in het kiezen van hun eigen vertegenwoordigers. Werkgevers en werknemers moeten op voet van gelijkheid vertegenwoordigd zijn.

De aard en de vorm van de procedures worden in ieder land bepaald overeenkomstig het nationaal gebruik, na overleg met de representatieve organisaties, voor zover zodanige procedures nog niet tot stand zijn gekomen.

De activiteiten waar het om gaat, worden opgesomd in artikel 5 van het verdrag:

- a. de antwoorden van de regeringen op vragenlijsten betreffende de punten op de agenda van de Internationale Arbeidsconferentie en commentaar van de regeringen op voorgestelde, door de conferentie te bespreken, teksten;
- b. voorstellen, te doen aan de bevoegde autoriteit of autoriteiten, in verband met het voorleggen van verdragen en aanbevelingen op grond van artikel 19 van het Statuut van de ILO;
- c. het periodiek opnieuw in studie nemen van niet-bekrachtigde verdragen en aanbevelingen waaraan nog geen uitvoering is gegeven, ten einde na te gaan welke maatregelen zouden kunnen worden genomen om de bekrachtiging, of de uitvoering daarvan, te bevorderen;
- d. vragen die zijn gerezen naar aanleiding van de rapportages aan het Internationaal Arbeidsbureau op grond van artikel 22 van het Statuut van de ILO;
- e. voorstellen tot opzegging van bekrachtigde verdragen.

Artikel 5 bepaalt verder dat het overleg over deze activiteiten met passende gemeenschappelijk vastgestelde tussenpozen doch ten minste één maal per jaar, moet worden gevoerd.

Artikel 4 bevat nadere voorschriften. De bevoegde autoriteit is verantwoordelijk voor de administratieve ondersteuning van de raadplegingsprocedures. Verder moeten de bevoegde autoriteiten en de representatieve organisaties adequate regelingen treffen voor het financieren van de eventueel nodige opleiding van deelnemers aan deze procedures.

Verdrag 144 is een van de vier zogenaamde prioriteitsverdragen. Dit geeft aan dat naast de acht fundamentele verdragen de ILO de staat oproept deze met prioriteit te ratificeren. Ten aanzien van deze prioriteitsverdragen dient voorts elke twee jaar te worden gerapporteerd.

Implementatie

De informatie aan en consultatie van sociale partners betreffende de in het verdrag genoemde activiteiten was reeds voor de bekrachtiging van het verdrag gebruikelijk in Nederland.

Raadpleging vindt over het algemeen schriftelijk plaats, en indien noodzakelijk door middel van bilateraal of tripartiet mondeling overleg. De regering zorgt hierbij voor accommodatie. Ook wordt waar nodig gezorgd voor vertaalfaciliteiten bij het presenteren van de standpunten van sociale partners aan de ILO. In beginsel drie keer per jaar is er een algemeen tripartiet overleg over actuele ILO-aangelegenheden, waar zowel inhoudelijke als procedurele punten aan de orde komen.

Recentelijk is ten aanzien van voorstellen tot opzegging van verdragen een procedure afgesproken tussen overheid en sociale partners. Aangezien deze procedure niet is gepubliceerd en derhalve niet kan worden ingezien, lijkt het nuttig deze hier letterlijk op te nemen:

- a. Alvorens een voorstel tot opzegging van een ILO-verdrag aan de Ministerraad wordt aangeboden, wordt met het oog op een effectieve consultatie aan de meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties een conceptvoorstel met memorie van toelichting, respectievelijk een concepttoelichtende nota toegezonden, met het verzoek tot het leveren van schriftelijk commentaar. Uitgangspunt zal zijn het streven naar het verkrijgen van uitdrukkelijke parlementaire goedkeuring.
- b. De tijdsperiode tussen verzending van de in punt 1 vermelde documentatie en eventueel te leveren commentaar zal worden gesteld op 4 weken.
- c. Op verzoek van tenminste twee organisaties zal in principe binnen twee weken na ommekomst van de in punt twee gestelde antwoordtermijn een mondeling overleg met de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid of met diens vertegenwoordiger(s) plaatsvinden. Voor dit overleg zullen alle betrokken organisaties van werkgevers en werknemers worden uitgenodigd.
- d. Het eventueel door werkgevers- en werknemersorganisaties onder punt 1 genoemde commentaar zal als bijlage worden toegevoegd bij de aanbieding van de betreffende stukken aan de bij de besluitvorming omtrent de opzegging betrokken organen.
- e. Bij de akte van opzegging zal de mening van de werkgevers- en werknemersorganisaties kenbaar worden gemaakt.

Tot op heden is geen behoefte gebleken aan (in het verdrag genoemde) opleidingsfaciliteiten ten behoeve van de aan het overleg deelnemende personen.

4.4 Verdrag 122 - Werkgelegenheidsbeleid

Vindplaats Nederlandse tekst: *Trb.* 1965, 177

Ratificatiedatum: 09-01-1967

Verplichtingen

Het verdrag heeft duidelijk een streef karakter en stelt dan ook geen concrete normen. Het stimuleert tot het voeren van werkgelegenheidsbeleid. Onder werkgelegenheidsbeleid wordt in artikel 1 verstaan: het opstellen en uitvoeren van een actief beleid, gericht op de bevordering van volledige, productieve en in vrijheid gekozen werkgelegenheid. Doelstelling van werkgelegenheidsbeleid is bevordering van de economische groei en ontwikkeling, verhoging van de levensstandaard, voorzien in de behoefte aan arbeidskrachten en bijdragen aan de oplossing van het vraagstuk van de werkloosheid en onvolledige werkgelegenheid.

Artikel 1 bepaalt verder dat het beleid gericht moet zijn op het scheppen van productieve, passende arbeid voor allen op basis van non-discriminatie en vrije keuze. Het beleid dient rekening te houden met de economische ontwikkeling en eigen omstandigheden van een lidstaat.

Artikel 2 bevat de verplichting de in artikel 1 omschreven doelstellingen in het kader van het algemene sociaal-economisch beleid tot ontwikkeling te brengen.

In artikel 3 is de verplichting neergelegd dat over het werkgelegenheidsbeleid overleg moet worden gevoerd met betrokkenen, in het bijzonder de vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers. Dit met het oog op het verkrijgen van volledige samenwerking bij het bepalen van het beleid en van ondersteuning bij de uitvoering daarvan.

Implementatie

Gezien het streef karakter van het verdrag kan niet één bepaalde wet of regelgeving als uitvoering worden aangemerkt.

Ter naleving van het verdrag dienen voortdurend maatregelen te worden getroffen. Het creëren en behouden van volledige werkgelegenheid is al jaren een van de vijf centrale doelstellingen van het Nederlands sociaal-economisch beleid.

In dat kader worden ook speciale regelingen getroffen ten behoeve van jongeren en kwetsbare groepen in de samenleving, zoals vrouwen, gehandicapten, langdurig werklozen en etnische minderheden.

Andere belangrijke instrumenten in het kader van dit verdrag zijn:

- a. het aanbieden respectievelijk mogelijk maken van scholing;
- b. het bieden van de mogelijkheid om werkervaring op te doen met behulp van intredebevorderende maatregelen;
- c. bij- en omscholing en maatregelen die beleid op het gebied van educatie combineren met het arbeidsmarktperspectief, zoals informatica-opleidingen.

Tevens kan genoemd worden het beleid inzake bevordering van de arbeidsparticipatie (zoals deeltijdarbeid).

Interpretatie en naleving

Gezien de aard van de verdragsverplichtingen dient voor de nakoming daarvan steeds aangetoond te worden dat voldoende maatregelen worden getroffen om het doel van het verdrag na te streven. Het Comité van deskundigen benadrukt in zijn rapporten inzake de naleving van dit verdrag het belang van beleid ter bestrijding van langdurige werkloosheid en van werkloosheid van jongeren en andere kwetsbare groepen, de herverdeling van arbeidsplaatsen bijv. door middel van het verkorten van de arbeidstijd, deeltijdbanen, etc., en van beleid op het gebied van opleiding, om- en bijscholing en tenslotte maatregelen die beleid op het gebied van educatie afstemmen op het arbeidsmarktperspectief.

Verder acht het Comité informatie over algemeen beleid, zoals fiscaal, monetair, handels-, prijs-, inkomens- en loonbeleid van belang voor een oordeel over het nakomen van de streefverplichting van het verdrag.

Het Comité evalueert overigens de genomen maatregelen niet, maar beziet slechts de globale situatie. Consultaties met sociale partners over het te voeren beleid acht het Comité essentieel.

Verdrag 122 is een van de vier zogenaamde prioriteitsverdragen. Dit geeft aan dat naast de acht fundamentele verdragen de ILO de staat oproept deze met prioriteit te ratificeren. Ten aanzien van deze prioriteitsverdragen geldt voorts dat elke twee jaar gerapporteerd dient te worden.

Voor een overzicht van de wijze waarop het Comité van Experts werkgelegenheidsbevordering ziet, kan verwezen worden naar een *general survey* die het Comité in 2004 uitbracht.

HOOFDSTUK 5 VRIJHEID VAN VAKVERENIGING EN COLLECTIEF ONDERHANDELEN

Twee verdragen die betrekking hebben op de vrijheid van vakvereniging en collectief onderhandelen zijn reeds behandeld in hoofdstuk 3 over de fundamentele arbeidsverdragen: de verdragen 87 en 98 (par. 3.1).

5.1 Verdrag 135 – De bescherming van de vertegenwoordigers van werknemers in de onderneming en de hun te verlenen faciliteiten

Vindplaats Nederlandse tekst: *Trb.* 1971, 207

Ratificatiedatum: 19-11-1975

Werkingsfeer

Het verdrag is van toepassing op werknemersvertegenwoordigers, die in artikel 3 worden omschreven als:

"personen die door nationale wetgeving en praktijk als werknemersvertegenwoordigers zijn erkend, hetzij:

- a. vakbondsvertegenwoordigers, nl. vertegenwoordigers benoemd of gekozen door de vakverenigingen of door de leden daarvan, hetzij;
- b. gekozen vertegenwoordigers, nl. vertegenwoordigers die vrijelijk door de werknemers van de onderneming zijn gekozen, in overeenstemming met de bepalingen van nationale wetgeving of van collectieve arbeidsovereenkomsten, en wier werkzaamheden geen activiteiten omvatten die in de betreffende landen zijn erkend als behorend tot de bijzondere voorrechten van de vakverenigingen".

Nationale wetgeving, collectieve arbeidsovereenkomsten, arbitrage-uitspraken of rechterlijke uitspraken kunnen bepalen welk type of typen werknemersvertegenwoordigers recht hebben op de door het verdrag geboden bescherming (artikel 4).

Verplichtingen

Het verdrag regelt in hoofdzaak twee aspecten, t.w.:

- a. bescherming van werknemersvertegenwoordigers tegen discriminatoire maatregelen, waaronder ontslag;
- b. toekenning van faciliteiten aan werknemersvertegenwoordigers in de onderneming.

Artikel 1 verplicht in dit verband tot het garanderen van doeltreffende bescherming tegen elke handeling die (potentieel) in het nadeel van werknemersvertegenwoordigers is, waaronder ontslag, en die gebaseerd is op hun positie of activiteiten als werknemersvertegenwoordiger dan wel op vakbondlidmaatschap of deelname aan vakbondsactiviteiten. Vereist is wel dat zij handelen in overeenstemming met geldende wetgeving of collectieve arbeidsovereenkomsten of andere bipartite akkoorden.

Artikel 2 verplicht tot het toekennen van zodanige faciliteiten aan werknemersvertegenwoordigers, dat zij in staat zijn hun functie snel en doeltreffend te vervullen. In dit verband moet rekening worden gehouden met het in het betrokken land bestaande systeem van arbeidsverhoudingen en met de behoefte, de omvang en de mogelijkheden van de desbetreffende onderneming.

Het toekennen van de faciliteiten dient het doeltreffend functioneren van de desbetreffende onderneming niet te belemmeren.

Artikel 5 verplicht, voor het geval dat zowel vakbondsvertegenwoordigers (zie artikel 3a) als gekozen werknemersvertegenwoordigers (zie artikel 3b) in een onderneming aanwezig zijn, tot het treffen van passende maatregelen om te voorkomen dat de aanwezigheid van gekozen vertegenwoordigers de positie van vakbondsvertegenwoordigers zou kunnen schaden. Samenwerking tussen beide groepen dient bevorderd te worden.

Implementatie

De Nederlandse wetgeving bevat verschillende bepalingen om ongelijke behandeling van vakbondsleden, waaronder de vertegenwoordigers van vakbonden, tegen te gaan. Tevens genieten vertegenwoordigers van vakbonden ontslagbescherming. In dat kader wordt verwezen naar hetgeen daarover is gesteld bij Verdrag 98.

Daarnaast bevat het verdrag de positieve verplichting om faciliteiten toe te kennen aan werknemersvertegenwoordigers zodat zij in staat worden gesteld een functie snel en doeltreffend te vervullen. Gezien de definitie van werknemersvertegenwoordigers, vallen daar tevens ondernemingsraadleden onder (zie artikel 3 (b) van het verdrag). Aan ondernemingsraadleden worden verschillende faciliteiten toegekend op grond van de Wet op de Ondernemingsraden (zie artikel 16, 17, 18 en 19).

Interpretatie en naleving

Faciliteiten aan vakbonden

Er is geen specifieke wettelijke regeling ten aanzien van het vakbondswerk in de onderneming. Op grond van Verdrag 135 is dit niet vereist. Op grond van artikel 4 van dit verdrag wordt aan de nationale wetgeving de keuze gelaten om dergelijke faciliteiten aan vakbonden dan wel ondernemingsraadleden te bieden. Nederland heeft voor het laatste geopteerd. In Nederland voorziet de Wet op de Ondernemingsraden in faciliteiten voor een ondernemingsraad.

In maart 1981 is echter wel een wetsvoorstel ten aanzien van vakbondswerk in de onderneming aan de Tweede Kamer ter overweging aangeboden, maar de behandeling daarvan is opgeschort en uiteindelijk ingetrokken. Het Comité van Experts heeft bepaald dat het huidige systeem in Nederland geen inbreuk vormt op het vereiste van het verdrag. Voorheen vestigde het Comité er de aandacht op dat - daar waar de instelling van een ondernemingsraad niet verplicht was - werknemersvertegenwoordigers (in de zin van personeelsvertegenwoordiging) geen specifieke bescherming genoten. Inmiddels is aan artikel 7:650 lid 4 toegevoegd dat de werkgever de arbeidsovereenkomst niet kan opzeggen met de werknemer die lid is van een personeelsvertegenwoordiging.

Hoewel er geen wettelijke regeling is ten aanzien van het aanbieden van faciliteiten voor vakbondswerk in de onderneming, bevatten vele cao's bepalingen ten aanzien van vakbondsvertegenwoordigingen en het aanbieden van faciliteiten ter bevordering van hun werk. In dat kader heeft het FNV erover geklaagd dat dergelijke cao-bepalingen niet voor algemeen verbindend verklaring in aanmerking komen. Het Toetsingskader stelt daarover dat deze bepalingen alleen betekenis hebben voor cao-partijen en daardoor naar hun aard niet in aanmerking komen voor algemeen verbindend verklaring. Het Comité van Experts nodigt de overheid in dit kader enkel uit om daarover van gedachten te wisselen met de vakbonden maar voelt hier geen (negatief of positief) oordeel over. De vakbond doelt echter niet enkel op zogenaamde obligatoire bepalingen (geldend tussen enkel de cao-partijen), hetgeen bijvoorbeeld een afdracht is van werkgevers aan de vakbonden ter ondersteuning van hun werkzaamheden. Zij doelt tevens op artikel 6.2.2 van het Toetsingskader, dat stelt dat bepalingen die inbreuk maken op het territorium van de werkgever niet algemeen verbindend worden verklaard. In dat kader heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een beleidsregel ingesteld die erop neer komt dat cao-bepalingen inzake vakbondswerk in de onderneming wél voor algemeen verbindend verklaring in aanmerking komen op voorwaarde dat de bepaling geen inbreuk maakt op het territorium van de werkgever en dat de bepaling neutraal is geformuleerd. Met het laatste wordt bedoeld dat de bepaling van toepassing dient te zijn op alle daarvoor in aanmerking komende georganiseerde werknemers. Met territorium wordt zowel bedoeld op het grondgebied als op de communicatie- en overlegstructuur binnen de onderneming. Daarbij is van belang dat van een inbreuk op het territorium van de werkgever enkel sprake kan zijn op fysieke activiteiten binnen de onderneming. Daarbij komen bepalingen niet voor algemeen verbindend verklaring in aanmerking wanneer deze gaan over toelating tot de onderneming, het plaatsen van publicatieborden en de verspreiding van geschriften. In dat kader komen bepalingen wel voor algemeen verbindend verklaring in aanmerking wanneer deze gaan over de mogelijkheid tot het invoeren van vakbondswerk en de bescherming van de rechtspositie van contactpersonen van vakbonden. In dit verband is tevens relevant dat de Stichting van de Arbeid een aanbeveling heeft gedaan over vakbondswerk in de onderneming (Stichting van de Arbeid 22 april 1997 - Publicatienummer 3/97).

Verhouding vakbonden en ondernemingsraden

Hiervoor wordt verwezen naar hetgeen is gesteld bij Verdrag 98.

5.2 Verdrag 141 – Organisaties van personen die in de landbouw werkzaam zijn en hun rol in de sociaal-economische ontwikkeling

Vindplaats Nederlandse tekst: *Trb.* 1976, 29

Ratificatiedatum: 26-01-1977

Werkingsfeer

Het verdrag is van toepassing op alle soorten van organisaties van degenen die in de landbouw werkzaam zijn, waaronder organisaties die niet beperkt zijn tot dergelijke personen, maar daarvoor wel representatief zijn (artikel 1).

Onder 'degenen die in de landbouw werkzaam zijn', wordt in artikel 2 verstaan:

"alle personen die op het platteland een beroep in de landbouw of een ambacht uitoefenen of andere daarmee vergelijkbare of samenhangende werkzaamheden verrichten, ongeacht of het werknemers, of voor eigen rekening werkzame personen (zoals pachtboeren, deelpachters of kleine zelfstandigen) zijn".

Laatstgenoemden vallen evenwel alleen onder de definitie als de landbouw hun voornaamste bron van inkomsten is en zij zelf, alleen met hulp van hun gezin of door zuiver incidenteel een beroep te doen op derden, de grond bewerken en:

- a. geen arbeidskrachten duurzaam in dienst hebben, of;
- b. geen groot aantal seizoenarbeiders in dienst hebben, of;
- c. hun grond niet laten bebouwen door deelpachters of pachtboeren.

Verplichtingen

Artikel 3 bepaalt in het eerste lid dat degene die in de landbouw werkzaam is het recht heeft om zonder voorafgaande toestemming naar eigen keuze organisaties op te richten of lid van een organisatie te worden. Het tweede lid regelt de vrijheid van vakvereniging. Volgens het derde lid mag het verkrijgen van rechtspersoonlijkheid door vakorganisaties niet aan belemmeringen worden onderworpen. Lid vier en vijf bepalen, dat de organisaties bij het uitoefenen van hun rechten de wet dienen te eerbiedigen, terwijl anderzijds de wetgeving geen inbreuk mag maken op de garanties van de eerste drie leden van artikel 3.

Artikel 4 schrijft voor dat één van de doelstellingen van het nationale beleid dient te zijn het bevorderen van vorming en ontwikkeling van organisaties in de agrarische sector, als een doeltreffend middel om te verzekeren dat landbouwwerknemers zonder discriminatie deelnemen aan de sociaal-economische ontwikkeling en de hieruit voortvloeiende voordelen genieten.

Wat betreft het begrip 'discriminatie' wordt verwezen naar ILO-Verdrag 111.

Om de organisaties in staat te stellen een rol te spelen in het kader van de sociale en economische ontwikkeling, bepaalt artikel 5 dat een beleid gevoerd moet worden dat gericht is op stimulering van deze organisaties. Dit dient met name om belemmeringen die de organisaties ondervinden bij de oprichting, hun verdere ontwikkeling en bij het uitvoeren van hun wettige activiteiten, uit de weg te ruimen. Eventueel in de wetgeving en op bestuurlijk niveau voorkomende discriminatie van organisaties en hun leden moet worden weggenomen. De nationale wetgeving mag bovendien geen beletsel vormen zijn voor de oprichting en ontwikkeling van de organisaties.

Tenslotte verplicht artikel 6 tot het nemen van maatregelen ter bevordering van het grootst mogelijke begrip voor de noodzaak de organisaties tot ontwikkeling te brengen en voor het feit dat zij een bijdrage kunnen leveren aan zowel verbetering van de werkgelegenheidssituatie, van de algemene arbeidsvoorwaarden en van de arbeids- en levensomstandigheden in plattelandsgebieden, als aan vergroting van het nationaal inkomen en het realiseren van een betere verdeling daarvan.

Implementatie

Ten aanzien van het recht om organisaties op te richten wordt verwezen naar hetgeen is gesteld bij Verdrag 87.

Nederland hecht in het algemeen aan het bestaan van organisatie van boeren en landbouwwerknemers, die de belangen van dit deel van de werkende bevolking behartigen. In de landbouwsector bestaan onder meer de volgende vakorganisaties: De Nederlandse Melkveehouders Vakbond, De Nederlandse Akkerbouw Vakbond, De Nederlandse Vakbond Pluimveehouders, FNV Bondgenoten, LTO Nederland en de Nederlandse Vakbond Varkenshouders.

Er is geen specifieke wetgeving op het gebied van de oprichting van organisaties in de landbouw en die werd bij bekrachtiging ook niet nodig geacht. Er komen collectieve arbeidsovereenkomsten in de betrokken sector tot stand, waarvan het merendeel algemeen verbindend wordt verklaard.

In deze sector speelt de publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie een belangrijke rol. Tot 2000 bestond het Landbouwschap. Het Landbouwschap was een publiekrechtelijk lichaam dat tot doel had gemeenschappelijke belangen van landbouwondernemingen te beschermen en was werkzaam in alle sectoren van primaire landbouwproductie en beheerde onder meer verschillende steunregelingen. De publiekrechtelijke taken van het Landbouwschap zijn thans ondergebracht bij het Hoofdproductschap Akkerbouw en de Productschappen Tuinbouw, Pluimvee en Eieren, Vlees en Zuivel.

5.3 Verdrag 151 – Bescherming van het vakverenigingsrecht en procedures voor het vaststellen van arbeidsvoorwaarden in openbare dienst

Vindplaats Nederlandse tekst: *Trb.* 1979, 50

Ratificatiedatum: 29-11-1988

Werkingsfeer

Het verdrag is blijkens artikel 1 van toepassing is op alle personen in dienst bij de overheid, voor zover gunstiger bepalingen uit andere ILO-verdragen niet op hen van toepassing zijn. Nationale regelingen kunnen evenwel bepalen in hoeverre de in het verdrag vervatte garanties van toepassing zijn op hoge beleidsfunctionarissen (wier functies in het algemeen van beleidsvormende of management-aard worden beschouwd), en vertrouwensfunctionarissen, alsmede op het leger en de politie.

Artikel 2 bepaalt dat onder 'overheidspersoneel' wordt verstaan: iedere persoon die door het verdrag wordt bestreken ingevolge artikel 1.

Artikel 3 bepaalt dat onder de 'organisatie van overheidspersoneel' wordt verstaan: iedere organisatie, hoe ook samengesteld, die het bevorderen en het verdedigen van de belangen van het overheidspersoneel ten doel heeft.

Verplichtingen

Artikel 4 bepaalt dat werknemers in overheidsdienst adequate bescherming moeten genieten tegen maatregelen die hen discrimineren uit hoofde van hun vakbondslidmaatschap.

Deze bescherming dient meer in het bijzonder te betreffen handelingen die erop zijn gericht:

- a. de aanstelling van overheidspersoneel aan de voorwaarde te verbinden dat men geen lid van een vakbond zal worden of het lidmaatschap zal opzeggen;
- b. overheidspersoneel te ontslaan dan wel op andere wijze te benadelen om redenen van vakbondslidmaatschap of deelname aan de normale activiteiten van een vakbond.

Artikel 5 schrijft voor dat organisaties van overheidspersoneel volledige onafhankelijkheid moeten genieten ten opzichte van de overheid.

Bovendien dienen deze organisaties adequaat beschermd te worden tegen elke vorm van bemoeienis van de overheid met hun oprichting, functioneren en beheer.

Het artikel noemt in dit verband als voorbeeld: handelingen die bestemd zijn om te bevorderen dat een organisatie van overheidspersoneel wordt opgericht die onder het gezag van de overheid staat, of om organisaties van overheidspersoneel financieel of anderszins te steunen met het doel ze onder het gezag van de overheid te plaatsen.

Artikel 6 regelt dat aan de vertegenwoordigers van erkende organisaties de nodige faciliteiten moeten worden verleend, zodat zij hun functies onmiddellijk en doeltreffend kunnen uitoefenen, zowel binnen als buiten werktijd. De verlening van deze faciliteiten mag de efficiënte gang van zaken in het betrokken dienstonderdeel echter niet in de weg staan.

Artikel 7 bevat de verplichting waar nodig maatregelen te nemen om de volledige ontwikkeling en het gebruik aan te moedigen van een systeem van onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden van het overheidspersoneel, tussen de betrokken overheidsinstantie en de organisaties van overheidspersoneel.

Deze bepaling is het equivalent van artikel 4 van verdrag 98, dat globaal gesproken alleen gericht is op werknemers buiten de overheidssector.

Bedoelde maatregelen mogen worden afgestemd op de nationale omstandigheden. Ook andere methoden dan het voeren van collectieve onderhandelingen in de strikte zin des woords (nl. gericht op totstandkoming van collectieve arbeidsovereenkomsten) zijn toegestaan, op voorwaarde dat de vertegenwoordigers van het overheidspersoneel deelnemen aan het proces dat leidt tot vaststelling van arbeidsvoorwaarden. Er is derhalve ten minste overleg vereist.

Artikel 8 noemt twee wegen waarlangs moet worden gestreefd naar een oplossing van geschilpunten, als het overleg over de arbeidsvoorwaarden van het overheidspersoneel niet tot overeenstemming heeft kunnen leiden. De ene is het verder onderhandelen tussen de betrokken partijen; de andere verplicht tot instelling dan wel hantering van een procedure die moet voldoen aan vereisten van onafhankelijkheid en onpartijdigheid, zoals verzoening, bemiddeling en arbitrage, op zodanige wijze in het leven geroepen dat zij het vertrouwen heeft van de betrokken partijen.

Artikel 9 tenslotte bepaalt dat werknemers in overheidsdienst, evenals andere werknemers, de burgerlijke en politieke rechten moeten bezitten die onontbeerlijk zijn voor de normale uitoefening van de vrijheid van vakvereniging, behoudens de verplichtingen die voortvloeien uit hun status en de aard van hun functies.

Implementatie

Wat betreft de tenuitvoerlegging van het verdrag kan het volgende worden opgemerkt.

Collectief overleg

Hoewel de overheid - in tegenstelling tot de marktsector - de bevoegdheid heeft de arbeidsvoorwaarden van overheidspersoneel eenzijdig vast te stellen (artikel 125 Ambtenarenwet), is deze bevoegdheid sinds 1993 sterk beperkt. Op grond van artikel 105 lid 3 van het Algemeen Rijksambtenarenreglement (ARAR) wordt een voorstel dat strekt tot invoering of wijziging van een regeling met rechten of verplichtingen van individuele ambtenaren slechts ten uitvoer gebracht, indien daarover overeenkomst bestaat met de Sectorcommissie overleg rijkspersoneel.

Op basis van het Protocol Sectoralisatie van het Overleg 1993 en 1994 zijn er binnen de overheidsdienst de volgende acht sectoren opgericht: Rijk, Politie, Defensie, Onderwijs, Rechterlijke Macht, Provincies, Gemeenten en Waterschappen. Daar zijn vervolgens in het onderwijs nog de volgende (sub)sectoren bijgekomen: academische ziekenhuizen, wetenschappelijk onderwijs, hoger beroepsonderwijs, onderzoeksinstituten en gemeenschappelijke regelingen. In deze sectoren wordt er in beginsel over de belangrijkste arbeidsvoorwaarden onderhandeld tussen enerzijds sectorwerkgevers en anderzijds in aanmerking komende vakorganisaties. Tevens is in het Protocol voorgeschreven dat regelingen, waaraan individuele ambtenaren rechten en plichten ontleen, niet zonder overeenstemming met de centrales kunnen worden ingevoerd (het overeenstemmingsvereiste). Op lager ambtelijk niveau vindt overleg plaats op provincieniveau, gemeentelijk niveau en het niveau van de waterschappen.

Op grond van artikel 106 lid 2 van het ARAR wordt het voorbehoud gemaakt dat overleg kan worden geschorst en toelating kan worden ingetrokken indien de centrale van verenigingen van ambtenaren niet meer representatief zouden zijn dan wel het algemeen belang zich tegen haar verdere toelating zou verzetten. Het Comité van Experts stelt daarover in 1992 en 1994 dat dit artikel een beperking kan vormen op de mogelijkheden die beschikbaar zouden moeten zijn aan organisaties van ambtenaren om over hun arbeidsvoorwaarden met de overheid te onderhandelen, een en ander op grond van artikel 7 van het verdrag. Het Comité van Experts vraagt dan ook aan de overheid om in elk toekomstig rapport duidelijk te maken of deze beperking is toegepast en om in dat geval de reikwijdte van het algemeen belangcriterium in dit artikel te definiëren. Aangezien dit artikel nog nooit is toegepast, lijkt het Comité van Experts hieromtrent nog mild. In het geval van toepassing is echter kritiek te verwachten.

Artikel 108a van het ARAR bepaalt overigens dat over bezoldigingsaangelegenheden van hooggeplaatste ambtenaren niet met de bonden overlegd behoeft te worden. Dit betekent een geringe beperking van artikel 7 van het verdrag. Deze beperking is echter expliciet toegestaan op grond van artikel 1 lid 2 van het verdrag.

Voorts kan gewezen worden op de in juli 1996 ingestelde Raad voor het Overheidspersoneel, ingesteld ingevolge het Protocol Sectoralisatie van het overleg 1993 en 1994. Dit overlegorgaan, met taken te vergelijken met die van de Stichting van de Arbeid en de Sociaal Economische Raad, bestaat uit vertegenwoordigers van de vier centrales van overheidspersoneel en de twaalf sectorwerkgevers van de overheid.

Waarborgen

Wat betreft de waarborgen van het verdrag kan gewezen worden op de artikelen 125 en 134 van de Ambtenarenwet. Verder is het rijksambtenarenreglement (ARAR) en de Algemene Wet Gelijke Behandeling van belang.

Artikel 125a, eerste lid van de Ambtenarenwet clauseert de algemene verenigingsvrijheid in zoverre dat de ambtenaar zich dient te onthouden van de uitoefening van zijn recht tot vereniging, indien hierdoor de goede vervulling van de functie of de goede functionering van de openbare dienst niet in redelijkheid zou zijn verzekerd. Artikel 125a, tweede lid, zondert van deze uitzonderingsmogelijkheden echter het lidmaatschap van een vakvereniging uit.

Artikel 117 van het ARAR bepaalt dat een ambtenaar niet benadeeld kan worden uit hoofde van lidmaatschap van een bijzondere commissie. Verder kan een ambtenaar tegen besluiten inzake ontslag, overplaatsing of anderszins in eerste aanleg een beroep instellen bij een onafhankelijke Arrondissementsrechtbank en in hoger beroep komen bij de eveneens onafhankelijke Centrale Raad van Beroep conform artikel 1 jo. 8.1 van de Algemene Wet Bestuursrecht. De rechter kan een besluit nietig verklaren, waarmee het ongedaan is gemaakt. Soortgelijke bepalingen komen voor in de rechtspositieregelingen van de andere sectoren.

Het verbod van discriminatie wegens lidmaatschap van een vakbond zoals neergelegd in artikel 6a van de Algemene Wet Gelijke Behandeling geldt tevens ten aanzien van ambtenaren.

Tevens gelden de overige normen van de AWGB tevens voor ambtenaren. Onderscheid is dan ook verboden bij het aanstellen tot ambtenaar en het beëindigen van het dienstverband van een ambtenaar (artikel 5 lid 1 onder (d) AWGB).

Faciliteiten

Artikel 109 van het ARAR geeft de Centrale commissie het recht vergaderruimte te vragen. Daarnaast geeft de overheid aan de gezamenlijke vakorganisaties een bedrag per ambtenaar. In artikel 33*b* van het ARAR worden verloffaciliteiten voor leden van ambtenarenorganisaties geregeld.

Geschillen

Bij het ontbreken van overeenstemming voorziet het ARAR (artikel 110*d* tot en met 110*h*) in een advies- en arbitrageprocedure (zie artikel 8 van het verdrag). Deze procedure loopt in hoofdlijnen als volgt. Indien de voorzitter van het overleg met de centrales (de Minister) dan wel een van de centrales tot de conclusie komt dat het overleg niet zal leiden tot de instemming van alle bij het overleg betrokken partijen kunnen zij dat schriftelijk ter kennis brengen aan de andere betrokken partijen. Over de betreffende aangelegenheid dient dat nog eenmaal overlegd te worden. Mocht overeenstemming dan nog niet mogelijk zijn, dan kan hetzij de voorzitter, hetzij de meerderheid van de centrales het onderwerp ter advisering voorleggen aan de Advies- en Arbitragecommissie. Arbitrage, dat wil zeggen het vragen van een bindende uitspraak door de advies- en arbitragecommissie, is ook mogelijk, maar kan alleen geschieden indien alle deelnemers aan het overleg daarover overeenstemming hebben. Na afloop van de adviesprocedure dient het overleg, uiteraard met inachtneming van het advies, voortgezet te worden.

De Advies- en arbitragecommissie bestaat uit vijf leden (en vijf plaatsvervangers). De minister van Binnenlandse Zaken en de Centrale Commissie dragen beiden twee leden (en twee plaatsvervangers) voor, terwijl de voorzitter door zowel de minister als de Centrale Commissie wordt voorgedragen. De Advies- en arbitragecommissie is onafhankelijk en is niet ondergeschikt aan enig politiek gezag. Dat wordt mede gewaarborgd doordat zij een onafhankelijke secretaris en ambtelijk apparaat tot haar beschikking heeft. Voor de lagere overheden bestaat er een soortgelijke commissie, die in principe dezelfde werkwijze en bevoegdheden kent.

Grondrechten

Artikel 9 van het verdrag bepaalt dat werknemers in overheidsdienst, evenals andere werknemers, de burgerlijke en politieke rechten moeten bezitten die onontbeerlijk zijn voor de normale uitoefening van de vrijheid van vakvereniging, behoudens de verplichtingen die voortvloeien uit hun status en de aard van hun functies.

Beperking van de grondwettelijke rechten als vrijheid van meningsuiting, vereniging, vergadering en betoging kan enkel bij formele wet geschieden. In dat kader stelt artikel 125*a* van de Ambtenarenwet dat de ambtenaar zich dient te onthouden van het openbaren van gedachten of gevoelens of van de uitoefening van het recht tot vereniging, tot vergadering en tot betoging, indien door de uitoefening van deze rechten de goede vervulling van zijn functie of de goede functionering van de openbare dienst, voor zover deze in verband staat met zijn functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd. Zoals eerder gesteld, geldt de beperking op het recht van vereniging niet ten aanzien van het lidmaatschap van een vakvereniging en een politieke groepering.

Interpretatie en naleving

De behoefte aan een afzonderlijk verdrag voor de openbare dienst over de vrijheid van vereniging en procedures ter vaststelling van arbeidsvoorwaarden, was mede ontstaan door de moeilijkheden die waren gerezen bij de interpretatie van het ook op (een deel van) de overheid van toepassing zijnde Verdrag 98 over het recht zich te organiseren en het collectieve onderhandelen.

Dat verdrag is niet van toepassing op "*public servants engaged in the administration of the State*". De Franse terminologie spoot hiermee niet geheel. Beide teksten zijn echter authentiek. Het Comité van Experts heeft de uitzonderingsbepaling zo uitgelegd, dat zij slaat op direct bij het beleid van de Staat betrokken ambtenaren en op de ondersteunende ambtenaren.

Ten tijde van de bekrachtiging van Verdrag 151 is duidelijk vastgelegd in de begeleidende toelichtende nota dat hiermee een scheidslijn tussen de werkingssfeer van Verdrag 98 en Verdrag 151 werd aangebracht: Verdrag 151 is in Nederland van toepassing op al het overheidspersoneel dat door het Georganiseerd Overleg in Ambtenarenzaken wordt bestreken, en Verdrag 98 op alle andere werknemers, in casu de marktsector en de zogenaamde non-profit sector, alsmede verscheidene gemeentelijke en provinciale bedrijven. In de loop der tijd zijn de categorieën die onder Verdrag 98 vallen uitgebreid ten opzichte van de door Verdrag 151 bestreken werknemers, als gevolg van het voortschrijdend proces van privatisering.

Verdrag 151 is destijds ter uitdrukkelijke goedkeuring aan het Parlement aangeboden, aangezien het van belang werd geacht dat het Parlement uitdrukkelijk zou instemmen met bovengenoemde afbakening van de werkingssfeer van beide verdragen, en met de voorgestelde tenuitvoerlegging van het verdrag.

5.4 Verdrag 154 – De bevordering van het collectief onderhandelen

Vindplaats Nederlandse tekst: *Trb.* 1982, 99

Ratificatiedatum: 22-12-1993

Werkingsfeer

Artikel 1 verklaart het verdrag van toepassing op alle takken van economische bedrijvigheid.

In hoeverre de waarborgen, neergelegd in het verdrag, van toepassing zijn op de krijgsmacht en de politie, mag echter bepaald worden door nationale wetgeving en praktijk. Wat de openbare dienst betreft, kunnen door nationale wetgeving en praktijk bijzondere modaliteiten voor de toepassing worden vastgesteld.

Artikel 2 bepaalt dat onder 'collectief onderhandelen' wordt verstaan alle onderhandelingen die plaatsvinden tussen een werkgever, een groep werkgevers of een of meer werkgeversorganisaties enerzijds en een of meer werknemersorganisaties anderzijds om:

- a. arbeids- en tewerkstellingsvoorwaarden vast te stellen;
- b. betrekkingen tussen werkgevers en werknemers te regelen;
- c. betrekkingen te regelen tussen werkgevers -of hun organisaties en een of meer werknemersorganisaties.

Artikel 3 maakt een uitbreiding op de werkingsfeer mogelijk. Voor zover nationale wetgeving of praktijk het bestaan erkent van werknemersvertegenwoordigers zoals bedoeld in artikel 3b van verdrag 135 (te weten gekozen vertegenwoordigers zoals ondernemingsraadsleden), kan de nationale wetgeving of praktijk bepalen in hoeverre de term 'collectief onderhandelen' in dit verdrag ook op het onderhandelen met die vertegenwoordigers betrekking heeft.

Als dat het geval is, moeten, indien nodig, adequate maatregelen worden getroffen om te voorkomen dat door de gekozen vertegenwoordigers van het recht op collectief onderhandelen gebruik wordt gemaakt om de positie van de betrokken werknemersorganisaties te verzwakken.

Verplichtingen

Artikel 5 bepaalt dat aan de nationale omstandigheden aangepaste maatregelen genomen moeten worden om collectief onderhandelen te bevorderen. Deze maatregelen moeten ten doel te hebben:

- a. dat collectief onderhandelen mogelijk wordt gemaakt voor alle werkgevers en alle categorieën van werknemers in de door het verdrag bestreken takken van economische bedrijvigheid;
- b. dat collectief onderhandelen geleidelijk wordt uitgebreid tot alle in artikel 2 genoemde kwesties;
- c. dat totstandkoming van tussen organisaties van werkgevers en van werknemers overeengekomen procedureregels wordt aangemoedigd;
- d. dat de organen en procedures voor het regelen van arbeidsgeschillen zo worden opgezet dat ze bijdragen aan de bevordering van collectief onderhandelen.

Ingevolge artikel 6 blijft onverlet het functioneren van systemen tot regeling van de betrekkingen tussen werkgevers en werknemers, waarbij collectief onderhandeld wordt in het kader van regelingen of instellingen voor bemiddeling en/of arbitrage, en waaraan door de bij het collectief onderhandelen betrokken partijen vrijwillig wordt deelgenomen.

Artikel 7 bepaalt dat de door de overheid getroffen maatregelen ter bevordering en aanmoediging van collectief onderhandelen het onderwerp moeten zijn van voorafgaand overleg en waar mogelijk van overeenstemming tussen de overheid en organisaties van werkgevers en van werknemers.

Artikel 8 tenslotte schrijft voor dat de bovengenoemde maatregelen niet zo mogen worden opgesteld of toegepast dat ze de vrijheid van collectief onderhandelen belemmeren.

Implementatie

Ten aanzien van de vrijheid van collectief onderhandelen wordt tevens verwezen naar hetgeen is gesteld onder Verdrag 98. Ook het Comité van Experts verwijst in zijn commentaar op de toepassing van Verdrag 154 naar hetgeen het stelt omtrent de naleving van nummer 98.

Verdrag 154 is, tegelijk met Verdrag 98, bekrachtigd op 22 december 1993. Er was geen wetgeving ter uitvoering van het verdrag nodig, aangezien de (wettelijke) situatie in Nederland al in overeenstemming was met het verdrag.

Duidelijk is overigens dat bij een onderwerp als collectief onderhandelen de rol van de wetgever in het algemeen beperkt blijft tot het scheppen van de voorwaarden waaronder onderhandelingen tussen werkgevers(organisaties) en werknemersorganisaties zo effectief mogelijk kunnen verlopen. In die zin dient ook artikel 5 van het verdrag te worden uitgelegd: de wetgever schept het kader en de invulling geschiedt door partijen zelf. De Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst biedt de grondslag voor totstandkoming van de collectieve arbeidsovereenkomsten in alle sectoren van het bedrijfsleven. De wet regelt overigens ook de betrekkingen tussen werkgevers(organisaties) en werknemersorganisaties, zoals het verdrag voorschrijft.

Een ander instrument ter bevordering van een zo ruim mogelijk toepassingsbereik van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten is de algemene verbindendverklaring.. Deze mogelijkheid bestaat niet in alle lidstaten van de ILO. Tijdens de voorbereiding van het verdrag is er van diverse zijden op gewezen dat de algemeen verbindendverklaring een belangrijk wettelijk instrument kan zijn ter uitvoering van de verdragsbepalingen op dit punt.

Vrijwilligheid collectief onderhandelen

Hoewel de Nederlandse wetgeving de mogelijkheid biedt tot vrijheid van collectief onderhandelen - en zulks in de praktijk ook de gewoonte is - is het geen wettelijke verplichting van werkgevers- en werknemersverzekeringen om met elkaar in overleg te treden over de arbeidsvoorwaarden. Bij weigering van een werkgever tot het plegen van onderhandelingen heeft de vakbond immers het stakingsmiddel voorhanden. Een staking zal in dat geval in beginsel rechtmatig worden geacht (Rb. Almelo 30 augustus 1991, *NJ* 1993, 240).

Onder bepaalde omstandigheden kan een vakbond echter eisen dat zij tot de onderhandelingstafel wordt toegelaten. Hoewel eind jaren '70 is nagedacht over een wettelijke neerlegging van het recht om onder omstandigheden mee te onderhandelen, is het daar niet van gekomen (SER-advies 1997/6). Vakbonden die niet worden toegelaten tot de onderhandelingstafel kunnen zich tot de rechter wenden. Uit de rechtspraak blijkt dat vakbonden die een substantieel deel van het personeel als lid hebben, terwijl deze personeelsleden nog niet voldoende zijn vertegenwoordigd aan de onderhandelingstafel, een dergelijk recht kunnen afdwingen. Zo oordeelde het Hof Arnhem in 1995 dat het beginsel van de contractsvrijheid ook in het cao-recht geldt hetgeen betekent dat partijen zelf kunnen kiezen met wie zij een overeenkomst sluiten (Hof Arnhem 14 maart 1995, *JAR* 1995/96). Zo bestaat er in die zin dan ook geen recht om een contractpartij te zijn. Het Hof oordeelt echter dat dit evenwel tot uitzondering leidt indien een vereniging die evident representatief is, wordt uitgesloten van een cao-overleg (zie verder ook Rb. Utrecht 28 april 1999, *JAR* 1999/115). De Hoge Raad heeft in dezen recentelijk wel opgemerkt dat de vrijheid van onderhandelen zwaar weegt:

"De partijen die overleg (willen) voeren over aanpassing van een bestaande cao hebben immers, zij het binnen de grenzen van wat gelet op de betrokken belangen redelijk is, vrijheid van onderhandelen en zijn daarom niet zonder meer gehouden een niet bij de cao partij zijnde vakbond, ook als zij representatief is, tot dat overleg toe te laten, als zij de gerechtvaardigde verwachting hebben dat daardoor dit overleg wegens fundamenteel gebrek aan overeenstemming niet tot resultaat zal kunnen leiden" (HR 8 juni 2007, *JAR* 2007/162).

In dit kader dient nog te worden opgemerkt dat een bezwaar tegen de algemeen verbindend verklaring van een cao waarbij men niet tot het overleg daartoe is toegelaten, alleen kan worden gehonoreerd "onder bijzondere omstandigheden of in combinatie met andere factoren" (artikel 6.4 Toetsingskader). In het kader van het recht op toelating tot de onderhandelingstafel is Aanbeveling 163 relevant. Deze beschrijft verschillende maatregelen om collectief onderhandelen te ondersteunen, zoals de erkenning van representatieve vakbonden gebaseerd op vooraf gestelde objectieve criteria. Ten aanzien van Nederland kan in dat kader worden verwezen naar de SER-Richtlijn Representativiteit.

6.1 Werkgelegenheid- en arbeidsmarktbeleid

6.1.1 Verdrag 142 – De rol van beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding bij de ontwikkeling van menselijke hulpbronnen

Vindplaats Nederlandse tekst: *Trb.* 1976, 140

Ratificatiedatum: 19-06-1979

Verplichtingen

Artikel 1 verplicht tot aanvaarding en verdere ontwikkeling van uitgebreide en gecoördineerde beleidslijnen en programma's voor beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding, zoveel mogelijk afgestemd op de werkgelegenheidssituatie, met name door middel van de openbare arbeidsbureaus.

Artikel 1 noemt tevens de elementen van economische, sociale en culturele aard, waarmee deze beleidslijnen en programma's rekening moeten houden.

Het gaat daarbij om:

- a. de werkgelegenheidsbehoeften, -kansen en -problemen, zowel nationaal als regionaal;
- b. het stadium en het niveau van de economische, sociale en culturele ontwikkeling; en
- c. de onderlinge verhouding tussen de ontwikkeling van menselijke hulpbronnen en andere economische, sociale en culturele doelstellingen.

Artikel 1 bepaalt verder dat de beleidslijnen en programma's overeenkomstig passende nationale methoden moeten worden ontwikkeld. Zij moeten gericht zijn op verbetering van de capaciteiten van een individu om zelfstandig of gezamenlijk het werk- en sociaal milieu te begrijpen en te beïnvloeden.

Bovendien moeten de beleidslijnen en programma's iedereen stimuleren en in staat stellen om op gelijke voet en zonder enige discriminatie de werkcapaciteiten te ontwikkelen en te gebruiken, in ieders eigen belang en overeenkomstig de eigen ambities, en rekening houdend met de behoeften van de maatschappij.

Ter realisering van bovengenoemde doelstellingen verplicht artikel 2 tot ontwikkeling en verbetering van verscheidene vormen van onderwijs, school- en beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding, binnen en/of buiten het schoolsysteem.

Artikel 3 bepaalt aan welke voorwaarden de stelsels voor beroepskeuzevoorlichting en de stelsels voor voortdurende voorlichting over de werkgelegenheid moeten voldoen.

Zo moeten deze stelsels geleidelijk aan worden uitgebreid, zodat de beschikbaarheid van uitgebreide informatie en zo ruim mogelijke voorlichting ten behoeve van kinderen, jongeren en volwassenen is gegarandeerd. Ook moeten er passende programma's voor gehandicapten zijn.

Bovendien wordt bepaald dat informatie en voorlichting de volgende aspecten moet betreffen:

- a. beroepskeuze, vakopleiding en aanverwante opleidingskansen;
- b. de werkgelegenheidssituatie en --vooruitzichten;
- c. promotiekansen;
- d. arbeidsvoorwaarden;
- e. veiligheid en gezondheid op het werk;
- f. en andere aspecten van het werkend bestaan in de verschillende sectoren van economische, sociale en culturele activiteit en op alle niveaus van verantwoordelijkheid.

Artikel 3 bepaalt verder nog dat de informatie en voorlichting aangevuld moet worden met informatie over algemene elementen betreffende cao's en over de rechten en verplichtingen van alle betrokkenen in het kader van het arbeidsrecht. Deze informatie moet verschaft worden overeenkomstig nationale wetgeving en praktijk, rekening houdend met de onderscheiden functies en taken van de betrokken werknemers- en werkgeversorganisaties.

Artikel 4 verplicht tot uitbreiding, aanpassing en harmonisatie van de verschillende stelsels van beroepsopleiding. Dit om in de behoeften van jongeren en volwassenen in de verschillende fasen van hun leven te kunnen voorzien, en in alle sectoren van de economie, in alle bedrijfstakken en op alle niveaus van vakbekwaamheid en verantwoordelijkheid.

Het beleid en de programma's voor beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding moeten worden opgesteld en uitgevoerd in samenwerking met werkgevers- en werknemersorganisaties en, overeenkomstig nationale wetten en gebruiken, met andere belanghebbende organen.

Implementatie

Op grond van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (Wet SUWI), heeft de Centrale organisatie werk en inkomen onder andere tot taak (artikel 21):

- het registeren van werkzoekenden en van vacatures van werkgevers;
- het voordragen van geschikte vacatures aan werkzoekenden en het voordragen van geschikte werkzoekenden voor vacatures;
- het verzamelen en analyseren van informatie ten behoeve van de bevordering van de werking van en het inzicht in de arbeidsmarkt;
- zorgdragen voor gevraagde en ongevraagde verstrekking van deugdelijke informatie en advies over de arbeidsmarkt;
- het adviseren van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen en burgemeester en wethouders van de betrokken gemeente met betrekking tot mogelijkheden tot inschakeling in het arbeidsproces van moeilijk plaatsbare werkzoekenden;
- het geven van voorlichting met betrekking tot de keuze van een beroep alsmede de voor een beroep benodigde opleiding.

Iedere werkzoekende dient zich bij een CWI te registreren. Het CWI beoordeelt van iedere werkzoekende zijn kans op werk en onderzoekt op welke wijze die kans kan worden verbeterd (artikel 26 Wet SUWI).

De wet- en regelgeving op het gebied van sociale zekerheid voorziet in ondersteuning, waaronder door middel van (om- en bij)scholing van werkzoekenden (met name artikel 73 WW). Voorts kan worden gewezen op de sociale werkvoorziening die wordt geboden middels de Wet sociale werkvoorziening.

Ten aanzien van beleid kan nog worden gewezen op de Tijdelijke stimuleringsregeling Leren & Werken die van 2005 tot 1 januari 2008 liep. Op grond van deze regeling tracht de overheid 90.000 extra volwassenen een zogenaamd 'leerwerktraject' te laten volgen.

Interpretatie en naleving

Het verdrag heeft een duidelijk streef karakter en bevat derhalve geen concrete normen. De opmerkingen van het Comité van Experts ten aanzien van de naleving door Nederland zijn zeer beperkt.

6.1.2 Verdrag 150 – De bestuurstaak op het gebied van de arbeid

Vindplaats Nederlandse tekst: *Trb.* 1978, 147

Ratificatiedatum: 08-08-1980

Werkingsfeer

Ingevolge artikel 1 wordt verstaan onder ‘bestuurstaak op het gebied van de arbeid’ de activiteiten van de overheid met betrekking tot het nationaal beleid op het gebied van de arbeid. Onder ‘het bestuursapparaat op het gebied van de arbeid’ wordt verstaan alle overheidslichamen die verantwoordelijk zijn voor en/of betrokken zijn bij de bestuurstaak op het gebied van de arbeid – hetzij ministeries hetzij openbare instellingen – met inbegrip van semi-overheidsorganen en regionale of plaatselijke lichamen of iedere andere vorm van gedecentraliseerd bestuur - en ieder institutioneel kader bestemd voor het coördineren van de activiteiten van dergelijke lichamen en voor het overleg met en de inspraak van werkgevers en werknemers en hun organisaties.

Verplichtingen

Artikel 2 regelt dat, mits het in overeenstemming is met de nationale wettelijke of bestuursrechtelijke voorschriften of gebruiken, bepaalde activiteiten van de bestuurstaak op het gebied van de arbeid kunnen worden gedelegeerd of toevertrouwd aan niet gouvernementele organisaties, in het bijzonder aan werkgevers- en werknemersorganisaties, of in de gevallen waarin dat zich voordoet, aan de vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers.

Krachtens artikel 3 is het eveneens mogelijk dat bepaalde activiteiten met betrekking tot het nationaal beleid op het gebied van de arbeid door de Lidstaat worden beschouwd als zaken die geregeld worden via directe onderhandelingen tussen werkgevers- en werknemersorganisaties. Ook hier geldt dat dit in overeenstemming moet zijn met nationale wettelijke of bestuursrechtelijke voorschriften of gebruiken.

Artikel 4 bepaalt dat de Lidstaat op zijn grondgebied de organisatie en het doeltreffend functioneren van het bestuursapparaat op het gebied van de arbeid dient te waarborgen, evenals een goede coördinatie van de functies en verantwoordelijkheden daarvan.

Artikel 5 bepaalt dat de Lidstaat, rekening houdend met de nationale omstandigheden, regelingen moet treffen teneinde binnen het bestuursapparaat op het gebied van de arbeid te komen tot raadpleging, samenwerking en onderhandelen tussen de overheid en de meest representatieve organisaties van werkgevers en werknemers, of in de gevallen waarin dat zich voordoet, de vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers. Deze regelingen dienen, voor zover dit in overeenstemming is met nationale wettelijke of bestuursrechtelijke voorschriften of gebruiken, te worden gemaakt op nationaal, regionaal en plaatselijk niveau alsmede op bedrijfstakniveau.

Op grond van artikel 6 dienen de instanties die bevoegd zijn binnen het bestuursapparaat op het gebied van de arbeid verantwoordelijk te zijn voor, of bij te dragen tot de voorbereiding, het beheer, de coördinatie, het toezicht op en de evaluatie van het nationaal beleid op het gebied van de arbeid. Tevens dienen zij, voor zover binnen de grenzen van het overheidsapparaat vallend, het orgaan te zijn voor de voorbereiding en de tenuitvoerlegging van hiertoe strekkende wetten en regelingen.

De organen dienen in het bijzonder met inachtneming van de daarop van toepassing zijnde internationale normen op het gebied van de arbeid:

- a. deel te nemen in de voorbereiding, het beheer, de coördinatie, het toezicht op en de evaluatie van het nationaal beleid op het gebied van de arbeid, in overeenstemming met nationale wettelijke of bestuursrechtelijke voorschriften of gebruiken;
- b. studie te maken van en te evalueren de situatie van hen, die werk hebben, van hen die geen werk hebben en van hen die onvoldoende werk hebben. Tevens dienen zij de aandacht te vestigen op gebreken en misstanden op dit terrein en voorstellen in te dienen met betrekking tot middelen om hier verbetering in te brengen. Hierbij nemen zij de nationale wettelijke of bestuursrechtelijke voorschriften of gebruiken in acht.
- c. hun diensten beschikbaar te stellen aan werkgevers en werknemers en hun onderscheiden organisaties, teneinde op nationaal, regionaal, plaatselijk en bedrijfstakniveau doelmatig overleg en doelmatige samenwerking tussen de overheid en de overheidslichamen en werkgevers- en werknemersorganisaties en tussen deze organisaties onderling te bevorderen;
- d. op hun verzoek technisch advies beschikbaar te stellen aan werkgevers en werknemers en hun respectieve organisaties.

Krachtens artikel 7 dient de Lidstaat, indien de nationale omstandigheden ter voldoening aan de behoeften van het grootst mogelijke aantal werknemers dit vereisen, voor zover deze activiteiten nog niet worden verricht, de uitbreiding te bevorderen van de taken van het bestuursapparaat op het gebied van de arbeid, in de zin dat daaronder wordt begrepen activiteiten in samenwerking met andere bevoegde instanties uit te voeren, die betrekking hebben op de arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden van daartoe geëigende categorieën van werknemers die geen arbeidsovereenkomst in de zin van de wet hebben. Voorbeelden hiervan zijn:

- a. pachters die alleen hulp van gezins- en of familieleden hebben, deelpachters en soortgelijke categorieën van agrarische werknemers;
- b. zelfstandigen die alleen hulp van gezins- en of familieleden hebben en die werkzaam zijn in de niet-gestructureerde sector (zoals dit in de nationale praktijk wordt begrepen)
- c. leden van coöperaties en bedrijven met arbeiderszelfbestuur;
- d. personen die werken binnen een stelsel van plaatselijke gewoonten of tradities.

Artikel 8 bepaalt dat de instanties die bevoegd zijn binnen het bestuursapparaat op het gebied van de arbeid mee moeten werken aan de voorbereiding van een nationaal beleid ten aanzien van internationale aangelegenheden op het gebied van de arbeid. Tevens dienen zij deel uit te maken van de vertegenwoordiging van de Lidstaat met betrekking tot deze aangelegenheden en mee te werken aan het voorbereiden van de in verband hiermee op nationaal niveau te treffen maatregelen.

Het Ministerie van Arbeid (of een ander vergelijkbaar orgaan) dient, krachtens artikel 9, de mogelijkheden te hebben om na te gaan of de semi-overheidsinstellingen die verantwoordelijk zijn gesteld voor bepaalde activiteiten betreffende de bestuurstaak op het gebied van de arbeid, en de regionale of plaatselijke instellingen waaraan bepaalde activiteiten betreffende de bestuurstaak op het gebied van de arbeid zijn gedelegeerd, in overeenstemming werken met de nationale wettelijke en bestuursrechtelijke voorschriften en of zij zich houden aan de taken die hen zijn opgedragen. Het Ministerie van Arbeid (of een ander vergelijkbaar orgaan) moet dit doen teneinde de coördinatie te waarborgen van de functies en verantwoordelijkheden binnen het bestuursapparaat op het gebied van de arbeid.

Artikel 10 ten slotte bepaalt dat het personeel dat is belast met de bestuurstaak op het gebied van de arbeid moet bestaan uit personen die voldoende geschikt zijn om de aan hun opgedragen activiteiten uit te voeren. Tevens moeten zij toegang hebben tot een voor de verrichting van deze activiteiten noodzakelijke opleiding. Bovendien moeten zij onafhankelijk zijn van ongewenste invloeden van buitenaf.

Implementatie

Dit verdrag geeft een aantal criteria voor de inrichting van overheidsorganen die zich bezighouden met arbeid. Deze criteria zijn flexibel en kunnen aan de nationale omstandigheden worden aangepast. Het verdrag is dusdanig breed en flexibel, dat gesteld kan worden dat de betekenis van dit verdrag voor Nederland gering is. Volstaan kan worden met de opmerking dat verschillende organisaties van het Ministerie van SZW, maar ook OCW en de verscheidene (sociale zekerheids)instellingen als het UWV en CWI binnen die criteria passen.

6.1.3 Verdrag 159 – De beroepsrevalidatie en werkgelegenheid van gehandicapten

Vindplaats Nederlandse tekst: *Trb.* 1984, 158

Ratificatiedatum: 15-02-1988

Werkingsfeer

Het verdrag is van toepassing op gehandicapten in de volgende betekenis: personen wier vooruitzichten op het verkrijgen en het behouden van passend werk, alsmede op bevordering daarin, in belangrijke mate worden beperkt ten gevolge van een op behoorlijke wijze geconstateerde beperking van de lichamelijke of geestelijke vermogens.

Uitdrukkelijk is bij de totstandkoming besloten personen met 'psychologische gebreken of onvolkomenheden' niet onder de werkingsfeer te brengen.

Verplichtingen

Het verdrag heeft een streef karakter en is gericht op het ontwikkelen van een nationaal beleid ten aanzien van beroepsrevalidatie en werkgelegenheid van gehandicapten.

Ingevolge artikel 1 is het doel van beroepsrevalidatie gehandicapten te (her)integreren in de maatschappij door ze in staat te stellen passend werk te verkrijgen en daarin vooruit te komen.

Artikel 2 verplicht tot opstelling, uitvoering en periodieke herziening van een nationaal beleid met betrekking tot de beroepsrevalidatie en werkgelegenheid van gehandicapten.

Doelstelling van dit beleid (artikel 3) is het beschikbaar zijn van passende revalidatiemaatregelen voor alle categorieën van gehandicapten en het bevorderen van werkgelegenheidsmogelijkheden voor gehandicapten op de vrije arbeidsmarkt.

Artikel 4 bepaalt dat het beleid gebaseerd dient te zijn op het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van gehandicapten en andere werknemers. Gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers moet in dat kader ook gerespecteerd worden.

Positieve maatregelen ten behoeve van gehandicapte werknemers worden niet als discriminerend beschouwd ten opzichte van andere werknemers.

Artikel 5 bepaalt dat representatieve organisaties van werkgevers, van werknemers en van gehandicapten geraadpleegd moeten worden over de uitvoering van het beleid. Dit betreft ook de maatregelen die genomen worden om samenwerking en afstemming tussen openbare en particuliere instanties die zich met beroepsrevalidatie-activiteiten bezighouden te bevorderen.

Artikel 6 bepaalt dat de genoemde maatregelen door middel van nationale wetgeving of op enige andere wijze die verenigbaar is met de nationale praktijk, moeten worden getroffen.

De artikelen 7, 8 en 9 gaan concreter in op de tot stand te brengen voorzieningen. Met het oog op het voorzien in en het evalueren van beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding, plaatsing, werkgelegenheid en aanverwante voorzieningen, moeten maatregelen getroffen worden om gehandicapten in staat te stellen werk te krijgen, te behouden en daarin vooruit te komen; als gebruik gemaakt wordt van bestaande algemene voorzieningen, moet dit waar mogelijk en passend met de nodige aanpassingen geschieden (artikel 7).

De totstandkoming van voorzieningen voor beroepsrevalidatie en werkgelegenheid voor gehandicapten op het platteland en afgelegen gebieden dient te worden bevorderd (artikel 8).

Gestreefd moet worden naar het waarborgen van een opleiding voor en beschikbaarheid van revalidatie-adviseurs en ander gekwalificeerd personeel belast met beroepsrevalidatie, vakopleiding, plaatsing en werkgelegenheid van gehandicapten (artikel 9).

Implementatie

Nederland voert een beleid gericht op volledige deelname van gehandicapten aan het maatschappelijk leven en op het bevorderen van een gelijke behandeling.

Onder 'gehandicapte' wordt in Nederland verstaan een ieder die in het kader van de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), dan wel in het kader van de overheidspensioenwetgeving, uitkeringsgerechtigd is, en iedereen die in het kader van deze regelgeving een werkvoorziening nodig heeft.

In de eerste plaats dient te worden gewezen op de verplichting van werkgevers om medewerking te verlenen aan de re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers in het arbeidsproces (art. 7:658a BW en voor de corresponderende verplichting van de werknemer art. 7:660a BW). De werkgever die deze taak onvoldoende uitvoert, kan worden verplicht om na de eerste twee jaar gedurende maximaal een derde ziektejaar loon door te betalen (zgn. loonsanctie). Zieke en gehandicapte werknemers kunnen gedurende de eerste twee jaar van ziekte (verlengd in het geval van een loonsanctie voor de duur daarvan) niet worden ontlagen. Ook na afloop van deze periode wordt pas toestemming voor ontslag verleend, indien herplaatsing niet binnen zes maanden mogelijk is.

Op grond van de WIA kan het UWV aan een gehandicapte voorzieningen toekennen die strekken tot behoud, herstel of bevordering van de mogelijkheid tot het verrichten van arbeid, het volgen van de scholing of opleiding of het verrichten van arbeid op die proefplaats (artikel 35 WIA). Om de re-integratie van arbeidsgehandicapten verder te bevorderen kan een werkgever aanspraak maken op subsidie (artikel 36 WIA).

Voorts kan gewezen worden op de Wet op de Sociale Werkvoorziening, waarin ontplooiing voor gehandicapten een belangrijke doelstelling is.

De Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten (Wajong) voorziet in uitkeringen voor deze groep personen.

Ten slotte kan nog worden gewezen op de Wet maatschappelijke ondersteuning, welke mogelijkheden biedt voor bijvoorbeeld aanpassingen van woningen en vervoersmogelijkheden van gehandicapten.

In het kader van artikel 4 van Verdrag 159, is relevant dat de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte direct dan wel indirect onderscheid tussen personen op grond van een werkelijke of vermeende handicap of chronische ziekte verbiedt in het kader van een arbeidsrelatie.

Voorts kan er op worden gewezen dat sinds 2007 een Taskforce Handicap en Samenleving is ingesteld die tot doel heeft om een mentaliteitsverandering in de maatschappij te realiseren zodat mensen met een handicap gelijkwaardig worden behandeld en om een actieve betrokkenheid van maatschappelijke partners bij het realiseren van de toegankelijkheid van de samenleving voor mensen met een handicap te bevorderen.

De gelijke kansen en het recht op gelijke ontplooiing zijn in Nederland niet afzonderlijk in het kader van de beroepsrevalidatie geformuleerd. Zij liggen besloten in de aanspraken op grond van de bovengenoemde wetgeving en het arbeidsmarktbeleid.

6.1.4 Verdrag 160 - Arbeidsstatistieken

Vindplaats Nederlandse tekst: *Trb.* 1986, 84

Ratificatiedatum: 05-10-1990

Werkingssfeer

Ingevolge artikel 1 moet de Lidstaat regelmatig basisstatistieken inzake arbeid verzamelen, samenstellen en publiceren. Deze statistieken dienen geleidelijk te worden uitgebreid tot:

- a. de beroepsbevolking, werkgelegenheid, werkloosheid en zo mogelijk zichtbare onderbenutting van arbeidskrachten;
- b. de opbouw en de verdeling van de beroepsbevolking, als basis voor een gedetailleerde analyse en als referentiekader;
- c. de gemiddelde inkomsten uit arbeid en de arbeidsduur (feitelijk gewerkte uren of betaalde uren) en, waar passend, de tarieven van uurlonen en de normale arbeidsduur;
- d. loonopbouw en -verdeling;
- e. arbeidskosten;
- f. consumptieprijsindexcijfers;
- g. uitgaven van huishoudens of, waar passend, uitgaven van gezinnen, en zo mogelijk inkomsten van huishoudens of, waar passend, inkomsten van gezinnen;
- h. arbeidsongevallen en, voor zover mogelijk, beroepsziekten; alsmede
- i. arbeidsconflicten.

Uit artikel 18 blijkt dat dit verdrag het verdrag betreffende de statistieken van lonen en arbeidsduur uit 1938 herzielt.

Verplichtingen

De artikelen 2 en 3 bepalen dat de Lidstaat bij het uitwerken of het herzien van de begrippen, de definities en de methodiek die wordt gehanteerd bij het verzamelen, samenstellen en publiceren van de statistieken rekening moeten houden met de recentste normen en richtlijnen van de Internationale Arbeidsorganisatie. Tevens dient de Lidstaat de representatieve organisaties van werkgevers en werknemers te raadplegen zodat hun behoeften kunnen worden meegenomen en hun medewerking kan worden gewaarborgd.

Artikel 4 geeft aan dat het verdrag niet verplicht tot het publiceren van gegevens en statistieken die ertoe zouden kunnen leiden dat informatie wordt geopenbaard met betrekking tot een individuele statistische eenheid, zoals een persoon, een huishouden, een bedrijf of een onderneming.

Ingevolge artikel 5 dient de Lidstaat de krachtens dit verdrag samengestelde en gepubliceerde statistieken ter kennis te brengen van het Internationale Arbeidsbureau. Dit geldt in het bijzonder voor:

- a. de gegevens betreffende de aangewende middelen van verspreiding (in geval van gedrukte publicaties: titels en referentienummers en in geval van in een andere vorm verspreide gegevens: gelijkwaardige beschrijvingen);
- b. de meest recente data of tijdvakken waarvoor de verschillende soorten statistieken beschikbaar zijn en de data waarop deze zijn gepubliceerd of vrijgegeven.

Ten aanzien van de bronnen, begrippen, definities en methoden die zijn gehanteerd bij het verzamelen en samenstellen van de statistieken bepaalt artikel 6 dat daar gedetailleerde beschrijvingen van moeten worden vervaardigd en geactualiseerd. Deze moeten, zodra dat mogelijk is, ter kennis van het Internationale Arbeidsbureau worden gebracht en worden gepubliceerd door de bevoegde nationale instantie.

Artikel 7 bepaalt dat de gegevens die artikel 1 sub a betreffen op zodanige wijze moeten worden samengesteld dat zij representatief zijn voor het land als geheel. Ten aanzien van de gegevens die artikel 1 sub b betreffen bepaalt artikel 8 hetzelfde. Bovendien moeten deze laatstgenoemde gegevens zich lenen voor een gedetailleerde analyse en als referentiekader gelden.

In artikel 9 is neergelegd dat actuele statistieken inzake de gemiddelde inkomsten uit arbeid en de arbeidsduur dienen te worden vastgesteld, die alle belangrijke categorieën werknemers en alle belangrijke takken van economische bedrijvigheid bestrijken. Indien passend, dienen eveneens statistieken te worden vastgesteld inzake de tarieven van de uurlonen en de normale arbeidsduur in belangrijke beroepen of beroepsgroepen binnen belangrijke takken van economische bedrijvigheid. De vaststelling dient op zodanige wijze te geschieden dat de statistieken representatief zijn voor het land als geheel.

Artikel 10 geeft aan dat statistieken moeten worden samengesteld inzake loonopbouw en -verdeling die werknemers in belangrijke takken van economische bedrijvigheid bestrijken.

Krachtens artikel 11 dienen eveneens statistieken te worden vastgesteld inzake arbeidskosten in belangrijke takken van economische bedrijvigheid. Indien mogelijk moeten deze statistieken verenigbaar zijn met die van artikel 9.

Volgens artikel 12 dienen de consumptieprijsindexcijfers, bedoeld in artikel 1 sub f te worden berekend om schommelingen in de prijzen die representatief zijn voor het consumptiepatroon van belangrijke bevolkingsgroepen of van de gehele bevolking in de loop der tijd te meten.

De artikelen 13, 14 en 15 bepalen dat de samenstelling van de statistieken, bedoeld in artikel 1 sub g, sub h en sub i, op zodanige wijze dient te geschieden dat zij representatief zijn voor het land als geheel. De statistieken dienen, waar mogelijk, alle takken van bedrijfseconomische bedrijvigheid te beslaan.

Artikel 16 bepaalt dat de Lidstaat door bekrachtiging van dit verdrag de verplichtingen van de artikelen 1 tot en met 6 in zijn geheel en één of meer verplichting(en) die uit de artikelen 7 tot en met 15 van dit verdrag voortvloeien op zich neemt. De Lidstaat moet bij bekrachtiging aangeven welke verplichtingen hij wel en welke hij niet aanvaardt. Het is mogelijk dat de Lidstaat later, na bekrachtiging, meer verplichtingen aanvaardt. In de rapporten die de Lidstaat moet indienen moet de Lidstaat uiteenzetten hoe het staat met de wetgeving en de praktijk ten aanzien van de verplichtingen die de Lidstaat niet heeft aanvaard. Tevens dient daarin te worden aangegeven in hoeverre uitvoering wordt gegeven aan die verplichtingen dan wel of daartoe het voornemen bestaat.

Artikel 17 ten slotte geeft aan dat het gebied dat wordt bestreken door de statistieken aanvankelijk beperken tot een bepaalde categorieën werknemers, bepaalde sectoren van de economie, bepaalde takken van economische bedrijvigheid of bepaalde geografische gebieden. Indien de Lidstaat heeft besloten het gebied te beperken, dan moet hij in zijn in te dienen rapporten aangeven op welke artikelen de beperking van toepassing is. Tevens moeten de aard en de redenen van de beperking worden aangegeven. In daaropvolgende rapporten moet de Lidstaat bovendien aangeven in hoeverre het in staat is geweest het gebied uit te breiden dan wel of het voornemens is dit gebied uit te breiden.

Het is krachtens artikel 17 eveneens mogelijk dat de Lidstaat, na overleg met de representatieve organisaties van de betrokken werkgevers en werknemers, nadere beperkingen van technische aard aanbrengt ten aanzien van het gebied bestreken door de statistieken en waarvan het de verplichtingen voortvloeiend uit het verdrag aanvankelijk heeft aanvaard. Dit dient te geschieden door middel van een verklaring gericht aan de Directeur-Generaal van het Internationale Arbeidsbureau. Een jaar na het tijdstip waarop de verklaring wordt geregistreerd wordt de beperking van kracht.

Implementatie

Dit verdrag bevat richtlijnen omtrent het samenstellen van statistieken inzake arbeid. In dat kader kan worden gewezen op het Centraal Bureau voor de Statistiek dat periodiek statistieken samenstelt over onderwerpen als genoemd in artikel 1 van het verdrag. De Arbeidsinspectie houdt het aantal arbeidsongevallen bij, welke op grond van de Arbeidsomstandighedenwet door iedere werkgever gemeld dienen te worden.

6.2 Arbeidsvoorziening en -bemiddeling

6.2.1 Verdrag 88 – De organisatie van de dienst voor de werkgelegenheid

Vindplaats Nederlandse tekst: *Stb.* J 547

Ratificatiedatum: 07-03-1950

Verplichtingen

Artikel 1 verplicht elke lidstaat tot het zelf in stand houden of het doen in stand houden van een openbare kosteloze dienst voor de werkgelegenheid. De kerntaak van de dienst is om, in samenwerking met andere openbare en particuliere instellingen, de best mogelijke organisatie van de arbeidsmarkt te verwezenlijken als een integrerend deel van het nationale programma voor volledige werkgelegenheid en de ontwikkeling van productieve hulpbronnen.

Artikel 2 bepaalt dat de dienst moet bestaan uit een nationaal netwerk van arbeidsbureau onder toezicht van een nationale autoriteit. Dit netwerk moet plaatselijke en, zo nodig, regionale bureaus omvatten zodat elke streek van het land bediend kan worden. De bureaus dienen gunstig gelegen te zijn voor werknemers en werkgevers.

Artikel 3 verplicht tot herziening van de organisatie van het netwerk als dat nodig blijkt.

De artikelen 4 en 5 bepalen dat de medewerking van werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers bij de organisatie, het werk van de dienst, de ontwikkeling en de vaststelling van het beleid van de dienst, moet worden gegarandeerd. Dit dient te geschieden door de instelling van nationale adviescommissies en eventueel regionale en plaatselijke commissies. De vertegenwoordigers in deze commissies moeten in een gelijk aantal worden aangewezen, na overleg met de organisaties van werkgevers en van werknemers.

De dienst voor de werkgelegenheid moet zodanig worden ingericht, dat een doeltreffende werving en plaatsing van de werknemers verzekerd is. Artikel 6 schrijft een aantal taken voor die de dienst moet uitvoeren. Verder verplichten de artikelen 7 en 8 tot het nemen van maatregelen ten dienste van gespecialiseerde takken van werkzaamheid, indien nuttig, en van bijzondere groepen van werkzoekenden, zoals gehandicapten en jeugdige personen.

Artikel 9 schrijft voor dat het personeel van de diensten onafhankelijke ambtenaren moeten zijn, die geschikt voor het vervullen van de functie. Zij moeten hiertoe een geschikte opleiding ontvangen.

De artikelen 10 en 11 tenslotte bepalen dat maatregelen genomen moeten worden om het vrijwillig gebruik van de dienst door werkgevers en werknemers aan te moedigen. Daarnaast moeten maatregelen genomen worden om een doeltreffende samenwerking te verzekeren tussen de openbare dienst voor de werkgelegenheid en particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling.

Implementatie

De Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (Wet SUWI) voorziet in een stelsel van arbeidsbureaus (128 in totaal), de Centra voor Werk en Inkomen, in Nederland. Het gaat hier om zelfstandige bestuursorganen.

Op grond van de (Wet SUWI), heeft de Centrale organisatie werk en inkomen onder andere tot taak (artikel 21):

- het registeren van werkzoekenden en van vacatures van werkgevers;
- het voordragen van geschikte vacatures aan werkzoekenden en het voordragen van geschikte werkzoekenden voor vacatures;
- het verzamelen en analyseren van informatie ten behoeve van de bevordering van de werking van en het inzicht in de arbeidsmarkt;
- zorgdragen voor gevraagde en ongevraagde verstrekking van deugdelijke informatie en advies over de arbeidsmarkt;
- het adviseren van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen en burgemeester en wethouders van de betrokken gemeente met betrekking tot mogelijkheden tot inschakeling in het arbeidsproces van moeilijk plaatsbare werkzoekenden;
- het geven van voorlichting met betrekking tot de keuze van een beroep alsmede de voor een beroep benodigde opleiding.

Op grond de Wet SUWI is tevens de Raad voor werk en inkomen ingesteld. De Raad voor werk en inkomen heeft tot taak overleg te voeren met de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over voorstellen van deze Raad betreffende het beleid met betrekking tot werk en inkomen, het arbeidsmarktbeleid en de bevordering van de kwaliteit en de transparantie van de re-integratiemarkt. De Raad voor werk en inkomen bestaat uit vertegenwoordigers van de werknemers- en werkgeversorganisaties en de gemeenten onder leiding van een voorzitter.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is verantwoordelijk voor het toezicht op de CWI. De Centra voor Werk en Inkomen en de Centrale Organisatie worden nagenoeg geheel gefinancierd door de centrale overheid. Het personeel is werkzaam op een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht.

Specifieke doelgroepen zijn: langdurig werklozen, allochtonen, vrouwen, jongeren en gedeeltelijk arbeidsgeschikten.

Arbeidsbemiddeling door derden en ter beschikking stellen van arbeidskrachten is geregeld in de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs. Zie hierover nader de informatie bij Verdrag 181.

Interpretatie en naleving

Het CNV heeft in zijn commentaar gesteld dat de rol van sociale partners onder het stelsel dat de Wet SUWI heeft ingesteld, is beperkt tot een adviesrol. Het Comité van Experts benadrukt dat onder artikel 4 en 5 van Verdrag 88 de samenwerking met de sociale partners in de organisatie en werkzaamheden van de arbeidsbureaus en in de ontwikkeling van een beleid terzake, de instelling van een of meer nationale adviesorganen vereist is. Het verzoekt de overheid aan te geven op welke wijze zij dat in de nieuwe organisatie vorm heeft gegeven.

6.2.2 Verdrag 181 – Particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling

Vindplaats Nederlandse tekst: *Trb.* 1998, 159

Ratificatiedatum: 15-09-1999

Werkingsfeer

Ingevolge artikel 1 wordt onder 'particulier bureau voor arbeidsbemiddeling' verstaan elke natuurlijke of rechtspersoon, onafhankelijk van de openbare autoriteiten, die één of meer van de volgende diensten met betrekking tot de arbeidsmarkt leveren:

- a. diensten voor het op elkaar afstemmen van het aanbod van en de vraag naar werk, zonder dat het particuliere arbeidsbureau partij wordt bij de arbeidsverhoudingen die daaruit kunnen voortvloeien;
- b. diensten bestaande uit het tewerkstellen van werknemers met het doel hen ter beschikking te stellen van een derde partij, die een natuurlijke of een rechtspersoon kan zijn (een zgn. inleenbedrijf), die hun taken vaststelt en toezicht houdt op de uitvoering daarvan;
- c. andere diensten met betrekking tot het zoeken van werk, die worden vastgesteld door de bevoegde autoriteit na raadpleging van de meest representatieve organisaties van werkgevers en werknemers, zoals het verstrekken van informatie, zonder het oogmerk een bepaald aanbod van en een bepaalde vraag naar werk op elkaar af te stemmen.

Onder 'werknemers' wordt eveneens verstaan 'werkzoekenden'.

Onder 'verwerking van persoonsgegevens van werknemers' wordt verstaan het verzamelen, opslaan, samenvoegen, doorgeven of elk ander gebruik van informatie dat verband houdt met een werknemer van wie de identiteit is vastgesteld of is vast te stellen.

Krachtens artikel 2 is dit verdrag van toepassing op alle particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling. In lid 2 van dit artikel is neergelegd dat het verdrag van toepassing is op alle categorieën werknemers van alle takken van economische bedrijvigheid.

Het verdrag is niet van toepassing op de werving van en arbeidsbemiddeling voor zeevarenden.

Artikel 16 bepaalt dat het verdrag het verdrag betreffende bureaus voor arbeidsbemiddeling die voor hun bemiddeling betaling vragen (herzien) uit 1949 en het verdrag betreffende bureaus voor arbeidsbemiddeling die voor hun bemiddeling betaling vragen uit 1933 herzielt.

Verplichtingen

Krachtens het derde lid van artikel 2 is één van de doelstellingen van dit verdrag de exploitatie van particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling toe te staan alsmede de werknemers die gebruik maken van de diensten daarvan, in het kader van de verdragsbepalingen, te beschermen.

Een Lidstaat kan na raadpleging van de betrokken, meest representatieve organisaties van werkgevers en werknemers onder specifieke omstandigheden particuliere bureaus voor de arbeidsbemiddeling verbieden werkzaam te zijn met betrekking tot bepaalde categorieën werknemers of in bepaalde takken van economische bedrijvigheid voor het leveren van één of meer van de in artikel 1 bedoelde diensten. Tevens kan de Lidstaat onder specifieke omstandigheden werknemers in bepaalde takken van economische bedrijvigheid (of delen daarvan) uitsluiten van het toepassingsgebied van (bepaalde bepalingen van) dit verdrag. De betrokken werknemer moet in dat geval wel anderszins adequate bescherming genieten (artikel 2 lid 4). Indien de Lidstaat van deze mogelijkheden gebruik maakt, geeft het in zijn rapporten aan van welke maatregelen hij precies gebruik maakt, onder opgave van de redenen daarvoor.

Ingevolge artikel 3 wordt de juridische status van particuliere arbeidsbureaus bepaald in overeenstemming met de nationale wetgeving en praktijk. Dit gebeurt na raadpleging van de meest representatieve organisaties van werkgevers en werknemers.

De Lidstaten dienen de voorwaarden waaronder de particuliere arbeidsbureaus hun werkzaamheden uitoefenen vast te leggen in een vergunningen- of een certificeringssysteem, tenzij deze voorwaarden reeds op een andere wijze in de nationale wetgeving of praktijk is geregeld.

De Lidstaat dient te waarborgen:

- dat de werknemers die zijn geworven via particuliere bureaus voor de arbeidsbemiddeling die de diensten verlenen die in artikel 1 zijn genoemd, niet hun recht op vrijheid van vakvereniging en op collectief onderhandelen wordt ontzegd. Artikel 4 geeft aan dat de Lidstaat hier maatregelen voor moet treffen;
- dat de particuliere arbeidsbureaus voor arbeidsbemiddeling werknemers behandelen zonder iedere vorm van discriminatie die valt onder de nationale wetgeving en praktijk. Het doel hiervan is krachtens artikel 5 het bevorderen van gelijke kansen en gelijke behandeling bij de toegang tot werk en tot specifieke beroepen. Overigens mag dit niet zo worden toegepast dat het voor de bureaus niet langer mogelijk is speciale diensten te leveren of gerichte programma's aan te bieden die zijn ontworpen om de meest kansarme werknemers te helpen bij het zoeken naar werk;
- dat migrerende werknemers die door particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling op zijn grondgebied zijn geworven en voor is bemiddeld adequate bescherming genieten en dat wordt voorkomen dat deze worden misbruikt. Hiertoe dienen, na raadpleging van de meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties, alle passende en noodzakelijke maatregelen te worden genomen, zowel binnen als eventueel, in samenwerking met andere Lidstaten, buiten zijn rechtsmacht. Deze maatregelen omvatten wetten of voorschriften die voorzien in strafsancties, met inbegrip van het verbieden van de particuliere arbeidsbureaus die zich inlaten met frauduleuze praktijken en misbruik. In het geval werknemers in een land worden geworven voor werk in een ander land dienen de betrokken Lidstaten bilaterale overeenkomsten te sluiten ter voorkoming van misbruik of frauduleuze praktijken bij werving, arbeidsbemiddeling en tewerkstelling (artikel 8);
- dat particuliere arbeidsbureaus geen gebruik maken van kinderarbeid of kinderarbeid leveren. Hiertoe dient de Lidstaat krachtens artikel 9 maatregelen te nemen;
- dat er gepaste mechanismen en procedures bestaan voor onderzoek van klachten en beweringen inzake misbruik en frauduleuze praktijken betreffende de activiteiten van particuliere bureaus waarbij, in voorkomend geval, de meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties worden betrokken (artikel 10);
- dat een adequate bescherming van de door particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling tewerkgestelde werknemers wordt geboden ten aanzien van vrijheid van vakvereniging, collectief onderhandelen, minimumloon, arbeidstijden en andere arbeidsvoorwaarden, wettelijke sociale zekerheidsuitkeringen, toegang tot scholing, veiligheid en gezondheid op het werk, schadeloosstelling in geval van arbeidsongevallen of beroepsziekten, schadeloosstelling in geval van insolventie en bescherming van de vorderingen van werknemers en bescherming en uitkering in verband met zwangerschap, bevalling en ouderschap. Hiertoe dienen overeenkomstig de nationale wetgeving en praktijk maatregelen genomen te worden (artikel 11).

Artikel 6 regelt de verwerking van de persoonsgegevens van werknemers van de bureaus. De verwerking van deze gegevens dient zodanig te geschieden dat deze worden beschermd. Bovendien moet het respect voor de privacy van de werknemers worden gerespecteerd overeenkomstig de nationale regels. De verwerking van de persoonsgegevens dient tevens te worden beperkt tot zaken die betrekking hebben op de kwalificaties, beroepservaring en andere rechtstreeks relevante informatie van de betrokken werknemers.

Artikel 7 geeft de regels aan die in acht dienen te worden genomen als het gaat om het honorarium van de bureaus. Bureaus mogen de werknemers geen honorarium of andere kosten, direct of indirect, geheel of gedeeltelijk, in rekening brengen. De bevoegde autoriteit kan hierop, na raadpleging van de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties en in het belang van de betrokken werknemers, uitzonderingen toestaan met betrekking tot bepaalde categorieën werknemers en specifieke door particuliere arbeidsbureaus geleverde diensten. Indien dergelijke uitzonderingen worden toegestaan dient de Lidstaat informatie over die uitzonderingen te verstrekken in zijn rapporten. Tevens geeft hij aan wat de redenen zijn voor het aannemen van de uitzondering(en).

Ingevolge artikel 12 bepaalt en verdeelt de Lidstaat de respectieve verantwoordelijkheden van de particuliere arbeidsbemiddeling die de diensten aanbieden die in artikel 1 zijn genoemd en van de inleenbedrijven met betrekking tot collectief onderhandelen, minimumloon, arbeidstijden en andere arbeidsvoorwaarden, wettelijke sociale zekerheidsuitkeringen, toegang tot scholing, bescherming op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk, schadeloosstelling in geval van arbeidsongevallen of beroepsziekten, schadeloosstelling in geval van insolventie en bescherming van de vorderingen van werknemers en bescherming en uitkering in verband met zwangerschap, bevalling en ouderschap.

Artikel 13 regelt dat de Lidstaat met regelmatige tussenpozen voorwaarden dient te formuleren, vast te stellen en te beoordelen ter bevordering van de samenwerking tussen de publieke arbeidsvoorziening en de particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling. Deze voorwaarden zijn gericht op het beginsel dat de publieke autoriteiten in laatste instantie bevoegd blijven tot het formuleren van het arbeidsmarktbeleid en het gebruik of het toezicht op het gebruik van publieke middelen die bestemd zijn voor de uitvoering van dat beleid. De bureaus verstrekken, met door de bevoegde autoriteit vast te stellen tussenpozen, die autoriteit de door haar gevraagde informatie met strikte inachtneming van het vertrouwelijke karakter van deze informatie met twee doelen:

- a. om de bevoegde autoriteit in staat te stellen op de hoogte te zijn van de structuur en de activiteiten van de bureaus (in overeenstemming met de nationale wetgeving en praktijk), en;
- b. voor statistische doeleinden.

De bevoegde autoriteit verzamelt deze informatie en stelt deze, met regelmatige tussenpozen, ter beschikking van het publiek.

Artikel 14 bepaalt dat de bepalingen van dit verdrag worden toegepast door middel van wetgeving of op andere wijze in overeenstemming met de nationale praktijk, zoals rechterlijke uitspraken, scheidsrechterlijke beslissingen of collectieve overeenkomsten. Het toezicht op de toepassing van de bepalingen van dit verdrag wordt gewaarborgd door de arbeidsinspectie of andere bevoegde publieke autoriteiten. De Lidstaat dient in geval van overtreding van de bepalingen te voorzien in corrigerende maatregelen, waaronder zonodig strafsancities, die doeltreffend worden toegepast.

Artikel 15 ten slotte geeft aan dat dit verdrag geen afbreuk doet aan gunstigere bepalingen die krachtens andere internationale arbeidsverdragen van toepassing zijn op werknemers die zijn geworven, voor wie is bemiddeld of die zijn tewerkgesteld door particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling.

Implementatie

De Wet Allocatie Arbeidskrachten door Intermediairs (WAADI) is op 1 juli 1998 in werking getreden. In het kader van artikel 7 lid 1 van het verdrag, bepalen artikelen 3 en 9 van de WAADI dat bij het verrichten van arbeidsbemiddeling en de terbeschikkingstelling geen tegenprestatie van de werkzoekende, respectievelijk q. arbeidskracht wordt bedongen.

Reeds sinds enkele jaren is het vergunningenstelsel voor uitzendbureaus afgeschaft. Deze verplichting is geëffectueerd nadat Verdrag 96, de voorganger van Verdrag 181, op 15 september 1999 was opgezegd. Op grond van artikel 3 lid 2 is een dergelijk vergunningenstelsel niet noodzakelijk indien de sector op een andere wijze is gereguleerd. In Nederland, mag voor arbeidsbemiddeling geen tegenprestatie van de werkzoekende worden gevraagd. Bij het ter beschikking stellen van arbeidskrachten gelden enkele voorschriften, zoals een norm voor de verhouding van het loon tot dat van de reguliere werknemers, het verbod op een tegenprestatie van de arbeidskracht, het verbod om arbeidskrachten ter beschikking te stellen tijdens een arbeidsconflict en een informatieplicht in verband met de veiligheid. Voorts kunnen in het belang van de goede verhoudingen op de arbeidsmarkt of de bescherming van de betrokken werknemers nadere regels worden gesteld voor een bedrijfstak of een vergunningsplicht worden ingevoerd. Het Ministerie van SZW houdt toezicht op de naleving van de wet.

De uitzendovereenkomst is geregeld als een arbeidsovereenkomst met een in enkele opzichten afwijkende regeling, zie artikel 7:690 e.v. BW. Als gevolg daarvan genieten uitzendwerknemers (nagenoeg) dezelfde rechten als reguliere werknemers, zoals op het gebied van werktijden, arbeidsomstandigheden, (minimum)loon, gelijke behandeling, vakbondsvrijheid etc.

De ABU-CAO is een sectorbrede CAO voor de uitzendbranche, die algemeen verbindend is verklaard. Deze bevat gedetailleerde bepalingen ten aanzien van loon, de verschillende fases van de uitzendovereenkomst, vakantiedagen, ziekte, arbeidsomstandigheden etc.

6.3 Migrerende werknemers

6.3.1 Verdrag 97 – Migrerende arbeiders

Vindplaats Nederlandse tekst: *Trb.* 1951, 34

Ratificatiedatum: 20-05-1952

Werkingsfeer

Het verdrag is blijkens artikel 11 van toepassing op migrerende werknemers, als volgt gedefinieerd: personen, die van een land naar een ander migreren met het oogmerk in dienstbetrekking en niet voor eigen rekening te werken; de term sluit elke persoon in die legaal als migrerende werknemer is toegelaten.

Het verdrag is niet van toepassing op:

- a. grenswerknemers;
- b. verblijf van korte duur van personen, die een vrij beroep uitoefenen, en kunstenaars; en
- c. zeelieden.

Verplichtingen

Artikel 1 verplicht de lidstaten, op verzoek, zowel aan het Internationaal Arbeidsbureau als aan elkaar inlichtingen te verstrekken over hun beleid, wetten en reglementen, bijzondere voorzieningen, arbeidsvoorwaarden en kosten van levensonderhoud, die in hun gebieden gelden, en over de bijzondere en algemene overeenkomsten, die zij zijn aangegaan betreffende emigratie en immigratie.

De artikelen 2 en 3 verplichten tot het (doen) instellen of (doen) in stand houden van een kosteloze dienst, die de migrerende werknemers behulpzaam is en met name correcte informatie verschaft. Er moeten bovendien maatregelen worden genomen tegen misleidende propaganda over emigratie en immigratie, en er moet, waar passend, terzake met andere lidstaten te worden samengewerkt.

Artikel 4 bepaalt dat maatregelen worden genomen ter vergemakkelijking van vertrek, reis en ontvangst van migrerende werknemers.

Lidstaten moeten op basis van artikel 5 een medische dienst in stand houden, die zonodig zowel bij vertrek als bij aankomst van de migrerende werknemers en hun gezinsleden vaststelt dat zij in goede gezondheid verkeren en er voor waakt dat zij bij vertrek, gedurende de reis en bij aankomst, een behoorlijk geneeskundig toezicht genieten en goede hygiënische omstandigheden.

Artikel 6 bepaalt dat emigranten die wettig op het territorium van een lidstaat verblijven, zonder onderscheid ten aanzien van nationaliteit, ras, godsdienst of geslacht, niet minder gunstig behandeld mogen worden dan de eigen onderdanen. Het gaat om een aantal met name genoemde onderwerpen, voor zover ze bij wettelijke maatregelen geregeld worden of aan het toezicht van administratieve autoriteiten onderworpen zijn:

- a. de beloning, arbeidsduur, overwerkregelingen, vakantie met behoud van loon, beperkingen ten aanzien van huisarbeid, minimumleeftijd voor toelating tot de arbeid, leerlingenschap en opleiding, vrouwenarbeid en arbeid van jeugdige personen;
- b. lidmaatschap van vakverenigingen en het genieten van de voordelen van collectieve arbeidsovereenkomsten;
- c. huisvesting;
- d. sociale zekerheid, behoudens een aantal beperkingen;

- e. belastingen, contributies of bijdragen terzake van de arbeid, die ten aanzien van de werknemer geheven worden;
- f. gerechtelijke acties betreffende de aangelegenheden in dit verdrag geregeld.

Het artikel bevat ook enkele specifieke bepalingen ten behoeve van federale staten.

Artikel 7 schrijft voor dat er internationale samenwerking zal zijn tussen diensten voor de werkgelegenheid, en andere, die te maken hebben met migratie. Werkzaamheden van de openbare diensten mogen geen kosten meebrengen voor de migranten.

Artikel 8 bepaalt dat bij blijvende toelating van migrerende werknemers en eventuele gezinsleden, terugzending op grond van het feit dat de migrerende werknemer niet in staat is zijn beroep uit te oefenen ten gevolge van ziekte of ongeval, verkregen na aankomst, slechts op vrijwillige basis dan wel op grond van een internationale overeenkomst is toegestaan. De mogelijkheid is opengelaten om de toepassing van dit beginsel afhankelijk te stellen van een bepaalde verblijfsduur van niet langer dan 5 jaar, te rekenen vanaf de datum van toelating.

Op grond van artikel 9 moet worden toegestaan dat verdiensten of spaargelden van de migrant worden overgemaakt, in de mate waarin deze dat wenst; wel mag hierbij rekening worden gehouden met de beperkingen, neergelegd in nationale wettelijke regelingen inzake de in- en uitvoer van deviezen.

Artikel 10 schrijft voor dat, wanneer het aantal migrerende werknemers dat van het ene land naar het andere gaat voldoende groot is, de bevoegde autoriteiten van de betrokken gebieden, wanneer dit nodig of wenselijk is, overeenkomsten moeten sluiten ter regeling van zaken van gemeenschappelijk belang die zich voordoen bij de toepassing van de bepalingen in dit verdrag.

Nederland heeft zich ook aan de bij het verdrag gevoegde bijlagen gebonden.

Deze worden in het onderstaande kort besproken.

Bijlage 1 – Betreffende werving, plaatsing en arbeidsvoorwaarden van migrerende werknemers, niet geworven krachtens regelingen voor groeps migratie, getroffen onder toezicht van de regering

Werkingsfeer

De bijlage is van toepassing op migrerende werknemers, die niet geworven zijn krachtens regelingen voor groeps migratie, getroffen onder toezicht van de Regering (artikel 1). Het gaat dan om zeer beperkte werving van werknemers voor met name seizoensarbeid in de agrarische sector. Deze werving geschiedt uitsluitend binnen de Europese Unie. De betekenis van bijlage 1 op dit moment is derhalve in hoge mate theoretisch van aard. Daarom worden alleen de definities en onderwerpen vermeld.

Verplichtingen

Artikel 2 geeft een omschrijving van de volgende begrippen:

- a. werving:
 - het aannemen van een persoon in een gebied ten behoeve van een werkgever in een ander gebied, of
 - het zich jegens een persoon in een gebied verbinden om hem arbeid te verschaffen in een ander gebied, en het treffen van maatregelen met betrekking tot de handelingen onder 1 en 2, inclusief het zoeken naar en de selectie van emigranten en de voorbereiding van hun vertrek.

- b. binnenleiding: handelingen ter verzekering of vergemakkelijking van aankomst in of toelating tot een gebied van personen, die geworven zijn.
- c. plaatsing: handelingen ter verzekering of vergemakkelijking van de arbeid van personen, die binnengeleid zijn.

De bijlage bevat verplichtingen ten aanzien van het recht om handelingen van werving, binnenleiding en plaatsing te verrichten.

Bovendien wordt het toezicht geregeld en de eis dat de verrichtingen kosteloos zijn. Verder zijn er bepalingen ten aanzien van voorzieningen en ten aanzien van landen die een overheidstoezicht op arbeidscontracten kennen.

Tenslotte zijn er voorzieningen ten aanzien van bilaterale overeenkomsten en strafbaarstelling van personen die clandestiene of illegale emigratie bevorderen.

Bijlage II – Betreffende werving, plaatsing en arbeidsvoorwaarden van migrerende werknemers, geworven krachtens regelingen voor groeps migratie, getroffen onder toezicht van de regering

Aangezien geen werving meer plaatsvindt krachtens groepsregelingen is deze bijlage voor Nederland niet relevant meer. Derhalve wordt hierop niet verder ingegaan.

Bijlage III – Betreffende de invoer van de persoonlijke eigendommen, gereedschappen en uitrustingsstukken van migrerende werknemers

Verplichtingen

Artikel 1 bepaalt dat de persoonlijke eigendommen van geworven migrerende werknemers en hun gezinsleden vrijgesteld moeten zijn van douanerechten bij aankomst in het immigratieland. Waar gesproken wordt over "gezinsleden" wordt steeds bedoeld degenen die toestemming hebben om hen te vergezellen of zich bij hen te voegen.

Draagbare handgereedschappen en draagbare uitrustingsstukken, gewoonlijk in het bezit van de werknemers voor de uitoefening van hun beroep, die toebehoren aan geworven migrerende werknemers en hun gezinsleden, moeten vrijgesteld zijn van douanerechten bij aankomst in het immigratiegebied. Voorwaarde is wel dat bewezen kan worden dat deze voorwerpen op het moment van invoer hun feitelijk eigendom of bezit zijn, een aanmerkelijke tijd in hun bezit zijn geweest en door hen zijn gebruikt, en bestemd zijn voor gebruik in de uitoefening van hun beroep.

Artikel 2 bepaalt hetzelfde voor de situatie dat de migrerende werknemers en hun gezinsleden terugkeren naar het land van herkomst, als ze tenminste de nationaliteit van dat land hebben behouden.

Implementatie

De implementatie van de verdragsverplichtingen geschiedt door middel van de Vreemdelingenwet en de Wet Arbeid Vreemdelingen (WAV, wet van 21 december 1994, *Stb.* 1994, 625).

Op grond van deze wet is het een werkgever verboden een vreemdeling arbeid te laten verrichten zonder een tewerkstellingsvergunning. Een dergelijke vergunning is niet vereist voor een EU/EER-onderdaan (plus Zwitserse onderdanen) (een en ander ingevolge artikelen 39-42 van het EG-Verdrag en EEG-Verordening 1612/68) of een vreemdeling die over een verblijfsvergunning beschikt.

De uitvoering van de WAV is door de minister van SZW overgedragen aan de Centrale Organisatie werk en inkomen, een zelfstandig bestuursorgaan. Een tewerkstellingsvergunning dient te worden aangevraagd bij het Centrum voor Werk en Inkomen. In beginsel wordt een dergelijke vergunning geweigerd indien voor een dergelijke arbeidsplaats een "prioriteitsgenietend aanbod op de arbeidsmarkt" beschikbaar is (artikel 8 lid 1 WAV). Een soepeler regime is voorhanden voor zogenaamde 'kennismigranten', welke overigens met name gedefinieerd worden door het salaris dat zij genieten.

Ongelijke behandeling naar nationaliteit is verboden. Zie hiervoor met name hetgeen is gesteld onder Verdrag 111. In Europees verband kan worden gewezen op Verordening 1612/68 inzake discriminatieverbod en verblijfsrecht. Verder kan, wat betreft gelijke behandeling van migrerende werknemers, worden gewezen op artikel 1 van de Grondwet en de Algemene wet gelijke behandeling (*Stb.* 1994, 230).

Wat de overheidssector betreft kan nog gewezen worden op intrekking van de Wet van 4 juni 1858 (*Stb.* 46), die de aanstelling van vreemdelingen in de overheidsdienst verbood (Wet van april 1988, *Stb.* 231). Behalve voor sommige specifieke functies (politie, rechters) is in het algemeen geen Nederlandse nationaliteit meer nodig voor een functie bij de overheid. Voor de aanstelling van buitenlanders in overheidsdienst is wel een tewerkstellingsvergunning nodig. Een buitenlander in openbare dienst geniet dezelfde wettelijke bescherming als een Nederlands burger.

Gezien de situatie op de Nederlandse arbeidsmarkt vindt werving buiten Nederland nog maar incidenteel en op beperkte schaal plaats.

Wat betreft illegale migratie kan nog worden gewezen op artikel 197a, b, en c, van het Wetboek van strafrecht (*Stb.* 1993, 141, 707, 708 en 709), waarin uit winstbejag behulpzaam zijn bij, en illegale tewerkstelling als misdrijf strafbaar worden gesteld.

7.1 Algemene sociale zekerheidsverdragen

7.1.1 Verdrag 102 – Minimumnormen van sociale zekerheid

Vindplaats Nederlandse tekst: *Trb.* 1953, 69

Ratificatiedatum: 11-10-1962

Algemeen

Verdrag 102 geeft normen ten aanzien van medische zorg, ziekengeld, werkloosheidsuitkeringen, ouderdomsuitkeringen, prestaties bij arbeidsongevallen en beroepsziekten, gezinsbijslagen, prestaties bij moederschap, invaliditeitsuitkeringen en uitkeringen aan nagelaten betrekkingen. De normen hebben betrekking op de hoogte en de duur van de prestaties, de voorwaarden voor het recht daarop, zoals wachttijden, eigen bijdragen, bevoegdheid tot schorsing of beëindiging van de prestaties, alsmede op de categorieën personen die door de nationale stelsels moeten worden beschermd.

Het verdrag bestaat uit 15 delen:

Deel I, dat een aantal algemene bepalingen inhoudt, bevat de omschrijving van verschillende termen en begrippen, die in het verdrag worden gehanteerd. Voorts zijn in dit Deel I enkele bepalingen opgenomen inzake de bekrachtiging ervan, alsmede een bepaling, handelende over de vrijwillige verzekering.

De Delen II-X behandelen de negen takken van sociale verzekeringen, waarop het verdrag betrekking heeft, te weten: medische zorg, uitkering van ziekengeld, uitkering bij werkloosheid, ouderdomsuitkeringen, uitkeringen en verstrekkingen bij arbeidsongeschiktheid en beroepsziekten, gezinsbijslagen, uitkeringen en verstrekkingen bij moederschap, uitkeringen bij invaliditeit en uitkeringen aan nagelaten betrekkingen.

Deel XI bevat bepalingen inzake de berekening van periodieke uitkeringen. Deze bepalingen zijn van toepassing op alle periodieke betalingen, met uitzondering van gezinsbijslagen.

Deel XII handelt over de gelijke behandeling van vreemdelingen.

Deel XIII bevat een aantal gemeenschappelijke bepalingen, geldende voor alle in het verdrag geregelde takken van sociale zekerheid. Deze bepalingen hebben betrekking op de schorsing van betalingen, het recht op beroep, de financiering en de administratie van de voorzieningen.

Deel XIV bevat onder meer voorschriften met betrekking tot verzekeringstijdvakken, die zijn vervuld vóór de inwerkingtreding van het verdrag. Voorts worden in dit deel regels gesteld ten aanzien van de verhouding van het verdrag tot bestaande en tot toekomstige verdragen.

Deel XV bevat tenslotte een aantal slotbepalingen van formele aard, betrekking hebbend op de bekrachtiging van het verdrag.

Verplichtingen

In het navolgende zijn de verplichtingen inzake werkloosheid (deel IV) en gezinsbijslagen (deel VII) meer uitvoerig weergegeven. Voor de andere takken van sociale zekerheid die Verdrag 102 noemt, bevatten de verdragen 103, 121, 128 en 130 verdergaande normen; de verplichtingen met betrekking tot deze takken van sociale zekerheid zijn daarom hier niet weergegeven. Naast de verplichtingen inzake werkloosheid en kinderbijslag wordt hierna een aantal algemene kenmerken van het verdrag weergegeven.

Deel I - Bekrachtigingsprocedure van ILO-Verdrag 102

De negen takken van sociale zekerheid, waarvoor in de delen II-X regels zijn gesteld, vormen de elementen voor een volledig stelsel van sociale zekerheid.

Indien evenwel de eis zou worden gesteld dat een land, om ILO-verdrag 102 te kunnen bekrachtigen, aan de voorschriften van alle negen takken van sociale verzekering moet voldoen, dan zou het gevolg daarvan zijn dat slechts een zeer gering aantal landen tot bekrachtiging zou kunnen overgaan. Om deze reden is in het verdrag het stelsel van gedeeltelijke of geleidelijke bekrachtiging geïntroduceerd. Een land, dat tot bekrachtiging wil overgaan, kan in beginsel volstaan met de bekrachtiging van een drietal takken van sociale zekerheid. Het spreekt vanzelf dat de bekrachtiging mede betrekking moet hebben op de algemene bepalingen van het verdrag die voor alle takken van sociale zekerheid gelden.

Nederland heeft ILO-verdrag 102 in zijn geheel bekrachtigd.

Delen II-X - Beschermden personen algemeen

Bij normverdragen zoals het onderhavige ILO-verdrag 102 is het niet gebruikelijk dat de kring van personen die onder elk der in de onderscheiden delen opgenomen takken van sociale zekerheid moeten vallen, nauwkeurig wordt afgebakend. De diversiteit aan regelingen op het punt van de kring van verzekerden in de wetgeving van de verschillende landen vereist dat een aantal mogelijkheden wordt opengelaten en dat er in beginsel mee wordt volstaan waarborgen te vragen ten aanzien van de te beschermen personen. Vereiste voor het aangaan van de verplichtingen van een bepaald deel van het verdrag is dat de wetgeving van het desbetreffende land waarborgt dat ten minste een minimum aantal personen, hetzij loontrekkenden, zelfstandigen of andere personen, onder de bescherming van de betreffende tak van sociale zekerheid vallen. De enige tak van sociale zekerheid, door het verdrag beperkt tot werknemers, is die, welke bescherming verleent bij arbeidsongevallen en beroepsziekten.

In grote lijnen komt de regeling van het verdrag erop neer dat elk land, dat het verdrag bekrachtigt, ten aanzien van de kring van beschermden personen een keuze kan maken uit de volgende drie mogelijkheden:

- a. bij de nationale wetgeving aan te geven groepen van loontrekkenden, welke in totaal ten minste 55% moeten uitmaken van de gezamenlijke loontrekkenden;
- b. bij de nationale wetgeving aan te geven groepen van de werkende bevolking, welke in totaal ten minste 20% moeten uitmaken van de gezamenlijke inwoners;
- c. alle inwoners, wier inkomen bepaalde grenzen niet overschrijdt.

Zie wat dit betreft de artikelen 9, 15, 21, 27, 33, 41, 48, 55, en 61.

Deel IV - Uitkering bij werkloosheid (artikelen 19 t/m 24)

De gedekte eventualiteit omvat het derven van inkomsten uit arbeid, zoals nader geregeld bij de nationale wetgeving, veroorzaakt door de onmogelijkheid van een beschermd persoon, die in staat is arbeid te verrichten en voor de arbeid beschikbaar is, passend werk te verkrijgen.

De werkloosheidsuitkering moet gedurende de gehele duur van de werkloosheid worden verleend, met dien verstande evenwel dat zij kan worden beperkt tot 13 weken binnen een tijdvak van 12 maanden indien de regeling strekt tot bescherming van groepen van loontrekkenden. Strekt de regeling zich uit tot alle inwoners, wier inkomsten tijdens werkloosheid zekere grenzen niet overschrijden, dan moet in een periode van 12 maanden over ten minste 26 weken uitkering worden verstrekt.

De aanspraak op werkloosheidsuitkering kan afhankelijk worden gesteld van een zekere verzekeringsduur (referteperiode), terwijl ook de mogelijkheid is opengelaten om over de eerste 7 dagen van werkloosheid (wachtdagen) geen uitkering te verstrekken.

Voor seizoenarbeiders kan zowel de duur van de uitkering als de wachttijd worden aangepast aan de condities van hun beroepsactiviteit.

Het bedrag van de uitkering moet voor een gehuwde man met twee kinderen, ten minste 45% bedragen van het loon, berekend overeenkomstig de artikelen 65 of 66, wanneer loontrekkenden of groepen van de werkende bevolking worden beschermd en overeenkomstig artikel 67 wanneer alle inwoners wier inkomen bepaalde grenzen niet overschrijden, worden beschermd. Voor wat betreft de berekeningsmethoden van het loon conform de genoemde artikelen wordt verder verwezen naar hetgeen daaromtrent wordt gezegd onder deel XI inzake de berekening van de periodieke uitkeringen.

Deel VII - Gezinsbijslagen (artikelen 39 t/m 45)

Kinderbijslag moet worden verstrekt voor kinderen beneden de leerplichtige leeftijd of voor kinderen jonger dan 15 jaar. De kinderbijslag moet bestaan uit periodiek geldelijke uitkeringen dan wel uit verstrekkingen in natura (voedsel, kleding, huisvesting, vakantieverblijf of huishoudelijke hulp) of een combinatie van beide.

Het verdrag spreekt zich niet uit over de hoogte van de kinderbijslag per kind. Wel wordt aangegeven welk bedrag in totaal aan gezinsbijslagen moet worden besteed, te weten hetzij 1,5% van het loon van een ongeschoolde werknemer, hetzij 3% van het loon van een ongeschoolde werknemer, vermenigvuldigd met het totaal aantal kinderen van alle beschermde personen.

Deel XI - Berekening van de periodieke uitkeringen (artikelen 65, 66 en 67)

Dit deel van het verdrag bevat regels voor de berekening van de periodieke uitkeringen, met uitzondering van de kinderbijslagen. Deze regels dragen geen bindend karakter, dat wil zeggen dat een land, dat partij is of wenst te worden bij het verdrag, niet verplicht is zijn nationale wetgeving aan te passen aan de hierin opgenomen berekeningsmethoden.

De strekking van de betreffende berekeningsmethoden is om de hoogte van de uitkeringen te bepalen. De methoden die hierbij worden toegepast, zijn in bovengenoemde artikelen beschreven. De nationale wetgeving dient er zorg voor te dragen dat het peil van de uitkeringen, dat bereikt wordt overeenkomstig de methode van de eigen wetgeving, de bij het verdrag voorgeschreven hoogte bereikt. De resultaten van de eigen wetgeving dienen derhalve te worden getoetst aan de normen van dit internationale instrument.

Volgens de eerste methode zoals die is voorzien in het verdrag, namelijk die welke is uitgewerkt in artikel 65 wordt als uitgangspunt genomen het vroegere arbeidsinkomen van de betrokkene.

Bij de tweede methode, die omschreven is in artikel 66, wordt voor de berekening van de uitkering uitgegaan van het loon van een volwassen ongeschoolde mannelijke arbeider. Bij de derde methode, die beschreven is in artikel 67, wordt het bedrag van de uitkering vastgesteld naar een wettelijk tarief. Bij dit stelsel kan bij de hoogte van de uitkeringen rekening worden gehouden met de inkomsten van de betrokkene.

Artikel 65

Volgens de berekeningsmethode krachtens artikel 65, waarbij wordt uitgegaan van het vroegere arbeidsinkomen van de betrokkene, moet de uitkering een bepaald - hieronder nader aangegeven - percentage bedragen van het totale vroegere inkomen uit arbeid van de uitkeringsgerechtigde of van diens kostwinner. Omtrent de wijze van berekening van het vroegere inkomen uit arbeid moeten bij de nationale wetgeving regels worden gesteld.

Het bedrag van de uitkering kan bij de nationale wetgeving aan een maximum worden gebonden. Ook kan - en deze methode wordt in de Nederlandse wetgeving gevolgd - het arbeidsinkomen dat als grondslag dient voor de berekening van de uitkering, aan een maximum worden gebonden. Dit maximum moet volgens het derde lid van artikel 65 zodanig worden gesteld dat, wanneer het vroegere arbeidsinkomen minder bedraagt dan of gelijk is aan dat van een geschoolde arbeider, de uitkering tenminste het voorgeschreven normpercentage bedraagt van het totale vroegere inkomen uit arbeid.

In de leden 6 tot en met 9 van artikel 65 wordt een gedetailleerde regeling gegeven omtrent het begrip geschoolde arbeider, alsmede omtrent de bepaling van het loon van een zodanig arbeider. Voor Nederland wordt de regeling zodanig toegepast, dat voor het bepalen van het arbeidsinkomen van een geschoolde arbeider wordt uitgegaan van 125% van het gemiddelde bruto-loon van alle werknemers in de nijverheid en dienstverlenende bedrijven.

Bij de toepassing van artikel 66 wordt, zoals hiervoor reeds is aangegeven, voor de berekening van de uitkering uitgegaan van het loon van een ongeschoolde arbeider. Voor de Nederlandse wetgeving wordt dienaangaande uitgegaan van het wettelijk bruto minimumloon.

Aan de beide eerste berekeningsmethoden ligt de gedachte ten grondslag, dat de uitkering wordt berekend voor een zogenaamde modelgerechtigde. In de tabel, behorende bij deel XI van het verdrag, wordt ten aanzien van elke uitkering aangegeven wie als modelgerechtigde geldt.

Ten aanzien van de uitkering bij ziekte, werkloosheid, arbeidsongeschiktheid en invaliditeit geldt als modelgerechtigde een man, die de zorg heeft voor een echtgenote met twee kinderen; ten aanzien van de ouderdomsuitkering wordt als modelgerechtigde beschouwd een man met echtgenote; ten aanzien van de uitkering aan nagelaten betrekkingen geldt als modelgerechtigde een weduwe met twee kinderen, terwijl ten aanzien van de uitkeringen bij moederschap alleen de vrouw als modelgerechtigde geldt.

De betreffende tabel geeft voorts voor elke uitkering het percentage aan, zoals deze voor de betreffende modelgerechtigde moet bedragen van het vroegere arbeidsinkomen. Dit percentage bedraagt 50 bij tijdelijke ongeschiktheid tot werken als gevolg van een arbeidsongeval of een beroepsziekte, alsmede bij invaliditeit uit dezelfde oorzaak. De uitkeringen bij ziekte, werkloosheid en moederschap moeten 45% bedragen. Een percentage van 40 geldt voor de uitkeringen bij ouderdom, invaliditeit, alsmede voor de uitkeringen aan nagelaten betrekkingen.

Zoals hiervoor is aangegeven, gelden de voorgeschreven percentages alleen voor de modelgerechtigde. Ten aanzien van de overige gerechtigden moet de uitkering ingevolge het bepaalde in het vijfde lid van artikel 65 zodanig worden vastgesteld, dat zij in een redelijke verhouding staat tot die van de modelgerechtigde. Op dit punt is derhalve aan de nationale wetgeving een zekere vrijheid gelaten.

Het tiende lid van artikel 65 bevat tenslotte een voorschrift inzake de aanpassing van de uitkeringen aan wijzigingen in de kosten van het levensonderhoud. Dienaangaande is voorgeschreven, dat bij merkbare veranderingen in het algemene loonpeil, welke het gevolg zijn van merkbare veranderingen in de kosten van het levensonderhoud, de zogenaamde langlopende uitkeringen moeten worden herzien. Het betreft hier de uitkeringen ter zake van ouderdom, arbeidsongevallen en beroepsziekten en invaliditeit, alsmede de uitkeringen aan nagelaten betrekkingen. De methode, welke bij deze aanpassing wordt gevolgd, is geheel aan de nationale wetgeving ter regeling overgelaten.

Artikel 66

De systematiek, die artikel 66 voor de berekening van de hoogte van de uitkeringen volgt, komt in grote lijnen overeen met die van artikel 65. Het verschil bestaat in hoofdzaak hierin, dat artikel 66 uitgaat van het loon, inclusief kinderbijslag van een volwassen, ongeschoolde, mannelijke arbeider, terwijl artikel 65 het vroegere arbeidsinkomen van de betrokkene als uitgangspunt neemt.

Zoals artikel 65 een gedetailleerde regeling bevat omtrent het begrip geschoolde, mannelijke arbeider en diens loon, zo wordt in artikel 66 aangegeven welke arbeider als ongeschoolde mannelijke arbeider geldt, alsmede op welke wijze het loon van een zodanige arbeider moet worden bepaald.

Ook bij de toepassing van artikel 66 worden de uitkeringen berekend voor een modelgerechtigde; voor de overige gerechtigden moeten zij evenals bij toepassing van artikel 65 worden vastgesteld op zodanige wijze, dat zij in een redelijke verhouding staan tot die van de modelgerechtigde.

De regeling zoals artikel 65 die kent voor de aanpassing van langlopende uitkeringen aan wijzigingen in de kosten van het levensonderhoud, komt ook voor in artikel 66.

Artikel 67

Tenslotte bevat artikel 67 van het verdrag een methode, waarbij de uitkeringen worden vastgesteld naar een tarief, dat bij wet of door de bevoegde overheidsorganen is vastgesteld. Bij deze wijze van vaststelling van de uitkeringen mag in beperkte mate met bestaande inkomsten van de gerechtigde en diens gezinsleden worden rekening gehouden. De op deze wijze vastgestelde uitkeringen mogen niet minder bedragen dan wanneer zij bij toepassing van artikel 66 waren berekend naar het loon van een volwassen ongeschoolde mannelijke arbeider.

Deel XIII - Gemeenschappelijke bepalingen (artikelen 69 t/m 72)

De financiering van de uitkeringen dient ingevolge artikel 71 te geschieden door middel van premies of van belastingen dan wel door een combinatie van beiden. Wie de kosten moet dragen, wordt in het midden gelaten. Er moet evenwel zorg voor worden gedragen, dat personen met geringe draagkracht niet een te zware last te dragen krijgen en dat rekening wordt gehouden met de economische situatie van het betrokken land en met die van de groepen van beschermde personen: personen met geringe draagkracht mogen niet te zwaar worden belast.

Wanneer bij de nationale wetgeving wordt voorgeschreven, dat de loontrekkenden in de premies moeten bijdragen, dan mag het totaal van de verzekeringspremies dat te hunnen laste komt 50% van het totaal der verzekeringsinkomsten, nodig voor de bescherming van die loontrekkenden, hun echtgenotes en hun kinderen, niet te boven gaan.

Implementatie

De door het verdrag voorgeschreven minimumdekking in de negen in het verdrag genoemde takken van sociale zekerheid is gerealiseerd in de verschillende onderdelen van de Nederlandse socialezekerheidswetgeving.

Van Verdrag 102 zijn als gezegd vooral de bepalingen inzake werkloosheid (deel IV) en gezinsbijslagen (deel VII) voor Nederland van direct belang. Voor de andere in Verdrag 102 genoemde takken van sociale zekerheid zijn de specifieke Verdragen 103, 121, 128 en 130 van belang, die ter zake hogere standaarden bevatten.

Wat de takken van sociale zekerheid invaliditeit, ouderdom en overlijden (nabestaandenuitkeringen) betreft is verdrag 102 van weinig praktische betekenis, nu verdrag 128 eveneens op deze risico's betrekking heeft en ter zake hogere standaarden bevat. De vraag of aan de eisen van verdrag 102 is voldaan lost zich in zoverre dus op in de vraag of aan de eisen van verdrag 128 is voldaan. Datzelfde geldt voor de verstrekkingen bij moederschap, waarvoor Verdrag 103 thans hogere standaarden bevat. Verdrag 130 bevat normen voor de verzekering tegen ziektekosten.

Verdrag 121 bevat specifieke normen voor arbeidsongevallen en beroepsziekten. Nederland kent geen afzonderlijke sociale verzekeringen tegen de gevolgen van bedrijfsongevallen en beroepsziekten. Ten aanzien van ziekengeld, ziektekostenverzekering, arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, ouderdomspensioen en nabestaandenuitkering moet Nederland met de 'algemene' verzekeringen ZW, Zvw en AWBZ, Wet WIA en WAO, AOW en Anw aan de in Verdrag 121 voor bescherming tegen het risque professionnel gestelde normen voldoen. De Centrale Raad van Beroep heeft geoordeeld dat de normen van verdrag 102 niet op Nederland van toepassing zijn, voor zover het om in Verdrag 121 geregelde onderwerpen gaat (CRvB 8 september 2006, USZ 2006/323).

Verdrag 102 is in zoverre voor de in andere verdragen nader genormeerde takken van sociale zekerheid van belang, dat de daarin neergelegde standaarden voortbouwen op en ontleend zijn aan die van het onderhavige verdrag. Verdrag 102 is in zekere zin te beschouwen als de (directe) voorloper van die verdergaande normen en dit verdrag kan dan ook van belang zijn voor de uitleg van de latere specifieke verdragen.

Een goed voorbeeld van deze betekenis van Verdrag 102 is de daarin voor de verschillende takken van sociale zekerheid vastgelegde minimaal te beschermen kring van personen. Zoals hiervoor weergegeven gaat het daarbij om ofwel om a) loontrekkenden die 50% van alle loontrekkenden vormen, b) bepaalde groepen in de beroepsbevolking die minstens 20% van de ingezetenen vormen c) alle ingezetenen met een inkomen onder een (nationaal) bepaalde grens. In de specifieke verdragen wordt met dezelfde categorieën van te beschermen personen gewerkt, alleen ligt daarin het percentage van (bijvoorbeeld) de loontrekkenden dat verzekerd moet zijn hoger.

De Nederlandse werknemersverzekeringen dekken vrijwel alle personen die in privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking staan. In genoemde bepalingen zijn ook enkele beperkingen van het verzekerdenbegrip opgenomen (o.a. huishoudelijk personeel, directeuren-groootaandeelhouders), maar het is volstrekt onaannemelijk dat daardoor de verzekeringsdekking onder de 50% van de werknemers zou uitkomen – zie art. 3 e.v. ZW, WW, WAO en art. 8 WIA.

Wat de Nederlandse volksverzekeringen (de Zorgverzekeringswet kent dezelfde kring van verzekeringsplichtigen als de AWBZ), AKW en de WWB betreft, geldt dat zij voor alle ingezetenen gelden. Een belangrijke uitzondering is wel dat vreemdelingen zonder geldige (definitieve) verblijfstitel niet onder deze regelingen vallen. Verdrag 121 en 128 stellen wat de dekkingsgraad van de daarin geregelde risico's betreft overigens als gezegd hogere eisen. Verder kan de interpretatie die voor Nederland is gegeven aan de modelgerechtigde, geschoolde en ongeschoolde arbeider uit art. 65 e.v. van Verdrag 102 ook in de andere genoemde verdragen worden toegepast.

Een ander voorbeeld van een element uit Verdrag 102 dat terugkeert in latere verdragen zijn de bepalingen omtrent de minimale uitkeringshoogte (Deel XI Verdrag 102). De in Verdrag 102 vastgelegde mogelijkheden van loongerelateerde uitkering (art. 65), minimumloongerelateerde uitkering (art. 66) en 'flat rate' of forfaitaire uitkeringen (art. 67) komen ook in andere verdragen met betrekking tot inkomensvervangende uitkeringen voor. Opnieuw ligt het minimale uitkeringspercentage in die andere verdragen hoger, maar er wordt wel van dezelfde grondslagen uitgegaan of is een aantal van de uit Verdrag 102 bekende uitkeringsgrondslagen met een hoger percentage overgenomen.

Zoals bij de weergave van artikel 65 en 66 al is aangegeven, wordt bij de bepaling van het arbeidsinkomen van een geschoolde arbeider uitgegaan van 125% van het gemiddelde bruto-loon van alle werknemers in de nijverheid en dienstverlenende bedrijven en wordt voor het loon van een ongeschoolde arbeider uitgegaan van het wettelijk bruto minimumloon.

Als gezegd bevat het verdrag ten aanzien van werkloosheid en kinderbijslag nog relevante normen.

Het werkloosheidsrisico (art. 19-24 verdrag) is gedekt in de Werkloosheidswet (WW). Het verdrag laat het stellen van een referentieperiode (in het verdrag aangeduid als wachttijd) toe. De WW kent een minimale uitkeringsduur van 3 maanden en bedraagt 70% van het laatstverdiende loon, de eerste twee maanden 75%. De minimumduur- en hoogte die het verdrag voorschrijft is minimaal 13 weken 45% van het brutominimumloon).

De Algemene Kinderbijslagwet (AKW) voorziet in de door art. 39-45 voorgeschreven gezinsbijslagen. Het verdrag schrijft voor dat de totale waarde van de verleende kinderbijslag minstens 3% van het minimumloon vermenigvuldigd met het totale aantal kinderen van de beschermde personen bedraagt. Het wettelijk minimumloon bedraagt €1317 (in 2008) en de minimale hoogte van de kinderbijslag per maand is een derde van 70% van het basisbedrag per kwartaal van €271,70 (in 2008).

Interpretatie en naleving

Na invoering van de Wet uitbreiding loondoorbetalingsplicht bij ziekte zijn door het Comité van deskundigen verschillende malen vragen gesteld over de Nederlandse regeling inzake inkomensbescherming bij ziekte, onder meer in het Annual Report 2008. Hoewel deze vragen door het Comité ten dele in verband met Verdrag 102 zijn gesteld, wordt op deze materie ingegaan bij de bespreking van het voor Nederland in dit opzicht meer relevante Verdrag 121.

7.2 Specifieke sociale zekerheidsverdragen

7.2.1 Verdrag 19 – Gelijkheid van behandeling van vreemde arbeiders en eigen onderdanen voor de ongevallenverzekering

Vindplaats Nederlandse tekst: KB 10 oktober 1927, *Stb.* 333

Ratificatiedatum: 13-09-1927

Verplichtingen

Artikel 1 van verdrag 19 bepaalt in hoofdzaak toe iedere lidstaat die het heeft bekrachtigd, onderdanen (en hun gezinsleden) van iedere andere lidstaat (die er ook aan gebonden is) die een arbeidsongeval krijgen op het grondgebied van eerstbedoelde lidstaat, wat betreft de ongevallenverzekering op dezelfde wijze behandeld wordt als de eigen onderdanen. De gelijkheid van behandeling moet worden gewaarborgd zonder enig woonplaatsvereiste.

De maatregelen die genomen moeten worden met betrekking tot de betalingen die het verdragsland of zijn onderdanen op basis van het beginsel van gelijke behandeling moet(en) doen buiten zijn/hun grondgebied, kunnen, indien nodig, door middel van speciale, tussen de lidstaten getroffen regelingen worden vastgesteld.

Het verdrag biedt in artikel 2 de mogelijkheid om bij bijzondere overeenkomst te bepalen dat ten aanzien van de schadeloosstelling van ongevallen van werknemers die tijdelijk of met tussenpozen op het grondgebied van een verdragsland werken voor rekening van een onderneming in een ander verdragsland, de wetgeving van dat laatste land van toepassing is.

Om de toepassing van het verdrag en de uitvoering van wetten en verordeningen op het gebied van de ongevallenverzekering te vergemakkelijken, dienen de verdragslanden op basis van artikel 4 elkaar wederzijdse bijstand te verlenen. Het Internationaal Arbeidsbureau moet op de hoogte worden gesteld van elke verandering in het ongevallenverzekeringstelsel. Het Bureau geeft deze gegevens door aan de andere belanghebbende landen.

Implementatie

De Nederlandse socialezekerheidswetgeving kent geen afzonderlijke regime voor arbeidsongevallen en beroepsziekten. De algemene regelingen voor arbeidsongeschiktheid (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, Ziektewet) en voor ziektekosten (Zorgverzekeringswet en Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten) voorzien mede in de dekking van arbeidsongeschiktheid en ziektekosten als gevolg van arbeidsongevallen en beroepsziekten.

Verdrag 19 had lange tijd een beperkte betekenis, omdat ook Verdrag 118 in zijn algemeenheid het maken van onderscheid bij de toepassing van socialezekerheidsregelingen tussen vreemdelingen en Nederlandse onderdanen verbood. Dit laatste verdrag is echter enkele jaren geleden door Nederland opgezegd.

Van de door art. 1 van Verdrag 19 geboden mogelijkheid om met andere lidstaten afspraken te maken over de feitelijke uitbetaling van uitkeringen en de door art. 2 van Verdrag 19 geboden mogelijkheid om bijzondere regelingen te treffen voor werknemers met wisselende werklanden is gebruik gemaakt in verschillende bilaterale socialezekerheidsverdragen en in EU- en EER-verband opgestelde coördinatieregelingen. Verordening 1408/71 is in dit verband van groot belang. Zie voor een overzicht van de landen waarmee een verdrag is gesloten of waarvoor een besluit van een volkenrechtelijke organisatie geldt de Bekendmaking landen op grond van de Wet beperking export uitkeringen 2003 (*Stcrt.* 2003, 64 gewijzigd bij besluit van 16 december 2005, *Stcrt.* 2005, 249).

7.2.2 Verdrag 103 – Bescherming van het moederschap

Vindplaats Nederlandse tekst: *Trb.* 1953, 129

Ratificatiedatum: 18-09-1981

Werkingsfeer

Het verdrag is van toepassing op vrouwen die werken in industriële ondernemingen en niet-industriële en agrarische beroepen, met inbegrip van thuiswerksters in loondienst (artikel 1).

Onder 'vrouw' wordt volgens artikel 2 verstaan: "iedere persoon van het vrouwelijk geslacht, ongeacht leeftijd, nationaliteit, ras of godsdienstige overtuiging, hetzij gehuwd hetzij ongehuwd".

Onder het begrip 'industriële onderneming' vallen zowel overheids- als particuliere ondernemingen of diensten en takken daarvan. In artikel 1 wordt een aanzienlijk aantal ondernemingen waarop het verdrag in het bijzonder van toepassing is, met name genoemd.

Niet-industriële beroepen zijn alle beroepen die uitgeoefend worden in, of in verband met de in het verdrag met name genoemde ondernemingen of diensten, ongeacht of het publieke of particuliere ondernemingen of diensten zijn.

Agrarische beroepen omvatten alle beroepen uitgeoefend in landbouwondernemingen, met inbegrip van plantages en grote geïndustrialiseerde landbouwondernemingen.

In geval van twijfel over de vraag of het verdrag van toepassing is, besluit de bevoegde autoriteit daaromtrent, na overleg met de belangrijkste organisaties van werkgevers en van werknemers.

Artikel 7 bepaalt dat bepaalde categorieën uitgezonderd kunnen worden:

- a. bepaalde groepen van niet-industriële beroepen;
- b. beroepen die uitgeoefend worden in andere landbouwondernemingen dan plantages;
- c. huishoudelijke arbeid in loondienst bij particulieren;
- d. thuiswerksters in loondienst;
- e. ondernemingen voor het vervoer van personen en goederen over zee.

Indien gebruik is gemaakt van een dergelijke uitzonderingsmogelijkheid, dient gerapporteerd te worden over de situatie ten aanzien van de aldus uitgezonderde beroepen.

Bovendien kan de nationale wetgeving van de toepassing van het verdrag ontheffen de ondernemingen, waarin alleen leden van het gezin van de werkgever, zoals nader omschreven in bedoelde wetgeving, werkzaam zijn.

Verplichtingen

Artikel 3 verplicht tot het invoeren van het recht op bevallingsverlof, toe te kennen aan iedere vrouw die een medische verklaring overlegt waaruit het vermoedelijke tijdstip van de bevalling blijkt. De duur van het bevallingsverlof is ten minste 12 weken; een deel van dit verlof moet na de bevalling worden opgenomen en is derhalve te beschouwen als een arbeidsverbod. De duur van dit arbeidsverbod wordt bepaald door de nationale wetgeving maar het mag in geen geval korter zijn dan 6 weken.

De rest van het verlof kan door de nationale wetgever naar keuze voor het vermoedelijke tijdstip van de bevalling worden toegekend, dan wel na het arbeidsverbod dan wel deels voor de bevalling en deels erna.

Als de bevalling later plaatsvindt dan was vermoed, wordt het verlof vóór het vermoedelijke tijdstip van de bevalling verlengd tot aan het werkelijke tijdstip van de bevalling. De duur van het arbeidsverbod na de bevalling mag niet als gevolg hiervan worden ingekort. De nationale wetgeving dient, in geval van ziekte die het gevolg is van de zwangerschap, te voorzien in een aanvullend verlof voor de bevalling, waarvan de maximumduur door de bevoegde autoriteit kan worden vastgesteld. Op dezelfde wijze dient recht te bestaan op verlenging van het verlof na de bevalling, in geval van ziekte die het gevolg is van de bevalling.

In artikel 4 worden de verstrekkingen genoemd, waarop de vrouw tijdens het verlof dat zij geniet op basis van artikel 3, recht heeft. Deze bestaan uit verstrekkingen van geldelijke en van geneeskundige aard.

De geneeskundige verstrekkingen dienen prenatale zorg, hulp bij de bevalling en postnatale zorg van een gediplomeerde vroedvrouw of van een geneeskundige te omvatten, alsmede zo nodig opname in een ziekenhuis; vrije artskeuze en vrije keuze tussen een overheids- en een particulier ziekenhuis dienen geëerbiedigd te worden.

De geldelijke en de geneeskundige verstrekkingen dienen te worden verleend hetzij door middel van verplichte sociale verzekering, hetzij uit overheidsmiddelen.

In beginsel dienen de geldelijke uitkeringen, vastgesteld bij nationale wetgeving, toereikend te zijn om het volledige onderhoud van de vrouw en haar kind onder goede hygiënische omstandigheden en overeenkomstig een behoorlijk levenspeil te waarborgen. Indien de geldelijke uitkeringen worden verleend krachtens een verplichte sociale verzekering en worden vastgesteld aan de hand van de vroegere verdiensten, moeten zij tenminste twee derden van de vroegere verdiensten bedragen.

Voor wat betreft de wijze van financiering van het stelsel van verplichte verzekering dient ten aanzien van de verschuldigde premie geen onderscheid te worden gemaakt tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers, onverschillig of de betaling geschiedt door de werkgever, dan wel door de werkgever en de werknemers gezamenlijk. In geen geval mogen deze uitkeringen en verstrekkingen op de individuele werkgevers worden afgewenteld.

Vrouwen die (nog) geen aanspraak kunnen maken op uitkeringen en verstrekkingen, moeten toereikende uitkeringen of verstrekkingen ontvangen uit de voor sociale bijstand bestemde middelen, onder voorbehoud van de voor sociale bijstand gestelde voorwaarden ten aanzien van de middelen van bestaan.

Op basis van artikel 5 moet een vrouw die haar kind voedt het recht hebben de arbeid daartoe te onderbreken gedurende één of meer perioden, waarvan de duur door de nationale wetgeving wordt bepaald. Dergelijke onderbrekingen moeten worden beschouwd als arbeidstijd en dienovereenkomstig worden betaald. De voorwaarden hiervoor dienen wettelijk of bij collectieve arbeidsovereenkomst te worden vastgesteld.

Artikel 6 bevat een verbod voor de werkgever om de vrouw, die op basis van artikel 3 van het verdrag haar arbeid verzuimt, ontslag aan te zeggen tijdens dat verlof of op een zodanig tijdstip dat de opzeggingstermijn tijdens het verlof afloopt.

Implementatie

De Internationale Arbeidsconferentie heeft in 2000 een nieuw verdrag aangenomen op het gebied van de bescherming van moederschap (nr. 183). In februari 2004 streefde het kabinet ernaar zijn standpunt over bekrachtiging van dit verdrag aan de Tweede Kamer voor te leggen (*Kamerstukken II 2003-2004, 29427, nr. 1*). Dit is echter nog niet gebeurd. Het kabinet herhaalde deze mededeling laatstelijk voor 2008 (*Kamerstukken II 2007-2008, 29247, nr. 45*). De mogelijke ratificatie is ter consultatie aangeboden aan de sociale partners (*Kamerstukken II 2006-2007, 29247, nr. 32*).

Nederland heeft gebruik gemaakt van de bevoegdheid om uitzonderingen op de werkingsfeer te maken (artikel 7). In verband met de kring van verzekerden op grond van de Ziektewet zijn uitzonderingen gemaakt voor:

- vrouwen, die in loondienst van een privaat persoon voor het verrichten van huiselijke of persoonlijke diensten in diens huishouding werkzaam zijn en in dezelfde kalenderweek niet ten minste 5 dagen in dienst van dezelfde werkgever plegen werkzaam te zijn (artikel 7, eerste lid, onder c);
- vrouwen, die als thuiswerkster werkzaam zijn voor meer dan twee werkgevers of voor ten hoogste twee werkgevers, maar zich in de regel daarbij laten bijstaan door meer dan twee personen (artikel 7, lid 1, onder d)
- vrouwen, die deel uitmaken van de bemanning van een schip, dat de zee bevaart en buiten het gezicht van de Nederlandse kust pleegt te gaan: bv. verpleegsters, stewardessen, enz. (artikel 7, lid 1, onder e).

Aan de verplichtingen met betrekking tot bevallingsverlof (artikel 3) wordt in Nederland voldaan door de Wet Arbeid en Zorg (WAZO), de Ziektewet en de Arbeidstijdenwet.

Op grond van artikel 3:1 WAZO heeft de werknemer in verband met haar bevalling recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof. Het bevallings- en zwangerschapsverlof beslaat in totaal ten minste zestien weken. Gedurende deze periode ontvangt de vrouwelijke werknemer een zwangerschaps-bevallingsuitkering ter hoogte van 100% van het dagloon gedurende 16 weken, met als bovengrens het maximum dagloon.

Indien de vrouw na afloop van de periode van 16 weken als gevolg van de bevalling nog arbeidsongeschikt is, dan wordt de uitkeringstermijn op basis van artikel 29a Ziektewet voor ten hoogste gedurende 104 aangesloten weken verlengd.

Overigens kan een zwangerschapsverlof flexibel worden opgenomen vanaf vier tot zes weken voor de vermoedelijke bevallingsdatum. Heeft de vrouw besloten tot bijvoorbeeld zes weken zwangerschapsverlof en de bevalling vindt op een eerder tijdstip plaats, dan worden de niet gebruikte dagen overgeheveld naar bevallingsverlof. Bij latere bevalling blijft recht bestaan op een bevallingsverlof van zes weken. De totale periode bedraagt derhalve altijd ten minste zestien weken. Volgens artikel 4:6 Arbeidstijdenwet mag binnen 28 dagen voor de vermoedelijke datum van de bevalling en binnen 42 dagen na de bevalling geen arbeid worden verricht.

Ten aanzien van de krachtens de Ziektewet verschuldigde premie wordt geen onderscheid gemaakt tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers; de financiële middelen worden collectief gedragen.

Voorts kan nog worden gewezen op artikel 4:5 van de Arbeidstijdenwet dat bepaalt dat de arbeid van een zwangere werkneemster zodanig wordt ingericht dat rekening wordt gehouden met haar omstandigheden. Zo kunnen aanvullende pauzes gelden en kan zij niet worden verplicht arbeid te verrichten in nachtdienst. Tevens gelden specifieke bepalingen ten aanzien van het bevallingsverlof (artikel 4:6 Arbeidstijdenwet).

De beschermende maatregelen duren voort tot zes maanden na de bevalling (artikel 4:7 van de Arbeidstijdenwet).

De geneeskundige kosten rond de bevalling (artikel 4) worden geregeld in de Zorgverzekeringswet (Wet van 16 juni 2005, *Stb.* 2005, 358) en de Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten (Wet van 14 december 1967, *Stb.* 1967, 617). Verder kan de Wet financiering sociale verzekeringen worden genoemd (Wet van 24 december 1953, *Stb.* 1953, 577, zoals gewijzigd bij Wet van 7 juli 2006, *Stb.* 2006, 415), alsmede de Wet op de toegang tot de ziektekostenverzekering (Wet van 1 juli 1998, *Stb.* 1998, 438).

Aan artikel 5 van het Verdrag wordt voldaan door artikel 4:8 Arbeidstijdenwet. Dit artikel bepaalt dat de werkgever verplicht is te zorgen dat aan een vrouwelijke werknemer die een borstkind voedt en die hem hiervan in kennis heeft gesteld tot een kwart van de reguliere arbeidstijd, behoorlijk gelegenheid wordt gegeven haar kind te zogen of the kolven. De werknemer bepaalt, na overleg met de werkgever, zelf de tijdstippen waarop dit plaatsvindt. Volgens lid 3 van dit artikel behoudt de vrouw gedurende deze tijdvakken haar aanspraak op loon.

Ter voldoening aan artikel 6 kan de werkgever de arbeidsovereenkomst met een werkneemster niet opzeggen gedurende de zwangerschap of gedurende het bevallingsverlof (en zes weken nadien); artikel 7:670 lid 2 Burgerlijk Wetboek. De werkgever kan ter staving van de zwangerschap een verklaring van een geneeskundige of een verloskundige vragen. Artikel 7:667 lid 8 van het Burgerlijk Wetboek bepaalt dat een beding, op grond waarvan de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt wegens zwangerschap of bevalling van de werknemer, nietig is.

Voorts is direct onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling of moederschap verboden op grond van artikel 7:646 Burgerlijk Wetboek. Elk beding dat een dergelijk onderscheid maakt is nietig. Hiervan zijn echter expliciet uitgesloten bedingen die zien op de bescherming van de vrouw, met name in verband met zwangerschap of moederschap (artikel 7:646 lid 3 Burgerlijk Wetboek).

Het Koninklijk Besluit van 7 februari 1979 (*Stb.* 75) biedt vrouwen in de burgerlijke openbare dienst die een tijdelijke aanstelling hebben, en vrouwen met een arbeidscontract, bescherming tegen ontslag in geval van zwangerschap en bevalling.

Interpretatie en naleving

Gedurende de periode dat Nederland aan het verdrag gebonden is, hebben zich enkele vragen voorgedaan betreffende interpretatie en naleving. Zo heeft het Comité van Experts eerder bezwaren geuit tegen het feit dat niet alle vrouwen onder de Ziekenfondswet vielen. Het feit dat degene die een inkomen boven de ziekenfondsgrens geniet zich vrijwillig kon verzekeren, en indien men dat om een of andere reden niet deed recht had op aanvullende bijstand, was naar het oordeel van de ILO in het kader van de verdragsverplichtingen onvoldoende. Een dergelijke vrijwillige verzekering zou – onder verwijzing naar artikel 4 lid 4 van het verdrag – verplicht moeten worden aangeboden door de werkgever. De overheid stelt in haar meest recente rapportage dat zij het niet eens is met de opvatting van het Comité van Experts.

Een eerder punt van kritiek van het Comité van Experts betrof de eigen bijdrage die vrouwen moesten betalen bij bevalling in een ziekenhuis. Het Comité van Experts was van oordeel dat dit in strijd was met de verdragsverplichtingen. Het Comité van Experts merkte echter in 1998 met genoegen op dat deze bepaling thans niet langer geldt.

7.2.3 Verdrag 121 - De prestaties bij arbeidsongevallen en beroepsziekten

Vindplaats Nederlandse tekst: *Trb.* 1966, 137 en *Trb.* 1982, 48

Ratificatiedatum: 02-08-1966

Algemeen

Verdrag 121 onderscheidt zich op een tweetal punten van andere normverdragen van de ILO.

In de eerste plaats spitsen de in dit verdrag opgenomen normen zich specifiek toe op de gevolgen van arbeidsongevallen en beroepsziekten. Het verdrag beoogt derhalve een bescherming aan werknemers te bieden tegen het zogeheten 'risque professionnel' (bedrijfs/beroepsrisico), dat in de meeste landen ter wereld als basisgedachte voor het gehele stelsel van sociale verzekeringen geldt.

In de tweede plaats bevat dit verdrag zowel wat betreft het aantal te beschermen personen als de minimaal te verlenen uitkering, de hoogste normen.

Werkingsfeer

De personele werkingsfeer omvat alle loontrekkenden (met inbegrip van leerlingen), werkzaam in het bedrijfsleven en in de overheidssector, met inbegrip van coöperaties, en in geval van overlijden van de kostwinner bepaalde bij de nationale wetgeving vastgestelde categorieën rechthebbenden.

Het is echter toegestaan enige groepen van werknemers, zoals gelegenhedswerkers en thuiswerkers uit te sluiten. Tot slot kunnen nog enige niet nader aangeduide groepen worden uitgesloten, mits de omvang van deze groepen niet uitgaat boven 10% van het totale werknemersbestand.

Het verdrag bevat verder bepalingen ten aanzien van personen, die bij overlijden van de kostwinner voor uitkering in aanmerking moeten komen. Genoemd worden de weduwe, de weduwnaar, de ten laste komende kinderen en eventueel nog andere personen. De nationale wetgeving kan nader bepalen aan welke voorwaarden de weduwe en ten laste komende kinderen moeten voldoen. Eventueel kunnen nog andere personen tot de nagelaten betrekkingen gerekend worden. Ten aanzien van de weduwnaar stelt het verdrag als voorwaarde, dat hij zowel invalide moet zijn als ten laste moet zijn gekomen van de overledene. De uitkering aan de weduwnaar kan achterwege blijven, indien de uitkeringen

Aan andere nagelaten betrekkingen aanzienlijk hoger liggen dan het door het verdrag voorgeschreven niveau. Ook kan uitkering achterwege blijven indien andere regelingen inzake sociale zekerheid aan die weduwnaar uitkeringen toekennen, die aanmerkelijk hoger liggen dan qua invaliditeit in verdrag 102 is voorzien.

Zie voor de verdere details de artikelen 3 t/m 5 van het verdrag.

Verplichtingen

Voor zover een en ander het gevolg is van een arbeidsongeval of van een beroepsziekte, omvat het verdrag (zie artikel 6) de volgende risico's:

- a. ziekte-toestand;
- b. arbeidsongeschiktheid welke voortvloeit uit een ziekte-toestand en welke derving van arbeidsinkomen met zich mee brengt (ook wel 'initiële arbeidsongeschiktheid' genoemd);
- c. totaal of gedeeltelijk permanent verlies van de geschiktheid om arbeidsinkomsten te verwerven, alsmede overeenkomstige vermindering van lichaamsgesteldheid;
- d. het verlies van middelen van bestaan door het overlijden van de kostwinner.

Aan deze beschermde risico's is (in artikel 9) gekoppeld de verplichting tot het verlenen van verstrekkingen, d.w.z. het verlenen van medische zorg en/of de betaling van periodieke uitkeringen. De medische zorg dient onder meer te omvatten de diensten van huisartsen en specialisten, opname in een ziekenhuis, alsmede de verstrekking van medicamenten. Het verdrag stelt geen eisen aan de diepte van het verstrekkingenpakket (artikel 10).

Wat betreft de periodieke uitkering, maakt het verdrag een onderscheid tussen volledige arbeidsongeschiktheid en aanmerkelijke arbeidsongeschiktheid (artikel 14).

In geval van volledige arbeidsongeschiktheid (zowel tijdelijk als permanent) moet de uitkering voor een gehuwde man met twee kinderen tenminste 60% bedragen van het loon, berekend overeenkomstig de artikelen 19 of 20. In geval van overlijden moet de uitkering voor de weduwe met kinderen tenminste 50% bedragen van het loon, berekend overeenkomstig de artikelen 19 of 20. Voor de details wordt verwezen naar deze artikelen, alsmede de daarbij behorende tabel (bijlage II bij het verdrag).

In geval van een aanmerkelijk verlies van de arbeidsgeschiktheid dient de uitkering in een billijke verhouding te staan tot de uitkering van de volledig arbeidsgeschikte. De berekeningswijze van het loon conform artikel 19 of 20 komt overeen met de berekeningswijze conform artikel 65 of 66 van verdrag 102. Verwezen wordt naar hetgeen daarover is opgemerkt onder deel XI van verdrag 102.

Het verdrag bevat verder bepalingen ten aanzien van een lijst van beroepsziekten resp. een ruime definitie daarvan in de wetgeving (artikel 8), aanpassing van de niveaus van de uitkeringen aan aanmerkelijke wijziging van het algemene inkomensniveau (artikel 21), recht van beroep (artikel 23), administratieve voorschriften (artikel 24) en preventie van beroepsziekten en bedrijfsongevallen (artikel 26).

Implementatie

Nederland kent geen afzonderlijke sociale verzekeringen tegen de gevolgen van bedrijfsongevallen en beroepsziekten. Ten aanzien van ziekengeld, ziektekostenverzekering, arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, ouderdomspensioen en nabestaandenuitkering moet Nederland met de 'algemene' verzekeringen ZW, Zvw en AWBZ, Wet WIA en WAO, AOW en Anw aan de in Verdrag 121 voor bescherming tegen het risque professionnel gestelde normen voldoen.

De door Verdrag 121 voorgeschreven personenkring (werknemers) en de daarop toegelaten uitzonderingen bevinden zich in artikel 4. De Nederlandse volksverzekeringen dekken alle ingezetenen. Voor de uitzonderingen op het werknemersbegrip wordt verwezen naar de bespreking van Verdrag 102.

In geen van genoemde regelingen is voorzien in de door het Verdrag voorgeschreven begrafenisuitkering (art. 18 lid 2 Verdrag 121). Nu kennen de verschillende loondervingsverzekeringen een zogenaamde overlijdensuitkering, waarbij de lopende uitkering in feite nog enige tijd wordt voortgezet en aan de nabestaanden wordt uitbetaald.

Op het punt van het weduwenpensioen zijn er in het verleden twijfels geuit over de vraag of de Nederlandse wetgeving (destijds nog AWW) aan de normen van het verdrag voldeed. Het betrof de vraag of het recht op weduwe-uitkering van een middelentoets afhankelijk kon worden gesteld. Verder was de vraag of de minimale uitkeringshoogte wel in alle gevallen werd gehaald nadat een arbeidsongeschiktheids- of een weduwe-uitkering wegens het bereiken van de 65-jarige leeftijd in een AOW-pensioen. De AOW-uitkering kan immers wegens samenwonen of wegens niet-verzekerde jaren op minder dan 60% van het minimumloon uitkomen.

Dit leidde tot het voornemen en indiening van een wetsvoorstel om het verdrag op te zeggen (*Kamerstukken II* 1988/89, 20 555). Nadat het Internationaal Arbeidsbureau had aangegeven dat de Nederlandse voorzieningen in overeenstemming waren met de geest van het verdrag, is het wetsvoorstel ingetrokken. Verdedigbaar lijkt ook dat bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd de verzekerde eventualiteit (inkomensverlies door arbeidsongeschiktheid) niet langer sprake is, aangezien betrokkene op die leeftijd hoe dan ook had moeten stoppen met werken, ook als hij of zij wel arbeidsgeschikt zou zijn gebleven.

Wat de ziektekosten betreft, bepaalt art. 11 van Verdrag 121 dat, wanneer een lidstaat in de bescherming tegen ziektekosten voorziet door middel van een algemene regeling, de geneeskundige zorg aan ongevalsslachtoffers en degenen die lijden aan een beroepsziekte onder de in die algemene regeling(en) vastgelegde voorwaarden mogen worden verstrekt, mits zij daardoor niet in behoeftige omstandigheden raken. Hoewel art. 9 van Verdrag 121 onder meer het stellen van de eis van premiebetaling verbiedt, volgt uit art. 11 dat de Zvw ten aanzien van ziektekosten door bedrijfsongeval of beroepsziekte kan worden toegepast. Zie in dit verband CRvB 8 september 2006, USZ 2006/323.

Het Verdrag maakt een onderscheid tussen tijdelijke en blijvende arbeidsongeschiktheid. Van oudsher wordt in Nederland daar geen verschil tussen gemaakt, maar juist tussen kortdurende arbeidsongeschiktheid, die in de ZW is gedekt met thans een maximale duur van 2 jaar. Langdurige arbeidsongeschiktheid in de vorm van een verlies van verdienvermogen wordt gedekt door de WAO en de WIA. (Binnen de WIA geldt overigens wel een afzonderlijk regime voor duurzame en volledige arbeidsongeschiktheid). Dat er in Nederland met een wat afwijkende terminologie wordt gewerkt, neemt intussen niet weg dat de risico's van wat Verdrag 121 tijdelijke en waarschijnlijk blijvende arbeidsongeschiktheid door ZW, WAO en WIA zijn gedekt.

Wat loonderving door 'tijdelijke arbeidsongeschiktheid' betreft, voorziet de ZW in uitkeringen. Deze uitkeringen bedragen 70% van het laatstverdiende loon (zie in die zin: art. 19 Verdrag dat ziet op de voorgeschreven uitkeringshoogte).

Feitelijk heeft de ZW voor veel werknemers geen betekenis, omdat zij in geval van ziekte aanspraak hebben op doorbetaling 70% van het loon door de werkgever. In 2002 heeft het Comité van deskundigen aangegeven dat deze 'privatisering van de ziekingeldverzekering' geen precedenten kent. Zonder te willen stellen dat er maar een juist model van sociale zekerheid zou bestaan, verzoekt het Comité de Nederlandse regering om een diepgaande uitleg te geven van haar strategie en hervormingsbeleid en de belangrijkste moeilijkheden die zich daarbij voordoen. In zijn Annual Report 2008 geeft het Comité van deskundigen opnieuw aan behoefte te hebben aan uitvoerige informatie omtrent de inkomensbescherming bij ziekte.

De hoogte van de loongerelateerde WAO-uitkering bij volledige arbeidsongeschiktheid bedraagt 70% van het laatstverdiende loon, bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid een evenredig deel daarvan (zie in die zin: art. 14 en 19 van het Verdrag). De vervolguitkering van de WAO is echter niet loongerelateerd, maar wordt berekend aan de hand van het wettelijk minimumloon. In die zin wordt verwezen de norm die uit art. 20 Verdrag 121 voortvloeit (60% van het minimumloon). Er is echter discussie geweest over de vraag of binnen een regeling van een hoge (loongerelateerde) norm naar een lage (minimumloongerelateerde) norm mag worden 'geswitcht'. Nederland stelt zich op het standpunt nog steeds aan de verplichtingen uit het verdrag te voldoen door de 'lage norm' aan te houden. Vanuit de ILO (IAB) is aangegeven dat letter noch geest van het verdrag zich hiertegen verzetten, zie MvT WIA p. 90 (*Kamerstukken II*, 2004/05, 30 034, nr. 3).

De WAO stelt geen toegangseisen in de vorm van een minimale verzekeringsduur of referte-eisen (in die zin verbiedt art. 9 lid 2 Verdrag 121 bepaalde toegangseisen). De WIA stelt dergelijke eisen evenmin voor degenen die duurzaam en volledig arbeidsgeschikt zijn; zij hebben recht op IVA-uitkering ter hoogte van 75% van het laatstverdiende loon.

Wat de uitkering voor gedeeltelijk arbeids(on)geschikten in de WIA geldt het volgende: de WIA geeft recht op verschillende werkhervattingsuitkeringen gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA). Voor de WGA-loongerelateerde uitkering geldt een referte-eis. Art. 9 lid 2 van het verdrag verbiedt het stellen van een dergelijke eis. Voor de andere twee WGA-uitkeringen, de loonaanvullings- en de vervolgitkering geldt deze eis echter niet.

De loonaanvullingsuitkering bedraagt 70% van het laatstverdiende loon, waarbij arbeidsinkomen gedeeltelijk op de uitkering in mindering wordt gebracht. Volledig arbeidsongeschikte werknemers (80-100%) komen in aanmerking voor deze uitkering; de vervolgitkering is voor hen pas aan de orde wanneer zij twee jaar lang gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn geweest (35-80%). Gedeeltelijk arbeidsongeschikten die voldoen aan de inkomenseis komen eveneens in aanmerking voor de loonaanvullingsuitkering. De vervolgitkering is dus bestemd voor degenen die tussen de 35 en 80% arbeidsongeschikt zijn en die niet voldoen aan de inkomenseis. De vervolgitkering is minimumloongerelateerd.

Interpretatie en naleving

In het verleden heeft de ILO aangegeven dat Nederland niet volledig aan de verdragsverplichtingen voldeed.

De belangrijkste discrepantie was de omzetting van het weduwenpensioen in een eventueel gekort ouderdomspensioen bij het bereiken van de 65-jarige leeftijd. Deze kritiek vormde voor de Nederlandse regering medio 1988 aanleiding om een wetsvoorstel bij het parlement in te dienen tot opzegging van het verdrag (*Kamerstukken II*, 1988-1989, 20 555). Volgens de ILO was hiertoe echter geen noodzaak omdat de Nederlandse sociale voorzieningen naar haar mening volstrekt in overeenstemming zijn met de geest van het verdrag.

Zowel het wetsvoorstel, als de reeds totstandgebrachte opzegging, zijn hierop ingetrokken. Zo blijft Nederland met alle hiervoor genoemde 'algemene' sociale verzekeringswetten gebonden aan de normen die voor het specifieke risico van arbeidsongevallen en beroepsziekten gelden.

Hiervoor kwam al aan de orde dat het Comité van deskundigen verschillende malen vragen heeft gesteld over de Nederlandse regeling voor inkomensbescherming bij ziekte, waarin in beginsel de werkgever moet worden aangesproken en de wettelijke verzekering (ZW) slechts een vangnetfunctie vervult.

7.2.4 Verdrag 128 – Uitkeringen bij invaliditeit en ouderdom en aan nagelaten betrekkingen

Vindplaats Nederlandse tekst: *Trb.* 1968, 131

Ratificatiedatum: 27-10-1969

Algemeen

Verdrag 128 geeft normen ten aanzien van een drietal eventualiteiten, te weten invaliditeit, ouderdom en overlijden. De normen hebben zowel betrekking op de hoogte en de duur van de prestaties, de voorwaarden voor het recht daarop, zoals wachttijden, bevoegdheid tot schorsing of beëindiging van de prestaties, als op de categorieën personen die door de nationale stelsels moeten worden beschermd, waarbij in beginsel geen onderscheid wordt gemaakt tussen personen, werkzaam in de industrie en in de landbouw.

Werkingsfeer

Voor dit normverdrag geldt, evenals ten aanzien van verdrag 102, dat het niet gebruikelijk is dat de kring van personen die onder elk der takken van sociale zekerheid moeten vallen, nauwkeurig wordt afgebakend. Ook hier wordt ervan uitgegaan dat de diversiteit aan regelingen op het punt van de kring van verzekerden in de wetgeving van de verschillende landen vereist dat een aantal mogelijkheden wordt opengelaten. In beginsel wordt volstaan met waarborgen te vragen ten aanzien van de te beschermen personen.

Vereiste voor het aangaan van verplichtingen van een bepaald onderdeel van dit verdrag is, dat de wetgeving van het desbetreffende land waarborgt dat ten minste een minimum aantal personen, hetzij loontrekkenden, hetzij zelfstandigen of andere personen, onder de bescherming van de betreffende tak van sociale zekerheid vallen.

In grote lijnen komt de regeling van het verdrag erop neer dat elk land dat het verdrag bekrachtigt, ten aanzien van de kring van beschermde personen een keuze kan maken uit de volgende drie mogelijkheden:

- a. alle loontrekkenden, met inbegrip van leerlingen;
- b. bij de nationale wetgeving aan te geven groepen van de werkende bevolking, welke in totaal tenminste 75% moeten uitmaken van de gehele werkende bevolking;
- c. alle ingezetenen of de ingezetenen, wier inkomen een bepaalde grens niet overschrijden.

Zie wat dit betreft de artikelen 9, 16 en 22.

Verplichtingen

Deel II - Uitkering bij invaliditeit (artikelen 7 t/m 13)

Onder invaliditeit wordt volgens het verdrag verstaan de ongeschiktheid om enige beroepsmatige arbeid in bepaalde mate te verrichten. Dit voor zover deze ongeschiktheid waarschijnlijk blijvend zal zijn, dan wel na afloop van een bij de nationale wetgeving voorgeschreven tijdvak van tijdelijke of aanvankelijke ongeschiktheid nog voortduurt.

Ten aanzien van de invaliditeitsuitkering wordt onderscheid gemaakt tussen de volledige uitkering en een verminderde uitkering. Een volledige uitkering moet in beginsel worden verleend aan een verzekerd persoon, die voor het intreden van invaliditeit een wachttijd heeft vervuld. Deze wachttijd mag niet hoger worden gesteld dan 15 jaar van premiebetaling of van arbeid of 10 jaar van wonen in het betrokken land.

Vallen in beginsel alle werkende personen onder de invaliditeitsregeling, dan moet de volledige uitkering worden verstrekt aan een beschermd persoon, die een wachttijd van 3 jaar premiebetaling heeft vervuld en te wiens naam in de loop van diens carrière zoveel premies zijn betaald, dat het gemiddeld aantal per jaar een bij de nationale wetgeving voorgeschreven minimum aantal bereikt.

Wanneer bij de nationale wetgeving de toekenning van een invaliditeitsuitkering afhankelijk is gesteld van de vervulling van een minimumwachttijd van premiebetaling of van arbeid of wonen, dan moet tenminste een verminderde uitkering worden verstrekt, wanneer de volledige wachttijd nog niet is vervuld, doch wel wordt voldaan aan een bij de nationale wetgeving voorgeschreven kortere wachttijd.

De volledige invaliditeitsuitkering moet voor een gehuwde man met twee kinderen tenminste 50% bedragen van het loon, berekend overeenkomstig artikel 26 of 27 wanneer loontrekkenden of groepen van de werkende bevolking worden beschermd en overeenkomstig artikel 28, wanneer alle inwoners of de inwoners, wier inkomen bepaalde grenzen niet overschrijden, worden beschermd.

Deze minimum-normuitkering mag 10% lager worden gesteld, dat wil zeggen op 40% indien de uitkering niet afhankelijk wordt gesteld van het vervuld hebben van enige wachttijd, zoals in het huidige Nederlandse systeem. De berekeningswijze van het loon conform deze artikelen komt overeen met de berekeningswijze conform de artikelen 65 of 66 resp. 67 van verdrag 102. Verwezen wordt hiervoor naar deel XI van verdrag 102.

De invaliditeitsuitkering moet worden verleend voor de gehele duur van de eventualiteit, dan wel tot het tijdstip, waarop zij wordt vervangen door een ouderdomsuitkering. In het kader van de sociale zekerheid moet tenslotte worden voorzien in revalidatie en arbeidsbemiddeling voor invaliden.

Deel III - Uitkering bij ouderdom (artikelen 14 t/m 19)

Aan de nationale wetgeving is een zekere vrijheid gelaten ten aanzien van de bepaling van de leeftijd voor het recht op ouderdomsuitkering. In beginsel mag deze leeftijd niet hoger worden gesteld dan 65 jaar. Indien echter demografische, economische en sociale omstandigheden dat rechtvaardigen, kan bij de nationale wetgeving een hogere leeftijd voor het recht op ouderdomsuitkeringen worden voorgeschreven.

Indien de pensioengerechtigde leeftijd is gesteld op 65 jaar of ouder, dient deze leeftijd in sommige gevallen te worden verlaagd. Daarbij gaat het onder meer om situaties waarin de rechthebbende zware en ongezonde werkzaamheden heeft verricht.

Ten aanzien van de ouderdomsuitkeringen wordt onderscheid gemaakt tussen de volledige uitkering en een verminderde uitkering.

Een volledige uitkering moet in beginsel worden verleend aan personen, die een bij de nationale wetgeving voorgeschreven wachttijd hebben vervuld. Deze wachttijd kan bestaan uit 30 jaar van premiebetaling of van arbeid, dan wel uit 20 jaar van wonen.

Wanneer echter in beginsel alle werkende personen onder de ouderdomsregeling vallen, dient de volledige uitkering te worden verstrekt aan een persoon, die een bij nationale wetgeving voorgeschreven wachttijd heeft vervuld, en op wiens naam in de loop van diens carrière zoveel premies zijn betaald, dat het gemiddelde aantal per jaar een bij de nationale wetgeving voorgeschreven minimum aantal overschrijdt.

Indien de volledige wachttijd niet is vervuld, maar wel wordt voldaan aan een bij de nationale wetgeving voorgeschreven kortere wachttijd, moet overeenkomstig het verdrag een verminderde uitkering worden verleend. Ook moet onder zekere voorwaarden een verminderde ouderdomsuitkering worden verleend aan personen, die bij de invoering van een ouderdomsregeling reeds te oud zijn om nog aan de voorwaarden voor het recht op uitkering te kunnen voldoen.

De volledige ouderdomsuitkering moet voor een gehuwde man tenminste 45% bedragen van het loon, berekend overeenkomstig artikel 26 of 27, wanneer loontrekkenden of groepen van de werkende bevolking worden beschermd en overeenkomstig artikel 28, wanneer alle inwoners of de inwoners, wier inkomen bepaalde grenzen niet overschrijden, worden beschermd. De berekeningswijze van het loon conform deze artikelen komt overeen met de berekeningswijze conform de artikelen 65 of 66, resp. 67 van verdrag 102. Hiervoor wordt verwezen naar deel XI van verdrag 102.

Deel IV - Uitkering bij overlijden (artikelen 20 t/m 25)

De geregelde eventualiteit moet volgens het verdrag omvatten het verlies van bestaansmiddelen door de weduwe of door de kinderen tengevolge van het overlijden van hun kostwinner. Wat de weduwe betreft, kan de uitkering afhankelijk worden gesteld van de voorwaarde dat zij een bij de nationale wetgeving voorgeschreven leeftijd heeft bereikt. Geen enkele eis met betrekking tot de leeftijd mag echter worden gesteld wanneer de weduwe invalide is, dan wel wanneer de weduwe een kind van de overledene te haren laste heeft.

De uitkering moet voor een weduwe met twee kinderen tenminste 45% bedragen van het loon, berekend overeenkomstig artikel 26 of 27, wanneer loontrekkenden of groepen van de werkende bevolking worden beschermd en overeenkomstig artikel 28, wanneer alle inwoners of de inwoners, wier inkomen bepaalde grenzen niet overschrijden, worden beschermd.

Deze minimum-normuitkering mag 10% lager worden gesteld, dat wil zeggen op 35% indien de uitkering niet afhankelijk wordt gesteld van het vervuld hebben van enige wachttijd, zoals in het huidige Nederlandse systeem.

De berekeningswijze van het loon conform voornoemde artikelen komt overeen met de berekeningswijze conform de artikelen 65 of 66, resp. 67 van verdrag 102. Hiervoor wordt verwezen naar deel XI van verdrag 102.

Ook ten aanzien van de uitkeringen aan nagelaten betrekkingen wordt, evenals ten aanzien van de uitkeringen bij ouderdom en invaliditeit, onderscheid gemaakt tussen de volledige uitkering en een verminderde uitkering.

De volledige uitkering moet worden verstrekt wanneer de overleden kostwinner een bij de nationale wetgeving voorgeschreven wachttijd heeft vervuld, welke kan bestaan uit 15 jaar van premiebetaling of van arbeid dan wel in 10 jaar van wonen in het betrokken land.

Wanneer in beginsel de vrouwen en de kinderen van alle werkende personen onder de regeling vallen, moet de volledige uitkering worden verstrekt, wanneer de kostwinner een wachttijd heeft vervuld van 3 jaar van premiebetaling, mits te zijnen naam in de loop van diens carrière zoveel premies zijn betaald, dat het gemiddelde aantal per jaar een bij de nationale wetgeving voorgeschreven minimum aantal bereikt.

Een verminderde uitkering moet worden verstrekt, wanneer de volledige wachttijd weliswaar niet is vervuld, doch wel wordt voldaan aan een bij de nationale wetgeving te bepalen kortere wachttijd.

Implementatie

Wat de minimaal te beschermen kring van personen betreft kan worden verwezen naar de bespreking van Verdrag 121. Dit verdrag bevat hogere normen. Zoals bij de bespreking van Verdrag 121 ook is aangegeven zijn voor Nederland de normen van dit verdrag inzake bedrijfsongevallen en -beroepsziekten van belang voor de 'algemene' Nederlandse regelingen voor nabestaanden en arbeidsongeschiktheid, nu een apart *risque professionnel*-regime ontbreekt. Aangezien Verdrag 121 de lat hoger legt, lost de vraag of aan verdrag 128 is voldaan zich grotendeels op in de vraag of aan Verdrag 121 is voldaan.

7.2.5 Verdrag 130 – Geneeskundige verzorging en uitkeringen bij ziekte

Vindplaats Nederlandse tekst: *Trb.* 1970, 136

Ratificatiedatum: 17-01-2006

Werkingsfeer

Ten aanzien van geneeskundige verzorging ziet het Verdrag ingevolge artikel 10 op de bescherming van alle loontrekkenden, alsmede hun echtgenoten en kinderen. Ten aanzien van de uitkering bij ziekte is het Verdrag ingevolge artikel 19 van toepassing op alle loontrekkenden.

Blijkens artikel 4 kan een Lidstaat zeevarenden en overheidsdienaren van het Verdrag uitsluiten, als deze categorieën beschermd worden door bijzondere regelingen. Lidstaten wiens wetgeving werknemers beschermt, kunnen bepaalde categorieën werknemers van het Verdrag uitzonderen (artikel 5), werknemers in de agrarische sector kunnen tijdelijk uitgezonderd worden (artikel 3).

Verplichtingen

Artikel 8 bepaalt dat elk Lid aan de beschermde personen geneeskundige verzorging moet waarborgen, overeenkomstig de voorgeschreven bepalingen.

Deze verzorging moet worden verleend om de gezondheid en arbeidsgeschiktheid van de beschermde persoon in stand te houden, te herstellen of te verbeteren en om in zijn persoonlijke behoeften te voorzien (artikel 9).

In artikel 13 wordt opgesomd wat de geneeskundige verzorging ten minste moet omvatten.

Artikel 16 bepaalt dat de geneeskundige verzorging moet worden verleend tijdens de gehele duur van de eventualiteit. Dit geldt ook voor het ziekengeld, waarbij de duur van de uitkering beperkt mag worden tot ten minste 52 weken per ziektegeval (artikel 26).

Artikel 18 schrijft voor dat elk Lid aan de beschermde personen de toekenning van ziekengeld moet waarborgen, overeenkomstig de voorgeschreven bepalingen.

Dit ziekengeld moet worden verleend in de vorm van een periodieke betaling (artikel 21).

Ingevolge artikel 22 moet het bedrag van de uitkering, vermeerderd met de kinderbijslag, zodanig zijn dat het voor de gerechtigde volgens standaard ten minste gelijk is aan 60% van het totaal van de vroegere inkomsten uit arbeid.

Artikel 24 bepaalt dat het bedrag van de uitkering wordt vastgesteld volgens een voorgeschreven schaal en slechts mag worden verminderd in de mate waarin de overige inkomsten van het gezin van de gerechtigde een voorgeschreven bedrag te boven gaan.

Artikel 27 bepaalt dat ingeval een persoon die ziekengeld ontving overlijdt, aan zijn nabestaanden een begrafenisuitkering moet worden verleend.

In artikel 28 staan de schorsingsgronden voor uitkeringen opgesomd.

Op grond van artikel 29 hebben alle uitkeringsgerechtigden het recht om beroep in te stellen ingeval van weigering van een uitkering, of wanneer zij zich niet kunnen verenigen met de hoedanigheid of de omvang ervan.

In artikel 31 is bepaald dat de verzekerden betrokken moeten worden bij het bestuur van de uitvoeringsorganisatie, voor zover de uitvoering niet is opgedragen aan staatsorganen dan wel op overheidsvoorschriften berustende organisaties

Artikel 32 bepaalt dat elk Lid op zijn grondgebied vreemdelingen, die er wonen of er gewoonlijk werken, op gelijke wijze moet behandelen als zijn eigen onderdanen.

Implementatie

Het Verdrag bevat normen voor ziekingeld bij kortdurende arbeidsongeschiktheid, maar wat dit onderwerp betreft is Verdrag 121, dat hogere standaarden bevat (ziekingeld bij bedrijfsongevallen en beroepsziekten), voor Nederland van meer belang.

Wat medische zorg (art. 8-17 Verdrag) betreft, zijn de Zorgverzekeringswet (Zvw) en de Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten (AWBZ) het meest relevant. Het verdrag schrijft in art. 13 welke vormen van geneeskundige verzorging moeten worden verleend. De Nederlandse zorgverzekering dekt de in het verdrag genoemde onderdelen van zorg: huisarts, intra- en extramurale specialistische zorg, medicijnen, tandheelkundige zorg en revalidatie en hulpmiddelen. Wat die laatste categorie aangaat zijn de door arbeidsongeschiktheidsregelingen geboden re-integratievoorzieningen en de leefvoorzieningen van de Wet maatschappelijke ondersteuning van belang, voor zover de zorgverzekeringen die al niet verschaffen.

In het Verdrag is niet vastgelegd op welke wijze de verstrekkingen (medische zorg) moeten worden gegarandeerd. Zowel een natura-stelsel als een declaratiestelsel (waarin bepaalde groepen zijn verzekerd voor de kosten van noodzakelijke medische zorg) zijn mogelijk. Evenmin is vastgelegd hoe het verzekeringsstelsel moet zijn vormgegeven.

Wat het voorschrift van artikel 31 van het Verdrag betreft, kan worden opgemerkt dat het Verdrag niet duidelijk maakt wat de door die bepaling voorgeschreven deelname aan het bestuur door verzekerden moet inhouden. In de Zorgverzekeringswet is bepaald dat de statuten van een zorgverzekeraar waarborgen voor een redelijke mate van invloed van de verzekerden op het beleid van de verzekeraar moeten bevatten (art. 28).

Het Verdrag (zie art. 35) komt in de plaats van Verdrag 24, dat eveneens betrekking had op de wettelijke verzekering van ziektekosten en ziekingeld. Aangezien Verdrag 24 uitvoering van de verzekering door instellingen met winstoogmerk verbood, is tijdens de parlementaire behandeling van de Zvw overwogen om dit verdrag op te zeggen. Verdrag 130 kent echter niet een dergelijk verbod van het hebben van een winstoogmerk.

HOOFDSTUK 8 ARBEIDSVOORWAARDEN

8.1 Loon

8.1.1 Verdrag 95 – De bescherming van loon

Vindplaats Nederlandse tekst: *Trb.* 1951, 32

Ratificatiedatum: 20-05-1952

Werkingsfeer

Het verdrag is op grond van artikel 2 van toepassing op iedereen aan wie loon betaald wordt of verschuldigd is. Onder loon in de zin van het verdrag wordt in artikel 1 verstaan: de beloning of verdiensten, hoe ook genaamd of berekend, die in geld kunnen worden uitgedrukt en bij wederzijdse overeenkomst of bij nationale wettelijke maatregelen zijn vastgesteld, en die op basis van een schriftelijk of mondeling arbeidscontract door een werkgever aan een werknemer verschuldigd zijn voor verrichte of te verrichten arbeid of diensten.

Artikel 2 regelt ook de mogelijkheid om uitzonderingen te maken. De bevoegde autoriteiten kunnen na overleg met daarbij direct betrokken organisaties van werkgevers en van werknemers, personen uitzonderen van wie de omstandigheden en arbeidsvoorwaarden van dien aard zijn, dat toepassing van alle of sommige genoemde bepalingen, niet op zijn plaats zou zijn. Het moet dan gaan om personen die geen handenarbeid verrichten, noch huishoudelijke arbeid of gelijksoortig werk. Een lidstaat die de hier bedoelde uitzonderingen maakt, moet dat melden aan de ILO.

Verplichtingen

Artikel 3 bepaalt dat in geld betaalbare lonen alleen mogen worden uitbetaald in een wettig betaalmiddel. Betaling in de vorm van promessen, bonnen en dergelijke, of iets anders waarvan wordt beweerd dat het een wettig betaalmiddel zou zijn, moet verboden worden.

De bevoegde autoriteiten mogen in de volgende gevallen wel betaling van lonen toestaan door middel van bank- en postcheques of postwissels: als dit de gewoonte is of noodzakelijk door bijzondere omstandigheden, of als het bepaald wordt in een collectieve arbeidsovereenkomst of een arbitrale uitspraak, en tenslotte ook als de betrokken werknemer ermee instemt.

Artikel 4 bepaalt dat niettemin onder bepaalde voorwaarden een gedeelte van het loon in natura mag worden uitbetaald. Deze voorwaarden houden in dat wet, collectieve arbeidsovereenkomst of arbitrale uitspraak dit uitdrukkelijk moet toestaan, en dat die wijze van betaling gewoonte is of wenselijk wegens de aard van het betrokken bedrijf of beroep.

De voldoening in natura moet dienen voor persoonlijk gebruik en in het belang van de werknemer en zijn gezin zijn. De eraan toegekende waarde moet billijk zijn. Uitbetaling in sterke drank of in schadelijke genotmiddelen moet verboden zijn.

Artikel 5 bepaalt dat het loon rechtstreeks aan de werknemer moet worden uitbetaald, tenzij nationale wettelijke maatregelen, een collectieve arbeidsovereenkomst of een arbitrale uitspraak anders bepalen, dan wel de werknemer toegestemd heeft in een andere wijze van betaling.

Artikel 6 bepaalt dat het verboden moet zijn op enigerlei wijze de vrijheid van de werknemer te beperken om zijn loon naar verkiezing te besteden.

Artikel 7 bepaalt daarnaast dat geen dwang op werknemers mag worden uitgeoefend om van ondernemingswinkels gebruik te maken. Zijn er geen andere winkels bereikbaar, dan moet zeker zijn, dat goederen worden verkocht en diensten verstrekt tegen billijke en redelijke prijzen, of dat door de werkgever opgerichte winkels en ter beschikking gestelde diensten niet worden beheerd met winst oogmerk maarten bate van de betrokken werknemers.

Artikel 8 houdt in dat het in beginsel verboden is inhoudingen op het loon te doen. Inhoudingen zijn alleen toegestaan op de voorwaarden vastgesteld in nationale wettelijke maatregelen, collectieve arbeidsovereenkomst of arbitrale uitspraak. De werknemers dienen op de hoogte te worden gesteld van de voorwaarden waaronder en de mate waarin die inhoudingen kunnen worden toegepast.

Artikel 9 verbiedt elke inhouding op het loon in de vorm van een rechtstreekse of indirecte betaling aan de werkgever of een tussenpersoon voor het verkrijgen of het behouden van werk.

Artikel 10 bepaalt dat beslag of cessie op lonen alleen mogelijk is op een wijze en binnen de grenzen, voorgeschreven in nationale wettelijke maatregelen. Het loon moet worden beschermd tegen beslag of cessie in de mate die noodzakelijk moet worden geacht voor het onderhoud van de werknemer en zijn gezin.

Artikel 11 bepaalt dat bij faillissement of gerechtelijke liquidatie van een onderneming, het loon van de werknemers een bevoorrechte schuld is, hetzij ter hoogte van het loon gedurende een bepaalde vastgestelde periode, hetzij ter hoogte van een bepaald vastgesteld bedrag. Nationale wetgeving dient de periode respectievelijk het maximum bedrag vast te leggen.

Het loon dat op deze wijze bevoorrecht is, moet ten volle worden voldaan voordat gewone schuldeisers enig recht op de boedel kunnen doen gelden.

De plaats van het loon als bevoorrechte vordering ten opzichte van andere bevoorrechte vorderingen moet bij nationale wetgeving worden bepaald.

Artikel 12 schrijft voor dat het loon op geregelde tijden moet worden betaald, waarbij de periode bij wet, collectieve arbeidsovereenkomst of anderszins bevredigend moet worden vastgelegd, en dat bij beëindiging van een arbeidscontract een eindafrekening van alle verschuldigde lonen moet plaatsvinden, waarbij de voorwaarden waaronder eveneens bij wet, collectieve arbeidsovereenkomst etc. moeten worden bepaald.

Artikel 13 schrijft voor dat uitbetaling van het loon (indien in geld) alleen plaats mag vinden op wekdagen en op een plaats in de buurt van de werkplaats. Afwijkingen bij wet, collectieve arbeidsovereenkomst of arbitrale uitspraak zijn mogelijk; dit is ook mogelijk als andere regelingen geschikter worden geacht, mits deze aan de werknemer bekend zijn gemaakt.

Artikel 14 verplicht tot het, waar nodig, treffen van maatregelen met het oog op het inlichten van de werknemers vóór indiensttreding en bij tussentijdse wijzigingen over de loonvoorwaarden en, bij elke loonbetaling, over bijzonderheden ten aanzien van het loon over de betreffende betalingsperiode.

Artikel 15 bepaalt dat wettelijke maatregelen ter uitvoering van het verdrag:

- a. ter kennis van de betrokkenen moeten worden gebracht;
- b. personen moeten aanwijzen die verantwoordelijk zijn voor de handhaving ervan;
- c. afdoende sancties moeten stellen op overtreding;
- d. passende voorschriften moeten geven betreffende het bijhouden van afdoende registers.

Van belang is nog dat ILO-verdrag 173 inzake bescherming van werknemersaanspraken in geval van betalingsonmacht van de werkgever artikel 11 van verdrag 95 vervangt. Verdrag 173 is (nog) niet bekrachtigd door Nederland.

Implementatie

In het onderstaande zal verwezen worden naar de van toepassing zijnde Nederlandse wetgeving in relatie tot ieder (inhoudelijk) artikel van het verdrag.

Betaalmiddel loon - artikel 3

Het artikel ziet erop dat loon dat betaalbaar is in geld ook in een wettelijk betaalmiddel wordt uitgekeerd. Artikel 7:617 van het Burgerlijk Wetboek geeft ten eerste de vastgestelde vormen van loon aan. Deze mogen niet anders zijn dan:

- geld;
- zaken, geschikt voor het persoonlijk gebruik van de werknemer en zijn huisgenoten, met uitzondering van alcoholhoudende drank en andere voor de gezondheid schadelijke genotmiddelen;
- het gebruik van een woning, alsmede verlichting en verwarming daarvan;
- diensten, voorzieningen en werkzaamheden door of voor rekening van de werkgever te verrichten onderricht, kost en inwoning daaronder begrepen;
- effecten, vorderingen, andere aanspraken en bewijsstukken daarvan en bonnen.

Tevens stelt de wet dat aan bovengenoemde zaken, diensten en voorzieningen geen hogere waarden mogen worden toegekend dan die met de werkelijke waarden overeenstemmen.

Specifiek ter naleving van artikel 3 van het verdrag, geldt artikel 7:620 lid 1 waarin wordt gesteld dat de voldoening van het in geld vastgestelde loon in een Nederlands wettig betaalmiddel of door girale betaling plaatsvindt.

Betaling van loon in natura – artikel 4

Hier wordt verwezen naar bovengenoemd artikel 7:617 BW.

Overigens is het op grond van artikel 7:617 lid 1 onder b niet toegestaan alcoholhoudende drank en andere voor de gezondheid schadelijke genotmiddelen als loonvorm aan de werknemer ter beschikking te stellen.

Betaling van loon aan werknemer – artikel 5

Artikel 7:616 BW stelt in dit kader dat de werkgever verplicht is de werknemer zijn loon op de bepaalde tijd te voldoen. Mogelijkheden tot inhouding komen hieronder ter sprake.

Verbod beperking keuzevrijheid ten aanzien van besteding loon – artikel 6

Artikel 7:631 lid 2 BW houdt een verbod in op bestedingsbeding en gedwongen winkelnering. Dit artikellid stelt dat bedingen waarbij de werknemer zich jegens de werkgever verbindt het ontvangen loon op zijn overige inkomsten of een gedeelte daarvan op een bepaalde wijze te besteden, en bedingen waarbij de werknemer zich verbindt zijn behoeften op een bepaalde plaats of bij een bepaalde persoon aan te schaffen, nietig zijn.

Gebruik ondernemingswinkels – artikel 7

Verwezen wordt naar het verbod op gedwongen winkelnering als hierboven genoemd en als neergelegd in artikel 7:631 lid 2 BW.

Looninhouding – artikel 8 en 9

Een looninhouding door de werkgever zelf is wettelijk niet geoorloofd. Artikel 7:631 lid 1 stelt dat elk beding waarbij de werkgever het recht krijgt enig bedrag van het loon op de betaaldag in te houden, nietig is. Dit laat uiteraard onverlet, zo stelt ook het artikel, dat de werknemer een schriftelijke volmacht geeft om uit het loon bepaalde betalingen te laten voldoen door de werkgever. Deze volmacht dient echter te allen tijde herroepelijk te zijn.

Onder omstandigheden is de werkgever echter wel bevoegd bepaalde vorderingen te verrekenen op het uit te betalen loon. Tijdens het dienstverband is de werkgever terzake bevoegd indien de werknemer een schuld heeft jegens de werkgever en deze schuld ziet op:

- de door de werknemer aan de werkgever verschuldigde schadevergoeding;
- de verschuldiging van contractuele boetes;
- voorschotten op loon;
- teveel betaald loon;
- huurprijs of gebruik van andere ruimten of hulpmiddelen.

Daarbij dient wel te worden opgemerkt dat verrekening niet mogelijk is anders dan boven de beslagvrije voet (artikel 7:632 BW).

Beslag of cessie op loon – artikel 10

Overdracht, verpanding of elke andere handeling waardoor de werknemer zijn of haar recht op loon aan derden toekent is slechts mogelijk met betrekking tot het loon boven de beslagvrije voet (zie artikel 633 BW).

Loon - bevoorrechte schuld bij faillissement – artikel 11

Op grond van artikel 40 lid 2 Fw geldt dat het loon en de met de arbeidsovereenkomst samenhangende premieschulden vanaf de dag der faillietverklaring, boedelschulden zijn.

Voorts kan nog worden gewezen op de insolventieregeling welke is opgenomen in de Werkloosheidswet). Artikel 61 tot artikel 68 van de Werkloosheidswet garanderen loondoorbetaling in het geval van betalingsonmacht van de werkgever.

Periodieke loonbetaling – artikel 12

De periodieke betaling is geregeld in artikel 7:623 BW. Daarbij mag het tijdvak voor voldoening niet korter zijn dan één week en niet langer dan één maand. Enige contractuele vrijheid is daarbij mogelijk. Voor niet naar tijdruimte vastgesteld loon, zoals bonussen, is een en ander geregeld in artikel 7:624 BW. Ten aanzien van de eindafrekening, gelden de reguliere bepalingen ten aanzien van loonbetaling, met dien verstande dat ruimere mogelijkheden tot verrekening mogelijk zijn (artikel 7:632 BW). Voorts geldt dat de openstaande vakantiedagen op grond van artikel 7:641 BW, uitbetaald dienen te worden.

Plaats uitbetaling loon – artikel 13

Indien de voldoening van het loon niet plaatsvindt via girale betaling, hetgeen algemeen gemeengoed is in Nederland, vindt de betaling plaats daar waar de arbeid wordt verricht, bij de werkgever, indien dit in dezelfde woonplaats is waar de meerderheid van de werknemers woont, of aan de woning van de werknemer (artikel 7:622 BW).

Inlichtingen loonvoorwaarden – artikel 14

De werkgever is verplicht om de kosten van het geschrift van de arbeidsovereenkomst, of de wijziging daarvan, voor zijn rekening te nemen. Daarnaast is op grond van artikel 7:655 BW werkgever verplicht om aan de werknemer schriftelijke opgave te verstrekken van verschillende gegevens, waaronder het loon, de termijn van uitbetaling en vakantie.

Voorts is de werkgever verplicht op grond van artikel 7:626 BW om de werknemer een loonstrook te verschaffen, waarin tevens de inhoudingen zijn weergegeven en het op de werknemer betrekking hebbende minimumloon. Voorts dient de loonstrook de naam van de werkgever en de werknemer te bevatten alsmede de termijn waarover het loon is berekend en de overeengekomen arbeidsduur.

Wettelijke maatregelen ter uitvoering – artikel 15

Reeds hierboven is aangegeven op welke wijze de arbeidsovereenkomst, wijzigingen daarvan, alsmede gegevens betreffende het loon en de betaling daarvan aan de werknemer ter kennis moeten worden gebracht. De werkgever is in dezen daar verantwoordelijk voor waarbij de kantonrechter geschillen daaromtrent beslecht. Ten aanzien van niet tijdige betaling van het loon kan nog worden opgemerkt dat er een wettelijke verhoging van maximaal 50 procent geldt op grond van artikel 7:625 BW. Deze maximale wettelijke verhoging kan wel door de rechter worden gematigd. Bovendien geldt voor een te late betaling de wettelijke rente.

Van belang is nog dat Verdrag 173 inzake bescherming van werknemersaanspraken in geval van betalingsonmacht van de werkgever artikel 11 van onderhavige Verdrag 95 vervangt. Verdrag 173 is echter niet bekrachtigd door Nederland.

8.1.2 Verdrag 131 – Het vaststellen van minimumloon, speciaal met betrekking tot ontwikkelingslanden

Vindplaats Nederlandse tekst: *Trb.* 1971, 48

Ratificatiedatum: 10-10-1973

Werkingsfeer

Het verdrag verbreedt en versterkt de werkingssfeer van de verdragen 26 en 99 betreffende de vaststelling van een minimumloon.

Het verdrag is van toepassing op alle groepen loontrekkenden van wie arbeidsvoorwaarden zodanig zijn, dat zij voor bescherming in aanmerking komen (artikel 1).

Overigens moet worden opgemerkt dat de titel van het verdrag ten onrechte suggereert dat het niet van belang zou zijn voor geïndustrialiseerde landen. Het tegendeel is waar.

De groep van loontrekkenden op wie het verdrag, gezien de werkingssfeerbepaling, van toepassing zou moeten zijn, wordt bepaald door het bevoegd gezag, in overeenstemming met of na volledig overleg met de betrokken representatieve organisaties van werkgevers en van werknemers.

De betreffende lidstaat moet in de rapportages over de naleving van het verdrag aangeven welke groepen van loontrekkenden niet worden bestreken, onder vermelding van redenen en van de mate waarin uitvoering is gegeven of zal worden gegeven aan het verdrag ten aanzien van zulke groepen.

Verplichtingen

Artikel 1 verplicht tot het instellen van een minimumloonstelsel ten behoeve van degenen die onder de werkingssfeer van het verdrag zijn gebracht.

Het verdrag bevestigt en versterkt ten opzichte van het oudere verdrag 26 het principe van de bindende kracht van de vastgestelde tarieven.

Artikel 2 verplicht tot het toekennen van kracht van wet aan het minimumloon: uitbetaling van een lager bedrag dan het vastgestelde minimumloon moet niet toegestaan zijn. Op overtreding dient een straf- of andere sanctie te staan.

Het artikel voorziet niet in mogelijke uitzonderingen. Het artikel bepaalt verder dat vrijheid van collectief onderhandelen volledig gerespecteerd dient te blijven.

Het verdrag schrijft geen bepaalde hoogte van het minimumloon voor. Wel bepaalt artikel 3 welke elementen van maatschappelijke en economische aard, waar mogelijk en passend in verband met de nationale praktijk en omstandigheden, bij de vaststelling van de hoogte in aanmerking moeten worden genomen:

- a. de behoefte van de werknemer en zijn gezin, rekening houdend met het algemene loonniveau in het land, de kosten van levensonderhoud, de sociale zekerheidsuitkeringen, en de relatieve levensstandaard van andere groepen in de maatschappij;
- b. economische factoren, waaronder eisen van economische ontwikkeling, productiviteitsniveaus, en wenselijkheid van het bereiken en behouden van een hoog werkgelegenheidspeil.

Artikel 4 bevestigt de verplichting om een aan de nationale omstandigheden en vereisten aangepast stelsel in te voeren en te handhaven met het oog op vaststelling en periodieke aanpassing van een minimumloon, en legt in dat kader enkele nadere voorwaarden vast.

Er dient, met het oog op invoering, functionering en wijziging van het stelsel, een voorziening te worden getroffen inzake volledig overleg met de representatieve organisaties van werkgevers en van werknemers. Waar deze ontbreken, moet overleg met vertegenwoordigers van de betrokken werkgevers en werknemers worden gevoerd.

Verder moet, waar passend binnen de aard van het stelsel, voorzien worden in directe participatie in het functioneren van een dergelijk stelsel van:

- a. vertegenwoordigers van organisaties van betrokken werkgevers en werknemers, of, waar deze ontbreken, vertegenwoordigers van betrokken werkgevers en werknemers, en wel op voet van gelijkheid;
- b. personen die een erkende deskundigheid bezitten om de algemene belangen van het land te dienen en benoemd zijn na volledig overleg met betrokken representatieve organisaties van werkgevers en van werknemers, waar deze aanwezig zijn en een dergelijk overleg in overeenstemming is met nationale wetgeving of beleid.

Artikel 5 verplicht tot het treffen van passende maatregelen, b.v. een doeltreffende inspectie, versterkt door andere noodzakelijke maatregelen, om adequate toepassing van alle bepalingen betreffende minimumloon te garanderen.

Implementatie

In Nederland is het recht op minimumloon vastgelegd voor werknemers die de leeftijd van 23 jaar, maar nog niet die van 65 jaar hebben bereikt (Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag van 27 november 1968, *Stb.* 1968, 657, WMM). Jongeren van 15 tot 22 jaar hebben op grond van deze wet eveneens recht op minimumloon ter hoogte van een naar leeftijd variërend percentage van het minimumloon voor volwassenen. De wet bevat uitgebreide bepalingen met betrekking tot de werkingsfeer, waaronder een definitie van het begrip werknemer.

Als werknemer wordt in deze wet beschouwd een natuurlijk persoon die in dienstbetrekking staat (artikel 4.4 lid 1 WMM). Het begrip 'dienstbetrekking' ziet voornamelijk op de dienstbetrekking krachtens een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht. Het begrip kan en is bij diezelfde wet (zie artikel 2 lid 2 WMM) en bij algemene maatregel van bestuur overigens nader uitgebreid (zie e.g. Besluit aanwijzing ex artikel 2 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag) Dit omvat derhalve niet de ambtenaren. Bovendien vallen de arbeidscontractanten in overheidsdienst buiten de werkingsfeer van de WMM (artikel 2 lid 3), afgezien van degene die in het kader van de Wet Inschakeling Werkzoekenden (WIW, *Stb.* 1997, 60) een arbeidsovereenkomst zijn aangegaan. Deze laatste wet is inmiddels ingetrokken, waardoor dit nog slechts weinig personen zal betreffen.

De minimumnormen van de WMM ten aanzien van de hoogte van het loon gelden echter toch voor ambtenaren via artikel 16 van het Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984 (1 maart 2007). Dit artikel houdt in dat indien het salaris van een ambtenaar minder is dan het maandbedrag van het minimumloon, dat krachtens de artikelen 7, 8 en 14 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag geldt voor werknemers van dezelfde leeftijd als de ambtenaar, een toelage wordt toegekend ten bedrage van het verschil.

Er worden geen groepen van loontrekkenden in bepaalde sectoren uitgezonderd. Wel is het mogelijk dat de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op verzoek van een werkgever of van een werkgevers- of werknemersorganisatie het minimum(jeugd)loon voor bepaalde categorieën werknemers in een onderneming, tak van bedrijf of beroep lager vaststelt, een en ander na overleg met de representatieve organisatie van werknemers en werkgevers (artikel 10 WMM).

Overige afwijking naar beneden van het minimum(jeugd)loon zijn nietig, zo ook alle overige bedingen die strijdig zijn met bovengenoemde wet (artikel 19).

Het minimumloon wordt op grond van de WMM periodiek (halfjaarlijks) aangepast. Het op grond van artikel 14 van deze wet neergelegde systeem houdt globaal in dat de stijging van het minimumloon gebaseerd is op het vastgestelde gemiddelde loonstijging in de marktsector en de overheidssector in datzelfde jaar (de zogenaamde koppeling). De minister kan in twee situaties afwijken van het minimumloon mechanisme: a. als de loonontwikkeling bovenmatig is; b. indien er een te grote instroom is van mensen in het sociale zekerheidsstelsel (artikel 14 lid 5 WMM).

De WMM voorziet in de door artikel 5 van het verdrag geëiste maatregelen van toezicht en sancties. Op grond van artikel 18a van de WMM is de Arbeidsinspectie belast met het toezicht op de naleving van de regels omtrent minimumloon. Indien een werkgever niet meewerkt met de Arbeidsinspectie, kan zulks strafrechtelijke gevolgen hebben (artikel 184 WvSr). Als sanctie geldt onder andere dat alle betrokkenen, waaronder de vakbonden, melding krijgen van de Arbeidsinspectie dat de werkgever haar verplichtingen op grond van de WMM niet naleeft. Bovendien heeft de werknemer recht op een verhoging van het achterstallig loon (te weten het verschil tussen het overeengekomen loon en het van toepassing zijnde minimumloon). Mede ingegeven door Verdrag 131 brengt artikel 18c van de wet mee dat een verhoging sneller oploopt dan de reguliere verhoging als genoemd in artikel 7:625 BW. Hoewel het maximum van de helft van het verschuldigde bedrag als verhoging niet wordt overstegen, zijn de omstandigheden voor de werkgever strikter.

Recentelijk bevat de WMM (artikel 18b e.v.) tevens de mogelijkheid om werkgevers bestuurlijke boetes (tot EUR 6.700,- per eerste vergrijp) op te leggen. Indien een werkgever nalaat achterstallig loon aan de betreffende werknemers terug te betalen kan tevens een last onder dwangsom opgelegd worden (zie artikel 18n e.v. WMM en Beleidsregels bestuurlijke handhaving Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag).

Interpretatie en naleving

Het begrip 'minimumloon' wordt in de ILO-verdragen betreffende minimumloon (26, 99 en 131) niet gedefinieerd. Het Comité van Experts heeft 1992 in zijn General Survey de volgende definitie van minimumloon gehanteerd:

"Het minimale bedrag dat moet worden betaald aan een werknemer voor werk of een dienst, in een bepaalde periode, berekend op tijds- of prestatiebasis, dat gegarandeerd is in nationale wetgeving, waarvan niet naar beneden mag worden afgeweken bij individuele of collectieve overeenkomst, en dat de minimale behoefte van de werknemer en zijn of haar gezin dekt, gebaseerd op de nationale economische en sociale omstandigheden" (paragraaf 42, *general survey* 1992).

Reeds enige malen is in Nederland de vraag aan de orde geweest of eventuele afschaffing van een wettelijk minimumloon in strijd zou zijn met de verdragsverplichtingen. Het SER-advies uit 1985 over een nieuw aanpassingsmechanisme bevatte daarover een passage.

Informeel overleg met de ILO heeft uitgewezen dat weliswaar het minimumloon, ook als het bij (algemeen verbindend verklaarde) collectieve arbeidsovereenkomst is vastgelegd, in Nederland kracht van wet heeft, maar dat het verdrag vereist dat dit het geval is ten aanzien van alle groepen loontrekkenden. Niet op alle werknemers is echter een collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing; derhalve is het volledig afschaffen van een wettelijk stelsel voor minimumloon niet mogelijk, aldus de ILO.

In een *Direct Request* stelt het Comité van Experts vast dat het minimumloon niet geldt voor thuiswerkers en voor stagiaires. Het comité verzoekt de regering om aan te geven of er op dat gebied nog veranderingen zijn te verwachten. Overigens dient te worden opgemerkt dat thuiswerkers onderomstandigheden wel onder begrip "dienstbetrekking" (en dus de WMM) kunnen vallen (zie nader: Besluit aanwijzing ex artikel 2 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag).

In navolging van het Europees Comité voor Sociale Rechten dat toeziet op de naleving van het Europees Sociaal Handvest, is ook het Comité van Experts kritisch over het minimumloon dat geldt voor werknemers in de categorie 15 tot 23 jaar. Dit minimumloon voor deze categorie bedraagt tussen de 30 en 85% van het volwassenenminimumloon.

Het Comité van Experts stelt in dit verband dat:

"In this connection when the committee recalls that in the absence of any provision in the convention providing for the fixing of different minimum wage on the basis of criteria such as the worker's age (...), the general principles laid down in other instruments have to be observed, and particularly those contained in the Preamble of the ILO Constitution which specifically refers to application of the principal of equal remuneration for work of equal value."

In dat kader verwijst het Comité van Experts ook naar haar *general survey* uit 1992 (paragraaf 176) waarin dergelijke lagere minimumlonen voor groepen werknemers op grond van leeftijd regelmatig herbeoordeeld dient te worden zodat de beloning vastgesteld wordt op grond van objectieve factoren zoals de kwantiteit en kwaliteit van het gedane werk. Overigens heeft de Hoge Raad op 10 november 2006 (JAR 2006/306) bepaald dat er een objectieve rechtvaardiging bestaat om voor 13-en 14 jarigen geen minimumjeugdloon vast te stellen (zie verder onder Verdrag 138) en daarmee onderscheid naar leeftijd te maken, namelijk bescherming van deze groep en de nadruk dat arbeid slechts incidenteel dient te zijn.

Ten aanzien van het periodiek herzien van de hoogte van een minimumloon vraagt het Comité van Experts zich af in welke mate de sociale partners worden betrokken bij de periodieke aanpassing. Voorts verzoekt het Comité van Experts de overheid om aan te geven in welke mate in de koppeling van de contractlonen met het minimumloon tevens algemene kosten van levensbehoeften worden meegenomen. In dat kader stelt het Comité van Experts, onder verwijzing naar haar *general survey* van 1992 (paragrafen 340-341) dat:

"It emphasized the need to take into account the elements laid down in Article 3 of the Convention with a view to avoiding discrepancies between minimum wage levels and the criteria stipulated for fixing them, in particular when minimum wage levels do not keep pace with changes in the consumer price index, and also stressed that minimum wages should maintain their purchasing power in relation to a basis basket of essential consumer goods."

8.2 Werktijden

8.2.1 Verdrag 14 – De toepassing van de wekelijkse rustdag in de industrie

Vindplaats Nederlandse tekst: *Trb.* 1957, 151

Ratificatiedatum: 14-07-1965

Werkingssfeer

Het verdrag is van toepassing op nijverheidsondernemingen. Globaal gesproken zijn dit:

- a. mijnen, groeven en alle andere inrichtingen voor het winnen van minerale stoffen uit de aardbodem;
- b. ondernemingen waarin goederen worden vervaardigd, dan wel verschillende soorten van bewerkingen ondergaan (in artikel 1 gedetailleerd aangegeven) of waarin stoffen een verandering ondergaan. Scheepsbouwondernemingen en allerlei soorten van elektriciteitsondernemingen vallen hier ook onder;
- c. bouwondernemingen en ondernemingen voor weg- en waterbouwkunde;
- d. ondernemingen die zich bezighouden met een vorm van vervoer.

Op deze opsomming kunnen uitzonderingen worden gemaakt op grond van de in verdrag 1 neergelegde speciale nationale uitzonderingsmogelijkheden (ILO-verdrag 1 ofwel het verdrag van Washington betreffende de beperking van de arbeidsduur in de nijverheid tot acht uur per dag en 48 uur per week).

Indien nodig brengen de lidstaten de scheidslijn aan tussen nijverheid enerzijds en handel en landbouw anderzijds.

Ten aanzien van artikel 2 bestaan afzonderlijke uitzonderingsmogelijkheden (zie hieronder).

Verplichtingen

Artikel 2 van het verdrag schrijft voor al het personeel werkzaam in (vestigingen van) nijverheidsondernemingen (overheid dan wel particulier eigendom) voor dat in elke periode van zeven dagen een rusttijd van ten minste vierentwintig uur aaneensluitend dient te worden genoten.

Verder bepaalt dit artikel dat de rusttijd zoveel mogelijk tegelijkertijd aan al het personeel van een onderneming moet worden toegekend. Zoveel mogelijk moet de rusttijd samenvallen met de dag die door traditie of gebruiken van het land of de streek daarvoor bestemd is.

Artikel 3 biedt de mogelijkheid om van de toepassing van artikel 2 personen uit te zonderen die werken in ondernemingen waarin uitsluitend leden van één gezin werkzaam zijn.

Daarnaast biedt artikel 4 de mogelijkheid om, in het bijzonder rekening houdend met alle economische en humanitaire overwegingen en na overleg met de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties, gehele of gedeeltelijke uitzonderingen toe te staan op de bepalingen van artikel 2, met inbegrip van opschorting of vermindering van de rusttijd. Het overleg met deze organisaties is niet vereist als het gaat om uitzonderingen die ten tijde van de bekrachtiging al bij wet zijn toegestaan.

Artikel 5 schrijft voor dat iedere lidstaat, voor zover mogelijk, regelt dat in geval van opschorting of vermindering van de rusttijd op basis van artikel 4 andere rusttijden ter compensatie worden gegeven. Dit is niet nodig als zulke compenserende rusttijden al geregeld zijn bij overeenkomst of voortvloeien uit plaatselijk gebruik.

Artikel 6 vereist het opstellen van een lijst van uitzonderingen die op basis van de artikelen 3 en 4 zijn toegestaan in een lidstaat en het daarover rapporteren aan de ILO.

Artikel 7 verplicht iedere werkgever, directeur of bedrijfsleider om:

- a. als de wekelijkse rustdag aan al het personeel tegelijkertijd gegeven wordt, de gemeenschappelijke rusttijden bekend te maken door een aankondiging binnen de onderneming op een duidelijk zichtbare wijze, of op een andere, door de overheid goedgekeurde wijze;
- b. als de rusttijd niet tegelijkertijd aan al het personeel wordt gegeven, de werknemers die aan een bijzondere regeling van rusttijden onderworpen zijn en de regeling zelf aan te geven in een aan bepaalde voorwaarden gebonden register.

Implementatie

Conform artikel 2 van het verdrag is het uitgangspunt van de Nederlandse wetgeving dat er een wekelijkse rustdag is en dat die in beginsel op de zondag valt, waarop arbeid verboden is. (Voor werknemers die vanwege hun godsdienst of levensbeschouwing op een andere dag dan zondag een wekelijkse rustdag vieren kan dit een andere dag zijn, indien daartoe een schriftelijk verzoek bij de werkgever wordt ingediend).

Nederland heeft gebruik gemaakt van de mogelijkheid die artikel 4 biedt om op twee aspecten van artikel 2 uitzonderingen te maken.

- De rustperiode per 7 dagen.
Het is mogelijk om de rust per 7 dagen op te schorten, zodat in een periode van 14 dagen een rust van 72 uur genoten wordt. Deze periode mag gesplitst worden in twee perioden van minimaal 32 uur. Werknemers werkzaam in handelsondernemingen of kantoren mogen de wekelijkse rust alleen onder bepaalde voorwaarden opschorten, namelijk alleen wanneer de aard van de arbeid of de bedrijfsomstandigheden dit met zich meebrengen, en wanneer hierover in collectief overleg overeenstemming is bereikt. Zie nader artikel 5:5 lid 2 Arbeidstijdenwet.
- Het werken op zondag (de gebruikelijke wekelijkse rustdag in de industrie).
Dit is onder bepaalde voorwaarden toegestaan, namelijk wanneer dit voortvloeit uit de aard van de arbeid en overeengekomen is bij het aangaan van het arbeidscontract. Ook bedrijfsomstandigheden kunnen zondagsarbeid gewenst maken, maar in dat geval moet er zowel overeenstemming zijn met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging als met de individuele werknemer. Zie nader artikel 5:6 Arbeidstijdenwet.

Van de uitzonderingsmogelijkheden die artikel 3 van het verdrag biedt, is in Nederland geen gebruik gemaakt.

Voor de implementatie wordt verwezen naar de desbetreffende passages bij Verdrag 106.

Interpretatie en naleving

Het Comité van Experts refereert aan artikel 5:4 van de Arbeidstijdenwet dat werk op zondagen in uitzonderlijke gevallen toestaat zonder dat daarvoor vervangend verlof wordt toegekend. Het Comité van Experts verzoekt de overheid aan te geven welke maatregelen worden genomen of zullen worden genomen om, voor zover mogelijk, compenserende rustperiodes te verschaffen aan werknemers wier wekelijkse rust is opgeschort of beperkt.

8.2.2 Verdrag 90 – Nachtarbeid van jeugdige personen in de nijverheid werkzaam

Vindplaats Nederlandse tekst: *Stb. J 537*

Ratificatiedatum: 22-10-1954

Werkingsfeer

Het verdrag is van toepassing op jongeren die 's nachts werken in nijverheidsondernemingen. Dit zijn (artikel 1):

- a. mijnen, groeven en alle andere inrichtingen voor het winnen van mineralen uit de aardbodem;
- b. ondernemingen, waarin goederen worden vervaardigd, of verschillende soorten van bewerkingen ondergaan (in artikel 1 gedetailleerd omschreven), of waarin stoffen een verandering ondergaan, inclusief scheepsbouwondernemingen, en allerlei soorten van elektriciteitsondernemingen;
- c. bouwondernemingen en ondernemingen voor weg- en waterbouwkunde;
- d. ondernemingen die zich bezighouden met een vorm van vervoer.

De bevoegde autoriteit geeft de scheiding aan tussen de nijverheid enerzijds en de landbouw, de handel, en de andere niet--industriële werkzaamheden anderzijds.

Er kunnen uitzonderingen op het toepassingsgebied van het verdrag worden gemaakt, als het gaat om arbeid die niet als schadelijk, nadelig of gevaarlijk moet worden beschouwd, of om arbeid in familiebedrijven waarin uitsluitend ouders en kinderen of pupillen werkzaam zijn.

Artikel 2 definieert het begrip 'nacht' verschillend al naar gelang de jongere nog geen zestien jaar, of reeds zestien maar nog geen achttien jaar is.

Voor jongeren beneden de zestien wordt onder 'nacht' verstaan een periode van tenminste twaalf achtereenvolgende uren, waarbinnen in elk geval het tijdsverloop tussen tien uur 's avonds en zes uur 's morgens valt.

Is jongere al zestien maar nog geen achttien jaar, dan wordt onder 'nacht' verstaan een periode van tenminste twaalf achtereenvolgende uren waarbinnen een door de bevoegde autoriteit vast te stellen tijdsverloop van tenminste zeven achtereenvolgende uren tussen tien uur 's avonds en zeven uur 's morgens valt.

Verplichtingen

Artikel 3 verbiedt dat een jongere beneden de achttien 's nachts in dienst is van, of werk verricht in een nijverheidsonderneming (particulier of overheid) of vestiging daarvan, behalve in de in het artikel aangegeven gevallen en de daarbij gestelde voorwaarden, te weten:

- a. de bevoegde autoriteit mag na raadpleging van de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties nachtarbeid van jongeren, die al zestien maar nog geen achttien zijn, toestaan. Dit mag alleen in het kader van hun leerling-opleiding of hun beroepsopleiding in bepaalde industrieën of bij werkzaamheden waar dag en nacht ononderbroken werken vereist is. Voorwaarde is dan wel dat de jongeren tussen twee arbeidstijden een rusttijd van tenminste dertien achtereenvolgende uren genieten;
- b. in het geval in een land het gehele personeel in broodbakkerijen geen nachtarbeid mag verrichten, kan de bevoegde autoriteit voor jongeren boven de zestien en beneden de achttien afwijken van artikel 2. De periode tussen negen uur 's avonds en vier uur 's morgens mag dan in de plaats gesteld worden van de periode van tenminste zeven uur tussen tien uur 's avonds en zeven uur 's morgens; dit mag alleen als de leerling-opleiding of de beroepsopleiding dit noodzakelijk maakt.

Artikel 4 maakt het mogelijk - in landen waar het klimaat het werken overdag bijzonder bezwaarlijk maakt - af te wijken van het bovenstaande. Dan moet echter wel overdag een evenredig lange rusttijd worden toegestaan. Ook in een geval van overmacht dat niet was te voorzien of te voorkomen en dat de gewone gang van zaken in de onderneming belemmert, zijn afwijkingen mogelijk.

Artikel 5 staat toe dat, als het nationaal belang dit in bijzonder ernstige omstandigheden vereist, het verbod tot het verrichten van nachtarbeid door jongeren bij beslissing van de overheid wordt opgeschort.

Artikel 6 bevat de volgende verplichtingen ten aanzien van de wetgeving:

- a. maatregelen moeten worden voorgeschreven ter bekendmaking van de wetgeving aan betrokkenen;
- b. personen moeten worden aangewezen die met de uitvoering van de wetgeving zijn belast;
- c. er moeten adequate sancties worden gesteld op overtreding;
- d. er moet een voorziening worden getroffen voor het instellen en handhaven van een inspectiestelsel, dat de naleving van de bepalingen daadwerkelijk kan verzekeren;
- e. iedere werkgever moet verplicht worden een register of officiële documenten bij te houden waarin de namen en geboortedata van alle jongeren beneden de achttien in zijn dienst worden aangegeven, en alle andere gegevens die de bevoegde autoriteit passend acht.

Deel II van het verdrag bevat bepalingen ten aanzien van bepaalde landen die voor Nederland niet relevant zijn.

Implementatie

Ten aanzien van implementatie wordt tevens verwezen naar hetgeen is gesteld onder Verdrag 138 met betrekking tot de minimumleeftijd voor toelating tot het werk.

Het verdrag wordt in Nederland uitgewerkt door middel van de Arbeidstijdenwet en de Nadere Regeling Kinderarbeid. De Arbeidstijdenwet stelt in artikel 5:3 dat de jeugdige werknemer (zijnde een jongere van 16 of 17 jaar oud) een onafgebroken rusttijd dient te genieten van ten minste twaalf uur in elke dag, waaronder in ieder geval begrepen de periode tussen hetzij 11 uur 's avonds en 6 uur 's ochtends. Voorts bevat de Nadere Regeling Kinderarbeid specifieke bepalingen, waarbij in beginsel nachtarbeid door kinderen tussen 7 uur 's avonds en 7 uur 's ochtends wordt verboden.

Artikel 3:1 van de Nadere regeling kinderarbeid bevat specifieke regels voor bepaalde vormen van arbeid naast en in samenhang met onderwijs. Volgens artikel 5:12, eerste lid, onder f van de Arbeidstijdenwet kunnen bij of krachtens algemene maatregel van bestuur regels worden gesteld met betrekking tot bepaalde arbeid of arbeid onder bepaalde omstandigheden die afwijken van of strekken tot aanvulling van het bij paragraaf 5.2 bepaalde, ten aanzien van arbeid in nachtdienst.

Er zijn geen algemene maatregelen van bestuur op basis waarvan het jongeren onder de 18 jaar is toegestaan nachtarbeid te verrichten in industriële ondernemingen. Wel bevat artikel 5.4.3 van het Arbeidstijdenbesluit een regeling welke uitsluitend van toepassing is op arbeid verricht in nachtdienst door een jeugdige werknemer die een opleiding volgt tot brood- en banketbakker, tot broodbakker of tot leidinggevende in de bakkerij door middel van hetzij een beroepsbegeleidende hetzij een beroepsopleidende leerweg in het kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs, voorzover die arbeid noodzakelijk is in het kader van die opleiding.

Het toepassingsgebied van de wettelijke regelingen is steeds duidelijk aangegeven. Er is derhalve daarnaast niet nog een scheidslijn aangebracht tussen nijverheidsondernemingen enerzijds en andere ondernemingen, zoals artikel 1 (lid 2) van het verdrag aangeeft. Evenmin is gebruik gemaakt van de uitzonderingsmogelijkheid van het derde lid. Van de afwijkingsmogelijkheden, geboden in artikel 4, lid 1, van het verdrag is evenmin gebruik gemaakt. De mogelijkheid van artikel 5 wordt niet toegepast. Van de afwijkingsmogelijkheid van artikel 3 is alleen gebruik gemaakt voor jeugdige werknemers die een opleiding volgen tot brood- en/of banketbakker of tot leidinggevende in de bakkerij (zie boven).

Interpretatie en naleving

Het Comité van Experts stelt in 2000 dat artikel 2:3 van de Arbeidstijdenwet niet van toepassing is op verrichtingen van leerlingen of studenten in onderwijsinstellingen. Het Comité van Experts herhaalt daarbij dat het verdrag nachtarbeid voor dergelijke doelen enkel toelaat voor jeugdige werknemers vanaf de leeftijd van 16 jaar en pas nadat de desbetreffende autoriteiten dergelijk werk hebben toegestaan en de werkgevers- en werknemersorganisaties zijn geconsulteerd. Het Comité van Experts verzoekt de Nederlandse overheid dan ook om informatie te verschaffen op welke wijze zij in dat verband het verdrag naleeft.

8.2.3 Verdrag 106 – De wekelijkse rusttijd in de handel en op kantoren

Vindplaats Nederlandse tekst: *Trb.* 1964, 61

Ratificatiedatum: 02-05-2001

Werkingsfeer

Artikel 2 verklaart het verdrag van toepassing op alle personen, met inbegrip van leerlingen, die in dienst zijn van de volgende ondernemingen, instellingen of administratieve diensten:

- a. handelsondernemingen;
- b. ondernemingen, instellingen en administratieve diensten, waarin de werknemers voornamelijk kantoorwerk verrichten met inbegrip van de kantoren van vrije beroepsbeoefenaren;
- c. voor zover de betrokken personen niet in dienst zijn van de in artikel 3 bedoelde ondernemingen en niet vallen onder nationale voorschriften of andere regelingen inzake de wekelijkse rusttijd in industrie, mijnbouw, vervoerwezen of landbouw:
 - de bijkantoren van alle handelsondernemingen;
 - de bijkantoren van alle ondernemingen waar het personeel voornamelijk kantoorwerk verricht;
 - gemengde en commerciële bedrijven.

Artikel 3 biedt iedere lidstaat de mogelijkheid bij de bekrachtiging of op een later tijdstip de bepalingen ook te laten gelden ten aanzien van personen die in dienst zijn van de volgende bedrijven:

- a. bedrijven, instellingen en administratieve diensten welke persoonlijke diensten verlenen;
- b. de postdiensten en diensten voor telecommunicatie;
- c. krantenbedrijven;
- d. schouwburgen en plaatsen van publieke vermakelijkheid.

Dit dient in de rapportage over de naleving aangegeven te worden.

Artikel 4 bepaalt dat, zonodig, op duidelijke wijze wordt aangegeven welke bedrijven wel en welke niet door de bepalingen van het verdrag worden bestreken. Als de toepasselijkheid twijfelachtig is, wordt hierover beslist door het bevoegde gezag na overleg met de betrokken organisaties van werkgevers en van werknemers, of op een andere wettelijke of gebruikelijke wijze.

Artikel 5 biedt verder de mogelijkheid aan het bevoegd gezag of het daarvoor in aanmerking komende orgaan om van de bepalingen van het verdrag uit te zonderen:

- a. bedrijven waarin alleen leden van het gezin van de werkgever werken die niet in loondienst zijn of niet beschouwd kunnen worden in loondienst te zijn;
- b. personen die een hoge leidinggevende positie bekleden.

Verplichtingen

Artikel 6 bepaalt dat alle personen op wie dit verdrag van toepassing is, iedere zeven dagen recht hebben op een ononderbroken wekelijkse rusttijd van minimaal 24 uur. Deze rusttijd moet, voor zover mogelijk, aan alle belanghebbenden in een bedrijf tegelijkertijd worden gegeven en moet zoveel mogelijk samenvallen met de dag die volgens de tradities of gebruiken van het land als rustdag is erkend.

De tradities en gebruiken van religieuze minderheden worden voor zover mogelijk gerespecteerd.

Als artikel 6 vanwege de aard van de te verrichten werkzaamheden, het aantal van de te bedienen personen of de omvang van het personeelsbestand, niet op bepaalde personen of bedrijven kan worden toegepast, kunnen volgens artikel 7 voor die personen resp. bedrijven speciale regelingen worden getroffen voor de wekelijkse rusttijd. Hierbij moet rekening worden gehouden met alle van belang zijnde sociale en economische overwegingen. Deze personen hebben dan in elk tijdvak van zeven dagen recht op een rusttijd waarvan de totale duur tenminste gelijk moet zijn aan de in artikel 6 voorgeschreven tijd.

Op personen die op bijkantoren werken van bedrijven die onder een speciale regeling vallen en op wie, als zij onafhankelijk zouden zijn artikel 6 van toepassing zou zijn, blijft artikel 6 gewoon van toepassing.

Alle maatregelen op basis van dit artikel worden getroffen na overleg met organisaties van werkgevers en van werknemers.

Artikel 8 geeft aan onder welke voorwaarden een tijdelijke of gedeeltelijke vrijstelling (met inbegrip van opschorting of verkorting van de rusttijd) kan worden gegeven van de in de artikelen voorgeschreven rusttijd. Een dergelijke vrijstelling kan worden verleend:

- a. bij een acuut of dreigend ongeval, force majeure of dringende werkzaamheden aan gebouwen en inrichting, maar alleen voor zover noodzakelijk ter vermijding van ernstige stagnatie in het bedrijf;
- b. in geval van een door buitengewone omstandigheden veroorzaakte abnormale drukte, voor zover van de werkgever normaal gesproken niet verwacht kan worden dat hij zijn toevlucht neemt tot andere maatregelen;
- c. teneinde te voorkomen dat goederen die aan bederf onderhevig zijn, verloren zouden gaan.

Bij het bepalen van de omstandigheden waaronder vrijstelling kan worden verleend, wordt overleg gepleegd met de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties.

Als een tijdelijke vrijstelling verleend is, moeten betrokkenen schadeloos worden gesteld door hen een rusttijd toe te kennen waarvan de totale duur tenminste gelijk is aan de in artikel 6 voorgeschreven periode.

Artikel 9 bepaalt, dat uit de toepassing van de verdragsbepalingen geen inkomstenvermindering voor de werknemers mag voortvloeien, voor zover althans de lonen gebonden zijn aan wetten en voorschriften of van overheidswege worden beheerst.

Artikel 10 verplicht tot het nemen van passende maatregelen voor een juiste toepassing van de voorschriften of bepalingen betreffende de wekelijkse rusttijd, hetzij door middel van een doeltreffend controleapparaat hetzij op andere wijze. In gevallen waarin dat strookt met de wijze waarop de bepalingen van het verdrag worden uitgevoerd, wordt een strafsancie gesteld op overtreding van deze bepalingen.

Artikel 11 bevat enkele nadere details ten aanzien van de inhoud van de verplichting tot rapportage over naleving van het verdrag.

Artikel 12 stelt dat de bepalingen van het verdrag geen afbreuk kunnen doen aan enige wet, scheidsrechterlijke uitspraak, gebruik of overeenkomst die gunstiger zijn voor de betrokken werknemers dan het verdrag.

Implementatie

Het onderstaande heeft ook betrekking op de situatie ten aanzien van de tenuitvoerlegging van Verdrag 14.

Conform artikel 6 van het verdrag is het uitgangspunt van de Nederlandse wetgeving dat er een wekelijkse rustdag is en dat die in beginsel op de zondag valt, waarop arbeid verboden is. Voorts geldt voor werknemers die vanwege hun godsdienst of levensbeschouwing op een andere dag dan een zondag een wekelijkse rustdag vieren hetzelfde mutatis mutandis voor die dag.

Nederland heeft gebruik gemaakt van de mogelijkheid die artikel 7 biedt om op twee aspecten van artikel 2 uitzonderingen te maken.

- De rustperiode per 7 dagen.
Het is mogelijk om de rust per 7 dagen op te schorten, zodat in een periode van 14 dagen een rust van 72 uur genoten wordt. Deze periode mag gesplitst worden in twee perioden van minimaal 32 uur. Werknemers werkzaam in handelsondernemingen of kantoren mogen de wekelijkse rust alleen onder bepaalde voorwaarden opschorten, namelijk alleen wanneer de aard van de arbeid of de bedrijfsomstandigheden dit met zich meebrengen, en wanneer hierover in collectief overleg overeenstemming is bereikt. Zie nader artikel 5:5 lid 2 Arbeidstijdenwet.
- Het werken op zondag (de gebruikelijke wekelijkse rustdag in de industrie).
Dit is onder bepaalde voorwaarden toegestaan, namelijk wanneer dit voortvloeit uit de aard van de arbeid en overeengekomen is bij het aangaan van het arbeidscontract. Ook bedrijfsomstandigheden kunnen zondagsarbeid gewenst maken, maar in dat geval moet er zowel overeenstemming zijn met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging als met de individuele werknemer. Zie nader artikel 5:6 Arbeidstijdenwet.

Interpretatie en naleving

Het Comité van Experts verzoekt de overheid in 2004 om aan te geven op welke wijze leerlingen en studenten de rechten kunnen genieten als genoemd in dit verdrag. Immers artikel 2:3 van de Arbeidstijdenwet stelt dat deze wet niet van toepassing is op deze groep personen.

8.3 Andere arbeidsvoorwaarden

8.3.1 Verdrag 94 – Bepalingen ter regeling van arbeidsvoorwaarden (overheidscontractanten)

Vindplaats Nederlandse tekst: *Trb.* 1951, 31

Ratificatiedatum: 20-05-1952

Werkingsfeer

Het verdrag is van toepassing op aannemingscontracten waarbij tenminste één van de partijen een overheidsorgaan is, waarbij de uitvoering besteding van gelden door een overheidsorgaan meebrengt, en de andere partij (de aannemer) werknemers te werk stelt (artikel 1).

Het contract moet gesloten zijn door een centrale autoriteit van een lidstaat.

De werkingsfeer kan door de lidstaten desgewenst worden uitgebreid tot contracten, gesloten door andere autoriteiten dan de centrale overheid. Daarbij wordt de omvang waarin en de wijze waarop toepassing plaatsvindt, bepaald.

De werkingsfeer is beperkt tot contracten die ten doel hebben:

- a. bouw, verbouwing, herstel of sloping van openbare werken;
- b. vervaardiging, samenvoeging, verplaatsing of vervoer van materialen, andere benodigdheden en uitrusting;
- c. of het verrichten of verschaffen van diensten.

Het verdrag is ook van toepassing op werken die door onderaannemers en uitvoerders van de contracten worden uitgevoerd. Een uitzonderingsmogelijkheid is voorzien voor contracten, die een uitgave van de openbare fondsen met zich mee brengen, die een door de bevoegde autoriteiten te bepalen bedrag niet te boven gaat.

Contracten die de uitgave van overheidsgelden betreffen of een bedrag dat een bepaalde hoogte, vastgesteld door de bevoegde autoriteit, niet te boven gaat, mogen na overleg met de betrokken organisaties van werkgevers en van werknemers worden uitgezonderd van de toepassing van het verdrag.

Verder kunnen van de toepassing van het verdrag worden uitgezonderd: personen die een leidende functie bekleden, of die een technische of wetenschappelijke functie hebben, en van wie de arbeidsvoorwaarden niet geregeld zijn in nationale wetten of andere bepalingen, en die gewoonlijk geen handenarbeid verrichten.

Verplichtingen

Artikel 2 legt vast dat de contracten moeten bepalen dat de voorwaarden ten aanzien van lonen, arbeidsduur en andere arbeidsvoorwaarden niet ongunstiger mogen zijn dan de voorwaarden die in het betrokken beroep of bedrijf bij collectieve arbeidsovereenkomst, scheidsrechtelijke uitspraak of nationale wetgeving voor werk van dezelfde aard zijn vastgesteld. Indien geen collectieve arbeidsovereenkomsten, scheidsrechtelijke uitspraken of nationale wetgeving als referentiekader beschikbaar zijn, moeten de contracten garanderen dat de voorwaarden betreffende lonen (inclusief toeslagen), arbeidstijden en de andere arbeidsvoorwaarden:

- a. niet ongunstiger zijn dan die welke voor werk van dezelfde aard in het beroep of bedrijf in het dichtstbijzijnde district bij collectieve arbeidsovereenkomst of ander erkend mechanisme van collectief onderhandelen, bij scheidsrechtelijke uitspraken of nationale wetgeving zijn vastgesteld;

- b. dan wel niet ongunstiger zijn dan het algemene niveau dat in het beroep of bedrijf waarin de aannemer is gecontracteerd, door werkgevers wordt aangehouden.

De inhoud van de in de contracten op te nemen bepalingen en afwijkingen daarvan worden na overleg met betrokken organisaties van werkgevers en werknemers vastgesteld door de bevoegde autoriteiten, op een wijze die het meest passend wordt geacht gezien de nationale omstandigheden.

Verder dient de bevoegde autoriteit passende maatregelen te nemen om te verzekeren, door het openbaar maken van voorschriften of anderszins, dat personen die contracten willen sluiten zich bewust zijn van de inhoud van de bepalingen.

Artikel 3 legt op de bevoegde autoriteit de verplichting om maatregelen te nemen ter verzekering van behoorlijke situaties wat betreft gezondheid, veiligheid en welzijn van de arbeiders, waar die nog niet bestaan.

Artikel 4 houdt maatregelen in voor de toepassing van de wettelijke bepalingen:

- a. zij moeten ter kennis van alle betrokkenen worden gebracht;
- b. personen moeten worden aangewezen, die voor de naleving verantwoordelijk zijn;
- c. op duidelijk zichtbare plaatsen in de betrokken vestigingen en op de werkplek dienen mededelingen te worden opgehangen met het oog op het informeren van de werknemers over hun arbeidsvoorwaarden;
- d. behalve wanneer andere regelingen gelden ter verzekering van een doeltreffende naleving, moeten regels worden gesteld voor het bijhouden van adequate registers betreffende de door de werknemers gewerkte werktijden en de aan hen uitbetaalde lonen.

Daarnaast moeten er regels zijn voor een systeem van inspectie, dat afdoende is om een doeltreffende naleving te verzekeren.

Artikel 5 schrijft sancties voor (bijv. weigering om contracten af te sluiten of anderszins), indien de bepalingen ter regeling van de arbeidsvoorwaarden niet worden nageleefd of toegepast. Tevens moeten maatregelen worden genomen (bijv. het niet uitbetalen van de in het contract overeengekomen bedragen), om de werknemers in staat te stellen de lonen te ontvangen waarop zij recht hebben.

Artikel 7 regelt mogelijke uitzonderingen voor uitgestrekte, dunbevolkte streken van een land.

Implementatie

Verdrag 94 betreft de arbeidsvoorwaarden in publieke contracten. Indien de centrale overheid contracten sluit met private partijen over de levering van goederen of diensten dan dienen in deze contracten voorwaarden te worden opgenomen. In deze voorwaarden moet geregeld zijn dat werknemers die bij de uitvoering van die contracten zijn betrokken, op het punt van lonen, arbeidstijden, vakantie- en ziekteverlof en andere arbeidsvoorwaarden, worden behandeld in overeenstemming met wat daarover is bepaald in toepasselijke wetten en cao's.

Overheidsopdrachten zijn in EU-verband in Richtlijn 2004/18 geregeld. In deze Richtlijn is opgenomen dat tijdens de uitvoering van de overheidsopdracht zowel de nationale als de communautaire wetten, regelingen en cao's inzake arbeidsvoorwaarden en veiligheid op het werk van kracht zijn (overweging 34 Richtlijn 2004/18).

In artikel 26 van de Richtlijn is opgenomen dat de aanbestedende diensten bijzondere voorwaarden kunnen bepalen waaronder de opdracht wordt uitgevoerd. Deze voorwaarden kunnen met name verband houden met sociale of milieuoverwegingen.

Ter implementatie van deze Richtlijn is in artikel 26 van het Besluit aanbestedingsregels voor overheidsopdrachten dan ook bepaald dat een aanbestedende dienst bijzondere voorwaarden kan verbinden aan de uitvoering van de overheidsopdracht welke verband kunnen houden met sociale of milieuoverwegingen.

Zoals in ILO-verdrag 94 wordt voorgeschreven, hebben de Nederlandse centrale overheidsinstanties de bevoegdheid om eisen te stellen aan de arbeidsvoorwaarden van werknemers die overheidsopdrachten uitvoeren. De wederpartij is gehouden aan de geldende regelingen in van toepassing zijnde cao's en wetten.

Interpretatie en naleving

Noch door het Comité van Experts, noch door sociale partners zijn knelpunten gesignaleerd met betrekking tot dit verdrag. Het lijkt er op dat het verdrag weinig bekendheid geniet. In 2001 heeft het Comité van Experts Nederland verzocht om een gedetailleerd en up-to-date rapport ten aanzien van de praktische naleving van dit verdrag waaronder kopieën van contracten met betrekking tot aanbestede werken, de modeltekst van de arbeidsclausule in dat contract, informatie van inspectiediensten en naleving.

8.3.2 Verdrag 101 – Betaalde vakantie in de landbouw

Vindplaats Nederlandse tekst: *Trb.* 1953, 68

Ratificatiedatum: 27-11-1958

Werkingsfeer

Het verdrag heeft betrekking op werknemers, werkzaam in landbouwondernemingen en in aanverwante beroepen.

Iedere lidstaat kan, na overleg met de meest representatieve betrokken organisaties van werkgevers en van werknemers, nader bepalen op welke ondernemingen, beroepen en groepen van personen het verdrag wordt toegepast (artikel 4).

Verder kan elke lidstaat, eveneens na overleg met genoemde organisaties, van toepassing van het verdrag of een deel daarvan groepen van personen uitzonderen op wie de bepalingen geen toepassing kunnen vinden door de bijzondere omstandigheden waaronder zij hun werk verrichten (bijv. familieleden van het hoofd van de onderneming, die bij deze laatste werkzaam zijn).

Verplichtingen

Artikel 1 verplicht tot het toekennen van een jaarlijkse betaalde vakantie aan werknemers in de landbouw, nadat ze gedurende een onafgebroken periode bij dezelfde werkgever in dienst zijn geweest.

De wijze waarop de vakantie wordt toegekend, wordt in artikel 2 overgelaten aan de betrokken lidstaat. De toekenning van vakantie kan ook verzekerd worden door middel van collectieve arbeidsovereenkomsten dan wel door de regeling toe te vertrouwen aan speciale lichamen.

Tevens moet, als dat past binnen het systeem van toekenning van vakantie, worden voorzien in intensief overleg vooraf met de meest representatieve organisaties van werkgevers en van werknemers en andere deskundigen. Ook dienen de betrokken werkgevers en werknemers geraadpleegd te worden.

Artikel 3 bepaalt dat de vereiste minimumperiode van ononderbroken dienstverband en de minimumduur van de jaarlijkse vakantie worden vastgesteld in de nationale wetgeving dan wel bij collectieve arbeidsovereenkomst, scheidsrechtelijke uitspraak of door speciale instanties die belast zijn met de regeling van betaalde vakantie in de landbouw of op een andere door de bevoegde autoriteit goedgekeurde wijze.

Artikel 5 bepaalt dat, indien nuttig, overeenkomstig de voor de regeling van vakantie in de landbouw vastgestelde procedure, voorzien moet worden in:

- a. een gunstiger behandeling van jeugdige werknemers, waaronder leerlingen, als de aan volwassenen toegekende vakantie voor hen niet passend wordt geacht;
- b. verlenging van de duur van de vakantie naar gelang de duur van het dienstverband;
- c. een evenredige vakantie, of in plaats daarvan een financiële vergoeding, als de ononderbroken duur van het dienstverband de werknemer geen aanspraak geeft op een jaarlijkse betaalde vakantie, terwijl het dienstverband wel een vastgestelde minimumperiode overschrijdt;
- d. het niet meetellen voor de jaarlijkse betaalde vakantie van officiële en gebruikelijke feestdagen en wekelijkse rustperioden en (binnen vastgestelde grenzen) van tijdelijke onderbrekingen van het werk, met name door ziekte of ongeval.

Artikel 6 bepaalt dat de jaarlijkse vakantie in gedeelten kan worden opgenomen, echter binnen de grenzen daarvoor te stellen bij nationale wetgeving, collectieve arbeidsovereenkomst of scheidsrechtelijke uitspraak of door bovengenoemde speciale instanties dan wel op een anderszins goedgekeurde wijze.

Artikel 7 regelt de financiering. Bepaald wordt dat de werknemer gedurende de hele vakantieperiode:

- a. ofwel een vergoeding moet ontvangen die niet lager mag zijn dan die welke hij gewoonlijk ontvangt;
- b. ofwel een zodanige vergoeding ontvangt als is berekend op een wijze vast te stellen bij nationale wetgeving dan wel bij collectieve arbeidsovereenkomst of scheidsrechtelijke uitspraak of door speciale instanties dan wel op een anderszins goedgekeurde wijze.

Als de vergoeding van degene die vakantie neemt uitkeringen in natura bevat, kan gedurende de vakantie de tegenwaarde hiervan in geld worden uitgekeerd.

Artikel 8 schrijft voor dat elk beding waarbij van het recht op jaarlijkse betaalde vakantie afstand wordt gedaan of van het gebruik daarvan wordt afgezien, nietig is.

Artikel 9 bepaalt dat een werknemer die wordt ontslagen om een reden die buiten zijn schuld ligt, voordat hij de vakantie waarop hij recht had, heeft kunnen genieten, voor iedere dag van de verschuldigde vakantie de in artikel 7 bedoelde vergoeding moet ontvangen.

Artikel 10 verplicht tot het instellen en functioneren van een passend stelsel van inspectie en controle.

Artikel 11 schrijft waarover in elk geval moet worden gerapporteerd aan het Internationaal Arbeidsbureau: de werkingssfeer, de duur van de jaarlijkse vakantie, het aantal werknemers waarop de vakantieregeling van toepassing is en eventueel de belangrijkste andere maatregelen betreffende vakantie in de landbouw.

Implementatie

De wettelijke regeling in Nederland betreffende de rechten op een jaarlijkse vakantie met behoud van loon, zoals neergelegd in artikel 7:634 tot en met artikel 7:645 BW, is van toepassing op alle werknemers, inclusief werknemers in de landbouw. Zo heeft iedere werknemer recht op vakantie van tenminste vier maal de overeengekomen arbeidsduur per week (artikel 7:634 BW) alsmede op behoud van het recht op loon gedurende deze vakantie (artikel 7:639 BW). Afwijking ten nadele van de werknemer is niet mogelijk. Bepalingen met betrekking tot vakantierechten zijn van dwingend recht en bedingen in strijd daarmee zijn nietig.

Voorts kan erop worden gewezen dat in de landbouw diverse collectieve arbeidsovereenkomsten worden afgesloten, waarin afspraken worden opgenomen met betrekking tot vakantie die vaak boven de wettelijke regeling uitgaan.

Nederland is geen partij geworden bij het algemene ILO-Verdrag inzake jaarlijks verlof met behoud van loon (Verdrag 132). Indien dit het geval zou zijn geweest, zou daarmee de gebondenheid aan Verdrag 101 zijn komen te vervallen. Tegen de bekrachtiging van Verdrag 132 bestonden - en bestaan - geen bezwaren van principiële aard, doch problemen ten aanzien van de systematiek. Bekrachtiging zou nopen tot een ingrijpende wijziging van de huidige wetsystematiek zonder dat daaruit een verdergaande bescherming van de werknemers zou voortvloeien.

Interpretatie en naleving

Het Comité van Experts heeft in 2005 kritiek geuit op de wettelijke mogelijkheid van werknemers om vakantiedagen uit te laten betalen. Het Comité van Experts stelt – correct – dat artikel 7:638 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek stelt dat werkgevers de werknemers in de gelegenheid moeten stellen om hun jaarlijkse vakantiedagen op te nemen, maar dat er geen verplichting is voor werknemers om dat ook daadwerkelijk te doen. Voorts was het op grond van artikel 7:634, 7:640 en 7:642 van het Burgerlijk Wetboek mogelijk om (i) de vakantiedagen van dat jaar uit te laten betalen voor zover deze het wettelijk minimum overstijgen. In het voorlichtingsmateriaal dat in 2001 verspreid was, werd daarbij de uitleg gegeven dat deze afkoop ook betrekking kon hebben op overgedragen wettelijke minimumvakantiedagen uit het voorgaande jaar.

Het Comité van Experts heeft twee opmerkingen over deze afkoopmogelijkheid:

Het Comité van Experts is ten eerste van mening dat het essentieel is dat gedurende het jaar een werknemer ten minste een gedeelte van zijn of haar vakantie dient op te nemen om een minimum aan rust te nemen. Het uitstel of afstel van een jaarlijkse vakantie is in beginsel niet toegestaan, aangezien een minimumniveau aan vakantie dient te worden opgenomen. In dat kader, zo stelt het Comité, is het idee dat werknemers vrijelijk kunnen besluiten om voor een aantal jaren hun vakantie op te sparen niet consistent met het algemeen uitgangspunt van het verdrag en met de strekking dat jaarlijkse vakantie nodig is voor werknemers om een periode van fysieke ontspanning te nemen die essentieel is voor hun gezondheid.

Ten tweede stelt het Comité dat een overeenkomst waarbij vakantie wordt afgestaan vernietigbaar is, waarbij deze vernietiging zou moeten gelden voor de *gehele* opgebouwde vakantie en niet slechts voor een gefixeerd wettelijk jaarlijks minimum. In Nederland geldt zulks enkel voorzover dit ziet op vakantiedagen die binnen het wettelijk minimum vallen (artikel 7:640 lid 2 jo. 7:645 BW).

In dat kader hoopt het Comité van Experts dan ook dat de overheid de noodzakelijke maatregelen neemt om artikel 8 van het verdrag volledig na te leven.

Het Hof van Justitie van de EG heeft de Nederlandse wetgeving op hetzelfde punt niet in overeenstemming geacht met Europees recht. Het Europese Hof gaf op 6 april 2006 (*JAR* 2006/102) zijn oordeel over artikel 7:640 lid 2 dat stelt dat bij schriftelijke overeenkomst een schadevergoeding kan worden betaald in ruil voor afstand van vakantiedagen voorzover deze het wettelijk minimum te boven gaan. Het Europese Hof oordeelt dat het in strijd met Europese regelgeving is om dit artikel te hanteren om overgebleven vakantiedagen uit het verleden af te kopen. Het wettelijk aantal minimum vakantiedagen per jaar dient door een werknemer (bij voorkeur in hetzelfde jaar van toekenning) opgenomen te worden en kan niet in aanmerking komen voor afkoop (tenzij sprake is van einde dienstverband). Aangezien Nederlandse wetgeving richtlijnconform dient te worden geïnterpreteerd, zal het bovengenoemd arrest van het Hof door de Nederlandse rechter naar verwachting worden gevolgd. In 2006 is het Nederlandse voorlichtingsmateriaal in overeenstemming gebracht met deze uitleg van het Hof van Justitie EG, waarin bepaald is dat afkoop van de minimumvakantie nimmer is toegestaan.

8.3.3 Verdrag 140 – Betaald scholings- en vormingsverlof

Vindplaats Nederlandse tekst: *Trb.* 1975, 104

Ratificatiedatum: 14-09-1976

Verplichtingen

Artikel 2 verplicht tot het opstellen en toepassen van een beleid dat de toekenning van betaald scholings- en vormingsverlof bevordert, aangepast aan de nationale omstandigheden en zo nodig in fasen, ten behoeve van:

- a. opleidingen op alle niveaus;
- b. algemene en sociale vorming alsmede ontwikkeling van de burgerschapszin;
- c. vorming met betrekking tot vakbondsactiviteiten

Onder 'betaald scholings- en vormingsverlof' wordt verstaan: 'een verlof dat aan een werknemer wordt verleend ten behoeve van scholing of vorming, voor een bepaalde periode tijdens de werktijd, waarbij passende uitkeringen worden toegekend' (artikel 1). Volledige of gedeeltelijke compensatie door de werkgever vormt eveneens een 'passende uitkering'.

Artikel 3 bepaalt dat het beleid er op gericht moet zijn een bijdrage te leveren, zo nodig op verschillende voorwaarden, aan:

- a. het verkrijgen, verbeteren en aanpassen van beroepsmatige en functionele bekwaamheden en het verhogen van de zekerheid van behoud van werk in tijden van wetenschappelijke en technologische ontwikkelingen en economische en sociale veranderingen;
- b. de deskundige actieve deelname van werknemers en hun vertegenwoordigers aan het wel en wee in de onderneming en in de maatschappij;
- c. de menselijke, sociale en culturele ontplooiing van werknemers; en
- d. in algemene zin, de bevordering van passende permanente educatie en opleiding, opdat werknemers geholpen worden zich aan te passen aan de eisen van de tijd.

Het beleid dient volgens artikel 4 rekening te houden met het stadium van ontwikkeling en met de bijzondere behoeften van het land en de verschillende sectoren. Het dient te worden afgestemd zowel op het algemene beleid ten aanzien van werkgelegenheid, onderwijs en opleiding, als op het beleid inzake arbeidstijden; daarbij moet zo nodig voldoende rekening worden gehouden met Seizoensafhankelijke wijzigingen daarin of met de omvang van het werk.

De wijze waarop in het verlenen van het verlof kan worden voorzien, wordt niet dwingend voorgeschreven. Artikel 5 bepaalt dat dit kan worden vastgelegd in wetgeving, collectieve arbeidsovereenkomsten, arbitrale uitspraken, of op een andere manier die past in de praktijk van het betrokken land.

Artikel 6 schrijft voor dat bij het ontwikkelen en toepassen van het beleid overheidsinstanties, werkgevers- en werknemersorganisaties en onderwijs- en opleidingsinstellingen betrokken zullen worden.

Artikel 7 bepaalt dat de financiering van regelingen voor betaald scholings- en vormingsverlof op regelmatige en adequate basis dient te geschieden, in overeenstemming met nationale praktijk.

Artikel 8 verbiedt discriminatie tussen werknemers op grond van ras, kleur, geslacht, geloof, politieke opvattingen, en nationale of sociale afkomst bij het toekennen van het verlof.

Artikel 9 verplicht tot het, waar nodig, tot stand brengen van speciale voorzieningen voor:

- a. bijzondere categorieën werknemers, die moeilijk gebruik kunnen maken van de algemene regelingen, zoals werknemers in kleine ondernemingen, landbouwwerknemers of andere werknemers in geïsoleerde gebieden, werknemers in ploegendiensten of werknemers met gezinsverantwoordelijkheid;
- b. bijzondere categorieën ondernemingen, die moeilijk onder de algemene regelingen kunnen vallen, zoals kleine bedrijven of seizoensgebonden bedrijven, op voorwaarde dat de werknemers in deze bedrijven niet worden uitgesloten van het recht op betaald scholings- en vormingsverlof.

Artikel 10 bepaalt dat de voorwaarden, waaraan de werknemers moeten voldoen om in aanmerking te kunnen komen voor het verlof, kunnen verschillen al naar gelang de verschillende soorten vorming, zoals genoemd in artikel 2.

Artikel 11 bepaalt dat de periode waarin het verlof wordt genoten gelijkgesteld wordt met een zelfde periode van gewoon werken. Dit met het oog op het (blijven) opbouwen van sociale zekerheidsrechten en andere rechten die aan de arbeidsovereenkomst zijn verbonden.

Implementatie

Educatief verlof wordt in Nederland geïmplementeerd in het kader van het arbeidsvoorwaardenbeleid, dat voornamelijk wordt bepaald door de sociale partners. Zo worden in vrijwel alle CAO's afspraken gemaakt over scholing en – via de vaak algemeen verbindend verklaarde O&O- of scholingsfondsen – de financiering daarvan. Zo bevat artikel 34 van de ABU-CAO voor uitzendkrachten (versie maart 2006) de verplichting voor de uitzendonderneming om jaarlijks 1,02% van het brutoloon van een uitzendkracht te besteden aan diens scholing.

Wat betreft de wettelijke maatregelen, kan op het volgende worden gewezen. In de Wet op de Ondernemingsraden is vastgelegd dat leden van ondernemingsraden ten behoeve van scholing en vorming in verband met het ondernemingsraadlidmaatschap recht op verlof hebben. Daarbij geldt dat dit in werktijd en met behoud van loon dient te geschieden (artikel 18 lid 2 WOR). Werkgevers dienen werknemers met taken op grond van de Arbeidsomstandighedenwet, zoals de bedrijfshulpverleners, de mogelijkheid te bieden om in werktijd en met behoud van loon de scholing en vorming te ontvangen die zij voor de uitoefening van hun taak redelijkerwijs nodig hebben. Daaronder valt ook de certificering die benodigd is als naar verwezen in artikel 20 van de Arbowet. Voor de rijksoverheid bevat het Algemeen Rijksambtenarenreglement voorwaarden waaronder ambtenaren aanspraak kunnen maken op studiefaciliteiten.

Ten aanzien van cursussen met betrekking tot vakbondswerk, dient te worden opgemerkt dat er geen specifieke wettelijke regeling is. Ten aanzien van het bieden van faciliteiten voor vakbondswerk kan worden verwezen naar Verdrag 135.

Tot slot bestaan tevens in de sociale zekerheid verschillende mogelijkheden tot scholing met behoud van uitkering. Op grond van de WIA kan het UWV aan een gehandicapte voorzieningen toekennen die strekken tot behoud, herstel of bevordering van de mogelijkheid tot het verrichten van arbeid, het volgen van scholing of opleiding of het verrichten van arbeid op die proefplaats (artikel 35 WIA). De verscheidene wet- en regelgeving op het gebied van sociale zekerheid voorziet in ondersteuning, waaronder door middel van (om- en bij)scholing van werkzoekenden (e.g. artikel 73 WW). Voorts kan worden gewezen op de sociale werkvoorziening die wordt geboden middels de Wet Sociale Werkvoorziening.

Interpretatie en naleving

Verdrag 140 is een verdrag met een duidelijk streef karakter en bevat derhalve geen concrete normstelling. Het Comité van Experts tracht op basis van de rapportage en de naar aanleiding daarvan gestelde vragen en reacties een globaal beeld te verkrijgen van de situatie in de lidstaten. Het Comité is geïnteresseerd in alle vormen van educatie, zoals basiseducatie, beroepseducatie en het beleid ter bevordering van betaald verlof ten behoeve van vakbondstraining.

Ook de financiering van betaald educatief verlof is een aandachtspunt van het Comité. Artikel 1 van het verdrag gaat uit van educatief verlof met 'adequate financiële compensatie'. Paragraaf 12 van de bij het Verdrag behorende aanbeveling noemt werkgevers, publieke autoriteiten, werkgevers- en werknemersorganisaties als degenen die bij kunnen dragen aan de kosten van betaald educatief verlof. Het gaat alsdan niet om de betrokken werknemers zelf.

Een algemene wettelijke regeling met betrekking tot het toekennen van betaald scholings- en vormingsverlof is niet vereist op grond van het verdrag.

Er is het laatste decennium geen noemenswaardige opmerking van het Comité specifiek aan Nederland gericht.

8.3.4 Verdrag 156 – Gelijke kansen voor en gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke arbeiders: arbeiders met gezinsverantwoordelijkheid

Vindplaats Nederlandse tekst: *Trb.* 1982, 101

Ratificatiedatum: 24-03-1988

Werkingsfeer

Ingevolge artikel 1 is het verdrag van toepassing op alle mannelijke en vrouwelijke werknemers van wie de mogelijkheden tot voorbereiding op, toegang tot, deelneming aan of ontplooiing in de economische bedrijvigheid beperkt wordt door de verantwoordelijkheid voor hun afhankelijke kinderen.

Verder moet het verdrag toegepast worden op mannen en vrouwen die in soortgelijke omstandigheden verkeren waar het gaat om naaste familieleden die duidelijk hun zorg en steun nodig hebben.

Wat precies onder 'afhankelijke kinderen' en 'naaste familieleden die zorg en steun behoeven' moet worden verstaan, wordt door de betrokken lidstaat zelf bepaald.

Artikel 23 bepaalt dat het verdrag van toepassing is op alle takken van economische bedrijvigheid en alle categorieën werknemers.

Verplichtingen

Artikel 3 bepaalt dat, met het oog op het scheppen van gelijke kansen en het realiseren van gelijke behandeling, een beleid moet worden gevoerd dat ten doel heeft personen met gezinsverantwoordelijkheid die een betrekking vervullen of wensen te vervullen, in staat te stellen dat te doen zonder aan discriminatie te worden blootgesteld en, voor zover mogelijk, zonder dat de verantwoordelijkheid ten aanzien van hun werk in botsing komt met hun gezinsverantwoordelijkheid.

De definitie van 'discriminatie' is dezelfde als die welke gehanteerd wordt in verdrag 111 (zie aldaar).

Artikel 4 bepaalt dat maatregelen moeten worden genomen (aan nationale omstandigheden en mogelijkheden aangepast), die werknemers met gezinsverantwoordelijkheid in staat stellen hun recht op vrije beroepskeuze uit te oefenen, en die rekening houden met hun behoeften wat betreft arbeidsvoorwaarden en sociale zekerheid.

Artikel 5 verplicht tot aanvullende maatregelen die rekening houden met de behoeften van deze werknemers bij het opzetten van gemeenschapsvoorzieningen, en het ontwikkelen of bevorderen van (openbare en particuliere) gemeenschapsfaciliteiten, zoals kinderopvang en gezinshulp.

Artikel 6 verplicht tot het treffen van passende maatregelen ter bevordering van een vorm van informatieverschaffing en onderwijsinrichting die leidt tot een breed begrip binnen de maatschappij voor het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers, en voor de problemen die werknemers met gezinsverantwoordelijkheid ervaren, en ter bevordering van een sfeer die kan leiden tot oplossing van deze problemen.

Artikel 7 verplicht tot het treffen van maatregelen, inclusief die op het terrein van beroepskeuzevoorlichting en vakopleiding, die werknemers met gezinsverantwoordelijkheid in staat stellen aan het arbeidsproces deel te (blijven) nemen en her in te treden op de arbeidsmarkt na een afwezigheid die het gevolg is van gezinsverantwoordelijkheid.

Artikel 8 bepaalt dat het hebben van gezinsverantwoordelijkheid als zodanig geen geldige reden kan zijn voor ontslag van een werknemer.

Artikel 10 maakt een gefaseerde tenuitvoerlegging van het verdrag mogelijk. De maatregelen die ter uitvoering van het verdrag worden getroffen, dienen echter wel van de aanvang af van toepassing te zijn op alle mannen en vrouwen die arbeid en verantwoordelijkheid voor de van hen afhankelijken willen combineren.

Invoering van b.v. een ouderschapsregeling (op zichzelf niet verplicht door het verdrag) moet derhalve onmiddellijk voor mannen en vrouwen gelijkelijk gelden. De gefaseerde tenuitvoerlegging mag niet zo worden opgevat dat de regeling eerst voor vrouwen wordt ingevoerd en jaren later voor mannen.

Wel mag een regeling eerst alleen van toepassing zijn op degenen die arbeid en verantwoordelijkheid voor afhankelijke kinderen combineren en pas later op hen die een dergelijke combinatie ten aanzien van naaste familieleden hebben verkozen.

Implementatie

In artikel 1 van de Grondwet is het gelijkheidsbeginsel en in nauwe samenhang daarmee een discriminatieverbod opgenomen. Dit artikel bindt de regering al voor de hele breedte van het beleid. Verder kan worden gewezen op de wetgeving en het beleid dat vermeld is bij de verdragen 100 en 111.

De doelstelling van het verdrag met betrekking tot het vergroten van de combineerbaarheid van arbeid en gezinsverantwoordelijkheid is een vaste doelstelling van het emancipatiebeleid, die invloed heeft op een aantal beleidsterreinen, waaronder kinderopvangvoorzieningen, schooltijden, arbeidstijden en ouderschapsverlof.

De Wet arbeid en zorg (wet van 16 november 2001, *Stb.* 2001, 567) biedt naast een recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof een recht op ouderschapsverlof. Op grond van artikel 6:2 van de Wet arbeid en zorg geldt een recht op 13 weken onbetaald verlof. Recht op ouderschapsverlof hebben werknemers die in een familierechtelijke betrekking tot het kind staan en werknemers die duurzaam de verzorgende en opvoedende rol op zich hebben genomen en die op hetzelfde adres wonen als het kind. Het recht op ouderschapsverlof bestaat wanneer de dienstbetrekking ten minste één jaar heeft geduurd en het kind jonger is dan 8 jaar (artikel 6:3 en 6:4).

De Wet arbeid en zorg is van toepassing op alle werknemers, inclusief overheidspersoneel. Op het gebied van kinderopvang zijn verschillende faciliteiten beschikbaar. De Wet kinderopvang (wet van 9 juli 2004, *Stb.* 2004, 455). De Wet kinderopvang gaat uit van een gezamenlijke verantwoordelijkheid van ouders, overheid en werkgevers. De Wet voorziet in een tegemoetkoming aan ouders voor de kosten van kinderopvang. Mede gezien de werkingsfeer van het verdrag, is van belang op te merken dat de kinderopvangtoeslag niet enkel geldt voor werknemers, maar ook voor ouders die een studie of traject volgen teneinde de arbeidsmarkt te betreden. De overheid regelt sinds 1 januari 2007 de werkgeversbijdrage voor kinderopvang door middel van een opslag over de werkgeverspremie. De overheid verstrekt de werkgeversbijdrage vervolgens via de Belastingdienst aan ouders die recht hebben op kinderopvangtoeslag.

Voorts is van belang op te merken dat met ingang van het schooljaar 2007-2008 scholen verplicht zijn om zorg te dragen voor buitenschoolse opvang als ouders daar om vragen. Het beleid ten aanzien van arbeidsvoorziening is er mede op gericht de toegang van (her)intredende vrouwen op de arbeidsmarkt te vergroten. Daartoe worden de 'Vrouw en Werkwinkels' gesubsidieerd.

Interpretatie en naleving

Van belang is dat het verdrag uiterst flexibel geformuleerd is. Het bevat weinig of geen concrete normen. Het verdrag zelf verplicht niet tot invoering van ouderschapsverlof, doch (slechts) tot het gelijkelijk toekennen van dit verlof - als het wordt ingevoerd - aan mannen en vrouwen.

8.3.5 Verdrag 175 - Deeltijdwerk

Vindplaats Nederlandse tekst: *Trb.* 2000, 125

Ratificatiedatum: 05-02-2001

Werkingssfeer

Ingevolge artikel 3 is dit verdrag van toepassing op alle deeltijdwerkers. Het is mogelijk dat Lidstaten, na raadpleging van de betrokken representatieve organisaties van werkgevers en werknemers, bepaalde categorieën werknemers of vestigingen geheel of gedeeltelijk van het toepassingsgebied van dit verdrag uitsluiten wanneer de toepassing ervan op hen bijzondere problemen van aanzienlijke aard zou opleveren. Indien een Lidstaat van deze mogelijkheid gebruik maakt, dient hij in zijn verslagen aan de ILO iedere bepaalde categorie werknemers of vestigingen te vermelden die aldus is uitgesloten. Dit gebeurt onder opgave van redenen.

Krachtens artikel 1 wordt onder 'deeltijdwerker' verstaan een werknemer in loondienst van wie de normale arbeidsduur korter is dan die van de voltijdwerkers die zich in een vergelijkbare situatie bevinden.

De normale arbeidsduur kan worden berekend per week of volgens een gemiddelde van een bepaalde arbeidsperiode.

Onder 'voltijdwerker die zich in een vergelijkbare situatie bevindt' wordt verstaan een voltijdwerker die:

- a. dezelfde soort arbeidsverhouding heeft;
- b. dezelfde arbeid of soortgelijke arbeid verricht, dan wel hetzelfde beroep of een soortgelijk beroep uitoefent;
- c. tewerk is gesteld in dezelfde vestiging of, wanneer er binnen die vestiging geen voltijdwerkers zijn die zich in een vergelijkbare situatie bevinden, binnen dezelfde onderneming of, wanneer er binnen die onderneming geen voltijdwerkers zijn die zich in een vergelijkbare situatie bevinden, binnen dezelfde bedrijfstak als de desbetreffende deeltijdwerker;

Voltijdwerkers die gedeeltelijk werkloos zijn geworden ten gevolge van een collectieve en tijdelijke vermindering van hun normale arbeidsduur om economische, technische of structurele redenen, niet beschouwd als deeltijdwerkers.

Artikel 2 geeft aan dat dit verdrag gunstiger bepalingen die van toepassing zijn op deeltijdwerkers krachtens andere internationale arbeidsverdragen onverlet laat.

Verplichtingen

Artikel 4 bepaalt dat Lidstaten maatregelen moeten nemen om ervoor te zorgen dat deeltijdwerkers dezelfde bescherming krijgen als voltijdwerkers die zich in een vergelijkbare situatie bevinden wat betreft:

- a. het vakbondsrecht, het recht op collectieve onderhandelingen, alsmede het recht om op te treden als vertegenwoordigers van de werknemers;
- b. veiligheid en gezondheid op het werk;
- c. discriminatie in arbeid en beroep.

Tevens dienen krachtens artikel 7 maatregelen te worden genomen om ervoor te zorgen dat deeltijdwerkers voorwaarden genieten die gelijkwaardig zijn aan die van voltijdwerkers die zich in dezelfde situatie bevinden als het gaat om:

- a. bescherming bij moederschap;
- b. beëindiging van de arbeidsverhouding;
- c. betaald jaarlijks verlof en betaalde feestdagen; en
- d. ziekteverzuim.

Hierbij kunnen de financiële rechten evenredig aan de arbeidsduur of de verdiensten worden vastgesteld.

Tevens moeten de Lidstaten maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat deeltijdwerkers niet een lager basissalaris (berekend op basis van uurbasis, prestatie of productie) krijgen dan voltijdwerkers alleen omdat zij deeltijdwerkers zijn. Dit is geregeld in artikel 5.

De Lidstaat heeft ingevolge artikel 6 de verplichting de wettelijke stelsels voor sociale zekerheid die verband houden met de uitoefening van de beroepsactiviteit zo aan te passen dat voor deeltijdwerkers de voorwaarden gelijkwaardig zijn aan die voor de voltijdwerkers die zich in een vergelijkbare situatie bevinden. Deze voorwaarden kunnen evenredig aan de arbeidsduur, premiebetaling of verdiensten dan wel op een andere wijze in overeenstemming met de nationale wetgeving en praktijk worden vastgesteld.

Krachtens artikel 8 kunnen Lidstaten deeltijdwerkers van wie de arbeidsduur of de verdiensten lager zijn dan de vastgestelde drempels uitsluiten van:

- a. het toepassingsgebied van ieder wettelijk stelsel van sociale zekerheid bedoeld in artikel 6, behalve indien het gaat om prestaties bij arbeidsongevallen en beroepsziekten;
- b. het toepassingsgebied van iedere maatregel die is genomen op de gebieden bedoeld in artikel 7, met uitzondering van de maatregelen betreffende de bescherming bij moederschap anders dan die welke zijn voorzien in de wettelijke stelsels voor sociale zekerheid;

Deze drempels moeten zodanig laag zijn dat niet een onevenredig hoog aantal deeltijdwerkers van deze bescherming wordt uitgesloten. Bovendien dient een Lidstaat die van dergelijke drempels gebruik maakt de toepassing van die drempels regelmatig te herzien en deze aan te geven in zijn rapporten aan de ILO met vermelding van de redenen. De meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties dienen te worden geraadpleegd bij het vaststellen, het opnieuw bezien en het herzien van de drempels.

De Lidstaten dienen maatregelen te nemen om de toegang tot productief en in vrijheid gekozen deeltijd dat beantwoordt aan de behoeften van zowel de werkgevers als de werknemers te vergemakkelijken, zo bepaalt artikel 9. Wel moet de bescherming bedoeld in artikel 7 worden gewaarborgd. De maatregelen dienen in ieder geval te omvatten:

- a. het opnieuw bezien van wet- en regelgeving waardoor het in deeltijd gaan werken of het aanvaarden van deeltijdwerk zou kunnen worden verhinderd of ontmoedigd;
- b. gebruikmaking van eventueel bestaande diensten voor arbeidsbemiddeling om na te gaan welke mogelijkheden er bestaan op het gebied van deeltijdwerk en om deze bekend te maken in het kader van hun voorlichtings- en plaatsingsactiviteiten;
- c. bijzondere aandacht, in het werkgelegenheidsbeleid, voor de behoeften en de voorkeuren van de specifieke groepen, zoals werklozen, werknemers met gezinsverantwoordelijkheden, oudere werknemers, gehandicapte werknemers en werknemers die onderwijs of een opleiding volgen.

Deze maatregelen kunnen mede betrekking hebben op het onderzoek naar en de verspreiding van informatie over de mate waarin deeltijdwerk beantwoordt aan de economische en sociale doelstellingen van de werkgevers en de werknemers.

Indien nodig dienen de Lidstaten maatregelen te nemen om ervoor te zorgen dat de overgang van voltijd- naar deeltijdwerk (of omgekeerd) vrijwillig is, in overeenstemming met nationale regelgeving en praktijk.

Artikel 11 ten slotte geeft aan dat de uitvoering van de bepalingen van dit verdrag moet geschieden door middel van nationale wet- en regelgeving voor zover er geen uitvoering aan wordt gegeven door middel van collectieve overeenkomsten of anderszins overeenkomstig de nationale praktijk. Voordat dergelijke wet- en regelgeving wordt aangenomen dienen de Lidstaten de meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties te raadplegen.

Implementatie

Nederland heeft bij de ratificatie gebruik gemaakt van de mogelijkheid om bepaalde categorieën werknemers van het toepassingsgebied van het verdrag uit te sluiten (artikel 3 lid 1 van het verdrag). Nederland heeft in dat kader werknemers uitgesloten die geheel of vrijwel geheel huishoudelijk werk doen voor private huishoudens voor minder dan drie dagen per week voor zover dit ziet op sociale zekerheid en het preventief ontslagrecht (artikel 2 lid 1 onder 3 Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen). De wettelijke regelingen die hiermee corresponderen zijn overigens inmiddels uitgebreid tot minder dan vier dagen per week.

Het verbod op ongelijke behandeling naar arbeidsduur is in de Nederlandse wetgeving neergelegd in artikel 7:648 BW. Volgens dit artikel is onderscheid tussen werknemers op grond van arbeidsduur verboden, tenzij dit objectief gerechtvaardigd is. Dit verbod ziet zowel op de arbeidsvoorwaarden als op de opzegging van de arbeidsovereenkomst. Het artikel strekt ter implementatie van een Europese richtlijn betreffende deeltijdwerk (Richtlijn 97/81/EG).

Voorts kan onderscheid naar arbeidsduur ook een verboden indirect onderscheid tussen mannen en vrouwen opleveren. Dit is verboden volgens artikel 7:646 BW alsmede de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen. In verband hiermee wordt tevens verwezen naar de Verdragen 100 en 111.

Artikel 7 van het verdrag verplicht tot vergelijkbare voorwaarden voor deeltijdwerkers ten aanzien van moederschapsbescherming, ontslag, vakantie met behoud van loon en ziekteverlof. Aangezien deeltijdwerkers tevens werknemers zijn, wordt dienaangaande geen onderscheid gemaakt tussen deeltijdwerkers en voltijdwerkers.

Zoals aangegeven ziet artikel 7:648 BW tevens op verboden onderscheid naar arbeidsduur voor zover het de arbeidsvoorwaarden betreft. Dit betekent dat bijvoorbeeld ten aanzien van gelijke beloning, deeltijdwerkers pro rata hetzelfde dienen te verdienen als hun collega-voltijdwerkers. Over artikel 5 van het verdrag, waarin het recht op gelijk functieloon (basic wage) is neergelegd, dient te worden opgemerkt dat de term basic wage een beperkte reikwijdte beoogt aan te geven. Het ziet niet op secundaire arbeidsvoorwaarden, welke een plaats hebben gekregen in de (niet-bindende) Aanbeveling.

Interpretatie en naleving

In 2004 heeft het Comité van Experts enkele *Direct Requests* gericht aan Nederland naar aanleiding van haar eerste rapportage onder dit verdrag. Het Comité verzoekt de overheid aan te geven op welke wijze verboden onderscheid voorkomen wordt in de betaling van overwerk.

In dat kader valt voorshands reeds op te merken dat de kwestie van overwerk en de beloning daarvan aan deeltijd- en voltijdwerkers reeds is uitgekristalliseerd in Europese jurisprudentie. Het *Helmig*-arrest (Hof van Justitie EG 15 december 1994, *JAR* 1995/36) heeft duidelijk gemaakt dat er pas overwerkvergoeding aan deeltijdwerkers hoeft te worden betaald wanneer de normale cao-arbeidstijd wordt overschreden. Dit betekent in de praktijk dat deeltijdwerkers pas recht hebben op een toeslag voor overwerk indien zij meer dan 40 uur per week werkzaam zijn. Een dergelijke behandeling van deeltijdwerkers levert geen ongelijke behandeling van voltijd- en deeltijdwerkers op. Of het Comité van Experts dezelfde mening is toegedaan, zal nog moeten blijken.

8.3.6 Verdrag 177 - Thuiswerk

Vindplaats Nederlandse tekst: *Trb.* 2001, 25

Ratificatiedatum: 31-10-2002

Werkingsfeer

Ingevolge artikel 2 is dit verdrag van toepassing op alle personen die thuiswerk verrichten in de zin van artikel 1. Onder 'thuiswerk' wordt krachtens artikel 1 verstaan: werk dat een persoon, hierna te noemen een thuiswerker, verricht:

- a. in zijn of haar woning of in een andere ruimte van zijn of haar keuze die niet de arbeidplaats van de werkgever is;
- b. tegen vergoeding;
- c. waaruit een product of een dienst voortvloeit zoals aangegeven door de werkgever, ongeacht wie de gebruikte apparatuur, het materiaal of andere voor die prestatie benodigde middelen levert, tenzij deze persoon de benodigde mate van autonomie en economische onafhankelijkheid bezit om als zelfstandige te worden aangemerkt krachtens de nationale wet- en regelgeving of gerechtelijke beslissingen.

Personen met de status van werknemer worden geen thuiswerker in de zin van dit verdrag door hun werk als werknemer eenvoudigweg af en toe thuis te verrichten, in plaats van op hun normale arbeidsplaats.

Onder 'werkgever' wordt verstaan: een natuurlijke persoon of een rechtspersoon, die, hetzij rechtstreeks, hetzij via een tussenpersoon, ongeacht het feit of in de nationale wetgeving wel of niet is voorzien in het bestaan van tussenpersonen, thuiswerk doet verrichten in het kader van zijn of haar zakelijke activiteiten.

Verplichtingen

Artikel 3 bepaalt dat de Lidstaat, na raadpleging van de meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties en, indien bestaand, van organisaties die de belangen behartigen van thuiswerkers en organisaties van thuiswerkgevers, beleid moet ontwikkelen, uitvoeren en regelmatig herzien, dat is gericht op de verbetering van de omstandigheden van thuiswerkers.

Artikel 4 geeft aan dat bij de ontwikkeling van dat beleid zo veel mogelijk naar een gelijke behandeling van thuiswerkers en andere werknemers moet worden gestreefd. Hierbij moet rekening worden gehouden met de speciale aard van thuiswerk en met de voorwaarden die gelden voor hetzelfde of gelijksoortig werk dat wordt verricht in een onderneming.

Gelijke behandeling dient met name te worden bevorderd ten aanzien van de volgende punten: het recht van thuiswerkers om lid te worden van organisaties van hun eigen keuze of deze op te richten en deel te nemen aan de activiteiten van dergelijke organisaties, bescherming tegen discriminatie in werk en beroep, bescherming van veiligheid en gezondheid op de arbeidplaats, beloning, bescherming ingevolge de wettelijke socialezekerheidsbepalingen, toegang tot scholing, minimumleeftijd voor toelating tot een dienstbetrekking of werk en bescherming van het moederschap.

Artikel 5 geeft aan dat het nationaal beleid dient te worden uitgevoerd door middel van wet- en regelgeving, collectieve arbeidsovereenkomsten, scheidsrechterlijke uitspraken of op andere wijze die strookt met de nationale praktijk.

Artikel 6 bepaalt dat gepaste maatregelen dienen te worden genomen om te bereiken dat in de arbeidsstatistieken ook thuiswerk wordt opgenomen.

Ingevolge artikel 7 is de nationale wet- en regelgeving inzake de veiligheid en gezondheid op het werk van toepassing op thuiswerk. Wel moet rekening worden gehouden met de specifieke aard van het thuiswerk en kunnen aanvullende regels worden opgesteld als het gaat om bepaalde werkzaamheden en om het gebruik van bepaalde stoffen thuis.

In het geval het krachtens nationale regels is toegestaan gebruik te maken van tussenpersonen bij thuiswerk, worden de verantwoordelijkheden van werkgevers en tussenpersonen verdeeld door nationale regels of door rechterlijke beslissingen, aldus artikel 8.

Artikel 9 bepaalt dat de naleving van de wet- en regelgeving moet worden verzekerd door een met de nationale wetgeving en praktijk overeenstemmend systeem van inspectie. In geval van overtreding dient te worden gezorgd voor gepaste (straf)maatregelen en een doelmatige toepassing daarvan.

Artikel 10 ten slotte geeft aan dat dit verdrag gunstiger bepalingen die van toepassing zijn op thuiswerkers krachtens andere internationale arbeidsverdragen onverlet laat.

Implementatie

Gezien het gehanteerde begrip van thuiswerker, is het verdrag niet van toepassing op een persoon die zelfstandige arbeid verricht en op basis van overeenkomst van opdracht (als 'zelfstandige') voor verschillende opdrachtgevers werkt.

Nu de werkingsfeer van het verdrag niet ziet op zelfstandigen en (alsdan) in wezen ziet op thuiswerkers als werknemers in de zin van het Burgerlijk Wetboek, betekent dit dat voor thuiswerkers in de zin van Verdrag 177 in beginsel dezelfde regels als voor 'reguliere' werknemers. Daarbij kan worden gewezen op rechten ten aanzien van de vrijheid van vereniging, bescherming tegen discriminatie, beloning, sociale zekerheid, minimumleeftijd en bescherming van het moederschap, alsmede toegang tot scholing (zie artikel 4 van het verdrag).

In dat kader is het wel van belang op te merken dat het Arbeidsomstandighedenbesluit niet van toepassing is op thuiswerkers (artikel 1.4.3 punt 1 Arbeidsomstandighedenbesluit). Echter, wel zijn specifieke bepalingen in het Arbeidsomstandighedenbesluit voor de thuiswerkers geschreven dan wel van toepassing verklaard. Daaruit volgt dat op het gebied van de arbeidsomstandigheden, van een gehele gelijkschakeling met reguliere werknemers geen sprake is.

In het Nederlandse stelsel, neemt de rechter in veel gevallen aan dat een thuiswerker werkzaam is op arbeidsovereenkomst. Zo oordeelde de Hoge Raad dat van een arbeidsovereenkomst sprake was in het geval van een poststypiste die als thuiswerkster verplicht was tot een minimale hoeveelheid werk per dag, terwijl de verrichte werkzaamheden behoorden tot de gewone bedrijfsarbeid van de werkgever die ook door (reguliere) werknemers werd verricht (HR 17 november 1978, *NJ* 1979, 140, IVA/Queijssen).

Interpretatie en naleving

In 2005 heeft het Comité van Experts zijn eerste *Observation* en *Direct Requests* gepubliceerd naar aanleiding van het eerste rapport van de Nederlandse overheid na haar ratificatie van het verdrag. In de *Observation* maakt het Comité van Experts melding van kritiek van de vakbonden dat in de praktijk thuiswerkers vaak niet op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn. Het Comité van Experts verzoekt de overheid hierop te reageren.

Voorts verzoekt het Comité van Experts de overheid aan te geven welke definitie van thuiswerk zij hanteert. Voor een antwoord op dit verzoek wordt verwezen naar hetgeen hierboven is gesteld ten aanzien van de scheidslijn tussen een overeenkomst van opdracht en een arbeidsovereenkomst.

Het Comité van Experts gaat in detail in op de (gedeeltelijke) uitsluiting van thuiswerkers onder het Arbeidsomstandighedenbesluit. Hoewel het Comité erkent dat de uitsluiting van sommige bepalingen begrijpelijk is in het licht van de aard van het (thuis)werk, verzoekt het Comité van Experts aan te geven waarom bepaalde delen zoals met betrekking tot geluid, organisatie van de werkplek en straling niet van toepassing zijn op thuiswerkers. Voorts verzoekt het Comité uit te leggen waarom de bepalingen met betrekking tot gevaarlijke stoffen (artikel 4.110 t/m 4.115) veel minder gedetailleerd zijn dan voor reguliere werknemers (artikel 4.1 t/m 4.102).

Voorts stelt het Comité van Experts dat mogelijkwerwijs de thuiswerkers niet onder de Wet arbeid en zorg vallen en alsdan geen aanspraak maken op bevallings- en zwangerschapsverlof. Dit is echter enkel het geval wanneer een thuiswerker geen werknemerstatus heeft. Dit punt hangt dan ook samen met de reeds eerder genoemde definiëring van het begrip thuiswerker.

Eind februari 2008 is overigens bij het parlement een wetsvoorstel aanhangig gemaakt dat voor zelfstandigen een recht op zwangerschaps- en bevallingsuitkering introduceert. Rechthebbenden in het kader van dit wetsvoorstel zijn zelfstandigen, meewerkende echtgenoten, directeuren-groootaandeelhouders en beroepsbeoefenaars zonder arbeidsovereenkomst. De uitkeringsduur is dezelfde als voor werknemers, dat wil zeggen een periode van ten minste zestien weken. De uitkering bedraagt maximaal het minimumloon. De uitkeringslasten worden gefinancierd uit de algemene middelen. De regeling wordt uitgevoerd door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV).

9.1 Gevaarlijke stoffen

9.1.1 Verdrag 13 – Het gebruik van loodwit in verfstoffen

Vindplaats Nederlandse tekst: KB 7 februari 1949, *Stb.* J 59

Ratificatiedatum: 15-12-1939

Werkingsfeer

Artikel 2 verklaart het verdrag niet van toepassing op decoratieschilderen, aflijnen en bijwerken. De lidstaten moeten bepalen wat hieronder wel en niet verstaan wordt. Toch moeten zij ook regels stellen voor het bij de uitgezonderde soorten van schilderen gebruikmaken van loodwit, loodsulfaat en andere producten die deze stoffen bevatten.

Verplichtingen

Artikel 1 bepaalt dat het gebruik van loodwit, loodsulfaat en andere producten die deze stoffen bevatten, wordt verboden bij het schilderen van binnenwerk van gebouwen, met uitzondering van spoorwegstations en industriegebouwen als het gebruik daarvoor (na overleg met de organisaties van werkgevers en werknemers) noodzakelijk is bevonden.

Artikel 3 verbiedt jeugdige personen beneden de 18 jaar en vrouwen te werk te stellen bij werkzaamheden in het schildersbedrijf, waarbij loodwit, loodsulfaat, en andere producten die deze stoffen bevatten, gebruikt worden.

Na raadpleging van bovengenoemde organisaties kan worden toegestaan dat leerlingsschilders ten behoeve van hun vakopleiding toch deze werkzaamheden verrichten.

Artikel 5 bepaalt dat regels moeten worden gesteld met betrekking tot het gebruik van loodwit, loodsulfaat en andere producten die deze stoffen bevatten, wanneer het gebruik ervan niet verboden is. Deze regels dienen van de volgende beginselen uit te gaan:

- a. de stoffen mogen alleen worden gebruikt in de vorm van pasta of verf, gereed voor gebruik;
- b. het gevaar dat voortvloeit uit het aanbrengen van verf door spuiten, moet vermeden worden;
- c. waar mogelijk, moet het gevaar van stof, veroorzaakt door het droog puimen en afkrabben, worden afgewend;
- d. schildersgezellen moeten de nodige zorg kunnen besteden aan de hygiëne tijdens en bij het einde van het werk;
- e. tijdens de gehele werktijd moeten door de schildersgezellen werkpakken gedragen worden;
- f. voorkomen moet worden dat kleren, die tijdens het werk uitgedaan worden, verontreinigd worden door verfstof;
- g. de gevallen van loodvergiftiging en die waarbij loodvergiftiging verondersteld wordt, moeten worden aangegeven en onderzocht door een door de bevoegde overheid aangewezen arts;
- h. de bevoegde overheid zal, waar nodig, kunnen eisen dat de werknemers medisch worden onderzocht;
- i. aanwijzingen betreffende bijzondere hygiënische voorzorgsmaatregelen in het bedrijf moeten worden verspreid onder de schildersgezellen.

Artikel 6 verplicht tot het treffen van maatregelen om een doeltreffende naleving te verzekeren.

Artikel 7 bepaalt dat statistieken moeten bijgehouden van loodvergiftiging bij schildersgezellen

- a. voor de ziektegevallen: door middel van aangifte en onderzoek van alle gevallen van loodvergiftiging;
- b. voor de sterfgevallen: volgens een door de officiële dienst voor de statistiek van elk land goedgekeurde methode.

Implementatie

Reeds in 1939 is het Veiligheidsbesluit loodwit tot stand gekomen. In 1988 is dit vervangen door het op de Arbeidsomstandighedenwet gebaseerde Loodbesluit. De bescherming van werknemers tegen de risico's van blootstelling aan lood is tegenwoordig geregeld in het Arbeidsomstandighedenbesluit. Het gebruik van loodwit, loodsulfaat of producten die een van deze stoffen als bestanddeel bevatten bij het schilderen van binnenwerk van gebouwen of vaartuigen is verboden in artikel 4.61*b* daarvan. Loodsulfaat, dat bij de bereiding van chroomaatgeel is medegeprecipiteerd, valt niet onder het verbod. Bovendien is het verbod niet van toepassing op verven waarvan het pigment in de droge stof maximaal twee procent van het gewicht aan lood bevat.

Verder bepaalt artikel 4.108 Arbeidsomstandighedenbesluit dat het voor zwangere werknemers en werknemers die borstvoeding geven in zijn geheel verboden is arbeid te verrichten waarbij zij blootgesteld kunnen worden aan metallisch lood en zijn verbindingen.

In artikel 4.19*a*, 4.20*a* en 4.20*b* Arbeidsomstandighedenregeling worden nadere voorschriften gesteld omtrent het werken met lood. Er worden grenswaarden gesteld voor de toegestane hoeveelheid lood in het bloed en de lucht en voorschriften met betrekking tot de controle daarop.

Interpretatie en naleving

Er is in het laatste decennium geen *Observation of Direct Request* over dit verdrag aan Nederland gericht. Commentaar van het Comité van Experts daterend uit 1992 en 1996 betreft met name het verzoek om statistische informatie met betrekking tot loodvergiftiging.

9.1.2 Verdrag 115 – De beveiliging van werknemers tegen ioniserende stralen

Vindplaats Nederlandse tekst: *Trb.* 1966, 172

Ratificatiedatum: 29-11-1966

Werkingsfeer

Het verdrag is van toepassing op alle werkzaamheden waarbij werknemers gedurende de arbeid aan ioniserende stralen zijn blootgesteld (artikel 2).

Van de werkingsfeer kunnen worden uitgezonderd die radioactieve stoffen (al of niet in omhulsel) of toestellen die slechts een geringe dosis ioniserende stralen uitzenden.

Bij toepassing van het verdrag dient het bevoegde overheidsorgaan de vertegenwoordigers van werkgevers en van werknemers te consulteren.

Verplichtingen

Artikel 3 schrijft voor dat in het licht van het beschikbaar wetenschappelijk inzicht alle nodige maatregelen, w.o. het stellen van regels, dienen te worden getroffen om de gezondheid en de veiligheid van werknemers doeltreffend te beschermen tegen ioniserende straling. Bovendien dienen de voor een doeltreffende bescherming onmisbare gegevens beschikbaar te worden gesteld.

Om een doeltreffende bescherming te waarborgen:

- a. dienen de ter beveiliging van de werknemers getroffen nieuwe maatregelen in overeenstemming te zijn met het bepaalde in dit verdrag;
- b. dienen reeds bestaande maatregelen daarmee in overeenstemming te worden gebracht;
- c. dient de lidstaat bij bekrachtiging een verklaring af te leggen waaruit blijkt op welke categorieën werknemers de bepalingen van het verdrag worden toegepast en in de rapportages over de naleving de voortgang hierover te melden.

Artikel 3 regelt dat de Raad van Beheer van de ILO drie jaar na inwerkingtreding een rapport over de aanpassing van bestaande maatregelen in de lidstaten uitbrengt.

Artikel 4 bepaalt dat de werkzaamheden waarbij werknemers blootgesteld zijn aan ioniserende stralen zo moeten worden ingedeeld en uitgevoerd dat ze de in het verdrag beoogde bescherming verschaffen.

Artikel 5 verplicht tot beperking van het blootstellen van werknemers aan ioniserende stralen tot het laagst mogelijke niveau. Daarnaast dienen alle betrokkenen elke onnodige blootstelling te vermijden.

Artikel 6 bepaalt dat voor de verschillende categorieën van werknemers moet worden vastgesteld wat de maximaal toelaatbare doses ioniserende stralen, afkomstig van binnen of buiten het lichaam gelegen bronnen, zijn. De maximaal toelaatbare activiteit met radioactieve stoffen, welke in het lichaam opgenomen kunnen worden, moeten ook vastgesteld worden. De maximaal toelaatbare doses dienen voortdurend te worden herzien in het licht van de nieuwe wetenschappelijke inzichten.

Artikel 7 vereist het vaststellen van deugdelijke grenswaarden ("dosislimieten") (overeenkomstig de bepalingen van artikel 6) voor werknemers die direct betrokken zijn bij radiologische werkzaamheden en die:

- a. 18 jaar of ouder zijn;
- b. de leeftijd van 18 jaar nog niet hebben bereikt.

Dit artikel verbiedt dat werknemers beneden 16 jaar betrokken zijn bij werkzaamheden waarbij ioniserende stralen kunnen vrijkomen.

Artikel 8 verplicht tot het vaststellen van deugdelijke grenswaarden voor werknemers die niet direct betrokken zijn bij radiologische werkzaamheden, maar die zich bevinden op plaatsen waar zij blootgesteld kunnen worden aan ioniserende stralen of radioactieve stoffen, of deze plaatsen kunnen passeren.

Artikel 9 schrijft voor dat een deugdelijk stelsel van waarschuwingstekens gebruikt moet worden om de aanwezigheid van stralingsgevaar aan te geven. Ook het verschaffen van alle in dat verband noodzakelijke informatie aan de werknemers is verplicht.

Alle werknemers die direct betrokken zijn bij radiologische werkzaamheden moeten voor en gedurende hun werkzaamheden naar behoren geïnformeerd worden over de inhoud en achtergronden van de voorzorgsmaatregelen die getroffen moeten worden voor hun veiligheid en de bescherming van hun gezondheid.

Artikel 10 bepaalt dat wetten of regelingen moeten voorschrijven, dat meegedeeld wordt bij welke werkzaamheden werknemers gedurende de arbeid worden blootgesteld aan ioniserende stralen. Ook moet voorgeschreven worden op welke wijze dat moet worden gedaan.

Artikel 11 verplicht tot een deugdelijke controle op de werknemers en op de plaatsen waar de arbeid wordt uitgeoefend. Dit om de mate, waarin de werknemers aan ioniserende stralen en aan radioactieve stoffen worden blootgesteld, te meten, zodat kan worden nagegaan of de gestelde grenswaarden (dosislimieten) worden nageleefd.

Artikel 12 vereist ten aanzien van werknemers die direct betrokken zijn bij radiologische werkzaamheden, een deugdelijk medisch onderzoek vóór of kort na het begin van de werkzaamheden en een periodieke herhaling van een dergelijk onderzoek.

Artikel 13 bepaalt dat de gevallen dienen te worden vastgesteld waarin op grond van de aard of de mate van blootstelling direct maatregelen moeten worden getroffen zodat:

- a. de werknemer een deugdelijk medisch onderzoek ondergaat;
- b. de werkgever de bevoegde autoriteit inlicht overeenkomstig de door deze gegeven richtlijnen;
- c. de omstandigheden waaronder de werknemer zijn werk verricht worden bewaakt door personen die deskundig zijn op het gebied van beveiliging tegen stralen;
- d. de werkgever de nodige maatregelen ter verbetering neemt op basis van technische bevindingen en medische adviezen.

Artikel 14 bepaalt dat een werknemer niet tewerkgesteld mag worden of blijven in werkzaamheden waarbij hij, tegen het advies van een erkende arts in, blootgesteld kan worden aan ioniserende stralen.

Artikel 15 tenslotte verplicht tot het belasten van op hun taak berekende inspectiediensten met toezicht op de naleving van de bepalingen, dan wel tot het zich ervan vergewissen dat een deugdelijk toezicht gewaarborgd is.

Implementatie

De Kernenergiewet geeft een uitgebreide regeling op het gebied van de omgang met splijtstoffen, ertsen, radioactieve stoffen en ioniserende straling uitzendende toestellen en stelt hiervoor een vergunning dan wel een melding verplicht. Op basis van artikel 36 Kernenergiewet kunnen personen verhinderd worden in bepaalde ruimten werkzaamheden te verrichten of daar te verblijven indien in strijd met deze wet gehandeld wordt en de personen daardoor aan aanmerkelijk gevaar blootgesteld worden.

Het Besluit stralingsbescherming richt zich specifiek op ondernemers die werkzaamheden (laten) verrichten waarbij ioniserende straling vrijkomt. Hoofdstuk 7 bevat specifieke voorschriften met betrekking tot de arbeidsomstandigheden van werknemers van deze ondernemers, bijvoorbeeld met betrekking tot maximaal toelaatbare doses straling, de dosislimieten, waaraan zij blootgesteld kunnen worden (artikel 76 en 77). Er wordt onderscheid gemaakt tussen werknemers en blootgestelde werknemers. Voor de laatste categorie ligt de maximaal toegestane dosis hoger. Hierbij gelden meer veiligheidsmaatregelen en de controle en toezicht op deze categorie is strenger. Werknemers jonger dan 18 jaar mogen geen werkzaamheden verrichten waarbij zij blootgesteld worden aan doses hoger dan toegelaten voor normale werknemers, tenzij zij ouder zijn dan 15 jaar en de werkzaamheden in het kader van hun (radiologische) opleiding moeten verrichten. Voor zwangere werknemers gelden ook aparte regels met meer bescherming.

Voorschriften voor werkzaamheden waarbij de werknemer blootgesteld wordt aan natuurlijke bronnen van ioniserende straling worden nader geregeld in de 'Regeling natuurlijke bronnen van ioniserende straling 2008'.

Verder nog van belang voor de implementatie van dit verdrag zijn de Arbeidsomstandighedenwet (algemene voorschriften), het Besluit kerninstallaties, splijtstoffen en ertsen (waarin de vergunningaanvraag op basis van de Kernenergiewet voor nucleaire installaties nader is geregeld), het Besluit vervoer splijtstoffen, ertsen en radioactieve stoffen, de Regeling administratieve en organisatorische maatregelen stralingsbescherming en de Regeling voorzieningen stralingsbescherming werknemers

Interpretatie en naleving

Het Comité van Experts heeft het op 1 maart 2002 in werking getreden Besluit stralingsbescherming, dat mede dient ter implementatie van richtlijn 96/29/Euratom en richtlijn 97/43/Euratom, nog niet kunnen toetsen in het kader van Verdrag 115.

9.1.3 Verdrag 162 – Veiligheid bij het gebruik van asbest

Vindplaats Nederlandse tekst: *Trb.* 1988, 110

Ratificatiedatum: 15-09-1999

Werkingssfeer

Ingevolge artikel 1 is het Verdrag van toepassing op alle bezigheden die blootstelling van werknemers aan asbest tijdens de arbeid met zich meebrengen.

Verplichtingen

Artikel 3 verplicht de Lidstaten maatregelen voor te schrijven die getroffen moeten worden ter voorkoming en beheersing van gezondheidsgevaaren als gevolg van beroepsmatige blootstelling aan asbest.

Ingevolge artikel 4 dienen de betrokken meest representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties door de Lidstaat geraadpleegd te worden over de ter uitvoering van de bepalingen van dit Verdrag te nemen maatregelen.

Artikel 5 bepaalt dat de toepassing van de wetgeving verzekerd dient te worden door een toereikend en passend controlestelsel.

Artikel 6 schrijft voor dat werkgevers verantwoordelijk dienen te worden gesteld voor de naleving van de voorgeschreven maatregelen.

Ingevolge artikel 7 dienen werknemers te voldoen aan de voorgeschreven veiligheids- en arbeidshygiënische instructies betreffende de voorkoming van en bescherming tegen gezondheidsgevaaren als gevolg van beroepsmatige blootstelling aan asbest.

Voorkoming van blootstelling aan asbest dient te worden bereikt door het nemen van maatregelen. Deze maatregelen moeten arbeid waarbij blootstelling aan asbest zich kan voordoen afhankelijk stellen van voorschriften, dan wel speciale regels en procedures voorschrijven (artikel 9).

Artikel 10 verplicht de Lidstaat maatregelen te nemen die voorschrijven dat waar mogelijk asbest wordt vervangen door andere materialen en dat het gebruik van asbest geheel of gedeeltelijk verboden wordt in bepaalde werkprocessen.

Artikel 11 verbiedt het gebruik van crocidoliet.

Ingevolge artikel 12 dient het spuiten van alle vormen van asbest verboden te worden.

De nationale wetgeving dient erin te voorzien dat werkgevers bepaalde soorten arbeid die blootstelling aan asbest met zich meebrengen moeten melden aan de bevoegde autoriteit (artikel 13).

Artikel 14 bepaalt dat asbestproducenten verantwoordelijk moeten worden gesteld voor een doelmatige etikettering van de verpakking.

Ingevolge artikel 15 dient de bevoegde autoriteit grenswaarden voor de blootstelling van werknemers aan asbest voor te schrijven.

Artikel 16 schrijft voor dat elke werkgever verantwoordelijk dient te worden gesteld voor het opstellen en toepassen van praktische maatregelen ter voorkoming en het onder controle houden van de blootstelling aan asbest van de werknemers.

Artikel 17 bepaalt dat slechts bedrijven die daarvoor zijn gekwalificeerd door de overheid asbestverwijderende klussen op zich mogen nemen.

Ingevolge artikel 19 dient de werkgever het asbest op die wijze af te voeren dat dit geen gevaar oplevert voor werknemers of voor de bevolking.

In de artikelen 20 en 21 wordt het toezicht op het werkmilieu en de gezondheid van de werknemers nader bepaald.

Implementatie

Artikel 16 van de Arbeidsomstandighedenwet bepaalt dat nadere regelgeving met betrekking tot, onder andere, het werken met gevaarlijke stoffen zal worden gesteld. Ter nadere uitwerking van deze bepaling, is het Productenbesluit asbest opgesteld. Op grond van dit besluit is het verboden asbest of asbesthoudende producten te vervaardigen, in Nederland in te voeren, voorhanden te hebben, aan een ander ter beschikking te stellen, toe te passen of te bewerken. Dit geldt niet (i) indien het product reeds voor de inwerkingtreding van dit besluit (17 december 2004) geïnstalleerd of in bedrijf was of (ii) voor asbesthoudende producten waarvan de concentratie asbest niet hoger is dan 100 milligram per kilogram droge stof. Handelingen met asbest of asbesthoudende producten dienen op een zodanige wijze te worden verricht dat dit geen gevaar vormt voor de mens of het milieu.

De artikelen 4.37 tot en met 4.54d van het Arbeidsomstandighedenbesluit zien expliciet op werkzaamheden waarbij asbest of asbesthoudende producten betrokken zijn. Voorschriften worden gegeven met betrekking tot werkmethoden, gebouwen, installaties en uitrustingen waarmee gewerkt wordt, de opslag en het vervoer van asbest en asbesthoudende producten en de verwerking van afvalstoffen. Werknemers moeten voorlichting en een opleiding krijgen over het werken met asbest. Ook geeft het besluit de grenswaarde voor de concentratie asbeststof in de lucht (0,01 vezel per kubieke centimeter) weer, bepaalt de wijze van meten en monsterneming en wat er moet gebeuren indien de grenswaarde overschreden wordt.

Voor aanvang van de werkzaamheden wordt de aanwezigheid van asbest of asbesthoudende producten volledig geïnventariseerd door een bedrijf dat in het bezit is van een certificaat asbestinventarisatie. Hiervan wordt een rapport opgesteld. Indien overschrijding van de toegestane concentratie verwacht wordt, worden aanvullende maatregelen ter bescherming van de werknemers genomen, zoals het ter beschikking stellen en verplichten van beschermende kleding en ademhalingsapparatuur en het plaatsen van waarschuwingsborden. Voor aanvang van de werkzaamheden met asbest wordt bovendien melding gedaan aan een Deskundig Toezichthouder Asbest. Ook stelt de werkgever een schriftelijk werkplan op waarin de ter bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers genomen maatregelen uiteengezet zijn. Werknemers die blootgesteld worden aan asbeststof worden geregistreerd en in de gelegenheid gesteld ten minste eenmaal in de drie jaar een arbeidsgezondheidskundig onderzoek te ondergaan. Bepaalde werkzaamheden waarbij de verwachte concentratie asbest boven de grenswaarde ligt, mogen slechts verricht worden door een bedrijf dat in het bezit is van een certificaat asbestverwijdering. Verder van belang zijn de volgende besluiten en regelingen. In het Asbestverwijderingsbesluit 2005 worden nadere regels gesteld met betrekking tot de asbestinventarisatie en asbestverwijdering. In de Regeling grenswaarden voor asbest worden de grenswaarden nader uitgewerkt. De Arbeidsomstandighedenregeling geeft een uitwerking van de meetmethodes en certificering.

Verder kent de Regeling tegemoetkoming asbestslachtoffers een eenmalige vergoeding toe aan (nabestaanden van) werknemers met de ziekte 'maligne mesotheliom', dat veroorzaakt wordt door blootstelling aan asbest. Naast deze regeling bestaat uiteraard de privaatrechtelijke werkgeversaansprakelijkheid (artikel 7:658 Burgerlijk Wetboek), waarbij in het geval van asbest nog kan worden opgemerkt dat de Hoge Raad richtinggevende arresten heeft gewezen, waaronder op gebied van verjaring en bewijslastverdeling.

Interpretatie en naleving

In haar commentaar tijdens de 75ste vergadering van het Comité van Experts in 2004, gaat het Comité van Experts in op artikel 4.38 van het Arbeidsomstandighedenbesluit, dat voorziet in het verbod van het spuiten van producten die crocidoliet bevatten. Het Comité van Experts stelt – onder verwijzing naar artikel 12 lid 1 van het verdrag – dat het spuiten van elke vorm van asbest verboden dient te worden en verzoekt de overheid dan ook om noodzakelijke maatregelen te nemen om de wetgeving in lijn te brengen met de bepalingen van het verdrag.

Tevens is het Comité van Experts bezorgd over de indicatie van de overheid dat het aantal asbestgerelateerde ziekten significant zal stijgen in de komende 35 jaar als gevolg van blootstelling aan asbest in het verleden. Het Comité hoopt te zien dat de overheid alle noodzakelijke maatregelen treft om te zorgen voor een effectieve bescherming van werknemers die zijn blootgesteld of zullen worden blootgesteld aan asbest in hun werkzaamheden.

9.2 Voorkomen van ongevallen

9.2.1 Verdrag 62 – Veiligheidsvoorschriften in de bouwnijverheid

Vindplaats Nederlandse tekst: *Trb.* 1951, 23

Ratificatiedatum: 02-05-1950

Werkingsfeer

Artikel 2 bepaalt dat de wetgeving die op basis van de delen II t/m IV van het verdrag moet worden tot stand gebracht, van toepassing moet zijn op alle werkzaamheden op het bouwterrein die het bouwen, herstellen, veranderen, onderhouden en afbreken van enig gebouw betreffen.

Afwijkingen mogen, na overleg met betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties, worden toegestaan. Het gaat daarbij om mogelijke afwijking van alle of bepaalde gedeelten van de voorschriften, voor zover deze betrekking hebben op werkzaamheden van zodanige aard dat in de regel redelijkerwijs veilige omstandigheden aanwezig zijn.

Verplichtingen

Het verdrag stelt concrete normen ten aanzien van de inhoud van wetgeving die de toepassing van de algemene verdragsbepalingen betreffende steigers, hefwerktuigen, veiligheidsinrichtingen en eerste hulpverleningen, moet verzekeren.

Artikel 1 bepaalt dat de wetgeving de toepassing van de algemene bepalingen van de delen II t/m IV van het verdrag moet verzekeren. Verder moeten de betrokken autoriteiten de bevoegdheid hebben om regelingen te treffen die in de mate waarin dat mogelijk en wenselijk is (gegeven de omstandigheden van het land) uitvoering geven aan het modelreglement dat hoort bij ILO-Aanbeveling 53 betreffende de veiligheidsvoorschriften (bouwbedrijf). In plaats daarvan kan ook een daaraan gelijkwaardig modelreglement worden gebruikt.

Artikel 3 bepaalt dat deze wetgeving resp. voorschriften:

- a. ter kennis van alle betrokkenen dient/dienen te worden gebracht, op een door de bevoegde autoriteiten goedgekeurde wijze;
- b. de voor de toepassing daarvan verantwoordelijke personen aanwijst/aanwijzen;
- c. effectieve straffen op overtreding van de opgelegde verplichtingen stelt/stellen.

Artikel 4 verplicht tot invoering van een inspectiestelsel dat de toepassing van de wetgeving waarborgt.

Artikel 5 geeft enkele voor Nederland niet relevante vrijstellingsmogelijkheden.

Artikel 6 verplicht tot het jaarlijks verstrekken van nieuwe statistische gegevens aan het Bureau van de ILO over het aantal en de indeling van de ongevallen, overkomen aan personen, die in dit verdrag bedoelde werkzaamheden verrichten.

Deel II bevat algemene bepalingen over steigers.

Deze worden in het onderstaande slechts globaal aangegeven.

Artikel 7 bepaalt dat voor alle werkzaamheden die niet zonder gevaar met een ladder of andere middelen verricht kunnen worden, effectieve steigers ter beschikking moeten worden gesteld.

Deze mogen alleen onder de bij dit artikel aangegeven voorwaarden worden opgebouwd, afgebroken of veranderd. Deze voorwaarden betreffen eisen ten aanzien van toezicht, deskundigheid, en het gebruikte materiaal.

Artikel 8 bepaalt op welke wijze vloeren, bordessen, gangen en trappen moeten worden gemaakt en onderhouden, en regelt de hoogte en breedte daarvan.

Artikel 9 bevat voorschriften voor (gaten in) vloeren, en voor daken en steigers om te voorkomen dat personen of materialen vallen.

Artikel 10 betreft veilige toegangsmiddelen (waaronder voorschriften ten aanzien van ladders), voorkomen van ongevallen in verband met elektrische installaties, en opstapeling/plaatsing van materialen op het bouwterrein.

Deel III bevat algemene bepalingen betreffende hefwerktuigen. Deze worden eveneens slechts globaal aangegeven.

Artikel 11 betreft doelmatige constructie, materiaal, onderhoud en afwezigheid van gebreken aan hefwerktuigen en kabels.

Artikel 12 handelt over de controle van hefwerktuigen en kabels en andere zaken die gebruikt worden voor het ophijzen of neerlaten van materialen of het dragen van een last. Controle dient te geschieden ná opstelling op het bouwterrein en voor het gebruik. Tevens dient na ingebruikstelling, met geregelde tussenpozen, gecontroleerd te worden.

Artikel 13 betreft het bedienen van een kraan of ander hefwerktuig en de aan de bediener te stellen eisen.

Artikel 14 geeft voorschriften voor de vast te stellen grootste veilig toelaatbare belasting van hefwerktuigen e.d., en voor het zichtbaar aangeven daarvan. Een zwaardere belasting dan aangegeven is verboden tenzij het een proefneming betreft.

Artikel 15 betreft de doeltreffende beveiliging van motoren, tandraden, drijfwerken, elektrische geleidingen en andere gevaarlijke delen van hefwerktuigen. Het risico dat een last onverhoeds valt of dat een deel van de hangende last zich verplaatst moet tot een minimum worden beperkt.

Deel IV bevat algemene bepalingen betreffende de veiligheidsuitrusting en eerste hulpverlening.

Artikel 16 bepaalt dat alle uitrusting voor de persoonlijke bescherming ter beschikking moet staan van het personeel dat op het bouwterrein werkt. Deze uitrusting dient voor onmiddellijk gebruik gereed te zijn. De werknemers zijn verplicht ervan gebruik te maken en de werkgevers dienen erop toe te zien dat dit ook gebeurt.

Artikel 17 schrijft voor dat, als er in de onmiddellijke omgeving van het bouwterrein gevaar voor verdrinken bestaat, de nodige hulpmiddelen aanwezig en voor onmiddellijk gebruik gereed moeten zijn. Daarnaast moeten alle maatregelen genomen worden voor een snelle redding van de betrokkene.

Artikel 18 bepaalt dat doeltreffende maatregelen moeten worden genomen om aan personen die tijdens hun werk gewond raken, eerste hulp te verlenen.

Implementatie

Voorheen bestond er een groot aantal veiligheidsbesluiten die elk op basis van de Arbeidsomstandighedenwet de veiligheidsvoorschriften in een bepaalde sector (zoals de bouwnijverheid) of met betrekking tot een bepaald thema regelden. Met de invoering van het Arbeidsomstandighedenbesluit op 15 januari 1997 zijn al deze veiligheidsbesluiten vervallen. Het Arbeidsomstandighedenbesluit regelt nu al deze onderwerpen in verschillende hoofdstukken. De bepalingen hebben een globaler karakter dan de afzonderlijke veiligheidsbesluiten, waarbij in principe alle hoofdstukken gelden voor alle werkgevers en alle werknemers in alle maatschappelijke sectoren.

De indeling van het Arbeidsomstandighedenbesluit ziet er als volgt uit.

Hoofdstuk één regelt de definities en het toepassingsgebied. Hierin staat bijvoorbeeld dat extra zorg besteedt moet worden aan de veiligheid van jeugdigen en zwangere vrouwen. Deze extra maatregelen zijn per onderwerp verder uitgewerkt in de afzonderlijke hoofdstukken.

Hoofdstuk twee gaat over Arbozorg en de organisatie van de arbeid.

In hoofdstuk drie worden regels gegeven met betrekking tot de inrichting van arbeidsplaatsen. Eisen worden onder andere gesteld aan de stabiliteit van gebouwen, de veiligheid van elektrische installaties, voorzieningen in noodsituaties (nooduitgangen, brandmelders, middelen voor het redden van drenkelingen), vloeren, muren en plafonds, ramen en bovenlichtvoorzieningen, deuren, hekken en andere doorgangen, het voorkomen van valgevaar en de aanwezigheid van ontspanningsruimten en andere voorzieningen (doucheruimten, kleedruimten, toiletten).

Hoofdstuk vier ziet op arbeid waarbij gevaarlijke stoffen en biologische agentia gebruikt worden. In het bijzonder wordt aandacht besteedt aan arbeid met explosieve stoffen, kankerverwekkende of mutagene stoffen (asbest) en specifieke gezondheidsschadelijke stoffen (zandsteenverbod, zandstraalverbod, loodwitverbod).

Hoofdstuk vijf stelt regels met betrekking tot de fysieke belasting van werknemers.

In hoofdstuk zes staan regels met betrekking tot andere fysische factoren zoals temperatuur, luchtverversing, verlichting, lawaai, trillingen, straling en werken onder overdruk (caissonarbeid).

Hoofdstuk zeven stelt eisen aan de kwaliteit en geschiktheid van de arbeidsmiddelen die de werkgever ter beschikking stelt. Arbeidsmiddelen die specifiek genoemd worden zijn onder andere hijs- en hefwerktuigen, arbeidsmiddelen voor tijdelijke werkzaamheden op hoogte, ladders en trappen, en steigers.

Hoofdstuk acht behandelt persoonlijke beschermingsmiddelen en veiligheids- en gezondheidssignalering.

In hoofdstuk negen is aangegeven wat de verplichtingen zijn van verschillende partijen (werkgever, werknemer, thuiswerker, zelfstandige), welke feiten strafbaar of beboetbaar zijn en in welke gevallen vrijstellingen of ontheffingen kunnen gelden.

Verdere uitwerkingen van de Arbeidsomstandighedenwet en het Arbeidsomstandighedenbesluit zijn te vinden in de Arbeidsomstandighedenregeling, de Beleidsregels arbeidsomstandighedenwetgeving en 45 Arbo-informatiebladen (AI-bladen). In de beleidsregels en AI-bladen is aangegeven hoe men naar het oordeel van de Arbeidsinspectie kan voldoen aan de arbeidsomstandigheden-wetgeving. Het aantal beleidsregels is na de invoering van het Arbeidsomstandighedenbesluit sterk verminderd en vereenvoudigd en de AI-bladen vervangen het grote aantal publicatiebladen (P-bladen) dat voorheen bestond.

Bepalingen gericht tot producenten van werktuigen met betrekking tot de veilige constructie en uitvoering daarvan zijn sinds 1 november 2001 opgenomen in de Warenwet. Voorheen stonden deze voorschriften in de Wet op de gevaarlijke werktuigen. Uitwerkingen van de voorschriften zijn onder andere te vinden in het Warenwetbesluit containers, Warenwetbesluit drukvaten van eenvoudige vorm, Warenwetbesluit explosie veilig materiaal, Warenwetbesluit liften en Warenwetbesluit drukapparatuur.

Interpretatie en naleving

Het commentaar van het Comité van Experts over het afgelopen decennium beperkt zich tot het kort weergeven van het rapport van de Nederlandse overheid, waaruit geen specifieke kritiekpunten op het gebied van naleving vallen te destilleren.

9.2.2 Verdrag 152 - De arbeidsveiligheid en gezondheid in havenarbeid

Vindplaats Nederlandse tekst: *Trb.* 1980, 107

Ratificatiedatum: 13-05-1998

Werkingsfeer

Voor de toepassing van dit verdrag wordt onder 'havenarbeid' verstaan alle arbeid en elk deel van de arbeid met betrekking tot het laden en lossen van schepen en alle hiermee verband houdende arbeid (artikel 1).

Voor plaatsen waar het verkeer onregelmatig is en beperkt tot kleine schepen of vissersschepen kan een Lidstaat onder bepaalde voorwaarden ontheffingen verlenen of uitzonderingen toestaan. Van sommige bepalingen van deel III van het Verdrag kan, na raadpleging van de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties, door het bevoegde gezag worden afgeweken (artikel 2).

Verplichtingen

In het tweede deel van het Verdrag zijn algemene bepalingen opgenomen. Artikel 4 bepaalt dat de nationale wetgeving moet bepalen dat maatregelen worden getroffen met betrekking tot havenarbeid, die in overeenstemming zijn met deel II van het Verdrag. Het artikel geeft vervolgens een opsomming van de onderwerpen die geregeld moeten zijn en de voorwaarden waaraan de maatregelen moeten voldoen. Bij de uitvoering hiervan moeten werkgevers en werknemers samenwerken, waarvoor voorzieningen moeten worden getroffen (artikel 7 lid 2).

In de nationale wetgeving moet geregeld zijn wie verantwoordelijk is voor de naleving van de in het vorige artikel bedoelde maatregelen. Daarnaast worden de verantwoordelijke personen verplicht tot samenwerking.

Het verdrag legt in artikel 6 de verplichting op om regels op te stellen betreffende een aantal rechten en plichten van werknemers.

In deel III van dit Verdrag zijn technische maatregelen met betrekking tot arbeidsveiligheid en gezondheid in havenarbeid opgenomen.

De artikelen 8 t/m 12 geven voorschriften met betrekking tot de plaats waar de arbeid wordt verricht, ten aanzien van veiligheid en gezondheid (artikel 8), verlichting en zichtbaarheid (artikel 9), onderhoud en opslag (artikel 10), inrichting (artikel 11) en middelen voor brandbestrijding (artikel 12).

In artikel 13 staan voorschriften met betrekking tot werktuigen en de veiligheid daarvan. Onder werktuigen in de zin van dit artikel worden verstaan alle hijs- en hefinrichtingen, gemechaniseerde luikafdekkingen of motorisch aangedreven uitrusting. Elektrische apparatuur en installaties mogen geen gevaar opleveren (artikel 14). In de artikelen 15 t/m 20 staan veiligheidsvoorschriften met betrekking tot arbeid in en om schepen.

De artikelen 21 t/m 30 bepalen aan welke voorschriften hijs- en hefinrichtingen en los gerei moeten voldoen, met betrekking tot ontwerp en gebruik (artikel 21), beproeving in overeenstemming met de nationale wetgeving door een bevoegd persoon iedere vijf jaar (artikel 22), onderzoek door een bevoegd persoon minimaal een keer per jaar, inspectie van los gerei (artikel 24), het bewaren van gewaarmerkte schriftelijke gegevens betreffende de veilige staat en het bijhouden van een register (artikel 25). Het eerste lid van artikel 26 regelt de wederzijdse erkenning van regelingen en het tweede lid houdt een verbod op gebruik van onveilige hijs- of hefinrichting, los gerei of laad- of losapparatuur in. In artikel 27 staan voorschriften met betrekking tot de belasting van hijs- of hefinrichting en in artikel 28 schrijft voor dat ieder schip gegevens met betrekking tot het veilig tuigen van laadbomen en bijbehorend gerei dient te hebben.

Artikel 31 geeft veiligheidsvoorschriften voor op- en overslagplaatsen van containers en schepen die containers vervoeren. In artikel 32 staan voorschriften met betrekking tot gevaarlijke lading en tegen overlast van lawaai moeten passende voorzorgsmaatregelen worden genomen (artikel 33). In geval van ongevallen moeten werknemers beschikken over noodzakelijke persoonlijke beschuttingsmiddelen en beschermende kleding (artikel 34), tevens moeten er voldoende middelen en personeel beschikbaar zijn voor het redden van in gevaar verkerende personen (artikel 35).

Met betrekking tot de gezondheid moeten Lidstaten na overleg met werkgevers en werknemers regelgeving vast stellen betreffende medisch onderzoek (artikel 36). Ingevolge artikel 37 moet iedere haven met een aanzienlijk aantal werknemers een veiligheids- en gezondheidscommissie instellen. Havenarbeid mag alleen door werknemers met voldoende onderricht of opleiding worden verricht en bepaalde werktuigen mogen alleen door personen ouder dan 18 jaar worden bediend (artikel 38). Bedrijfsongevallen en beroepsziekten moeten worden voorkomen (artikel 39). Artikel 40 geeft voorschriften met betrekking tot sanitaire voorzieningen.

Ingevolge artikel 41 moet ieder Lid dat dit Verdrag bekrachtigt:

- a. de taken van de bij de havenarbeid betrokken personen en instellingen ter zake van de arbeidsveiligheid en gezondheid vast stellen;
- b. de nodige maatregelen treffen, waaronder het vaststellen van passende sancties, om te verzekeren dat het Verdrag wordt nageleefd;
- c. zorgen voor passende controlediensten voor de toezicht op de uitvoering van de maatregelen die het Verdrag voorschrijft.

Artikel 42 bepaalt dat de nationale wetgeving termijnen moet vermelden waarbinnen de bepalingen van het Verdrag van toepassing zijn, deze termijnen mogen niet langer zijn dan vier jaar.

Dit Verdrag herziet de twee Verdragen genoemd in artikel 43. De artikelen 44 t/m 48 geven voorschriften betreffende bekrachtiging en opzegging. Artikel 49 en 50 bevatten bepalingen over toepassing en herziening van het Verdrag.

Implementatie

De Stuwadoorswet is in 1996 geïntegreerd in de Arbeidsomstandighedenwet. (Wet van 23 november 1995, *Stb.* 598).

9.2.3 Verdrag 155 – Arbeidsveiligheid, gezondheid en het arbeidsmilieu

Vindplaats Nederlandse tekst: *Trb.* 1982, 100

Ratificatiedatum: 22-05-1991

Werkingsfeer

Het verdrag is van toepassing op alle takken van economische bedrijvigheid (artikel 1).

Bepaalde takken, zoals de zeescheepvaart of de visserij, kunnen na raadpleging van de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties geheel of gedeeltelijk van de toepassing van het verdrag worden uitgezonderd in geval van bijzondere problemen van ernstige aard. Hierover moet worden gerapporteerd aan de ILO.

Het verdrag is verder van toepassing op alle werknemers in de betrokken takken van bedrijvigheid (artikel 2). Ook hierop zijn, in geval van bijzondere problemen, uitzonderingen mogelijk ten aanzien van beperkte categorieën van werknemers. Ook hierover moet worden overlegd met sociale partners en gerapporteerd aan de ILO.

Artikel 3 bepaalt wat voor de toepassing van het verdrag moet worden verstaan onder:

- a. takken van economische bedrijvigheid: alle takken van bedrijf waarin werknemers in dienst zijn, met inbegrip van de overheidsdienst;
- b. werknemers: alle personen in loondienst, met inbegrip van overheidsdienaren;
- c. arbeidsplaats: alle plaatsen waar werknemers moeten zijn of moeten heengaan voor hun werk en die onder direct of indirect toezicht van de werkgever staan.
- d. voorschriften: alle bepalingen waaraan door de bevoegde autoriteiten kracht van wet is toegekend.
- e. gezondheid: in samenhang met werk, niet alleen de afwezigheid van ziekten of gebreken, maar ook de materiële en immateriële factoren die de gezondheid beïnvloeden en die rechtstreeks samenhangen met arbeidsveiligheid en arbeidshygiëne.

Verplichtingen

Deel II bevat de beginselen van nationaal beleid.

Artikel 4 bepaalt dat, in het licht van nationale omstandigheden en praktijk en in overleg met de meest representatieve organisaties van werkgevers en van werknemers, een samenhangend beleid ten aanzien van arbeidsveiligheid, gezondheid en het arbeidsmilieu moet worden geformuleerd, ten uitvoer gelegd, en periodiek opnieuw bezien en onderzocht.

Doel van het beleid is het voorkomen van ongevallen en schade aan de gezondheid tijdens het werk door – voor zover redelijkerwijs uitvoerbaar - de oorzaken van de aan het arbeidsmilieu inherente gevaren tot een minimum te beperken.

Artikel 5 noemt bij wijze van voorbeeld een aantal activiteitsvelden waarmee het beleid rekening moet houden. Deze komen globaal neer op:

- a. allerlei aspecten van de materiële arbeidsfactoren;
- b. betrekkingen tussen de materiële arbeidsfactoren en de personen die het werk uitvoeren of toezicht daarop uitoefenen, de aanpassing van machines e.d., werktijden en organisatie;
- c. opleiding, kwalificatie en motivatie van personen die bij het bereiken van een behoorlijk veiligheids- en gezondheidsniveau betrokken zijn;
- d. communicatie en samenwerking;
- e. bescherming van werknemers en hun vertegenwoordigers tegen disciplinaire maatregelen.

Artikel 6 bepaalt dat bij de formulering van het beleid de onderscheiden taken en verantwoordelijkheden van overheden, werkgevers en werknemers en anderen ten aanzien van arbeidsveiligheid en gezondheid en arbeidsmilieu aangegeven moeten worden, met inachtneming van zowel het complementaire karakter van deze verantwoordelijkheden als de nationale omstandigheden en praktijk.

Artikel 7 bepaalt dat de situatie met betrekking tot arbeidsveiligheid en gezondheid en het arbeidsmilieu regelmatig dient te worden onderzocht, in algemene zin of ten aanzien van bepaalde gebieden. Doel hiervan is het onderkennen van de belangrijkste problemen, het ontwikkelen van effectieve oplossingsmethoden, het stellen van prioriteiten voor te treffen maatregelen en het evalueren van de behaalde resultaten.

Deel III behandelt de op nationaal niveau te treffen maatregelen.

Artikel 8 bevat de algemene verplichting om de noodzakelijke stappen te nemen ter uitvoering van het beleid.

Artikel 9 verplicht tot een toereikend en passend controleapparaat om de naleving van wetten en voorschriften betreffende arbeidsveiligheid, gezondheid en het arbeidsmilieu te verzekeren. Dit controleapparaat dient te voorzien in passende sancties in geval van overtreding.

Artikel 10 verplicht tot het treffen van maatregelen om werkgevers en werknemers van advies te dienen opdat deze aan hun wettelijke verplichtingen kunnen voldoen.

Artikel 11 bepaalt dat geleidelijk de volgende taken moeten worden verricht (globaal aangegeven

- a. stellen van voorwaarden aan ontwerp, bouw en inrichting van ondernemingen, aanvang van werkzaamheden, belangrijke verandering zowel daarin als in de primaire bestemming van de onderneming, de veiligheid van apparaten e.d., en de toepassing van procedures; dit alles wanneer de aard en de mate van de gevaren dit noodzakelijk maken;
- b. bepalen welke arbeidsprocedures verboden of beperkt of aan machtiging of controle onderworpen moeten worden, en bepalen aan welke stoffen en agentia blootstelling verboden of beperkt moet worden of aan machtiging of controle moet worden onderworpen;
- c. vaststelling en toepassing van procedures voor de melding van arbeidsongevallen en beroepsziekten, en de opstelling van jaarstatistieken;
- d. jaarlijkse publicatie van informatie over maatregelen ter uitvoering van het beleid bedoeld in artikel 4, en het beleid betreffende arbeidsongevallen, beroepsziekten, en andere schade aan de gezondheid tijdens of in samenhang met het werk;
- e. invoering of uitbreiding van stelsels voor onderzoek van chemische, fysische en biologische agentia met betrekking tot het gevaar voor de gezondheid van werknemers.

Artikel 12 verplicht tot het treffen van maatregelen om te verzekeren dat degenen die machines, uitrusting of stoffen voor gebruik bij de beroepsuitoefening ontwerpen, vervaardigen, invoeren, verschaffen of overdragen:

- a. zorgen dat voor zover uitvoerbaar deze machines, uitrusting of stoffen geen gevaar meebrengen voor de veiligheid en gezondheid van betrokkenen;
- b. informatie verstrekken over een juiste installatie en gebruik van één en ander, over de daaraan verbonden gevaren en gevaarlijke eigenschappen, en over instructies om die gevaren het hoofd te bieden;
- c. verrichten van studies en onderzoek of op andere wijze op de hoogte blijven van ontwikkelingen in wetenschap en techniek om te kunnen voldoen aan het eerder in dit artikel bepaalde.

Artikel 13 verplicht tot bescherming van werknemers, die zich uit onmiddellijk en ernstig gevaar voor leven of gezondheid opleverende arbeidssituaties terug hebben getrokken, tegen niet-gerechtigde consequenties.

Artikel 14 bepaalt dat maatregelen moeten worden genomen om te bevorderen dat zaken ten aanzien van arbeidsveiligheid, gezondheid en arbeidsmilieu worden opgenomen in onderwijs- en opleidingsprogramma's op alle niveaus, met inbegrip van hoger technisch en medisch onderwijs en hoger beroepsonderwijs, op een wijze die voorziet in de opleidingsbehoefte van alle werknemers.

Artikel 15 bepaalt dat met het oog op de nodige samenhang tussen het in artikel 4 bedoelde beleid en de ter uitvoering daarvan te nemen maatregelen, regelingen getroffen moeten worden om de coördinatie te verzekeren tussen de verschillende autoriteiten en organen die uitvoering moeten geven aan de bepalingen van de delen II en III van het verdrag. Indien nodig en niet strijdig met nationale omstandigheden en praktijk, moeten deze regelingen de instelling van een centraal orgaan omvatten.

Deel IV behandelt de maatregelen die op het niveau van de onderneming genomen moeten worden.

Artikel 16 legt vast welke eisen aan de werkgever, voor zover redelijkerwijs uitvoerbaar dan wel nodig, moeten worden gesteld:

- a. de arbeidsplaatsen, machines, uitrusting en werkwijze waarover de werkgever zeggenschap heeft, moeten veilig zijn en geen gevaar voor de gezondheid opleveren;
- b. de chemische, fysische en biologische stoffen waarover de werkgever zeggenschap heeft moeten geen gevaar opleveren voor de gezondheid als de juiste beschermende maatregelen worden genomen;
- c. er moet geschikte beschermende kleding worden verschaft om het gevaar van ongevallen of van nadelige consequenties voor de gezondheid te voorkomen.

Artikel 17 bepaalt dat indien twee ondernemingen op een zelfde arbeidsplaats werk uitvoeren, zij moeten samenwerken bij de toepassing van de verdragsverplichtingen.

Artikel 18 eist bovendien van de werkgever dat deze, waar nodig, voorziet in maatregelen voor optreden in geval van nood en bij ongevallen, inclusief adequate middelen voor verlening van eerste hulp.

Artikel 19 verplicht tot het invoeren van regelingen op het niveau van de onderneming op grond waarvan:

- a. werknemers bij het verrichten van hun werk meewerken aan het door de werkgever nakomen van zijn verplichtingen;
- b. vertegenwoordigers van de werknemers met de werkgever samenwerken op het terrein van arbeidsveiligheid en gezondheid;
- c. vertegenwoordigers van de werknemers voldoende informatie wordt verschaft over de door de werkgever ter verzekering van de arbeidsveiligheid en gezondheid getroffen maatregelen, en hun organisatie kunnen raadplegen over deze informatie, mits geen fabrieksgeheimen openbaar worden gemaakt;
- d. werknemers en hun vertegenwoordigers een passende opleiding in arbeidsveiligheid en gezondheid wordt gegeven;
- e. werknemers of hun vertegenwoordigers en evt. hun organisatie, in staat worden gesteld een onderzoek in te stellen naar, en door de werkgever geraadpleegd te worden over, alle aspecten van arbeidsveiligheid en gezondheid samenhangend met hun werk. Bij onderlinge overeenstemming kunnen hiervoor technische adviseurs van buiten worden aangetrokken;

- f. een werknemer onverwijd aan zijn directe chef elke situatie meldt die een onmiddellijk gevaar voor leven en gezondheid dreigt op te leveren. Totdat de werkgever, indien nodig, corrigerende maatregelen heeft genomen kan hij van zijn werknemers niet verlangen dat ze terugkeren naar de plaats waar deze situatie zich voordoet.

Artikel 20 bepaalt dat samenwerking tussen bedrijfsleiding en werknemers (en/of hun vertegenwoordigers binnen de onderneming) een wezenlijk onderdeel dient te vormen van de genomen organisatorische en andere maatregelen die op basis van de artikelen 16 t/m 19 zijn genomen.

Artikel 21 bepaalt dat de maatregelen inzake arbeidsveiligheid en gezondheid geen kosten voor de werknemers met zich mogen brengen.

Implementatie

De belangrijkste wetgeving op dit gebied is de Arbeidsomstandighedenwet met een nadere uitwerking in het Arbeidsomstandighedenbesluit en de Arbeidsomstandighedenregeling. De verschillende Beleidsregels arbeidsomstandighedenwetgeving en de 45 Arbo-informatiebladen (Albladen) bevatten informatie over de wijze waarop de arbeidsomstandighedenwetgeving nageleefd kan worden. Deze regelgeving voorziet in uitvoering van de hoofdverplichting van het verdrag, n.l. om in overleg met de meest representatieve organisaties van werkgevers en van werknemers te komen tot het formuleren en uitvoeren van een samenhangend nationaal beleid ten aanzien van arbeidsveiligheid, gezondheid en het arbeidsmilieu. De Sociaal-Economische Raad adviseert ten aanzien van de arbeidsomstandighedenwetgeving.

De Arbeidsomstandighedenwet is van toepassing op iedereen die voor een ander arbeid verricht, zowel in het bedrijfsleven als bij de overheid. Bij of krachtens die wet kunnen wel ten aanzien van bepaalde categorieën werknemers afwijkende of aanvullende regels worden gesteld. Voor werknemers in de burgerlijke openbare dienst, het burger- en militair personeel werkzaam bij het Ministerie van Defensie, werknemers in de onderwijsinrichtingen, in de vervoerssector en in de justitie-inrichtingen is dit inderdaad (op beperkte schaal) gebeurd.

De algemene in de wet neergelegde verplichting houdt in dat de werkgever zorgt voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers inzake alle met de arbeid verbonden aspecten en daartoe een beleid voert dat is gericht op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden. In een risico-inventarisatie en -evaluatie legt de werkgever schriftelijk vast welke risico's de arbeid voor de werknemers met zich meebrengt. Deze risico-inventarisatie en -evaluatie bevat ook een plan van aanpak waarin beschreven wordt welke maatregelen genomen zullen worden met betrekking tot de bestaande risico's. De werkgever licht de werknemers in over de te verrichten werkzaamheden, de risico's die eraan verbonden zijn en de maatregelen die erop gericht zijn deze risico's te voorkomen of te beperken. Als de werkgever handelt in strijd met deze wet kan hij een boete opgelegd krijgen. Bovendien zal – in het geval van schade - overtreding van de wet in de meeste gevallen leiden tot privaatrechtelijke aansprakelijkheid jegens de werknemer op grond van artikel 7:658 Burgerlijk Wetboek. Indien de werkgever handelt in strijd met deze wet en hierdoor levensgevaar of ernstige schade aan de gezondheid van een of meer werknemers ontstaat of te verwachten is en de werkgever dit weet of dit redelijkerwijs moet weten, is dit bovendien een misdrijf.

Het Arbeidsomstandighedenbesluit geeft nadere regelgeving over de feitelijke arbeidsomstandigheden. Het bevat voorschriften met betrekking tot de inrichting van arbeidsplaatsen, arbeid waarbij gevaarlijke stoffen en biologische agentia gebruikt worden, fysieke belasting van werknemers, de omstandigheden waarin gewerkt wordt (temperatuur, verlichting en lawaai), eisen aan de kwaliteit van arbeidsmiddelen, persoonlijke beschermingsmiddelen en veiligheids- en gezondheidssignalering. Ook worden extra voorschriften gesteld voor bepaalde groepen werknemers zoals jeugdigen en zwangere vrouwen.

Wat betreft artikel 11 (vaststellen van de voorwaarden betreffende onder meer de bouw en inrichting van ondernemingen en de aanvang van werkzaamheden) kan worden opgemerkt dat technische voorschriften omtrent het bouwen van onder meer niet tot bewoning bestemde gebouwen en omtrent bestaande gebouwen, opgenomen zijn in het op de Woningwet gebaseerde Bouwbesluit (*Stb.* 1991, 680).

Ten aanzien van de voor dat bouwproces relevante voorschriften is van belang een (ontwerp) Algemene maatregel van bestuur (*Stb.* 1990, 94) die wordt voorbereid ter uitvoering van de EG-richtlijn nr. 92/57/EEG, van 24 juni 1992 betreffende minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid voor tijdelijke en mobiele bouwplaatsen.

In de verplichtingen van artikel 12 (verplichtingen voor onder meer degenen die machines e.d. invoeren) wordt voorzien door middel van implementatie in de Nederlandse wetgeving van de richtlijnen van de EG:

- a. richtlijn 89/392/EEG van 14 juni 1989: de onderlinge aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten betreffende machines (Pb. EG 1989, L183);
- b. richtlijn 89/655/EEG van 30 november 1989: minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid bij het gebruik door werknemers van arbeidsmiddelen op de arbeidsplaats (Pb. 1989, L393);
- c. richtlijn 89/686/EEG van 21 december 1989: de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende persoonlijke beschermingsmiddelen (Pb. 1989, L399).

Op 23 februari 1993 is (ter uitvoering van richtlijn 89/392/EEG) tot stand gekomen het op de Wet op de gevaarlijke werktuigen gebaseerde Besluit machines (*Stb.* 1993, 134). Met betrekking tot de twee andere genoemde EG-richtlijnen zijn ontwerp algemene maatregelen van bestuur op grond van de Wet op de gevaarlijke werktuigen (*Stb.* 1992, 104) respectievelijk de Arbeidsomstandighedenwet in voorbereiding.

Wat betreft de in artikel 14 opgenomen verplichtingen (opname van zaken betreffende de arbeidsveiligheid, de gezondheid en het arbeidsmilieu in alle onderwijs- en opleidingsprogramma's) kan worden gewezen op artikel 8, tweede lid, van de Arbeidsomstandighedenwet. Daarin wordt de plicht van de werkgever neergelegd om ervoor te zorgen dat aan zijn werknemer doeltreffend en aan hun onderscheiden taken aangepast onderwijs wordt verstrekt met betrekking tot veiligheid, gezondheid en welzijn in verband met de arbeid. Verder voldoet Nederland aan de algemene eisen die gesteld worden aan de kwaliteit van de (beroeps)opleidingen op alle door het verdrag bedoelde niveaus, met inbegrip van hoger technisch onderwijs, medisch onderwijs en hoger beroepsonderwijs, ook wat betreft de toegankelijkheid van dat onderwijs.

De Arbeidsinspectie houdt toezicht op de naleving van de arbeidsomstandighedenwetgeving. De Arbeidsinspectie doet onderzoek bij meldingen van ernstige arbeidsongevallen en van zware ongevallen door het vrijkomen van gevaarlijke stoffen. Daarnaast onderzoekt de Arbeidsinspectie klachten van werknemers over hun arbeidsomstandigheden, inspecteert bedrijven met een verhoogd risico op zware ongevallen met gevaarlijke stoffen die ook de omgeving kunnen treffen, verleent vergunningen, vrijstellingen en ontheffingen en doet in het algemeen onderzoek naar de werking van het arbeidsomstandighedenbeleid in de praktijk.

Interpretatie en naleving

In zijn *Observation* in 2005 merkt het Comité van Experts op dat het FNV stelt dat klachten van werknemers met betrekking tot onbehoorlijke naleving van regelgeving op het gebied van arbeidsomstandigheden, niet altijd worden onderzocht door de Arbeidsinspectie. Het Comité verzoekt de overheid uit te maken of alle klachten daadwerkelijk worden onderzocht.

9.2.4 Verdrag 174 – Het voorkomen van zware industriële ongevallen

Vindplaats Nederlandse tekst: *Trb.* 1996, 185

Ratificatiedatum: 25-03-1997

Werkingsfeer

In artikel 1 is het toepassingsgebied van dit verdrag neergelegd: het verdrag is van toepassing op installaties waaraan risico's van zware ongevallen zijn verbonden. Het verdrag is niet van toepassing op installaties met kernenergie en fabrieken voor de behandeling van radioactieve stoffen (op de onderdelen in die fabrieken waar niet radioactieve stoffen worden behandeld, militaire installaties en het vervoer buiten het terrein van een installatie anders dan per pijpleiding. Het is mogelijk dat een Lidstaat, na raadpleging van de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties en andere betrokken partijen die er door kunnen worden getroffen, installaties of takken van economische bedrijvigheid waar is gezorgd voor een gelijkwaardige bescherming van de werking van dit verdrag uitsluit.

De doelstelling van dit verdrag, eveneens neergelegd in artikel 1, is het voorkomen van zware ongevallen waarbij gevaarlijke stoffen zijn betrokken en het beperken van de gevolgen van dergelijke ongevallen.

Artikel 2 maakt een gefaseerde invoering van de bepalingen van dit verdrag mogelijk.

Dit kan alleen indien zich speciale problemen van ernstige aard voordoen. Bovendien dienen plannen hiervoor in overleg met de meest betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties en andere betrokken partijen te worden opgesteld.

In artikel 3 zijn de definities neergelegd:

- a. 'gevaarlijke stof' is een stof die, of een mengsel van stoffen dat ten gevolge van chemische, fysische of toxicologische eigenschappen alleen of in combinatie met andere stoffen een gevaar oplevert;
- b. 'drempelwaarde' houdt in een voor elke gevaarlijke stof of groep stoffen de in de nationale wet- en regelgeving met betrekking tot specifieke omstandigheden omschreven hoeveelheid, die – in geval van overschrijding – een installatie identificeert als een installatie waaraan risico's van zware ongevallen verbonden zijn;
- c. 'installatie waaraan risico's van zware ongevallen verbonden zijn' is een installatie die permanent of tijdelijk één of meer stoffen of groepen stoffen in grotere hoeveelheden dan de drempelwaarde produceert, verwerkt, behandelt, gebruikt, verwijdert of opslaat;
- d. 'zwaar ongeval' is een plotselinge gebeurtenis zoals een omvangrijke emissie, een grote brand of een zware explosie, in de loop van een activiteit in een installatie waaraan risico's van zware ongevallen verbonden zijn, waarbij één of meer gevaarlijke stoffen zijn betrokken en die een ernstig, onmiddellijk of later optredend gevaar oplevert voor de werknemers, de bevolking of het milieu;
- e. 'veiligheidsrapport' is een geschreven document met de technische, bestuurlijk-organisatorische en operationele informatie inzake de gevaren en risico's van een installatie waaraan risico's van zware ongevallen zijn verbonden en inzake de beheersing van die gevaren en risico's, en waarin de voor de veiligheid van de installatie getroffen maatregelen worden beantwoord;
- f. 'bijna-ongeval' is elke plotselinge gebeurtenis waarbij één of meer gevaarlijke stoffen zijn betrokken die, wanneer de gevaren daarvan niet door tijdig ingrijpen of door bepaalde systemen zouden zijn verminderd, tot een zwaar ongeval zou hebben kunnen leiden.

Verplichtingen

In de artikelen 4 tot en met 6 zijn de algemene beginselen neergelegd.

Artikel 4 geeft aan dat de lidstaten een samenhangend nationaal beleid inzake de bescherming van de werknemers, de bevolking en het milieu tegen de risico's van zware ongevallen dienen te formuleren, uit te voeren en regelmatig te herzien. Dit beleid dient te worden uitgevoerd door middel van preventieve en beschermende maatregelen inzake de installaties waaraan risico's van zware ongevallen zijn verbonden en dient, voor zover mogelijk, het gebruik van de best beschikbare veiligheidstechnologieën te bevorderen.

Artikel 5 bepaalt dat de bevoegde autoriteit of de door een bevoegde autoriteit goedgekeurde of erkende instantie, een systeem moet opzetten voor de identificatie van installaties waaraan risico's van zware ongevallen zoals bedoeld onder artikel 3 sub c zijn verbonden. Dit systeem dient te worden opgezet op basis van een lijst van gevaarlijke stoffen of groepen stoffen of van beide en met vermelding van hun respectievelijke drempelwaarden. Dit systeem moet regelmatig worden gezien en bijgewerkt.

Artikel 6 bepaalt dat de bevoegde instantie speciale voorzieningen moet treffen om ervoor te zorgen dat de informatie die aan haar wordt toegezonden op basis van de artikelen 8, 12, 13 of 14 en waarvan de openbaring schade zou kunnen veroorzaken aan het bedrijf van een werkgever wordt beschermd. De voorzieningen mogen niet tot ernstige risico's voor de werknemers, de bevolking of het milieu leiden.

In de artikelen 7 tot en met 14 zijn de verplichtingen van de werkgevers neergelegd.

Zo dienen de werkgevers:

- De installaties waaraan risico's van zware ongevallen zijn verbonden te identificeren aan de hand van het systeem van artikel 5 (artikel 7).
- De bevoegde instanties in kennis te stellen van elke installatie waaraan risico's van zware ongevallen zijn verbonden en die zij als zodanig hebben geïdentificeerd. Dit dienen zij te doen volgens een vast tijdschema als het gaat om een bestaande installatie en indien het gaat om een nieuwe installatie, voordat zij in werking wordt gesteld. Indien een installatie definitief wordt gesloten dient de werkgever de bevoegde autoriteiten daarvan vooraf op de hoogte te stellen (artikel 8).
- Met betrekking tot elke installaties waaraan die risico's verbonden zijn een gedocumenteerd systeem op te zetten ter voorkoming van en bescherming tegen deze risico's. Dit systeem bevat in ieder geval de identificatie en analyse van de gevaren en de beoordeling van de risico's, de technische maatregelen, de organisatorische maatregelen, rampenbestrijdingsplannen en noodprocedures, maatregelen met betrekking tot het beperken van de gevolgen van een zwaar ongeval, het overleg met de werknemers en hun vertegenwoordigers en middelen ter verbetering van het systeem (zie voor toegespitste voorbeelden verder artikel 9).
- Een veiligheidsrapport op te stellen op basis van het bepaalde in artikel 9. Dit rapport moet, indien het een nieuwe installatie betreft, voordat deze in werking wordt gesteld en indien het een bestaande installatie betreft binnen een termijn na de kennisgeving die in de nationale wetgeving is voorgeschreven, worden opgesteld (artikel 10).
- Dit veiligheidsrapport opnieuw te bezien, bij te werken en te wijzigen in het geval een wijziging heeft plaatsgevonden in de installatie die van cruciale invloed is op het veiligheidsniveau in die installatie, in de procédés daarvan of in de aanwezige hoeveelheid gevaarlijke stoffen. Dit moet ook gebeuren wanneer de ontwikkelingen op het gebied van de technische kennis of van de beoordeling van de gevaren dit rechtvaardigt, met in de nationale wet geregelde tussenpozen en op verzoek van de bevoegde autoriteit (artikel 11).

- De in artikel 10 en 11 bedoelde veiligheidsrapporten aan de bevoegde autoriteit te zenden of te verstrekken (artikel 12).
- De bevoegde autoriteit en de andere daartoe aangewezen instanties op de hoogte te stellen van een zwaar ongeval, indien dit zich voordoet (artikel 13).
- De bevoegde autoriteit, in geval een ongeval als bedoeld in artikel 13 zich daadwerkelijk heeft voorgedaan, binnen een vastgestelde termijn een gedetailleerd rapport te doen toekomen dat een analyse van de oorzaken van het ongeval bevat en waarin de onmiddellijke gevolgen van dat ongeval voor het terrein van de installatie worden aangegeven, evenals alle getroffen maatregelen om de gevolgen van het ongeval te beperken. Tevens dient het rapport gedetailleerde aanbevelingen te bevatten over de te treffen maatregelen (artikel 14).

De artikelen 15 tot en met 19 regelen de verplichtingen van de bevoegde autoriteiten.

Zo zorgt de bevoegde autoriteit ervoor dat:

- Rampen- of noodplannen en noodprocedures worden opgesteld die voorzieningen bevatten ter bescherming van de bevolking en het milieu buiten het terrein van elke installatie waaraan risico's verbonden zijn. Bij het opstellen van deze plannen wordt rekening gehouden met de informatie zoals die door de werkgever is verstrekt. De plannen en procedures worden op gezette tijden bijgewerkt en gecoördineerd met de betrokken autoriteiten en instanties (artikel 15).
- Informatie over de te nemen maatregelen en over de wijze waarop men zich bij een ongeval moet gedragen wordt verstrekt aan dat deel van de bevolking dat door het ongeval kan worden getroffen. Tevens dient de bevoegde instantie zo snel mogelijk een waarschuwing te geven indien zich een dergelijk ongeval voordoet. In geval het ongeval grensoverschrijdende effecten heeft dient de Lidstaat al deze informatie aan de betrokken staten te verstrekken om een zo goed mogelijke samenwerking en coördinatie te bereiken (artikel 16).
- Er een integraal vestigingsbeleid is dat in een passende scheiding voorziet tussen gebieden met de in dit verdrag bedoelde installaties en woon- en werkgebieden en openbare voorzieningen (artikel 17).
- Hij voldoende goed gekwalificeerd personeel heeft om te kunnen inspecteren, onderzoeken, evalueren en adviseren inzake de in dit verdrag behandelde kwesties. Vertegenwoordigers van de werkgevers en werknemers mogen de inspecteurs tijdens hun inspecties vergezellen, tenzij dit ten koste gaat van de doeltreffendheid van die inspecties (artikel 18).
- Activiteiten die een onmiddellijke dreiging van een zwaar ongeval vormen worden stilgelegd (artikel 19).

De rechten en plichten van de werknemers en hun vertegenwoordigers zijn geregeld in de artikelen 20 en 21.

Zo dienen de werknemers:

- Volgens daarvoor in aanmerking komende samenwerkingsprocedures te worden geraadpleegd om een veilig arbeidsproces te waarborgen. Hierbij dienen zij in het bijzonder:
 - o adequaat en afdoende te zijn geïnformeerd over de gevaren die aan de installatie verbonden zijn,
 - o te worden geïnformeerd over alle van de bevoegde autoriteit uitgaande voorschriften, instructies of aanbevelingen,
 - o te worden geraadpleegd bij de voorbereiding van het veiligheidsrapport, rampenplannen en noodprocedures en ongevallenrapporten (zij dienen eveneens toegang te hebben tot deze documenten),
 - o regelmatig te worden geïnstrueerd en te worden geschoold over de werkwijzen en procedures ter voorkoming van zware ongevallen en tot beheersing van gebeurtenissen die tot dergelijke ongevallen kunnen leiden, alsmede over de te volgen noodprocedures in geval van een dergelijk ongeval,

- o corrigerende maatregelen te nemen ter voorkoming van dergelijke ongevallen en eventueel, in geval van dreigend gevaar, hun werk te onderbreken. Tevens dienen zij hun chef hiervan zo snel mogelijk op de hoogte te stellen of de alarminstallatie in werking te stellen,
- o met hun werkgever alle potentiële gevaren te bespreken die een ongeval kunnen veroorzaken. Zij moeten eveneens het recht hebben eventueel de bevoegde autoriteit van een en ander op de hoogte te stellen (artikel 20).
- Die in dienst zijn op het terrein van een installatie waaraan risico's verbonden zijn alle methoden en procedures die van toepassing zijn na te komen ter voorkoming en ter beheersing van gebeurtenissen die tot ongevallen kunnen leiden. Tevens dienen zij alle noodprocedures te volgen in geval van een ongeval (artikel 21).

Artikel 22 ten slotte geeft aan dat wanneer een exporterende Lidstaat het gebruik van gevaarlijke stoffen, technologieën of procédés is verboden omdat het een potentiële bron is voor een ongeval, die Lidstaat de informatie met betrekking tot dat verbod en de gronden waarop het verbod berust ter kennis te brengen van elk land waar het naar exporteert.

Implementatie

Voor de implementatie van dit verdrag zijn specifiek van belang het Besluit risico's zware ongevallen en de Regeling risico's zware ongevallen. Hierin worden voorschriften gegeven aan bedrijven (inrichtingen) waar zich stoffen bevinden die ernstige schade aan mensen, gebouwen of het milieu kunnen veroorzaken indien de stoffen onbedoeld vrijkomen en bijvoorbeeld een heftige brand, explosie of giftige wolk veroorzaken. Degene die een dergelijke inrichting drijft, dient alle maatregelen te treffen die nodig zijn om zware ongevallen te voorkomen en de gevolgen van dergelijke ongevallen voor mens en milieu te beperken. Het gevoerde beleid ter voorkoming van zware ongevallen en ter beheersing van de risico's dient schriftelijk te worden vastgelegd. Ook moet er een veiligheidsrapport aanwezig zijn dat de actuele situatie met betrekking tot de veiligheid weergeeft. Dit houdt bijvoorbeeld in een lijst met alle in de inrichting aanwezige gevaarlijke stoffen. Verder wordt een intern noodplan opgesteld, inhoudende de bij een zwaar ongeval ten uitvoer te leggen maatregelen, gericht op het beperken en beheersen van zware ongevallen en de gevolgen ervan voor de werknemers.

De directie *Major Hazard Control* van de Arbeidsinspectie houdt toezicht op deze wetgeving. Hiertoe inspecteert de Arbeidsinspectie regelmatig alle bedrijven die met grote hoeveelheden gevaarlijke stoffen werken. Ook worden processen, maatregelen en veiligheidsrapporten uitgebreid beoordeeld. De Arbeidsinspectie werkt hierbij samen met hulpverleningsinstanties, lokale en regionale en andere toezicht- en inspectiediensten.

Daarnaast is dit verdrag geïmplementeerd in artikel 6 Arbeidsomstandighedenwet en nader uitgewerkt in artikel 2.2 tot en met 2.5h Arbeidsomstandighedenbesluit en paragraaf 2.1. Arbeidsomstandighedenregeling.

Interpretatie en naleving

Het Comité van Experts merkt met tevredenheid op in zijn 76ste vergadering in 2005 dat het Arbeidsomstandighedenbesluit in lijn is met de bepalingen van het verdrag. Het Comité van Experts vindt - mede naar aanleiding van commentaar van het FNV - dat statistische gegevens met betrekking tot het aantal zware ongevallen als gevolg van blootstelling aan gevaarlijke stoffen essentieel zijn voor de algemene waardering van de wijze waarop het verdrag wordt nageleefd. Het Comité verzoekt in dat kader dan ook om dergelijke statistische gegevens voorhanden te maken.

HOOFDSTUK 10 MARITIEME VERDRAGEN

10.1 Arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden

10.1.1 Verdrag 22 – De arbeidsovereenkomst van schepelingen

Vindplaats Nederlandse tekst: *Trb.* 1997, 152

Ratificatiedatum: 15-12-1937

Werkingsfeer

Artikel 1 verklaart het verdrag van toepassing op alle zeevaartuigen die ingeschreven zijn in een lidstaat die het heeft bekrachtigd, en op de reders, kapiteins en schepelingen van die schepen.

Het verdrag is niet van toepassing op:

- oorlogsschepen;
- Staatsschepen die niet voor de handel worden gebruikt;
- schepen die worden gebruikt voor de kustvaart;
- pleziervaartuigen;
- schepen begrepen onder 'Indian country craft';
- vissersvaartuigen;
- schepen met een bruto tonnenmaat minder dan 100 ton of 300 m³ en, indien het schepen voor korte vaart betreft, met een tonnenmaat minder dan vóór bekrachtiging van het verdrag bij nationale wetgeving vastgelegd.

Artikel 2 geeft de volgende omschrijvingen:

- schip: elk schip of vaartuig, publiek of particulier eigendom, dat gewoonlijk wordt gebruikt voor de zeevaart;
- schepeling: ieder persoon, die werkzaam of in dienst is aan boord, en op de monsterrol voorkomt, met uitzondering van kapiteins, loodsen, leerlingen van opleidingsschepen, leerlingen met wie een leerling-overeenkomst gesloten is, de bemanning van oorlogsschepen en andere personen in vaste dienst van de Staat;
- kapitein: ieder persoon, die het gezag over het schip voert en met de zorg daarvoor belast is, met uitzondering van loodsen;
- schepen voor korte vaart: schepen die worden gebruikt voor handel tussen de havens van een land en de havens van een naburig land, gelegen binnen de geografische grenzen die daarvoor in de nationale wetgeving zijn bepaald.

Verplichtingen

Artikel 3 bevat voorschriften over de wijze waarop een overeenkomst moet worden gesloten, de ondertekening en de bepalingen die hierover in de nationale wetgeving moeten worden opgenomen.

Artikel 4 bevat de nodige garanties tegen het door partijen bij de overeenkomst afwijken van de gewone regels betreffende rechterlijke competentie. Een beslissing door scheidslieden is echter niet uitgesloten.

Artikel 5 schrijft voor dat de schepeling een stuk ontvangt waarin zijn dienst aan boord wordt vermeld. De nationale wetgeving moet dit verder regelen, maar het stuk mag in elk geval niets vermelden over de wijze waarop de schepeling zijn werkzaamheden heeft verricht of over zijn loon.

Artikel 6 bepaalt dat de arbeidsovereenkomst aangegaan wordt hetzij voor bepaalde tijd, hetzij voor de duur van de reis, hetzij - als de nationale wetgeving dat toestaat - voor onbepaalde tijd.

De rechten en verplichtingen van partijen moeten duidelijk worden aangegeven. Nauwkeurig wordt aangegeven welke elementen in de overeenkomst moeten worden opgenomen. Het gaat daarbij bijv. om naam en voornamen van de schepeling, geboortedatum of leeftijd en geboorteplaats, plaats en tijdstip van het sluiten van de overeenkomst, de grootte van de bemanning aan boord, de hoedanigheid waarin dienst wordt gedaan, het bedrag van het loon etc.

Artikel 7 stelt dat als de nationale wetgeving voorschrijft dat aan boord een monsterrol aanwezig is, dan ook voorgeschreven moet worden dat de arbeidsovereenkomst op de monsterrol wordt opgenomen of daaraan wordt toegevoegd.

Artikel 8 regelt de mogelijkheid voor de schepeling zich aan boord nauwkeurig op de hoogte te stellen van de dienstvoorwaarden, bijv. door deze bepalingen op te hangen op een plaats die gemakkelijk toegankelijk is voor de bemanning.

Artikel 9 regelt de beëindiging van de arbeidsovereenkomst die voor onbepaalde tijd is aangegaan. Er worden voorschriften gegeven over de termijn en wijze van opzegging. De nationale wetgeving kan bepalen dat in uitzonderingsgevallen een overigens volgens de regels uitgevoerde opzegging, niet tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst leidt.

Artikel 10 bepaalt dat de overeenkomst altijd van rechtswege eindigt:

- a. bij onderling goedvinden;
- b. bij overlijden van de schepeling;
- c. bij verlies of algehele onzeewaardigheid van het schip;
- d. in elk ander geval bepaald door de nationale wetgeving of dit verdrag.

Op basis van de artikelen 11 en 12 moet de nationale wetgeving de gevallen bepalen waarin de reder of de kapitein de bevoegdheid heeft de schepeling onmiddellijk te ontslaan, en wanneer de schepeling het recht heeft de overeenkomst onmiddellijk te beëindigen.

Artikel 13 bepaalt dat de schepeling, als hij aan de reder kan bewijzen dat hij het gezag over een schip of een betrekking als stuurman, of een hogere rang als machinist kan verkrijgen dan wel vertrek om een andere reden voor hem van het hoogste belang is, zijn ontslag kan vorderen op voorwaarde dat hij zonder nieuwe kosten voor de reder wordt vervangen door een bevoegd persoon.

In dat geval heeft de schepeling recht op zijn loon voor de duur van zijn dienst.

Artikel 14 bepaalt dat elke beëindiging of ontbinding van de overeenkomst afzonderlijk vermeld moet worden in het stuk dat aan de schepeling moet worden uitgereikt (zie artikel 5) en op de monsterrol. In alle gevallen heeft de schepeling het recht van de kapitein een afzonderlijk getuigschrift te verlangen.

Implementatie

Het Wetboek van Koophandel bevat in de Vierde titel, paragraaf 2, bepalingen ten aanzien van de arbeidsovereenkomst tot de vaart ter zee (artikelen 396 e.v.). Hierin zijn ook de bepalingen neergelegd die als tenuitvoerlegging van het verdrag kunnen worden beschouwd.

10.1.2 Verdrag 23 – Repatriëring van schepelingen

Vindplaats Nederlandse tekst: KB 29 november 1948, *Stb.* I 516

Ratificatiedatum: 05-05-1948

Werkingsfeer

De werkingssfeer van het verdrag is exact gelijk aan die van verdrag 22 (zie de desbetreffende passage bij dat verdrag).

Verplichtingen

Artikel 3 bepaalt dat iedere schepeling die tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst of bij het einde daarvan ontscheept is, recht op vervoer heeft hetzij naar het land of de haven waar de arbeidsovereenkomst aangegaan werd, hetzij naar de haven waar de reis is aangevangen. De nationale wetgeving stelt vast wie de kosten van repatriëring draagt. De repatriëring wordt als voldoende verzekerd beschouwd, als de schepeling een behoorlijke betrekking wordt verschaft aan boord van een schip, dat zich begeeft naar één van bovengenoemde bestemmingsplaatsen.

Als gerepatriëerd wordt beschouwd de schepeling, die ontscheept is hetzij in eigen land, hetzij in de haven waar de overeenkomst is aangegaan of in een naburige haven, hetzij in de haven waar de reis is aangevangen.

De nationale wetgeving dan wel de arbeidsovereenkomst stelt de voorwaarden vast waaronder de buitenlandse schepeling die aan boord gekomen is in een ander land dan het zijne, recht heeft op repatriëring.

Artikel 4 bepaalt dat de kosten van repatriëring niet ten laste kunnen komen van de schepeling, als hij achtergelaten wordt als gevolg van:

- a. een ongeval dat hem in dienst van het schip is overkomen;
- b. schipbreuk;
- c. een ziekte, die noch door zijn opzet noch door zijn schuld veroorzaakt is;
- d. ontslag om redenen die hem niet kunnen worden toegerekend.

Artikel 5 schrijft voor dat de kosten van repatriëring alle uitgaven moeten omvatten met betrekking tot het vervoer, de huisvesting en de voeding van de schepeling tijdens de reis, en ook de kosten van onderhoud van de schepeling tot aan het ogenblik dat is vastgesteld voor zijn vertrek. Als de schepeling als lid van de bemanning wordt gerepatriëerd, heeft hij recht op beloning voor de tijdens de reis verrichtte diensten.

Artikel 6 verplicht de overheid van het land waar het schip staat ingeschreven, te waken voor de repatriëring van alle schepelingen (op wie het verdrag van toepassing is) zonder onderscheid naar nationaliteit; zo nodig worden de kosten van repatriëring voorgeschoten.

Implementatie

De materie van het verdrag is neergelegd in de artikelen 358*b*, 443 en 450*a* van het Wetboek van koophandel).

Artikel 358*b* Wetboek van Koophandel verplicht de kapitein van een Nederlands, naar Nederland bestemd schip, dat in een buitenlandse haven vertoeft, zich daar bevindende hulpbehoevende Nederlandse zeelieden – voor zover er plaats is aan boord - op verlangen van de consulaire ambtenaar of van de plaatselijke overheid naar Nederland over te brengen. De kosten zijn voor de staat en worden berekend volgens een door de overheid te bepalen wijze.

Artikel 443 Wetboek van Koophandel regelt de toekenning en uitvoering van het recht op vervoer in geval de dienstbetrekking in het buitenland eindigt, met uitzondering van de situatie waarin de schepeling ten aanzien van de beëindiging schadeplichtig is.

Artikel 450a Wetboek van Koophandel maakt het mogelijk dat de reder die verplicht is tot vrij vervoer van de schepeling naar een haven, zich van deze verplichting kwijt door hem, mits hij tot werken in staat is, een betrekking aan te bieden aan boord van een naar die haven bestemd schip. De betrekking moet overeenkomen met die welke hij in dienst van de reder bekleedde.

De Nederlandse schepeling kan verlangen dat hem de betrekking aan boord van een Nederlands schip wordt verschaft.

10.1.3 Verdrag 27 – De aanduiding van het gewicht op grote stukken, vervoerd per schip

Vindplaats Nederlandse tekst: KB 27 januari 1933, *Stb.* 34

Ratificatiedatum: 04-01-1933

Verplichtingen

Artikel 1 bepaalt dat elk stuk of voorwerp, zwaarder dan 1000 kilo bruto, dat ter vervoer wordt aangeboden, en dat bestemd is om over zee of een rivier of een andere binnenwaterweg vervoerd te worden, vóór de inlading de aanduiding moet dragen van het gewicht. Deze aanduiding moet op een duidelijke en duurzame manier aan de buitenkant zijn aangebracht.

De nationale wetgeving kan in buitengewone gevallen waarin het moeilijk is om het juiste gewicht te bepalen, vergunning verlenen om het gewicht bij benadering aan te duiden.

De verplichting om op de nakoming van deze verplichting toe te zien, rust op het land waar de goederen ter vervoer worden aangeboden, en niet op het land waarheen de goederen worden vervoerd.

Het staat de nationale regeringen vrij om te beslissen, of de verplichting om het gewicht op de bovenaangeduide wijze aan te brengen, moet rusten op de afzender of een ander.

Verder bevat het verdrag geen inhoudelijke verplichtingen.

Implementatie

Artikel 1 van het verdrag is overgenomen in de Nederlandse wetgeving, thans in artikel 7.30 van het Arbeidsomstandighedenbesluit (Besluit van 15 januari 1997, *Stb.* 1997, 60).

Bepaald wordt dat de afzender van een stuk of voorwerp van meer dan 1000 kilo bruto duidelijk het gewicht daarop moet aangeven. Deze verplichting rust vanwege de systematiek van de Arbeidsomstandighedenwet op de werkgever. De haveninspectie houdt hierop toezicht.

Interpretatie en naleving

De feitelijke situatie is sinds bekrachtiging en implementatie van verdrag 27 aanmerkelijk veranderd. Als gevolg van de gewijzigde goederenstromen bestaan de in de Nederlandse havens verwerkte goederen tegenwoordig voor een groot deel uit goederen waarop het feitelijk gewicht niet meer is aangegeven. Door de gewijzigde verschijningsvorm van de goederen levert dit geen onveilige situatie op.

Een voorbeeld zijn containers, waarop altijd het gewicht van de container zelf en het maximaal toelaatbare gewicht van de container plus inhoud is aangegeven.

Een tweede voorbeeld zijn goederen bestaande uit een grote hoeveelheid (bijv. 1000) identieke eenheden van bijv. pakken cellulose met een gewicht van 1500 kg.

Hierop staat in veel gevallen niet het gewicht per eenheid aangegeven. Wel is in deze gevallen ieder betrokken persoon vanuit de documenten, werkvoorbereiding en ervaring op de hoogte van het gewicht van deze eenheden. Hierdoor heeft de Haveninspectie daadwerkelijk voldoende zicht op veilig werken.

Vanwege het geringe aantal overtredingen van de betreffende wettelijke bepalingen, wordt de controle daarop niet meer administratief bijgehouden en worden derhalve de controlestaten niet meer ingevuld.

De Haveninspectie voert echter een stimulerend beleid dat erop is gericht dat havenwerkers weten welke stoffen zij laden en/of lossen.

Door de overheid is reeds enige malen in de periodieke rapportage over de naleving van het verdrag aangegeven, dat het verdrag verouderd is en gevraagd om herziening te overwegen.

Meer lidstaten stellen zich op dit standpunt. Een voorstel tot herziening is echter tot op heden niet gedaan.

Wat betreft de naleving van het verdrag verder het volgende. In 1975 had de Zweedse Vereniging van Havenarbeiders o.a. tegen Nederland een klacht ingediend bij de Raad van Beheer omdat men van mening was dat Verdrag 27 niet correct werd nageleefd. Door een door de Raad van Beheer ingestelhet Comité werd een onderzoek ingesteld, waarbij zowel de vakvereniging als de betrokken landen (naast Nederland, ook Polen en Frankrijk) werden gehoord.

De conclusie was dat de verweren van de drie landen, waaruit bleek dat zij de klacht zeer serieus hadden genomen, bevredigend waren. Nederland heeft - evenals Frankrijk - gesteld dat in de praktijk de nodige maatregelen zijn genomen om de toepassing van de verdragsverplichtingen te verzekeren. Beide landen meldden dat ze de in de klacht genoemde incidenten hadden onderzocht en daar geen bevestiging van hadden kunnen vinden.

Overigens was slechts één mogelijk geval van strijdigheid met het verdrag door de vakvereniging genoemd betreffende goederen afkomstig van één van deze landen. Nederland had nog aangegeven de zaak te hebben gemeld bij de organisaties van werkgevers en van werknemers op centraal niveau.

Het Comité constateerde dat de wetgeving in Nederland, Frankrijk en Polen specifieke bepalingen bevat waarin de in artikel 1 van het verdrag neergelegde verplichting is opgenomen, waarin vastgelegd is op wie de verplichting rust en welke instanties verantwoordelijk zijn voor de naleving en waarin passende sancties op overtreding zijn gesteld.

Het Comité overwoog verder dat de klacht de toepassing van het verdrag in de praktijk betreft, en dat, gegeven het grote aantal stukken en voorwerpen die dagelijks over zee vervoerd worden, moeilijk geconcludeerd kan worden dat het verdrag niet goed wordt nageleefd als er één (of enkele) geval(len) van overtreding wordt (worden) aangedragen.

De Raad van Beheer heeft de conclusies van het Comité goedgekeurd.

10.1.4 Verdrag 114 – De arbeidsovereenkomst van vissers

Vindplaats Nederlandse tekst: *Trb.* 1965, 52

Ratificatiedatum: 08-08-1980

Werkingssfeer

Ingevolge artikel 1 is het verdrag van toepassing op vissersvaartuigen. Onder 'vissersvaartuig' wordt verstaan alle geregistreerde of van scheepspapieren voorziene schepen en boten, van welke aard dan ook, hetzij openbaar dan wel particulier eigendom, die gebruikt worden voor de zeevisserij in open wateren. In lid 2 van het artikel wordt bepaald dat het bevoegde gezagsorgaan bepaalde vissersvaartuigen (waarvan soort en tonnage zijn vastgesteld in overleg met de betrokken organisaties van visserijreders en vissers) van de bepalingen van dit verdrag kan vrijstellen, indien zodanige organisaties bestaan. Lid 3 ten slotte stelt dat het bevoegde gezagsorgaan, mits het ervan overtuigd is dat de in dit verdrag behandelde materie afdoende is geregeld door middel van collectieve arbeidsovereenkomsten tussen visserijreders of organisaties van visserijreders enerzijds en organisaties van vissers anderzijds, reders en vissers die gebonden zijn door deze collectieve arbeidsovereenkomsten kan vrijstellen van de bepalingen in dit verdrag voor zover het individuele arbeidsovereenkomsten betreft.

Artikel 2 geeft aan dat onder 'visser' moet worden verstaan elke persoon die tewerk is gesteld of is aangenomen in enigerlei hoedanigheid aan boord van een vissersvaartuig en op de monsterrol is ingeschreven. De term 'visser' is uitdrukkelijk niet van toepassing verklaard op loodsen, leerling-matrozen van opleidingsvaartuigen en leerlingen met een rechtens geldige leerling-overeenkomst, marinemanschappen en andere personen in vaste overheidsdienst.

Verplichtingen

Het eerste lid van artikel 3 bepaalt dat zowel de reder van het vissersvaartuig of zijn gevolmachtigde vertegenwoordiger als de visser de arbeidsovereenkomst ondertekenen. De visser en eventueel zijn raadsman dienen in de gelegenheid te worden gesteld de arbeidsovereenkomst te bestuderen voordat deze wordt ondertekend. De visser dient ingevolge lid 2 de overeenkomst te ondertekenen onder de voorwaarden die de nationale wetgeving heeft gesteld ter waarborging van een behoorlijk toezicht door het bevoegde gezagsorgaan. Indien het bevoegde gezagsorgaan verklaart dat hem de bepalingen van de arbeidsovereenkomst zijn voorgelegd, en zowel de reder (of zijn gevolmachtigde vertegenwoordiger) als de visser deze bepalingen hebben bekrachtigd, wordt geacht aan de voorwaarden betreffende de ondertekening, zoals neergelegd in lid 1 en 2 te zijn voldaan.

De nationale wet dient zowel de nodige bepalingen te bevatten die waarborgen dat de visser de inhoud van de arbeidsovereenkomst heeft begrepen, als alle verdere formaliteiten en waarborgen met betrekking tot de uitvoering van de overeenkomst die nodig worden geacht ter bescherming van de belangen van de reder van het vissersvaartuig en de visser. De arbeidsovereenkomst mag geen bepalingen bevatten die in strijd zijn met nationale wetten.

Artikel 4 regelt dat, in overeenstemming met de nationale wet, afdoende maatregelen dienen te worden genomen om te voorkomen dat de arbeidsovereenkomst een bepaling bevat waarbij de partijen van tevoren overeenkomen af te zullen wijken van de gewone regels betreffende de rechtsbevoegdheid inzake de overeenkomst. Er mag in de arbeidsovereenkomst wel worden verwezen naar een scheidsgerecht.

In artikel 5 is neergelegd dat van elke visser een staat van dienst wordt bijgehouden. Dit geschiedt door het bevoegde gezagsorgaan of op een door dit gezagsorgaan voorgeschreven wijze. Bij het einde van elke reis (of campagne) wordt de staat van dienst die de reis betreft aan de betrokken visser ter beschikking gesteld of in zijn monsterboekje bijgeschreven.

Volgens artikel 6 kan de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, voor de duur van een reis of, indien de nationale wet het toelaat, voor onbepaalde tijd worden aangegaan. In de arbeidsovereenkomst dienen de rechten en plichten van elk van de partijen te zijn neergelegd. In de arbeidsovereenkomst dient, tenzij dit reeds in een nationale wet is neergelegd, in ieder geval het volgende te zijn geregeld:

- a. de familienaam, de voornamen, de geboortedatum (of zijn leeftijd) en de geboorteplaats;
- b. de plaats en de datum van het sluiten van de overeenkomst;
- c. de naam van het vissersvaartuig of van de vissersvaartuigen waarop de visser werkzaam zal zijn;
- d. de te ondernemen reis of reizen, in het geval dit bij aanvang van de arbeidsovereenkomst reeds kan worden vastgesteld;
- e. de hoedanigheid waarin de visser tewerk zal worden gesteld;
- f. indien mogelijk, op welke plaats en dag de visser zich aan boord moet melden voor zijn dienst;
- g. een lijst van de levensmiddelen die aan de visser zullen worden verstrekt, tenzij de nationale wet in een ander stelsel voorziet;
- h. de hoogte van zijn loon of, indien hij betaling op deelbasis ontvangt, de grootte van zijn aandeel, alsmede de wijze waarop dat aandeel wordt berekend. Indien hij volgens een gemengd stelsel wordt betaald, dienen de hoogte van zijn loon, de grootte van zijn aandeel, de wijze waarop dat aandeel wordt berekend en het eventueel overeengekomen minimumloon te zijn geregeld;
- i. gegevens over de wijze waarop de arbeidsovereenkomst kan worden beëindigd, en dan met name:
 - in het geval dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is, het tijdstip dat de overeenkomst zal aflopen;
 - in het geval dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor de duur van een reis, de haven van bestemming en de tijd die na aankomst in die haven moet verstrijken voordat de visser wordt ontslagen;
 - in het geval dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, de voorwaarden waaronder ieder van de partijen de overeenkomst kan opzeggen, alsmede de daarbij in acht te nemen opzegtermijn. De opzegtermijn mag voor de reder niet korter zijn dan die waaraan de visser is gebonden.
- j. alle verdere bijzonderheden die de nationale wet kan voorschrijven.

Ingevolge artikel 7 moet, indien de nationale wet bepaalt dat een monsterrol aan boord moet zijn, de arbeidsovereenkomst hetzij in de monsterrol worden opgenomen, hetzij daaraan worden gehecht.

Artikel 8 bepaalt dat de visser zich op de hoogte moet kunnen stellen van de aard en de omvang van zijn rechten en verplichtingen. Daartoe dient het bevoegde gezagsorgaan vast te stellen welke maatregelen moeten worden genomen, zodat de visser aan boord kennis kan nemen van de voor hem geldende arbeidsvoorwaarden.

Een overeenkomst aangegaan voor de duur van een reis, voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd, wordt krachtens artikel 9 rechtens beëindigd in de volgende gevallen:

- a. met wederzijds goedvinden van beide partijen;
- b. bij overlijden van de visser;
- c. in geval van verlies of algehele onzeewaardigheid van het vissersvaartuig;
- d. door elke andere oorzaak waarin de nationale wet voorziet.

De artikelen 10 en 11 bepalen dat in de nationale wet, de collectieve arbeidsovereenkomst of de individuele arbeidsovereenkomst moet worden vermeld onder welke omstandigheden de reder of de schipper de visser op staande voet kan ontslaan en onder welke omstandigheden de visser ontslag op staande voet kan nemen.

In artikel 12 is neergelegd dat, tenzij in het vorenstaande anders is bepaald, de toepassing van de bepalingen van dit verdrag geregeld dienen te worden bij nationale wet of in collectieve arbeidsovereenkomsten.

Implementatie

Verdrag 114 is niet zelfstandig geïmplementeerd. Het verdrag strekt zich uit tot alle vissersvaartuigen die voor zeevisserij in open wateren worden gebruikt. Voor zover een visser op een zeeschip werkt, gelden de bepalingen voor de schepeling uit het Wetboek van Koophandel,

Dit wetboek bevat bepalingen over de inhoud van de arbeidsovereenkomst (artikelen 400 en 401), over de wijze van beëindiging van de overeenkomst (artikelen 431-439) en over de monsterrol (artikel 451). Zie nader bij Verdrag nr. 22.

Het Verdrag wordt geacht ook van toepassing te zijn op maatschapsvissers. Daartoe is het Wetboek van Koophandel aangepast.

10.1.5 Verdrag 146 – Jaarlijks verlof met behoud van loon van zeevarenden

Vindplaats Nederlandse tekst: *Trb.* 1977, 107

Ratificatiedatum: 12-11-1980

Werkingsfeer

Het verdrag is op grond van artikel 2 van toepassing op allen die werkzaam zijn als zeevarende. Hiermee wordt iedereen bedoeld die in enigerlei functie werkzaam is aan boord van een zeeschip dat is teboekgesteld in een gebied ten aanzien waarvan dit verdrag van kracht is, behalve:

- a. een oorlogsschip;
- b. een schip dat wordt gebruikt voor de visvangst, of daarmee direct verband houdende werkzaamheden of voor de walvisvangst of soortgelijke doeleinden.

In nationale wetten of regeling wordt, na raadpleging van betrokken organisaties van reders en zeevarenden, bepaald welke schepen moeten worden beschouwd als zeeschepen.

De werkingsfeer kan, eveneens na raadpleging, ook worden uitgebreid - met de wijzigingen die noodzakelijk zijn door de omstandigheden in de bedrijfstak - tot personen die hierboven van de werkingsfeer zijn uitgezonderd, of tot bepaalde categorieën daarvan. Bij de bekrachtiging wordt hiervan en van de aangebrachte wijzigingen melding gemaakt in een verklaring. Deze uitbreiding is ook na bekrachtiging, eveneens door middel van een verklaring, nog mogelijk.

Anderzijds kunnen, eveneens na raadpleging, beperkte categorieën van zeevarenden van de toepassing van het verdrag worden uitgezonderd. Hiervan dient in de rapportages over de naleving melding worden gemaakt.

Verplichtingen

Artikel 3 bepaalt dat elke zeevarende recht heeft op een jaarlijks betaald verlof van minimaal 30 kalenderdagen. De minimumduur die een lidstaat heeft vastgelegd, moet vermeld worden in een verklaring bij de bekrachtigingsakte. In een latere verklaring kan de minimumduur altijd nog worden verlengd.

Artikel 4 regelt de situatie dat de zeevarende korter in dienst is geweest dan nodig om volledige rechten te doen gelden. In dat geval heeft betrokkene voor dat jaar recht op een jaarlijks verlof met behoud van loon evenredig aan de duur van het dienstverband gedurende dat jaar.

Met 'jaar' wordt steeds bedoeld het kalenderjaar of een ander tijdvak van dezelfde duur.

Artikel 5 laat de wijze van berekening van de duur van het dienstverband, met het oog op het vaststellen van het recht op verlof, over aan het bevoegde gezag of aan daartoe aangewezen organen.

Op voorwaarden vast te stellen door het bevoegd gezag of door daartoe aangewezen organen wordt als deel uitmakend van de diensttijd beschouwd:

- a. de dienst verricht zonder dat is gemonsterd;
- b. de tijd dat men afwezig is vanwege een goedgekeurde beroepsopleiding op zeevaartgebied of om redenen die buiten de macht van betrokkenen liggen, zoals ziekte, ongeval of zwangerschap.

Artikel 6 bepaalt dat niet tot het minimumverlof worden gerekend:

- a. officieel erkende en gebruikelijke vakantiedagen, als zodanig erkend in de vlaggenstaat, al of niet vallend in het jaarlijks verlof met behoud van loon;
- b. arbeidsongeschiktheid als gevolg van ziekte, ongeval of zwangerschap, op voorwaarden vast te stellen door het bevoegd gezag of daartoe aangewezen organen;
- c. tijdelijk verlof om aan land te gaan, verleend aan de zeevarende die is gemonsterd;
- d. compensatieverlof, op voorwaarden vast te stellen door het bevoegd gezag of daartoe aangewezen organen.

Artikel 7 regelt de beloning. Elke zeevarende dient tijdens het verlof over de gehele periode ten minste zijn normale loon te ontvangen (inclusief de waarde in baar geld van hetgeen in natura wordt uitgekeerd), berekend op een wijze vast te stellen door het bevoegd gezag of daartoe aangewezen organen.

De loonbedragen dienen te worden uitbetaald vóórdat het verlof wordt opgenomen, tenzij anders is bepaald bij nationale wetten of regelingen dan wel individuele overeenkomst of collectieve arbeidsovereenkomst.

De zeevarende die de dienst verlaat of ontslagen wordt vóórdat het jaarlijkse verlof is genoten, moet voor het hem toekomende verlof bovengenoemde beloning ontvangen.

Artikel 8 bepaalt dat het bevoegd gezag of de daartoe aangewezen organen het opnemen van verlof met behoud van loon in gedeelten of het toevoegen van het jaarlijks verlof over enig jaar aan een later verlof kan toestaan. Voor het overige dient het jaarlijks verlof, tenzij anders bepaald in een voor de betrokken werkgever en werknemer geldende overeenkomst, uit een ononderbroken tijdvak te bestaan.

Artikel 9 stelt dat in uitzonderingsgevallen kan worden bepaald dat het jaarlijks verlof kan worden vervangen door een geldbedrag dat op zijn minst gelijk is aan het loon als bedoeld in artikel 7.

Artikel 10 bepaalt dat het tijdvak waarin het verlof moet worden opgenomen, tenzij dit is vastgelegd in een voorschrift, collectieve arbeidsovereenkomst, scheidsrechtelijke uitspraak of op andere wijze, moet worden vastgesteld door de werkgever, na raadpleging en voor zover mogelijk in overeenstemming met de betrokken zeevarende of diens vertegenwoordigers.

Een zeevarende kan niet worden verplicht zijn vakantie elders op te nemen dan in de plaats waar hij is aangemonsterd of aangeworven - naar gelang welke plaats het dichtst bij de woonplaats ligt -, tenzij dit is vastgelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst of nationale wetten of regelingen.

Als de zeevarende het verlof wel in een andere plaats moet aanvragen, heeft hij recht op kosteloos vervoer naar de plaats waar hij is aangemonsterd (of aangeworven, zie boven) en komen de verblijfs- en andere kosten die rechtstreeks verband houden met zijn terugkeer daarheen voor rekening van de werkgever. De reistijd wordt niet afgetrokken van het verlof.

Artikel 11 verklaart elke overeenkomst om afstand te doen van het recht op het minimumverlof, of om het verlof niet op te nemen, nietig.

Artikel 12 bepaalt dat slechts in uiterste noodzaak een zeevarende die zijn jaarlijkse verlof geniet, kan worden teruggeroepen.

Artikel 13 schrijft voor dat doeltreffende maatregelen genomen dienen te worden om een juiste toepassing en handhaving van de voorschriften of bepalingen betreffende het jaarlijkse verlof met behoud van loon, door voldoende controle of anderszins, te waarborgen. Het verdrag vormt een herziening van het verdrag betreffende de vakantie met behoud van zeelieden (herzien) 1949.

Implementatie

De artikelen 381 en 414 van het Wetboek van Koophandel zijn gewijzigd bij wet van 17 april 1980, (*Stb.* 1980, 209), om de daarin opgenomen bepalingen ten aanzien van verlof met behoud van loon van zeevarenden in overeenstemming te brengen met het verdrag.

Artikel 414, eerste lid regelt de vakantie van de schepeling; artikel 381 die van de kapitein: beide hebben recht op tenminste dertig kalenderdagen vakantie over elk jaar die de dienstbetrekking duurt. Verder geldt onverkort het gestelde in de artikelen 634-645 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

Het Wetboek van Koophandel bepaalt dat de vakantiebepalingen niet gelden voor de kapitein en schepelingen in de zeevisserij (art. 381, tweede lid en 452*g*). Dit stemt overeen met de werkingssfeer van het verdrag.

Verder zijn de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek van toepassing, voor zover daarvan niet in het Wetboek van Koophandel is afgeweken, en zijn artikel 398 van het Wetboek van Koophandel en verschillende collectieve arbeidsovereenkomsten in het kader van de tenuitvoerlegging van belang. Over geschillen tussen reder en zeevarende (kapitein of schepeling) met betrekking tot de vakantie, die niet in onderling overleg bijgelegd kunnen worden, staat de weg naar de burgerlijk rechter voor de zeevarende open.

10.1.6 Verdrag 147 – Minimumnormen koopvaardijschepen

Vindplaats Nederlandse tekst: *Trb.* 1977, 108

Ratificatiedatum: 25-01-1979

Werkingsfeer

Tenzij anders is bepaald, is volgens artikel 1 het verdrag van toepassing op elk zeeschip, hetzij in bezit van de overheid hetzij particulier eigendom, dat voor handelsdoeleinden wordt gebruikt voor het vervoer van goederen of passagiers, dan wel voor enig ander commercieel doel.

De nationale wetgeving bepaalt welke schepen als zeeschepen dienen te worden beschouwd. Het verdrag is voorts van toepassing op zeesleepboten.

Het verdrag is niet van toepassing op:

- a. zeilschepen, ongeacht of zij voorzien zijn van een hulpmotor;
- b. schepen bestemd voor de visvangst, de walsvisvangst of soortgelijke doeleinden;
- c. door het bevoegde gezag, na overleg met de meest representatieve organisaties van reders en zeevarenden, aangewezen kleine schepen en schepen zoals drijvende boorinstallaties en -eilanden, wanneer er niet mee wordt gevaren.

Uitdrukkelijk wordt bepaald dat niets in het verdrag geacht wordt uitbreiding te geven aan de werkingssfeer van de verdragen, waarnaar wordt verwezen in de bijlage bij dit verdrag of aan de bepalingen daarvan.

Verplichtingen

Artikel 2 bepaalt dat de lidstaat die het verdrag heeft bekrachtigd de verplichting op zich neemt om ten aanzien van schepen die teboekgesteld zijn binnen zijn grondgebied wetgeving uit te vaardigen met betrekking tot de volgende terreinen, en ook een doeltreffende rechtsmacht of controle uit te oefenen op:

- a. veiligheidsnormen, met inbegrip van normen voor de vakbekwaamheid, werktijden en de samenstelling van de bemanning van het schip, teneinde de veiligheid van mensenlevens aan boord van het schip te waarborgen;
- b. passende maatregelen op het gebied van sociale zekerheid;
- c. werk- en levensomstandigheden aan boord, voor zover deze, naar de mening van de lidstaat, niet vallen onder collectieve arbeidsovereenkomsten of zijn vastgesteld door bevoegde rechterlijke colleges en reders en zeevarenden gelijkkelijk binden. Bovendien dient de lidstaat zich ervan te vergewissen dat deze wetgeving wezenlijk gelijkwaardig is aan de verdragen of de artikelen van de verdragen waarnaar verwezen wordt in de bijlage bij dit verdrag (voor zover niet door de lidstaat bekrachtigd). Dit betekent dat de bepalingen, indien de betreffende verdragen niet (afzonderlijk) zijn bekrachtigd, ze niet naar de letter behoeven te worden nagekomen.

Bovendien moet de lidstaat:

- a. zich ervan vergewissen dat maatregelen voor een doeltreffend toezicht op andere werk- en levensomstandigheden aan boord, voor zover hij daarover zelf geen feitelijke zeggenschap uitoefent, worden overeengekomen tussen reders en of hun organisaties en organisaties van zeevarenden;
- b. waarborgen dat er passende procedures bestaan (onder algemeen toezicht van het bevoegd gezag zonodig na tripartiet overleg):
 - voor de aanmonstering van zeevarenden op schepen die teboekgesteld zijn binnen zijn grondgebied en voor het onderzoeken van klachten die zich in dit verband voordoen;

- voor het onderzoeken van iedere klacht die wordt ingediend in verband met, en zo mogelijk ten tijde van, de aanmonstering binnen zijn grondgebied van zeevarenden van de nationaliteit van die lidstaat op schepen die zijn teboekgesteld in een ander land, en voor het terstond melden van zo'n klacht, evenals iedere klacht die wordt ingediend in verband met en zo mogelijk ten tijde van de aanmonstering binnen zijn grondgebied van buitenlandse zeevarenden op schepen die zijn teboekgesteld in een ander land, aan het bevoegd gezag van het land waar het schip is teboekgesteld (met afschrift aan het Bureau van de ILO);
- c. waarborgen dat zeevarenden die werkzaam zijn op schepen die binnen zijn grondgebied zijn teboekgesteld, voldoende vakbekwaam of op de juiste wijze opgeleid zijn voor de werkzaamheden waarvoor zij zijn aangenomen;
- d. door middel van inspectie of anderszins verifiëren dat schepen die binnen zijn grondgebied zijn teboekgesteld, voldoen aan de voor dat land geldende Internationale Arbeidsverdragen, aan de wetgeving die in dit artikel van het verdrag wordt vereist, en (voor zover deze krachtens nationale wetgeving van toepassing zijn) hierop betrekking hebbende collectieve arbeidsovereenkomsten;
- e. een officieel onderzoek instellen naar alle ernstige zeevaartongevallen waarbij binnen zijn grondgebied te boek gestelde schepen zijn betrokken, met name die welke letsel en/of de dood tot gevolg hebben; het eindrapport van zo'n onderzoek dient in beginsel openbaar te worden gemaakt.
- f. deze maatregelen onmiddellijk melden aan de dichtstbijzijnde maritieme, consulaire of diplomatieke vertegenwoordiger van de vlaggenstaat en deze moet indien mogelijk de gelegenheid hebben daarbij aanwezig te zijn; het schip mag niet onnodig vast- of opgehouden worden.

Artikel 3 verplicht de lidstaten ertoe voor zover uitvoerbaar hun onderdanen te wijzen op de problemen die kunnen rijzen bij het aanmonsteren op een schip, dat is teboekgesteld in een land dat het verdrag niet heeft bekrachtigd, totdat het zekerheid heeft verkregen dat normen worden toegepast die gelijkwaardig zijn aan de normen die in dit verdrag zijn vastgelegd. Een lidstaat mag bij de daartoe strekkende maatregelen niet in strijd handelen met het beginsel van het vrij verkeer van werknemers, indien beide partijen aan desbetreffende verdragen gebonden zijn.

Artikel 4 bepaalt dat als een schip in de haven van een lidstaat die het verdrag bekrachtigd heeft binnenloopt, en de overheid ontvangt in de gewone uitoefening van haar functie of om bedrijfstechnische redenen een klacht of krijgt bewijsmateriaal in handen dat het schip niet voldoet aan de normen in dit verdrag, het betrokken land een rapport kan opstellen gericht aan de regering van het land waarin het schip is teboekgesteld. Een afschrift daarvan gaat naar de Directeur-Generaal van het Bureau van de ILO. Bovendien kan dat land maatregelen nemen die nodig zijn om alle omstandigheden aan boord die duidelijk gevaar opleveren voor de veiligheid en gezondheid te verbeteren.

De term 'klacht' heeft in het kader van dit artikel een specifieke betekenis, te weten: inlichtingen, verstrekt door een lid van de bemanning, een orgaan van de betrokken beroepsgroep, een vereniging of een vakbond of, in het algemeen, iedereen die belang heeft bij de veiligheid van het schip.

Het verdrag bevat een bijlage (in de bovenomschreven artikelen is hiernaar al enkele malen verwezen) waarin de volgende ILO-verdragen zijn opgenomen:

- a. Verdrag 138 betreffende de minimumleeftijd of (herzien) verdrag 58 betreffende de minimumleeftijd (arbeid op zee) of verdrag 7 betreffende de minimumleeftijd (arbeid op zee);
- b. Verdrag 55 betreffende aansprakelijkheid van reders (ziekte en ongeval) of verdrag 56 betreffende ziekteverzekering van zeelieden of verdrag 130 betreffende geneeskundige verzorging en uitkering bij ziekte;
- c. Verdrag 73 betreffende het geneeskundig onderzoek (zeelieden);
- d. Verdrag 134 (artikelen 4 en 7) betreffende het voorkomen van ongevallen (zeevarenden);

- e. Verdrag 92 betreffende huisvesting van de bemanning aan boord van schepen (herzien);
- f. Verdrag 68 (artikel 5) betreffende de voeding en daarmee verband houdende verzorging (bemanning en schepen);
- g. Verdrag 53 (artikelen 3 en 4) betreffende de minimumeisen van beroepsbekwaamheid van kapiteins en officieren ter koopvaardij;
- h. Verdrag 22 betreffende de arbeidsovereenkomst van zeelieden;
- i. Verdrag 23 betreffende repatriëring van schepelingen;
- j. Verdrag 87 betreffende de vrijheid tot het oprichten van vakverenigingen en de bescherming van het vakverenigingsrecht;
- k. Verdrag 98 betreffende het recht zich te organiseren en collectief te onderhandelen.

Implementatie

Het verdrag is in Nederland toepassing op zeeschepen die op grond artikel 3 van de Zeebrievenwet gerechtigd zijn de Nederlandse vlag te voeren.

Ten aanzien van zeesleepboten wordt, in overeenstemming met het verdrag, een enkele bepaling van ondergeschikt belang in een iets lichtere norm dan voor de overige schepen toegepast.

Uitzonderingen zijn slechts gemaakt voor offshore installaties.

De Nederlandse wetgeving die van belang is voor de uitvoering van verdrag 147, is neergelegd in het Wetboek van koophandel (art. 309 t/m 452*w*), het Schepelingenbesluit (*Stb.* 1937, 242), de Schepenwet (Wet van 1 juli 1909, *Stb.* 1909, 219), het Schepenbesluit 1965 (*Stb.* 1965, 367), de Zeevaartbemanningswet (Wet van 11 december 1997, *Stb.* 1997, 757), de Arbeidstijdenwet (Wet van 23 november 1995, *Stb.* 1995, 598) en het Arbeidstijdenbesluit Vervoer (Besluit van 14 februari 1998, *Stb.* 1998, 125). Voorts is de voorganger van de huidige Arbeidsomstandighedenwet (Wet van 18 maart 1999, *Stb.* 1999, 184) op 1 januari 1992 in werking getreden voor de zeescheepvaart. Gewezen kan verder worden op het bestaande wettelijke stelsel van sociale zekerheid.

Hoewel er uiteraard collectieve arbeidsovereenkomsten in deze sector worden afgesloten, kan in het algemeen geconstateerd worden dat de verdragsbepalingen in de eerste plaats via wettelijke maatregelen zijn uitgevoerd.

Wat betreft de verwijzing naar de bijlage van het Verdrag, valt op te merken dat de verdragen 53, 55, 56, en 134 niet door Nederland zijn bekrachtigd. Voor de uitvoering van deze verdragen geldt het wezenlijk gelijkwaardigheidsbeginsel (zie hieronder bij het gedeelte betreffende naleving en interpretatie).

Controle op de naleving van bepalingen wordt met name uitgeoefend door de Inspectiedienst V&W (Scheepvaartinspectie), die in het kader van artikel 10 van de Schepenwet een voortdurend toezicht uitoefent o.a. door inspecties van schepen en bemanningen, afgifte van certificaten en vaarbevoegdheden, controle van arbeids- en rusttijden, instellen van onderzoek naar aanleiding van klachten, en (voor)onderzoek naar de oorzaak van scheepsrampen. Naast de diverse strafrechtelijke sancties op het niet naleven van de bepalingen kent de Schepenwet (artikel 16) ook de mogelijkheid het schip aan te houden (vaarverbod).

Nederlandse zeevarenden worden voor het merendeel op de vrije arbeidsmarkt geworven.

Met betrekking tot geschillen en overtredingen is de rechter bevoegd. Voor klachten met betrekking tot het in dienst nemen van Nederlanders op buitenlandse schepen zijn geen bijzondere voorzieningen getroffen, aangezien jurisdictie ontbreekt. Bij arbeidsbemiddeling kan slechts op de risico's worden gewezen, die samenhangen met het feit dat er geen Nederlandse jurisdictie aanwezig is op buitenlandse schepen. In geval van geschillen is soms een civiele procedure mogelijk, afhankelijk van de plaats waar het arbeidscontract tot stand is gekomen. In voorkomende gevallen wordt de desbetreffende consul geïnformeerd.

De Zeevaartbemanningswet stelt de eisen vast, waaraan zeevarenden moeten voldoen, alvorens zij een bepaalde functie mogen vervullen. Ingevolge artikel 343 van het Wetboek van Koophandel mag de kapitein niet zonder voldoende (bekwaam) personeel uitvaren. Ook Schepenwet en Schepenbesluit bevatten eisen waaraan zeevarenden moeten voldoen.

Ongevallen worden in eerste instantie door de afdeling Scheepsongevallen van de Inspectie V&W onderzocht. Indien daartoe aanleiding bestaat, wordt de zaak voorgelegd aan de Raad voor de Scheepvaart, een tuchtrechtelijk orgaan. Beslissingen van de Raad worden gepubliceerd.

De in artikel 4 van het verdrag aangegeven mogelijkheid tot havenstaatcontrole is voor Nederland en 14 andere Europese landen omgezet in een verplichting. Eén en ander is gebeurd op grond van het Memorandum van Overeenstemming inzake Havenstaatcontrole.

De uitvoering van dit bindende Memorandum houdt o.a. in dat de Scheepvaartinspectie per jaar ruim 2000 buitenlandse schepen in Nederlandse havens controleert op naleving van verdrag 147. Niet-naleving door 'substandard' schepen leidt, naast de in het verdrag genoemde rapportage, in veel gevallen tot het eerdergenoemde vaarverbod dat pas wordt opgeheven wanneer het schip aan de bepalingen voldoet.

Interpretatie en naleving

Naar aanleiding van door de ILO in het kader van de periodieke rapportages over de naleving van het verdrag gestelde '*Direct Requests*', deed zich in de afgelopen jaren de vraag voor hoe de ILO de bepaling in het verdrag interpreteert op basis waarvan de lidstaten regels moeten hebben die 'wezenlijk gelijkwaardig' zijn aan de bepalingen van de in de bijlage opgenomen verdragen. Duidelijk is in elk geval dat door bekrachtiging van Verdrag 147 een land niet verplicht kan worden om in detail aan de in de bijlage opgenomen, niet-bekrachtigde verdragen, te voldoen. Als niet exact voldaan wordt aan deze verdragen, bepaalt het Comité van deskundigen eerst wat de algemene doelstelling(en) van het verdrag is (zijn). Vervolgens wordt nagegaan of het betrokken land deze doelstelling(en) heeft geaccepteerd en wetgeving ter uitvoering daarvan heeft uitgevaardigd en zo ja, of deze wetgeving materieel gezien de doelstelling(en) realiseert.

Overigens dient opgemerkt te worden dat er tot nog toe niet is geconstateerd dat de verplichtingen uit het verdrag niet goed zouden worden nageleefd.

10.1.7 Verdrag 180 – De werktijden van zeevarenden en de bemanning van schepen

Vindplaats Nederlandse tekst: *Trb.* 1999, 23

Ratificatiedatum: 16-06-2003

Werkingsfeer

Artikel 1 bepaalt dat het verdrag van toepassing is op elk zeeschip, hetzij staatseigendom hetzij particuliere eigendom, dat is teboekgesteld op het grondgebied van de Lidstaat waarvoor dit verdrag van kracht is en dat doorgaans wordt gebruikt voor commerciële maritieme activiteiten. Indien een schip bij twee Lidstaten te boek is gesteld, wordt het geacht te boek te zijn gesteld op het grondgebied van de Lidstaat waarvan de vlag wordt gevoerd. Indien de bevoegde autoriteit dit uitvoerbaar acht past hij de bepalingen van dit verdrag eveneens toe op de commerciële zeevisserij. In geval van twijfel of een schip voor de toepassing van dit verdrag wordt beschouwd als een zeeschip voor commerciële maritieme activiteiten of voor de commerciële zeevisserij dan doet de bevoegde autoriteit daarover uitspraak nadat hij de betrokken organisaties van reders en vissers heeft geraadpleegd.

Artikel 1 geeft tevens aan dat het verdrag niet van toepassing is op houten schepen van traditionele bouw.

In artikel 2 worden de relevante definities gegeven:

- 'bevoegde autoriteit' is de minister, de regeringsdienst of andere autoriteit die bevoegd is bindende voorschriften, reglementen of andere instructies uit te vaardigen met betrekking tot de werktijden of de rusttijden van zeevarenden of de bemanning van schepen;
- 'werktijden' is de tijd gedurende welke een zeevarende geacht wordt werkzaamheden te verrichten ten behoeve van het schip;
- 'rusttijden' is de tijd die buiten de arbeidstijd valt; hieronder worden korte onderbrekingen niet begrepen;
- 'zeevarende' is een persoon die als zodanig wordt gedefinieerd in de nationale wetgeving of in collectieve overeenkomsten en die, in welke hoedanigheid dan ook, in dienst of tewerkgesteld is aan boord van een zeeschip waarop dit verdrag van toepassing is;
- 'reder' is de eigenaar van het schip of elke andere organisatie of persoon die door de reder is belast met de verantwoordelijkheid voor de exploitatie van het schip en die bij aanvaarding van die verantwoordelijkheid de verplichting op zich heeft genomen zich te kwijten van alle bijbehorende taken en verantwoordelijkheden.

Verplichtingen

Artikel 3 bepaalt dat binnen de in artikel 5 bepaalde grenzen dient te worden vastgesteld hetzij het maximum aantal uren arbeid dat binnen een bepaald tijdvak niet mag worden overschreden, hetzij het minimum aantal uren rust dat binnen een bepaald tijdvak moet worden verschaft.

Artikel 4 geeft aan dat door bekrachtiging van dit verdrag door de Lidstaat wordt erkend dat de norm voor zeevarenden, evenals voor andere werknemers, acht uur per dag is, met een rustdag per week en rust op feestdagen. Van deze norm mag in collectieve overeenkomsten (die goedgekeurd en geregistreerd worden door de Lidstaat) worden afgeweken indien dat gunstiger is voor de zeevarenden.

In artikel 5 zijn de grenzen van de werk- en rusttijden vastgesteld.

- a. het maximum aantal arbeidsuren mag niet meer bedragen dan:
 - 14 uren in iedere periode van 24 uur; en
 - 72 uren in iedere periode van 7 dagen

b. Het minimum aantal uren rust mag niet minder bedragen dan:

- 10 uren in iedere periode van 24 uur; en
- 77 uren in ieder periode van 7 dagen

Het aantal uren rust mag worden verdeeld in maximaal twee perioden, waarvan één periode minstens zes uur rust moet bedragen. Bovendien mag het tijdsbestek tussen de twee perioden niet meer bedragen dan 14 uren.

Indien er appels, brandweer- en reddingsoefeningen en oefeningen moeten worden uitgevoerd die zijn voorgeschreven in nationale wetgeving, dienen die zodanig te verlopen dat de verstoring van rustperioden zoveel mogelijk wordt beperkt en geen vermoeidheid wordt veroorzaakt.

In de situaties waarin een zeevarende oproepbaar is (bijvoorbeeld omdat de machinekamer onbemand is) moet de zeevarende een behoorlijke rustperiode ter compensatie krijgen indien de normale rustperiode wordt onderbroken vanwege werkoproepen.

Indien er geen collectieve overeenkomst of scheidsrechterlijke beslissing bestaat of indien de bevoegde autoriteit oordeelt dat het bepaalde in de overeenkomst of beslissing ten aanzien van de hierboven genoemde oefeningen en oproepbaarheid ontoereikend is, dient de bevoegde autoriteit de nodige bepalingen uit te vaardigen om te waarborgen dat de betrokken zeevarenden genoeg rust genieten.

Door middel van nationale wetgeving of een procedure mag de bevoegde autoriteit collectieve overeenkomsten goedkeuren of registreren die uitzonderingen toelaten op de vastgestelde grenzen. Deze uitzonderingen dienen wel zo veel mogelijk in overeenstemming te zijn met de vastgestelde normen, maar ze mogen voorzien in frequentere of langere verlofperioden, of in compensatieverlof voor zeevarenden in wachtdienst of zeevarenden werkzaam aan boord van schepen op reizen van korte duur.

Artikel 5 geeft tevens aan dat iedere Lidstaat moet eisen dat op een gemakkelijk toegankelijke plaats een overzicht wordt opgehangen van de organisatie van de werkzaamheden aan boord. Dit overzicht dient voor elke functie ten minste te bevatten het rooster voor dienst op zee en dienst in de haven en het maximum aantal arbeidsuren of het minimum aantal rusturen dat door de in de Vlaggenstaat geldende wetgeving of collectieve overeenkomsten wordt voorgeschreven. Dit overzicht dient te worden opgesteld in een standaardmodel in de werktaal of -talen van het schip en in het Engels.

In artikel 6 is neergelegd dat zeevarenden onder de achttien jaar geen nachtarbeid mogen verrichten. Hierbij wordt onder 'nacht' verstaan een tijdvak van minstens negen achtereenvolgende uren dat tenminste de periode van middernacht tot vijf uur 's ochtends omvat. Van het verbod om nachtarbeid te verrichten kan worden afgeweken wanneer door dit verbod de effectieve opleiding van zeevarenden in de leeftijd tussen zestien en achttien jaar, overeenkomstig de vastgestelde programma's en roosters, zou worden aangetast.

Ongeacht de bepalingen in dit verdrag heeft de kapitein ingevolge artikel 7 het recht van een zeevarende te eisen dat hij de nodige uren arbeid verricht voor de onmiddellijke veiligheid van het schip, van personen aan boord of voor het verlenen van hulp aan andere op zee in nood verkerende schepen of personen. De kapitein kan de normale werk- of rusttijden opschorten en van de zeevarende eisen dat hij de nodige uren arbeid verricht totdat de normale situatie is hersteld. Zodra dat weer mogelijk is dient de kapitein ervoor te zorgen dat de zeevarenden, die arbeid hebben verricht in een periode waarin zij volgens het rooster rust hadden, een passende rustperiode wordt verschaft.

Artikel 8 bepaalt dat de Lidstaat moet eisen dat de registratie van de dagelijkse werktijden of dagelijkse rusttijden van zeevarenden wordt bijgehouden. Dit dient te gebeuren ten behoeve van de controle op de naleving van het bepaalde in artikel 5. Artikel 8 geeft eveneens aan dat de zeevarende zelf ook een afschrift van deze registratie dient te ontvangen en dat dit afschrift door de kapitein (of zijn gemachtigde) en hemzelf wordt geparafeerd. De bevoegde autoriteit dient bovendien de procedures voor het bijhouden van deze registraties aan boord vast te stellen, evenals de periodes waarover de informatie wordt geregistreerd. Hij dient tevens een model vast te stellen van de registratie van de werk- of rusttijden van de zeevarenden. Hij kan ook gebruik maken van een standaardformulier dat door de ILO is opgesteld. Het model moet worden opgesteld in de in artikel 5 bedoelde taal of talen.

Ten slotte bepaalt artikel 8 dat een afschrift van de wettelijke bepalingen en collectieve overeenkomsten die betrekking hebben op hetgeen in dit verdrag is gesteld aan boord van het schip dient te worden bewaard op een voor de bemanning gemakkelijk toegankelijke plaats.

Ingevolge artikel 9 dient de bevoegde autoriteit de registraties, bedoeld in artikel 8, op gezette tijden te controleren door ze te verifiëren en paraferen.

Indien blijkt dat inbreuk wordt gemaakt op de bepalingen betreffende de werk- en rusttijden, dan dient de Lidstaat maatregelen te nemen teneinde nieuwe overtredingen te voorkomen. Indien dat nodig is dient hij er voor te zorgen dat de samenstelling van de bemanning van het schip wordt gewijzigd, aldus artikel 10.

Elk schip dat onder de toepassing van dit verdrag valt moet een voldoende aantal gekwalificeerde mensen aan boord hebben, zodat de veiligheid kan worden gewaarborgd. Dit dient in overeenstemming te zijn met het document inzake de minimumbemanning voor de veiligheid of een vergelijkbaar document. De bevoegde autoriteit dient bij de vaststelling, goedkeuring of herziening van de bemanningssterkte rekening te houden met de noodzaak, voor zover uitvoerbaar, excessief lange wachttijden te vermijden of tot een minimum te beperken, zorg te dragen voor voldoende rust en de vermoeidheid te beperken. Tevens dient de bevoegde autoriteit rekening te houden met de in de preambule genoemde internationale akten.

Krachtens artikel 12 mogen personen onder de zestien jaar niet werkzaam zijn op een schip.

Uit artikel 13 volgt dat de reder er voor dient te zorgen dat de kapitein de beschikking heeft over de nodige middelen teneinde te kunnen voldoen aan de verplichtingen in dit verdrag. De kapitein dient zelf ook alle nodige maatregelen te treffen om zich ervan te verzekeren dat aan alle verplichtingen in dit verdrag wordt voldaan.

In artikel 14 wordt de Lidstaat de verplichting opgelegd de bepalingen door middel van nationale wetgeving toe te passen, tenzij dit eveneens via scheidsrechterlijke beslissingen, collectieve overeenkomsten of rechterlijke uitspraken kan.

Artikel 15 ten slotte geeft aan dat de Lidstaten de nodige maatregelen, inclusief corrigerende maatregelen en sancties, dienen te nemen teneinde voor naleving van de bepalingen in dit verdrag zorg te dragen. Tevens dienen zij te beschikken over adequate inspectiediensten die het noodzakelijke toezicht houden. De Lidstaten dienen aan deze diensten de nodige middelen te verschaffen om hun taken goed te kunnen uitvoeren. Als laatste geeft artikel 15 aan dat procedures moeten worden vastgesteld om klachten in behandeling te kunnen nemen.

Implementatie

Verdrag 180 is geïmplementeerd door de Arbeidstijdenwet (Wet van 23 november 1995, *Stb.* 1995, 598) en het Arbeidstijdenbesluit Vervoer (Besluit van 14 februari 1998, *Stb.* 1998, 125).

10.2 Werkgelegenheid

10.2.1 Verdrag 9 – Plaatsing van zeelieden

Vindplaats Nederlandse tekst: KB 28 augustus 1948, *Stb.* I 403

Ratificatiedatum: 09-01-1948

Werkingsfeer

Artikel 1 verklaart het verdrag van toepassing op zeelieden, te weten: alle personen als lid van de bemanning werkzaam aan boord van schepen, die de zee bevaren, met uitzondering van de officieren.

Artikel 9 biedt de mogelijkheid de werkingssfeer uit te breiden met stuurlieden en machinisten.

Verplichtingen

Artikel 2 verbiedt het als bedrijf, met het doel winst te maken, uitvoeren van arbeidsbemiddeling voor zeelieden. Een zeeman mag nooit betaling verschuldigd zijn voor arbeidsbemiddeling, direct of indirect, aan enig persoon, vennootschap of instelling.

Overtreding van de bepalingen van dit artikel zal bij de wet strafbaar gesteld moeten worden.

Artikel 3 regelt in dit verband de definitieve afschaffing van de arbeidsbemiddeling met winstoogmerk voor zeelieden. Bestaande instellingen kunnen een tijdelijke vergunning krijgen tot tijdelijke voortzetting van hun bedrijf, maar moeten zo spoedig mogelijk verdwijnen.

Artikel 4 verplicht tot het organiseren en in stand houden van een doelmatig werkend stelsel van kosteloze arbeidsbemiddeling voor zeelieden:

- a. hetzij door de belanghebbende organisaties van reders en zeelieden, werkend onder centraal toezicht;
- b. hetzij bij afwezigheid van een dergelijke samenwerking, door de staat zelf.

De werkzaamheden moeten worden geleid door personen met ervaring op zee. Als verschillende instellingen van arbeidsbemiddeling naast elkaar bestaan, moeten maatregelen genomen worden om hun werkzaamheden in een nationaal geordend stelsel met elkaar te coördineren.

Artikel 5 verplicht tot samenstelling van commissies, die gehoord moeten worden in alle zaken met betrekking tot het functioneren van de bemiddeling. Deze commissies moeten zijn samengesteld uit een gelijk aantal vertegenwoordigers van reders en zeelieden. De vaststelling van de bevoegdheden van het Comité wordt aan de bevoegde autoriteiten overgelaten.

Zolang de poging tot plaatsing duurt, behoudt de zeeman (zie artikel 6) het recht om zelf zijn schip en de reder om zelf zijn bemanning te kiezen.

Artikel 7 bepaalt dat de monsterrol de waarborgen moet bevatten voor bescherming van belanghebbenden. De zeeman moet de gelegenheid hebben om kennis te nemen van de monsterrol of het arbeidscontract voor en na ondertekening.

Artikel 8 verplicht tot het nemen van maatregelen om de faciliteiten van dit verdrag, zo nodig door middel van openbare arbeidsbemiddeling, ter beschikking te doen komen van de zeelieden van alle lidstaten die het verdrag bekrachtigd hebben, op voorwaarde dat de arbeidsvoorwaarden daar nagenoeg dezelfde zijn.

Artikel 10 verplicht tot het aan het Internationaal Arbeidsbureau verstrekken van alle gegevens, statistische of andere, betreffende de werkloosheid van zeelieden en de werking van de arbeidsbemiddeling voor zeelieden.

Implementatie

Het verbod om arbeidsbemiddeling met winstoogmerk te verlenen met betrekking tot zeelieden is neergelegd in artikel 5 van het Besluit arbeidsbemiddeling (Besluit van 24 juni 1998, *Stcrt.* 1998, 381). Dit verbod geldt zowel voor zeelieden als bedoeld in artikel 1 van het verdrag, als voor de stuurlieden en machinisten als bedoeld in artikel 9. Nederland heeft derhalve gebruik gemaakt van de mogelijkheid de werkingssfeer van het verdrag uit te breiden tot genoemde categorieën. De Wet op de economische delicten regelt de sanctie op overtreding van dit verbod.

Arbeidsbemiddeling voor zeelieden wordt sinds 2003 verricht door de reguliere Centra voor Werk en Inkomen.

Op 22 juni 1977 werd de (tripartite) Regeling Arbeidsvoorziening in de Zeescheepvaart (RAZ) van kracht. Hoewel deze Regeling niet strekt ter tenuitvoerlegging van het verdrag, zijn de volgende punten daaruit wel interessant om te vermelden:

- a. de bevordering van de inschakeling van arbeidsbureaus bij het in Nederland vervullen van vacatures op buitenlandse schepen;
- b. de instelling van een centrale begeleidingscommissie met adviserende bevoegdheden ten aanzien van de voorrangsregeling, de centrale registratie en andere beleidsmaatregelen die voor een goede onderlinge afstemming van vraag en aanbod in de zeevaartsector van belang zijn.

De regeling is overigens sedert de totstandkoming enige malen gewijzigd.

In het Wetboek van Koophandel zijn bepalingen opgenomen over de arbeidsovereenkomst tot de vaart ter zee (artikelen 396 en volgende), die ten dele de materie van het verdrag bestrijken.

Tenslotte kunnen de algemene - voor alle werknemers geldende - arbeidsrechtelijke bepalingen worden genoemd, waaronder het ontslagrecht, inclusief artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen.

10.2.2 Verdrag 145 – De continuering van werkgelegenheid voor zeevarenden

Vindplaats Nederlandse tekst: *Trb.* 1977, 106

Ratificatiedatum: 10-01-1979

Werkingsfeer

Het verdrag is van toepassing op personen die regelmatig beschikbaar zijn voor arbeid als zeevarenden en die hun jaarlijks inkomen hoofdzakelijk uit deze arbeid verkrijgen (artikel 1).

Onder 'zeevarende' wordt verstaan: iedereen die als zodanig wordt aangemerkt in nationale wetgeving, nationale praktijk of collectieve arbeidsovereenkomsten, die gewoonlijk als bemanningslid aan boord van een zeeschip is tewerkgesteld, behalve op:

- a. een oorlogsschip;
- b. een schip dat wordt gebruikt voor de visvangst of daarmee direct verband houdende werkzaamheden of voor de walvisvangst of voor soortgelijke doeleinden.

De nationale wetgeving bepaalt welke schepen voor de toepassing van dit verdrag als zeeschepen dienen te worden beschouwd. Bij het vaststellen en wijzigen van de omschrijving van zeevarende en zeeschip dienen de organisaties van werkgevers en van werknemers te worden betrokken.

Verplichtingen

Artikel 2 bepaalt dat elke lidstaat die een maritieme bedrijfstak heeft, zijn beleid erop moet richten alle betrokkenen te stimuleren om vakbekwame zeevarenden, voor zover dit uitvoerbaar is, een ononderbroken of regelmatige tewerkstelling aan te bieden. Op deze wijze worden tevens de reders voorzien van een bestendig en bekwaam potentieel.

Er dient krachtig naar gestreefd te worden zeevarenden te verzekeren van ofwel minimumtijdvakken van tewerkstelling ofwel een minimuminkomen of financiële uitkering, waarvan de aard en de omvang afhankelijk zijn van de economische en sociale omstandigheden van het land.

Artikel 3 noemt als mogelijkheden om die doelstelling te bereiken onder meer:

- a. contracten of overeenkomsten, die voorzien in ononderbroken en regelmatige tewerkstelling bij een scheepvaartonderneming of een vereniging van reders;
- b. voorzieningen ter regulering van de werkgelegenheid door middel van het aanleggen en bijhouden van registers of lijsten, ingedeeld naar categorieën van vakbekwame zeevarenden.

Artikel 4 bepaalt dat, als alleen voorzien is in het aanleggen en bijhouden van registers, die registers alle beroeps categorieën van zeevarenden moeten omvatten. Dit laatste te bepalen bij nationale wetgeving, praktijk of collectieve arbeidsovereenkomsten. Verder genieten zeevarenden die op een dergelijke lijst voorkomen, voorrang bij tewerkstelling in de zeevaart. De zeevarenden moeten zich voor arbeid beschikbaar houden (de wijze waarop wordt bepaald bij nationale wetgeving, praktijk of collectieve arbeidsovereenkomsten).

Artikel 5 stelt dat, voor zover nationale wetgeving dit toelaat, het personeelsbestand van de registers of lijsten regelmatig moet worden herzien om het op een niveau te brengen dat in overeenstemming is met de behoeften van de maritieme bedrijfstak.

Bij een noodzakelijke vermindering van het personeelsbestand van register of lijst, moeten alle noodzakelijke maatregelen worden getroffen om de nadelige gevolgen voor zeevarenden te voorkomen of te verzachten, rekening houdend met de economische en sociale situatie van het betrokken land.

Artikel 6 bepaalt dat de relevante voorschriften betreffende de veiligheid, de hygiëne, het welzijn en de beroepsopleiding van werknemers ook worden toegepast op de zeevarenden.

Implementatie

Het verdrag is ten uitvoer gelegd via nationale wetgeving en collectieve arbeidsovereenkomsten. De definities van zeevarenden en zeeschip zijn neergelegd in de Schepenwet (*Stb.* 1919, 219) en in boek 8 van het Wetboek van Koophandel.

In het algemeen worden zeevarenden tewerkgesteld op een arbeidscontract voor onbepaalde tijd. Dit is bepaald in het bij de betreffende collectieve arbeidsovereenkomst behorende reglement. Wettelijk gezien is aanmontering tijdens de reis nog wel mogelijk, maar daar wordt in de praktijk weinig gebruik van gemaakt. Wat betreft de beloning, eventueel ontslag en opzegtermijn gelden dezelfde bepalingen als ten aanzien van andere werknemers.

Met betrekking tot de arbeidsvoorziening is de in 1988 herziene Regeling arbeidsvoorziening zeescheepvaart (RAZ) van toepassing, een vrijwillige regeling tussen werkgevers- en werknemersorganisaties in de zeevaart (Bijvoegsel *Stcrt.* 13 oktober 1998, nr. 195). Deze houdt in het zoveel mogelijk vervullen van bestaande vacatures op Nederlandse schepen met Nederlanders en gelijkberechtigten. De overheid is als zodanig geen partij. Gelijkberechtigten zijn diegenen, die voorafgaand aan een mogelijke aanstelling, tenminste 2 jaren vaartijd in de Nederlandse zeescheepvaart onder toepassing van een Nederlandse collectieve arbeidsovereenkomst hebben behaald. Voorwaarde hierbij is dat het laatste dienstverband niet langer dan drie jaar geleden beëindigd is.

Reders moeten toestemming vragen als zij hun schepen met een volledige buitenlandse gezellenploeg willen bemannen. Een voornemen tot het wettelijk vastleggen van deze regeling is uiteindelijk niet tot uitvoering gekomen.

In het algemeen geldt in Nederland dat een werkloze, die een uitkering op grond van de Werkloosheidswet of een andere werkloosheidsregeling ontvangt en bij het arbeidsbureau is ingeschreven, verplicht is passend werk te aanvaarden. Als hij of zij dat werk niet aanvaardt, vervallen de aanspraken op een uitkering.

Bepalingen betreffende de veiligheid, gezondheid, het welzijn en de opleiding van zeevarenden zijn vastgelegd in de Schepenwet (*Stb.* 1919, 219), het Schepenbesluit (*Stb.* 1965, 367) het Schepelingenbesluit (*Stb.* 1937, 242), de Arbeidstijdenwet (Wet van 23 november 1995, *Stb.* 1995, 598), de Zeevaartbemanningwet (Wet van 11 december 1997, *Stb.* 1997, 757) en de Arbeidsomstandighedenwet (Wet van 18 maart 1999, *Stb.* 1999, 184). Deze omvatten bepalingen met betrekking tot de veiligheid van het schip als geheel, werktuigen aan boord van schepen, accommodatie, werkuren van en opleidingseisen voor de bemanningsleden.

Wat betreft de beloning kan worden opgemerkt dat zeevarenden van schepen die binnen het Rijk hun thuishaven hebben, recht hebben op het wettelijk minimumloon (artikel 4, derde lid Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, Wet van 27 november 1968, *Stb.* 1968, 657).

Interpretatie en naleving

In een reactie op vragen van het Comité van deskundigen ten aanzien van enkele gevallen van ontslag van zeevarenden, wees de overheid op de verruiming van de mogelijkheid om met buitenlandse scheepsgezellen te varen. Deze verruiming maakt deel uit van maatregelen, bedoeld om de scheepvaart onder Nederlandse vlag concurrerend te houden.

Vanaf 1997 is het, onder voorwaarden, ook toegestaan om met buitenlandse officieren te varen vanwege een nog steeds toenemend tekort aan Nederlandse officieren. Inmiddels is het aanstellen van kapiteins met de nationaliteit van één der EU-lidstaten of van Noorwegen, IJsland of Zwitserland, alsmede het onder voorwaarden, toestaan van kapiteins met de nationaliteit van een aantal andere landen eveneens toegestaan. Ontslagen vanwege vervanging van Nederlanders door buitenlanders is echter niet toegestaan.

In reactie op vragen van het Comité van deskundigen betreffende de werkingssfeer en de status van de RAZ merkte de overheid in de rapportage verder het volgende op. Uitvoering van de bepalingen onder artikel 2 en 3, lid a, van het verdrag is geschied in op alle zeevarenden van toepassing zijnde Nederlandse wetgeving (Wetboek van Koophandel, artikelen 396 tot 451, Burgerlijk wetboek, titel 7.10, het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 en bij collectieve arbeidsovereenkomst).

Aan artikel 3, lid b, wordt uitvoering gegeven door middel van de Centra voor Werk en Inkomen, die een register bijhouden van werkloze zeevarenden die werk zoeken in de zeevaart. Tot slot wordt gewezen op de intrekking van het wetsvoorstel dat van de RAZ een wettelijke regeling zou maken.

10.3 Medisch onderzoek

10.3.1 Verdrag 16 – Verplicht geneeskundig onderzoek van kinderen en jeugdige personen werkzaam aan boord van schepen

Vindplaats Nederlandse tekst: KB 16 april 1928, *Stb.* 95

Ratificatiedatum: 09-03-1928

Werkingsfeer

Het verdrag is van toepassing op alle schepen van welke aard dan ook, die gebruikt worden voor de scheepvaart en die toebehoren aan de overheid of aan bijzondere personen. Oorlogsschepen worden van de werking van dit verdrag uitgezonderd (artikel 1).

Verplichtingen

Artikel 2 bepaalt dat, met uitzondering van schepen waarop slechts leden van één gezin werkzaam zijn, kinderen en jeugdige personen onder de achttien jaar alleen aan boord mogen werken indien zij een geneeskundig certificaat kunnen overleggen waarin staat dat zij geschikt zijn verklaard voor dergelijke arbeid. Het certificaat moet zijn ondertekend door een daartoe bevoegde geneesheer.

Artikel 3 schrijft voor dat de arbeid van kinderen en jeugdige personen onder de achttien jaar slechts bestendig mag worden indien het geneeskundig onderzoek periodiek wordt herhaald, met dien verstande dat het niet is toegestaan dat een dergelijk onderzoek vaker dan eens per jaar plaatsvindt en dat telkens als er een nieuw onderzoek heeft plaatsgevonden, er een nieuw certificaat wordt getoond.

Indien de geldigheid van het geneeskundig certificaat verloopt tijdens de reis, dan wordt deze verlengd voor de duur van die reis.

Volgens artikel 4 kan de overheid in dringende gevallen toestaan dat een persoon die jonger is dan achttien jaar aan boord gaat zonder voorafgaand onderzoek zoals bedoeld in de artikelen 2 en 3 van dit verdrag. Wel is hieraan de voorwaarde verbonden dat dit onderzoek plaatsvindt in de eerste haven die het schip tijdens de reis aandoet.

Artikel 9 verplicht de Lidstaten het verdrag eveneens toe te passen ten aanzien van hun koloniën en ten aanzien van de landen of gebieden die onder hun soevereiniteit vallen.

Implementatie

De materie van Verdrag nr. 16 is geregeld in de Zeevaartbemanningwet (Wet van 11 december 1997, *Stb.* 1997, 757) en in het Besluit Zeevaartbemanning handelsvaart en zeilvaart (Besluit van 23 augustus 2001, *Stb.* 2002, 25).

10.3.2 Verdrag 73 – Het geneeskundig onderzoek van zeelieden

Vindplaats Nederlandse tekst: *Trb.* 1957, 177

Ratificatiedatum: 17-06-1958

Werkingssfeer

Het verdrag is van toepassing op elk zeeschip, ongeacht of het publiek of particulier eigendom is. Het wordt gebruikt voor het vervoer van goederen of passagiers (met een handelsdoeleinde) en dient ingeschreven te zijn in een gebied waarvoor het verdrag van kracht is (artikel 1).

De nationale wetgeving bepaalt wanneer een schip als zeeschip beschouwd wordt.

Het verdrag is niet van toepassing op :

- a. vaartuigen met een bruto tonnenmaat van minder dan 200 registerton;
- b. houten vaartuigen van een primitieve constructie zoals 'dhows' en 'jonken';
- c. vissersvaartuigen;
- d. vaartuigen die gebruikt worden voor de vaart in riviermonden.

Artikel 2 verklaart het verdrag van toepassing op alle personen, die in wat voor functie ook aan boord werkzaam zijn, met uitzondering van:

- a. een loods die niet tot de bemanning behoort;
- b. personen die aan boord werkzaam zijn voor een andere werkgever dan de reder, met uitzondering van radio-officieren en radiotelegrafisten in dienst van een maatschappij voor telegrafie;
- c. meereizende havenwerknemers die niet tot de bemanning behoren;
- d. personen, werkzaam in de havens en gewoonlijk niet op zee tewerkgesteld.

Ten aanzien van bovengenoemde personen moeten echter wel maatregelen genomen worden om te verzekeren dat zij een goede gezondheid genieten en geen gevaar opleveren voor de gezondheid van andere personen aan boord.

Verplichtingen

Artikel 3 bepaalt dat geen persoon mag worden aangenomen om dienst te doen aan boord van een schip, zonder een bewijs waaruit zijn lichamelijke geschiktheid blijkt voor de arbeid die hij op zee moet verrichten. Dat bewijs moet door een arts zijn ondertekend of - als het een bewijs betreft dat alleen op het gezichtsvermogen betrekking heeft - door een persoon die door de bevoegde autoriteit is gerechtigd om dergelijke bewijzen af te geven.

Artikel 4 schrijft voor dat de bevoegde autoriteit na raadpleging van de betrokken organisaties van reders en van zeelieden, en rekening houdend met de leeftijd van de betrokken persoon en de aard van het te verrichten werk, de aard van het in te stellen onderzoek en de bijzonderheden die in het bewijs opgenomen moeten worden, moet vaststellen.

In elk geval moet (behoudens een enkele uitzondering) uit het bewijs blijken dat het gezicht en het gehoor goed is en dat betrokkene geen aandoeningen heeft die op zee erger kan worden, hem ongeschikt maken voor werk op zee, of gevaren voor de gezondheid van de andere personen aan boord kunnen opleveren.

Artikel 5 stelt vast dat het bewijs niet langer dan 2 jaar geldig mag zijn. Een bewijs dat betrekking heeft op het zien van kleuren geldt echter 6 jaar. Zou de geldigheid van het bewijs aflopen tijdens de reis, dan blijft het geldig tot aan het einde van de reis.

Artikel 6 maakt het mogelijk dat in dringende gevallen de bevoegde autoriteit toestaat dat voor een enkele reis een persoon dienst doet zonder dat aan de eerder vermelde voorschriften voldaan is. In dergelijke gevallen zijn de arbeidsvoorwaarden dezelfde als die van de zeelieden van dezelfde categorie die een geneeskundig bewijs bezitten.

Ook kan de bevoegde autoriteit op grond van artikel 7 toestaan dat in plaats van een geneeskundig bewijs een erkende verklaring wordt afgegeven op een nader vast te stellen wijze. De verklaring geeft aan dat het geneeskundig bewijs aan de belanghebbende is afgegeven.

Artikel 8 bepaalt dat regelingen moeten worden getroffen om het mogelijk te maken dat een persoon, aan wie na een onderzoek geweigerd is een bewijs af te geven, het verzoek kan doen opnieuw onderzocht te worden door een medische scheidsrechter of scheidsrechters, die in een onafhankelijke positie verkeren ten opzichte van reders- of zeeliedenorganisaties.

Tenslotte kan de bevoegde autoriteit op basis van artikel 9 na raadpleging van de reders- en zeeliedenorganisaties, het betreffende werk geheel of gedeeltelijk overdragen aan een organisatie of een autoriteit die gelijksoortige functies voor alle zeelieden verricht.

Implementatie

De verplichtingen van Verdrag nr. 73 worden ten uitvoer gelegd in de artikelen 451*c* en 451*d* van het Wetboek van Koophandel (Wet van 23 maart 1826, *Stb.* 1826, 18), de Zeevaartbemanningwet (Wet van 11 december 1997, *Stb.* 1997, 757) en in het Besluit Zeevaartbemanning handelsvaart en zeilvaart (Besluit van 23 augustus 2001, *Stb.* 2002, 25).

Wat artikel 4 (geneeskundig onderzoek) betreft, kan worden vermeld dat de onderzoeken plaatsvinden op basis van keuringsreglementen, die vastgesteld zijn door het hoofd van de Inspectie V&W.

Het geneeskundig bewijs (artikel 5) wat betreft de algemene lichamelijke geschiktheid voor de zeevaart heeft een geldigheid van ten hoogste twee jaar; de geneeskundige verklaring betreffende het gezichts- en het gehoororgaan worden om de twee jaar verlengd en elke zes jaar vernieuwd.

Van de mogelijkheid die artikel 6 biedt is geen gebruik gemaakt.

De situatie in artikel 7 is geregeld in artikel 113 van het Besluit Zeevaartbemanning handelsvaart en zeilvaart. Iemand aan wie een certificaat geweigerd wordt, kan het hoofd van de Inspectiedienst V&W verzoeken een nieuw onderzoek in te stellen.

Het recht om een herkeuring te ondergaan (artikel 8) is geregeld in artikel 104 lid 5 van het Besluit Zeevaartbemanning handelsvaart en zeilvaart.

Van de delegatiemogelijkheid in artikel 9 tenslotte is geen gebruik gemaakt.

10.3.3 Verdrag 113 – Het geneeskundig onderzoek van vissers

Vindplaats Nederlandse tekst: *Trb.* 1964, 44

Ratificatiedatum: 15-12-1988

Werkingssfeer

Het verdrag is van toepassing op vissersvaartuigen, te weten alle schepen en boten, van welke aard dan ook, publiek dan wel particulier eigendom, die gebruikt worden voor de zee- en de kustvisserij in zoute wateren (artikel 1). vaartuigen die gewoonlijk niet langer dan drie dagen achter elkaar op zee kunnen blijven, na overleg met de betrokken organisaties van visserijreders en van vissers, door het bevoegd gezag worden vrijgesteld van toepassing van de bepalingen van het verdrag.

Het verdrag is niet van toepassing op de visserij in havengebieden en havens of in riviermondingen, en evenmin op personen die vissen bij wijze van sport of voor ontspanning.

Verplichtingen

Artikel 2 bepaalt dat niemand voor tewerkstelling in wat voor hoedanigheid ook aan boord van een vissersvaartuig kan worden aangenomen, zonder overlegging van een attest inzake zijn lichamelijke geschiktheid voor de op zee te verrichten arbeid; het attest moet ondertekend zijn door een arts die erkend is door de bevoegde autoriteit.

Artikel 3 bepaalt dat de aard van het medisch onderzoek, en de bijzonderheden die in het attest moeten worden vermeld, na overleg met eerdergenoemde organisaties, worden voorgeschreven door de bevoegde autoriteit. Bij het voorschrijven van de aard van het onderzoek wordt rekening gehouden met de leeftijd van betrokkenen en de aard van de arbeid.

In het attest moet in elk geval worden verklaard dat de betrokkene niet lijdt aan een ziekte die door de arbeid op zee erger kan worden of hem daarvoor ongeschikt kan maken, of die de gezondheid van anderen aan boord in gevaar kan brengen.

Artikel 4 bepaalt dat een attest ten aanzien van iemand jonger dan 21 niet langer dan één jaar geldig is. Ten aanzien van personen, ouder dan 21, bepaalt de bevoegde autoriteit de geldigheidsduur. Als de geldigheidsduur tijdens de reis afloopt, blijft het attest geldig tot na de reis.

Artikel 5 schrijft voor dat er een mogelijkheid is voor degenen aan wie een attest wordt geweigerd, een nader onderzoek aan te vragen door één of meer medische scheidslieden die niet afhankelijk zijn van een visserijreder of van een organisatie of van vissers.

Implementatie

De Nederlandse wetgeving die van belang is voor de tenuitvoerlegging van verdrag 113, is neergelegd in de Zeevaartbemanningwet (Wet van 11 december 1997, *Stb.* 1997, 757), het Keuringsreglement voor de zeevaart 2005 (Besluit van 23 december 2004, *Stb.* 2005, 4) en het Besluit Zeevisvaartbemanning (Besluit van 27 augustus 2001, *Stb.* 2002, 26).

In het Besluit Zeevisvaartbemanning worden nadere regels gesteld met betrekking tot de medische verklaring van geschiktheid voor de zeevaart.. Het Keuringsreglement voor de zeevaart 2005 is gegrond op bepalingen in het Besluit Zeevisvaartbemanning. Het reglement stelt eisen ten aanzien van de keuring.

Wat betreft de *werkingsfeer* van het verdrag kan worden opgemerkt dat het Besluit Zeevisvaartbemanning van toepassing is op alle vissersvaartuigen. De medische verklaring wordt geregeld in het besluit Zeevisvaartbemanning. De verklaring wordt afgegeven door een door het hoofd van de Inspectie Verkeer en Waterstaat aangewezen keuringsarts en is twee jaar geldig. Er wordt geen onderscheid naar leeftijd gemaakt. De medische verklaringen omtrent het gezichts- en gehoororgaan hebben een geldigheidsduur van zes jaar. Er bestaat een recht op herkeuring. Het Keuringsreglement voor de zeevaart 2005 bevat terzake nadere bepalingen. Het keuringsreglement voor de zeevaart wordt vastgesteld door de Minister van V&W.

10.4 Bemanningsverblijven

10.4.1 Verdrag 68 – De voeding en de desbetreffende verzorging van de bemanning aan boord van schepen

Vindplaats Nederlandse tekst: *Trb.* 1957, 173

Ratificatiedatum: 17-06-1958

Werkingsfeer

Het verdrag is van toepassing op zeeschepen, particulier dan wel publiek eigendom, die voor handelsdoeleinden voor het vervoer van personen of lading worden gebruikt en ingeschreven staan in een gebied waarvoor het verdrag van kracht is (artikel 1).

De nationale wetgeving of collectieve arbeidsovereenkomsten bepalen welke schepen voor de toepassing van het verdrag als zeeschepen worden beschouwd.

Verplichtingen

Artikel 1 schrijft voor dat voor de bemanning van zeeschepen een behoorlijk peil van voeding en daarmee verband houdende verzorging gehandhaafd wordt.

De bevoegde autoriteit is op grond van artikel 2 (tenzij één en ander bij collectieve arbeidsovereenkomst is geregeld) verplicht tot de volgende werkzaamheden:

- a. het voorbereiden en toepassen van reglementen ten aanzien van de bevoorrading met levensmiddelen en water en de daarmee verband houdende verzorging, en allerlei met de kombuis verband houdende zaken;
- b. de inspectie aan boord van de voorraden geneesmiddelen en water en van de ruimten, inrichtingen en uitrustingen voor het opslaan, behandelen en bereiden van voedingsmiddelen;
- c. de afgifte van getuigschriften van bekwaamheid aan die leden van het personeel, van wie verlangd wordt dat zij een bepaalde voorgeschreven hoedanigheid bezitten;
- d. studie van methoden geschikt om aan de bemanning een voldoende voeding en de daarmee verband houdende verzorging te verzekeren en verspreiding van informatie over die methoden.

Artikel 3 verplicht de bevoegde autoriteit bovengenoemde werkzaamheden in nauwe samenwerking met de reders- en zeeliedenorganisaties uit te voeren, en met de nationale of plaatselijke autoriteiten die zich bezighouden met vraagstukken van voeding en volksgezondheid; zo nodig kan van de diensten van deze autoriteiten gebruik worden gemaakt. Er moet uiteraard voldoende coördinatie zijn om dubbel werk of competentieproblemen te voorkomen.

Artikel 4 bepaalt dat de bevoegde autoriteit over volledig geschoold vast personeel, waaronder inspecteurs, moet beschikken.

Artikel 5 bevat eisen betreffende de wetgeving inzake voeding en kantinefaciliteiten ten behoeve van de gezondheid en het welzijn van de bemanning van schepen. De wetgeving moet verplichten tot:

- a. een kwantitatief en kwalitatief voldoende bevoorrading met levensmiddelen en water;
- b. de inrichting en uitrusting van een kantine die voldoende is om aan alle leden van de bemanning behoorlijke maaltijden te verschaffen.

Verder moeten in de nationale wetgeving op grond van artikel 6 regels gesteld worden over het toezicht dat de bevoegde autoriteit moet uitoefenen op:

- a. de voorraden levensmiddelen en water;
- b. alle ruimten en uitrustingen die gebruikt worden voor het opslaan en voor het behandelen van levensmiddelen en water;
- c. de kombuis en elke andere installatie die wordt gebruikt voor het bereiden en opdienen van maaltijden;
- d. de beroepsbekwaamheden van de werknemers van het kombuis en de civiele dienst die over bepaalde kwalificaties moeten beschikken

Artikel 7 bepaalt dat de wetgeving of collectieve arbeidsovereenkomsten regelingen moet(en) treffen voor een periodieke inspectie op zee door de kapitein of door een speciaal door hem daartoe aangewezen persoon:

- a. van de voorraden levensmiddelen en water;
- b. van alle ruimten en uitrustingen die worden gebruikt voor de bewaring en behandeling van levensmiddelen en water en van de kombuis en andere ruimten die gebruikt worden voor het bereiden en opdienen van maaltijden.

De resultaten van deze inspecties moeten schriftelijk worden vastgelegd.

Artikel 8 schrijft voor dat bijzondere inspecties moeten worden verricht in geval een klacht wordt ingediend door een aantal bemanningsleden of door een erkende organisatie van reders of van zeelieden. Klachten van leden van de bemanning moeten zo spoedig mogelijk, maar in elk geval tenminste 24 uur voor het vertrek van het schip, worden ingediend.

Artikel 9 bepaalt dat de inspecteurs de bevoegdheid moeten hebben om aanbevelingen aan de reder of de kapitein van het schip of een andere verantwoordelijke persoon te doen. De nationale wetgeving moet voorzien in sancties tegen:

- a. elk(e) reder, kapitein, bemanningslid of andere verantwoordelijke persoon die zich niet naar de eisen van de wetgeving gedraagt;
- b. elke persoon die tracht een inspecteur te verhinderen zijn werkzaamheden uit te oefenen;

De inspecteurs moeten aan de bevoegde autoriteit periodieke verslagen uitbrengen over hun werk en de resultaten daarvan, volgens vaste instructies opgesteld.

Artikel 10 verplicht de bevoegde autoriteit tot het opstellen van een jaarverslag. Een afschrift daarvan moet aan het Bureau van de ILO worden toegezonden.

Artikel 11 stelt eisen aan vakopleidingscursussen voor personen die in de kantine aan boord van een schip willen gaan werken. Deze cursussen moeten georganiseerd worden hetzij door goedgekeurde onderwijsinrichtingen hetzij met behulp van andere, door de reders- en de zeeliedenorganisaties goedgekeurde, middelen.

Bovendien moeten faciliteiten worden verschaft voor het organiseren van speciale cursussen om de theoretische en praktische kennis op peil te houden.

Artikel 12 bepaalt dat de bevoegde autoriteit de laatste gegevens moet verzamelen over de voeding en de wijzen van aankoop, van opslaan en van bewaren van de levensmiddelen, alsmede over de bereiding en het opdienen van maaltijden, met name rekening houdend met de vereisten van de daarmee verband houdende verzorging aan boord.

Die gegevens moeten gratis of tegen zeer geringe kosten ter beschikking worden gesteld aan fabrikanten en handelaren die gespecialiseerd zijn op het terrein van levensmiddelen of materiaal voor keukens etc.

De bevoegde autoriteit moet aanbevelingen doen om verspilling van levensmiddelen te vermijden, een goede hygiëne te bevorderen en de arbeid zo gemakkelijk mogelijk in te richten.

Artikel 13 staat toe dat de bevoegde autoriteit de in het verdrag voorgeschreven activiteiten geheel of gedeeltelijk overdraagt aan een centrale organisatie of een autoriteit die gelijksoortige werkzaamheden voor alle zeelieden uitoefent.

Implementatie

In het kader van de tenuitvoerlegging kunnen de volgende wettelijke bepalingen worden genoemd: de artikelen 407, 450*d* en 451*i* Wetboek van Koophandel, zoals gewijzigd en aangepast bij Wet van 31 juli 1957 (*Stb.* 1957, 325); en het Schepelingenbesluit (*Stb.* 1937, 242) zoals gewijzigd en aangepast bij het KB van 25 juli 1938 (*Stb.* 249), het KB van 15 november 1947 (*Stb.* H-367), het KB van 6 december 1950 (*Stb.* K-551), het KB van 16 december 1953 (*Stb.* 556) en het KB van 25 februari 1958 (*Stb.* 93). De laatstgenoemde wijziging heeft bekrachtiging van het verdrag mogelijk gemaakt.

Genoemde bepalingen hebben sedert de bekrachtiging van het verdrag geen wijzigingen meer ondergaan.

10.4.2 Verdrag 92 – De huisvesting van de bemanning aan boord van schepen

Vindplaats Nederlandse tekst: *Trb.* 1951, 30

Ratificatiedatum: 17-06-1958

Werkingsfeer

Het verdrag is van toepassing op elk zeegaand, mechanisch voortbewogen schip, ongeacht of dit publiek of particulier eigendom is, dat gebruikt wordt voor commerciële doeleinden ter vervoer van een lading of van passagiers en dat staat ingeschreven in een gebied, waarvoor het verdrag van kracht is (artikel 1).

De nationale wetgeving moet aangeven, wanneer schepen in de zin van het verdrag als zeegaand worden beschouwd.

Het verdrag is niet van toepassing op:

- a. schepen van minder dan 500 ton;
- b. schepen hoofdzakelijk voortbewogen door zeilen, maar wel voorzien van hulpvoorstuwingswerktuigen;
- c. schepen gebruikt in de visserij, in de walvisvaart of voor soortgelijke doeleinden;
- d. sleepboten.

Het verdrag moet wel, voor zover redelijk en praktisch mogelijk, worden toegepast op:

- a. schepen tussen 250 en 500 ton;
- b. de verblijven van de gewone zeevarenden aan boord van schepen die voor de walvisvaart en soortgelijke doeleinden worden gebruikt.

Bovendien kunnen schepen van de volledige toepassing van bepalingen van deel III (voorschriften betreffende de verblijven van de bemanning) worden uitgezonderd als de bevoegde autoriteit - na overleg met de organisaties van reders en/of de reders zelf en met de erkende bona fide zeeliedenbonden -, van mening is dat de afwijkende regels die voor die schepen (gaan) gelden, voordelen voor hen hebben en tot een niet minder gunstige situatie leiden dan uit volledige toepassing van het verdrag zou voortvloeien. Eén en ander wordt gemeld aan het Bureau van de ILO.

Artikel 2 bepaalt dat voor de toepassing van het verdrag wordt verstaan onder:

- 'schip': een schip waar dit verdrag op van toepassing is;
- 'ton': bruto registerton;
- 'passagierschip': een schip waarvoor een geldig veiligheidscertificaat krachtens het internationaal verdrag ter beveiliging van mensenlevens op zee of een geldig passagierscertificaat is afgegeven;
- 'officier: een persoon, die op grond van de nationale wetgeving of bij ontbreken daarvan bij collectieve arbeidsovereenkomst, of volgens gewoonte wordt geacht de rang van officier te bekleden, met uitzondering van de kapitein;
- 'scheepsgezel': elk lid van de bemanning, met uitzondering van de officieren;
- 'onderofficier': een scheepsgezel, die dienst doet in een toezichthoudende functie of in een functie met bijzondere verantwoordelijkheid en die door de nationale wetgeving of bij ontbreken daarvan bij collectieve arbeidsovereenkomst of volgens gewoonte als onderofficier worden beschouwd;
- 'verblijven van de bemanning': alle hutten, slaap- en eetverblijven en alle ruimten voor sanitaire doeleinden, ziekenverpleging en ontspanning, bestemd voor gebruik door de bemanning;
- 'voorgeschreven': hetgeen is voorgeschreven door nationale wetgeving of door de bevoegde autoriteit;

- 'goedgekeurd'; goedgekeurd door de bevoegde autoriteit;
- 'opnieuw ingeschreven': het geval dat een in een land ingeschreven schip, onder gelijktijdige verandering van eigendom, in een ander land wordt ingeschreven.

Verplichtingen

Artikel 3 verplicht tot het invoeren en handhaven van wetgeving die:

- a. de bevoegde autoriteit opdraagt de inhoud ervan ter kennis te brengen van alle belanghebbenden;
- b. de personen aanwijst, die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering;
- c. passende straffen stelt op overtreding van de voorschriften;
- d. zorg draagt voor de instandhouding van een stelsel van inspectie op de naleving;
- e. de bevoegde autoriteit opdraagt de organisaties van reders en/of de reders zelf en de erkende bona fide zeeliedenbonden te raadplegen bij het ontwerpen daarvan, voor zover dit praktisch uitvoerbaar is.

Deel II van het verdrag betreft het ontwerpen van en toezicht op de verblijven van de bemanning.

Artikel 4 schrijft voor dat, voordat met de bouw van een schip begonnen wordt, een plan van het schip, waarin op voorgeschreven schaal de ligging en de algemene indeling van de verblijven van de bemanning worden aangegeven, aan de bevoegde autoriteit ter goedkeuring wordt voorgelegd.

Voordat met de bouw van de verblijven van de bemanning wordt begonnen en voordat deze op een bestaand schip worden veranderd of opnieuw gebouwd, moeten gedetailleerde plannen met toelichting aan de bevoegde autoriteit worden voorgelegd. Artikel 4, lid 2, bepaalt nauwkeurig wat deze plannen dienen in te houden.

Artikel 5 bepaalt dat de bevoegde autoriteit het schip moet inspecteren en zich ervan moet vergewissen dat de verblijven van de bemanning voldoen aan de wettelijke voorschriften, bij elke gelegenheid dat:

- a. een schip in het scheepsregister wordt ingeschreven of opnieuw wordt ingeschreven;
- b. de verblijven van de bemanning van een schip belangrijk zijn gewijzigd of opnieuw ingericht;
- c. door een erkende bona fide zeeliedenbond die de bemanning of een deel daarvan vertegenwoordigt, of door een voorgeschreven aantal leden van de bemanning op voorgeschreven wijze en zo tijdig dat elk oponthoud van het schip wordt voorkomen, een klacht is ingediend, dat de verblijven van de bemanning niet voldoen aan de voorschriften van het verdrag.

Deel III betreft voorschriften omtrent de verblijven van de bemanning. Deze zijn zeer gedetailleerd. In het onderstaande wordt een globale aanduiding van de verplichtingen gegeven.

Artikel 6 betreft de plaats, de toegang, de bouw en de inrichting van de verblijven. Artikel 6 bevat hierover afzonderlijke bepalingen, waaronder voorschriften omtrent voldoende isolatie, vervaardiging van schotten en buitenwanden, schoonhouden van de ruimtes, onderhoud, beveiliging tegen brand, middelen voor het afvoeren van water.

Artikel 7 betreft in het bijzonder de ventilatie van de slaap- en eetverblijven en bevat voorschriften, met gedeeltelijk verschillende regels voor schepen binnen en buiten de tropen.

Artikel 8 gaat over de verwarmingsinrichting in de bemanningsverblijven. De verwarming moet door middel van stoom, heet water, warme lucht of elektriciteit geschieden.

Artikel 9 regelt de noodzakelijke verlichting van de slaap- en eetverblijven, zowel de natuurlijke als de elektrische. Bij wijze van voorbeeld wat betreft de gedetailleerdheid van de bepalingen kan gewezen worden op het laatste (vijfde) lid van dit artikel, dat verplicht dat in slaapverblijven een elektrische leeslamp aan het hoofd van elke slaappleats moet zijn aangebracht.

Artikel 10 betreft de plaats van de slaapverblijven (zij moeten boven de lastlijn midscheeps of achteruit zijn gelegen). Er worden voorschriften gegeven over het minimale vloeroppervlak, de wijze waarop dit moet worden berekend, de minimale vrije hoogte van het slaapverblijf, een voldoende aantal slaapverblijven, het maximaal aantal personen per slaapverblijf (verschillend per categorie/rang), de minimum afmetingen van één slaappleats (waarop ieder bemanningslid recht heeft), de nauwkeurige vervaardiging van de slaappleatsen, tot en met de aanwezigheid van gordijnen, een spiegel, een boekenrek, een bergplaats voor toiletbenodigdheden en klerhaken.

Artikel 11 stelt eisen omtrent de eetverblijven. Het betreft o.a. een voldoende aantal eetverblijven, afzonderlijke verblijven in de kleinere schepen voor kapitein en officieren enerzijds en onderofficieren en de overige scheepsgezellen anderzijds, (voor de grotere schepen wordt daarnaast nog een onderscheid gemaakt tussen onderofficieren en scheepsgezellen ' van het dekpersoneel enerzijds en van het machinekamerpersoneel anderzijds), voldoende gelegenheid om te eten, de afmetingen en inrichting van het eetverblijf, het gescheiden zijn van de slaapverblijven.

Artikel 12 bepaalt dat één of meer gedeelten van het open dek toegankelijk moeten zijn voor de schepelingen wanneer zij geen dienst hebben. Deze gedeelten moeten een voldoende oppervlak hebben. Recreatieruimte voor officieren en scheepsgezellen moeten op een geschikte plaats liggen en gemeubileerd zijn. Als dat onmogelijk is, moeten de eetverblijven zo worden ingericht dat ze als recreatieruimte dienst kunnen doen.

Artikel 13 betreft de sanitaire voorzieningen. Er moet een voldoende sanitaire uitrusting zijn, met inbegrip van wasbakken, kuipbaden en/of douches. Gedetailleerd wordt voorgeschreven (afhankelijk van de grootte van het schip) hoeveel wc's en kuipbaden e.d. aanwezig moeten zijn, welke afmetingen deze moeten hebben, waar ze moeten worden geplaatst, dat ze afgeschot moeten worden. Verder zijn er voorschriften over was- en droogmogelijkheden van kleren.

Artikel 14 bevat voorschriften omtrent ziekenverblijven: aantallen, inrichting, verlichting, verwarming, ventilatie e.d., gebruik (slechts in het belang van zieken). Als op een schip geen dokter is aangemonsterd, moet dit met een goedgekeurde medicijnkast, voorzien van gemakkelijk begrijpelijke aanwijzingen, zijn toegerust.

Artikel 15 verplicht tot het beschikbaar stellen van voldoende en behoorlijk geventileerde ruimte voor berging van oliegoed buiten, doch in de nabijheid van de slaapverblijven. Aan boord van schepen van meer dan 3.000 ton moet zowel een ruimte als kantoor voor de dekdienst, als voor de machinedienst beschikbaar zijn.

Aan boord van schepen, welke geregeld havens aandoen waar een muskietenplaag heerst, moeten hiertegen de nodige voorzieningen worden getroffen. Ook voor schepen die regelmatig in de tropen varen, worden speciale voorzieningen voorgeschreven.

Artikel 16 bevat mogelijkheden tot afwijking onder voorwaarden (gesteld door de bevoegde autoriteit) van het in de voorafgaande artikelen bepaalde in bepaalde omstandigheden, zoals de aanwezigheid van grotere groepen scheepsgezellen dan gebruikelijk, een bemanning die bestaat uit personen met zeer verschillende nationale gebruiken en gewoonten. Het artikel omschrijft de voorwaarden waarin in die situaties in elk geval moet worden voldaan.

Artikel 17 verplicht dat de verblijven van de bemanning schoon en in behoorlijke bewoonbare toestand dienen te worden gehouden, vrij van goederen en voorraden die niet het persoonlijk eigendom zijn van de gebruikers. De kapitein of een speciaal voor dit doel door hem aangewezen officier moet, vergezeld van één of meer leden van de bemanning tenminste wekelijks alle verblijven inspecteren. Het resultaat van zo'n inspectie moet schriftelijk worden bevestigd.

Deel IV betreft de toepassing van het verdrag op bestaande schepen.

Artikel 18 bepaalt dat het verdrag van toepassing is op alle schepen, waarvan de kiel is gelegd na het van kracht worden van het verdrag in het gebied waar het schip is ingeschreven.

Ten aanzien van schepen die daarvoor gereed zijn gekomen, wordt voorzien in overgangsrecht. Aangezien dit overgangsrecht nu niet meer relevant is, wordt hierop niet verder ingegaan.

Implementatie

Om het verdrag te kunnen bekrachtigen is het Wetboek van Koophandel bij wet van 31 juli 1957 (*Stb.* 1957, 325) gewijzigd, en is het Schepelingenbesluit van 1937 (hoofdstuk VII) bij Besluit van 25 februari 1958 (*Stb.* 93) aangepast.

Het verdrag is in Nederland in beginsel, voor zover redelijkerwijze toepasbaar, van toepassing op alle zeeschepen, derhalve ook op schepen van 200 tot 500 ton. Slechts voor enkele zeldzame categorieën van schepen kan het hoofd van de Scheepvaartinspectie toestaan af te wijken van de algemene bepalingen, indien dat noodzakelijk of gewenst is (zie het Schepelingenbesluit, artikelen 48, 52, derde en zevende lid, 54, derde en zesde lid, en 65).

Inspectie, zoals bedoeld in artikel 3 van het verdrag, geschiedt door ambtenaren van de Inspectiedienst V&W. Afhankelijk van de resultaten van het onderzoek wordt al of niet een verblijvencertificaat uitgegeven, zonder welke het schip niet kan uitvaren. De werknemersorganisaties worden volledig geïnformeerd. Tenminste eenmaal per week worden de verblijven van de bemanning geïnspecteerd door de kapitein of door een daartoe aangewezen officier. De resultaten worden in het logboek opgetekend (zie artikel 63 van het Schepelingenbesluit).

Voor het overige kan korthedshalve verwezen worden naar de tekst van het Schepelingenbesluit en het Wetboek van Koophandel. Bovendien kan verwezen worden naar het onderdeel betreffende Verdrag 133, dat een aanvulling vormt op de bepalingen van dit verdrag.

10.4.3 Verdrag 126 – De accommodatie aan boord van vissersschepen

Vindplaats Nederlandse tekst: *Trb.* 1968, 129

Ratificatiedatum: 12-05-1976

Werkingsfeer

Het verdrag is van toepassing op alle mechanisch voortgestuwde zeeschepen van welke aard dan ook, publiek of particulier eigendom, die de zeevisserij beoefenen en die geregistreerd zijn in een grondgebied ten aanzien waarvan dit verdrag van kracht is.

De nationale wetgeving bepaalt wanneer schepen en vaartuigen dienen te worden beschouwd als zeeschepen in de zin van dit verdrag.

Het verdrag is niet van toepassing op schepen en vaartuigen van minder dan 75 ton; indien de bevoegde autoriteit na overleg met de organisaties van de reders en de vissers van oordeel is dat dit redelijk en mogelijk is, wordt het verdrag echter wel toegepast op schepen en vaartuigen van 25 tot 75 ton.

Bovendien kan de bevoegde autoriteit, eveneens na overleg, in plaats van de tonnage de lengte van het schip als criterium voor toepassing nemen. In dat geval is het verdrag niet van toepassing op schepen met een lengte van minder dan 80 voet (24,4 meter) maar wel op schepen tussen de 45 en 80 voet (13,7 en 24,4 meter) indien de bevoegde autoriteit (zie boven) dit redelijk en mogelijk acht.

Het verdrag is in elk geval niet van toepassing op:

- a. schepen en vaartuigen die gewoonlijk voor de sportvisserij of voor ontspanning worden gebruikt;
- b. schepen en vaartuigen die in hoofdzaak door middel van zeilen worden voortbewogen maar wel zijn uitgerust met een hulpmotor;
- c. schepen en vaartuigen die de walvisvaart of een soortgelijke visserij beoefenen;
- d. schepen voor visserijonderzoek en visserijbeschermingsvaartuigen.

Een aantal artikelen is niet van toepassing op schepen die gewoonlijk minder dan 36 uur uit hun thuishavens wegblijven en waarop de bemanning niet ononderbroken aan boord verblijft als zij in de haven liggen. Het gaat om de artikelen 9, lid 4, 10, 11, 12, 13, lid 1, 14, en 16, mits de sanitaire voorzieningen op zulke schepen afdoende zijn en er eet-, kookelegenheid en ruimte om te rusten is.

Bovendien kan met betrekking tot deel III van het verdrag (eisen te stellen aan de bemanningsverblijven), na overleg met de organisaties van reders en vissers, ten aanzien van elk schip afgeweken worden op voorwaarde dat het geheel van de omstandigheden daardoor niet minder gunstig wordt dan bij toepassing van het verdrag het geval zou zijn.

Artikel 2 definieert de volgende termen:

- 'vissersschip' of 'schip': een schip of vaartuig waarop het verdrag van toepassing is;
- 'ton': bruto registerton;
- 'lengte': de afstand gemeten tussen de voorzijde van de voorsteven ter hoogte van het bakdek en de achterzijde van de achtersteven of de voorkant van de roerkoning, indien er geen achtersteven is;
- 'officier': een persoon, niet de schipper, die volgens de nationale wetgeving of, bij ontbreken daarvan, volgens onderlinge overeenkomst of gebruik de rang van officier heeft;
- 'scheepsgezel': een lid van de bemanning, niet de officier;
- 'verblijven van de bemanning': dat betreft mede de slaapverblijven, de messrooms, en de sanitaire voorzieningen die de bemanning ter beschikking staan;

- 'voorgeschreven: voorgeschreven in nationale wetgeving of door de bevoegde autoriteit;
- 'goedgekeurd: goedgekeurd door de bevoegde autoriteit;
- 'opnieuw ingeschreven': opnieuw ingeschreven ter gelegenheid van een gelijktijdige verandering van vlag en eigenaar van het vaartuig.

Verplichtingen

Artikel 3 verplicht tot het invoeren en handhaven van wetten en voorschriften die de toepassing van de delen II, III en IV van het verdrag waarborgen, te weten:

a. de verplichting dat de bevoegde autoriteit de wetgeving onder de aandacht van alle betrokkenen brengt;

- de vaststelling wie voor de naleving verantwoordelijk is;
- het voorzien in het instellen en onderhouden van een deugdelijk controleapparaat dat de naleving waarborgt;
- het stellen van passende straffen bij overtreding;
- de verplichting voor de bevoegde autoriteit om overleg te plegen met de organisaties van reders en vissers over het formuleren van voorschriften en voor zover mogelijk, met de betrokkenen samen te werken om één en ander bindend te maken.

Het verdrag bestaat uit drie (inhoudelijke) delen met zeer gedetailleerde voorschriften. In het onderstaande worden deze kort weergegeven.

Deel II betreft het ontwerpen van en de controle op de verblijven van de bemanning.

Artikel 4 bepaalt dat uitgewerkte ontwerpen van en gegevens over de verblijven ter goedkeuring aan de bevoegde autoriteit moeten worden voorgelegd, voordat een begin wordt gemaakt met de bouw van een vissersschip en voordat de verblijven van de bemanning van een bestaand vaartuig ingrijpend worden gewijzigd of opnieuw worden gebouwd.

Artikel 5 schrijft voor dat de bevoegde autoriteit het vissersschip inspecteert en zich ervan overtuigt dat de verblijven van de bemanning voldoen aan de wettelijke eisen en aan de voorschriften, in de volgende situaties:

- a. als een vissersschip (opnieuw) wordt ingeschreven;
- b. als de verblijven van de bemanning ingrijpend zijn gewijzigd of opnieuw gebouwd;
- c. als een erkende organisatie van vissers die de gehele bemanning of een deel daarvan vertegenwoordigt, dan wel een voorgeschreven aantal of percentage van de bemanningsleden, zo tijdig dat vertraging van het schip wordt voorkomen, een klacht indient bij de bevoegde autoriteit omdat de verblijven van de bemanning niet voldoen aan de bepalingen van het verdrag.

Bovendien kan de bevoegde autoriteit naar eigen goeddunken periodieke controles uitvoeren.

Deel III van het verdrag behandelt over de eisen die gesteld worden aan de bemanningsverblijven.

Artikel 6 bevat gedetailleerde voorschriften o.a. ten aanzien van ligging, constructie, indeling van, en de toegang tot bemanningsverblijven, enten aanzien van nooduitgangen, isolatie, schotten en binnenschotten en de bekleding daarvan, het materiaal van de panelen in en van de bekleding van het interieur, brandwerende voorzieningen, het materiaal van het dek, afvoer en het weren van insecten uit de verblijven.

Artikel 7 bevat een aantal bepalingen over de ventilatie in de slaap- en dagverblijven.

Artikel 8 betreft de verwarmingsinstallatie in de bemanningsverblijven. Verwarming door middel van open vuur is verboden.

Artikel 9 stelt normen ten aanzien van de verlichting, zowel natuurlijke als elektrische, in de verblijven. Naast algemene regels hierover, wordt ook bepaald dat iedere kooi een leeslamp moet hebben en dat de hele nacht een blauwe lamp moet blijven branden.

Artikel 10 betreft de plaatsing, het minimumaantallen de exacte omvang (vloeroppervlak en hoogte) van de slaapverblijven, het aantal personen per slaapverblijf, de kooien (aantallen, plaats, omvang, bekleding), het meubilair in de slaapverblijven (materiaal, soort). Zo mogelijk moet de indeling van de kooien zodanig zijn dat de wachten gescheiden worden gehouden en dat degenen die overdag werken geen verblijf delen met degenen die wachtdienst hebben.

Artikel 11 betreft de eetverblijven. Het gaat om het al dan niet gescheiden zijn van de slaapverblijven, een eventueel afzonderlijk eetverblijf voor de schipper en de officieren; de afmetingen en de inrichting van de verblijven, de plaatsing, en het eventueel gebruiken van de eetverblijven als ontspanningsruimte.

Artikel 12 bevat voorschriften met betrekking tot het sanitair. Het gaat om aantallen, afmetingen, de plaats, watervoorziening, modellen, materiaal, eventuele schotten en mogelijkheden om kleren te wassen en te drogen.

Artikel 13 betreft de beschikbaarheid van een afzonderlijke hut voor een bemanningslid dat ziek of gewond is. De omvang van deze hut wordt exact bepaald. Indien geen arts aan boord is, moet een goedgekeurde medicijnkist met gemakkelijk te begrijpen instructies aanwezig zijn.

Artikel 14 bepaalt dat buiten de slaapverblijven, maar van daaruit makkelijk bereikbaar, voldoende, behoorlijk geventileerde ruimte aanwezig moet zijn voor het ophangen van oliegoed.

Artikel 15 schrijft voor dat de bemanningsverblijven schoon dienen te zijn en in een goed bewoonbare staat dienen te worden gehouden; er mogen geen goederen en scheepsbenodigdheden in worden opgeslagen, die niet tot de persoonlijke bezittingen van de opvarenden behoren.

Artikel 16 bevat voorschriften met betrekking tot kooktoestellen en kombuis (afmetingen, verlichting, inrichting en ventilatie van de kombuis), opslag van levensmiddelen, ventilatie daarvan en zo mogelijk aanwezigheid van koelkasten en gasflessen.

Deel IV betreft de toepassing op reeds bestaande schepen.

Artikel 17 regelt in dat kader het overgangsrecht. Dit is thans niet meer relevant voor Nederland.

Implementatie

De bepalingen van het verdrag zijn alle ten uitvoer gelegd in het Schepelingenbesluit van 1937, hoofdstuk VII, zoals gewijzigd bij besluit van 5 juni 1975 (*Stb.* 1975, 327). Sedert de bekrachtiging van het verdrag zijn er in deze bepalingen geen wijzigingen aangebracht.

10.4.4 Verdrag 133 – De huisvesting van de bemanning aan boord van schepen (aanvullende bepalingen)

Vindplaats Nederlandse tekst: *Trb.* 1972, 49

Ratificatiedatum: 08-01-1985

Werkingsfeer

Het verdrag is van toepassing op elk zeeschip, publiek of particulier eigendom, dat commercieel wordt gebruikt voor het vervoer van goederen of passagiers, dan wel voor enig ander commercieel doel (artikel 1). Het schip moet te boek zijn gesteld in een gebied waarvoor dit verdrag van kracht is. Daarnaast moet de kiel zijn gelegd, of de bouw moet in een overeenkomstige fase van ontwikkeling zijn op de datum waarop dit verdrag voor dat gebied in werking is getreden of op een latere datum.

De nationale wetgeving bepaalt welke schepen voor de toepassing van dit verdrag als zeeschepen dienen te worden beschouwd.

Het verdrag is verder van toepassing op sleepboten voor zover dit redelijk en uitvoerbaar is.

Het verdrag is niet van toepassing op:

- a. schepen van minder dan 1.000 registerton;
- b. schepen die hoofdzakelijk door middel van zeilen worden voortbewogen, ongeacht het feit of ze wel of niet zijn uitgerust met hulpmotoren;
- c. schepen die gebruikt worden in de visserij, in de walvisvaart of voor soortgelijke doeleinden;
- d. draagvleugelboten en luchtkussenvaartuigen.

Niettemin is het verdrag, voor zover redelijk en uitvoerbaar, wel van toepassing op:

- a. schepen tussen 200 en 1.000 ton;
- b. de accommodatie van personen voor de normale diensten aan boord van schepen, die gebruikt worden in de walvisvaart of voor soortgelijke doeleinden.

Bovendien kan van de bepalingen van deel II en deel III van verdrag 92 en van de bepalingen van deel II van dit verdrag worden afgeweken, als de bevoegde autoriteit, na overleg met de organisaties van reders en erkende bona fide vakbonden van zeevarenden, van oordeel is dat de afwijkende regelingen een verbetering voor de betrokken personen inhouden waardoor de omstandigheden over het geheel genomen niet minder gunstig zijn dan bij volledige toepassing van het verdrag het geval zou zijn.

Voorts bepaalt de bevoegde autoriteit, eveneens na overleg, de mate waarin het, rekening houdend met de behoefte aan accommodatie voor het vrij van dienst zijnde zeevarende personeel, toelaatbaar is uitzonderingen te maken op of af te wijken van:

- a. zeewaardige veerboten, bevoorradingsschepen en soortgelijke schepen, die niet voortdurend over een permanente bemanning beschikken;
- b. zeeschepen, wanneer het personeel voor het uitvoeren van herstelwerkzaamheden tijdelijk is toegevoegd aan de bemanning van het schip;
- c. zeeschepen die gebruikt worden voor korte reizen, zodat het voor de bemanningsleden mogelijk is om iedere dag naar huis te gaan of gebruik te maken van vergelijkbare mogelijkheden.

Artikel 2 geeft een omschrijving van enkele in het verdrag regelmatig gehanteerde begrippen:

- 'schip': een vaartuig waarop dit verdrag van toepassing is;
- 'ton': bruto registerton;

- 'passagiersschip': een schip waarvoor ofwel een geldig veiligheidscertificaat voor een passagiersschip krachtens het Internationaal verdrag voor de beveiliging van mensenlevens op zee ofwel een geldig passagierscertificaat is afgegeven;
- 'officier': een persoon, die op grond van nationale wetgeving of bij ontbreken daarvan bij cao of naar gewoonte wordt geacht de rang van officier te bekleden, met uitzondering van de kapitein;
- 'schepeling': ieder lid van de bemanning met uitzondering van de officieren;
- 'onderofficier' een schepeling die dienst doet in een toezichthoudende functie of in een functie met bijzondere verantwoordelijkheid en die door de nationale wetgeving of bij het ontbreken daarvan bij cao. of naar gewoonte als onderofficier wordt beschouwd;
- 'volwassene': een persoon die tenminste 18 jaar oud is;
- 'verblijven van de bemanning': slaapverblijven, eetverblijven, alle ruimten voor sanitaire doeleinden, ziekenverpleging en ontspanning, bestemd voor het gebruik door de bemanning;
- 'voorgeschreven': hetgeen is voorgeschreven door de nationale wetgeving of door de bevoegde autoriteit;
- 'goedgekeurd': goedgekeurd door de bevoegde autoriteit;
- 'opnieuw te boek gesteld': het geval, dat een in een land te boek gesteld schip, onder gelijktijdige eigendomsverandering in een ander land te boek wordt gesteld.

Verplichtingen

Artikel 3 verplicht tot het voldoen aan de bepalingen van deel II en deel III van verdrag 92 en van deel II van dit verdrag.

Artikel 4 verplicht tot het handhaven van een wetgeving die de toepassing van het verdrag waarborgt.

Deze wetgeving moet:

- a. de bevoegde autoriteit opdragen de inhoud ervan ter kennis te brengen van alle belanghebbenden;
- b. de personen aanwijzen die verantwoordelijk zijn voor de naleving;
- c. passende straffen vaststellen voor elke overtreding;
- d. zorg dragen voor de instandhouding van een inspectiestelsel ter waarborging van een doeltreffende naleving;
- e. de bevoegde autoriteit opdragen de organisaties van reders en/of de reders en de erkende bona fide vakbonden van zeevarenden te raadplegen bij het ontwerpen van wettelijke bepalingen en zoveel mogelijk bij de uitvoering van deze bepalingen samen te werken met de belanghebbende partijen.

Deel II bevat voorschriften betreffende de verblijven van de bemanning.

Artikel 5 bevat zeer gedetailleerde voorschriften ten aanzien van het vloeroppervlak van de hutten en de slaapplekken van de schepelingen en over het gebruik daarvan.

Artikel 6 betreft het vloeroppervlak, de inrichting van en de noodzakelijke voorzieningen in de eetverblijven. Het artikel bevat een afwijkingmogelijkheid waar dit door bijzondere omstandigheden wordt vereist.

Artikel 7 ziet toe op de recreatieruimten : de plaats, de inrichting, aanwezigheid van een boekenkast, mogelijkheid tot lezen en schrijven en zo mogelijk tot gezelschapsspelen. In grotere schepen moet een rookkamer of bibliotheek aanwezig te zijn (films, televisie) en wordt een zwembad en een kantine aanbevolen.

Artikel 8 betreft de sanitaire voorzieningen. Op grotere schepen moeten tenminste 5 slaapvertrekken voor officieren een aparte badkamer te bevatten; op de allergrootste schepen geldt dit voor alle officieren. Verder bevat dit artikel voorschriften ten aanzien van faciliteiten voor het wassen, drogen en strijken van kleren.

Artikel 9 betreft de aanwezigheid van toiletten, gemakkelijk bereikbaar vanaf het brugdek, resp. de machinekamer, voor degenen die daar dienst doen. Bovendien moeten kleedruimten aanwezig zijn, die vanuit de machinekamer gemakkelijk te bereiken zijn en voorzien zijn van een kleerkast voor elk lid van het personeel afzonderlijk en van wasgelegenheid. De voorzieningen in dit artikel gelden slechts voor schepen boven een bepaalde grootte.

Artikel 10 bepaalt dat de stahoogte in alle verblijven waar de bemanning zich vrij moet kunnen bewegen, niet minder mag zijn dan 198 cm; de bevoegde autoriteit kan echter in bepaalde gevallen een vermindering van deze hoogte voor bepaalde ruimten of gedeelten van ruimten toestaan, indien zij dat redelijk acht en indien een zodanige vermindering geen ongerief voor de bemanning ten gevolge heeft.

Artikel 11 geeft voorschriften ten aanzien van de verlichting van de bemanningsverblijven.

Artikel 12 bevat de mogelijkheid af te wijken van enkele bepalingen van het verdrag indien de noodzaak om rekening te houden met verschillende gewoonten van godsdienstige en maatschappelijke aard van de bemanningsleden (zonder dat dit tot discriminatie leidt) na overleg met de betrokken organisaties en indien één en ander niet leidt tot een situatie die alles bij elkaar minder gunstig is dan bij toepassing van het bepaalde in het verdrag.

In deel III wordt de toepassing van het verdrag op bestaande schepen behandeld.

Artikel 13 bevat voorzieningen voor een overgangssituatie, nl de situatie waarin een schip reeds gereed of bijna gereed is ten tijde van inwerkingtreding van het verdrag.

Implementatie

De Nederlandse wetgeving die van belang is voor de uitvoering van Verdrag 133 is neergelegd in het Wetboek van Koophandel, het Schepelingenbesluit (hoofdstuk VII, para. 1 en 2) en in Boek 8 van het Burgerlijk Wetboek.

Teneinde bekrachtiging van het verdrag mogelijk te maken is het Schepelingenbesluit aangepast bij besluiten van 12 augustus 1980 (*Stb.* 1980, 461) en van 22 juli 1983 (*Stb.* 1983, 371). Het Schepelingenbesluit is een Algemene maatregel van bestuur op grond van het Wetboek van Koophandel.

Bij de wijziging van hoofdstuk VII van het Schepelingenbesluit (over de verblijven van schepelingen) werd tevens rekening gehouden met de ILO-Aanbevelingen 140 en 141 betreffende airconditioning resp. geluidshinder aan boord van schepen. In hoofdstuk VII van het Besluit zijn afzonderlijke paragrafen opgenomen resp. voor vissersschepen en voor andere schepen. De aanpassing aan Verdrag 133 betekent derhalve in hoofdzaak een wijziging van paragraaf 2, welke bepalingen bevat met betrekking tot andere schepen dan vissersschepen (zie nader *Kamerstukken II*, 1984-1985, 18 662 (R 1268), nr. 1).

In Hoofdstuk VII zijn regels opgenomen betreffende:

- a. de algemene eisen dag- en nachtverblijven;
- b. luchtbehandelingsinstallaties;
- c. verwarming en ventilatie;
- d. verlichting;
- e. nachtverblijven;

- f. eisen nachtverblijven en slaappleatsen;
- g. dagverblijven
- h. ontspanningsruimten;
- i. badkuipen, douches en wc's;
- j. eisen sanitaire voorzieningen;
- k. wassen en drogen van kleding, opbergen van oliegoed;
- l. ziekenverblijf en ziekenkooi;
- m. reinheid van de verblijven;
- n. plichten van de kapitein;
- o. vrijstellingen;
- p. uitsluiting bestaande schepen;
- q. bijzondere voorzieningen voor bestaande schepen.

10.5 Diploma's

10.5.1 Verdrag 69 – Het diploma van bekwaamheid als scheepskok

Vindplaats Nederlandse tekst: *Trb.* 1951, 24

Ratificatiedatum: 23-02-1951

Werkingsfeer

Artikel 1 verklaart het verdrag van toepassing op elk zeeschip, ongeacht of het publiek of particulier eigendom is, dat commercieel gebruikt wordt voor het vervoer van lading of passagiers en dat ingeschreven is in een gebied, waarvoor dit verdrag van kracht is. De nationale wetgeving of, bij gebreke daarvan, collectieve overeenkomsten zullen bepalen wat onder zeeschepen wordt verstaan.

Onder 'scheepskok' wordt verstaan degene die rechtstreeks verantwoordelijk is voor het bereiden van maaltijden voor de bemanning (artikel 2).

Verplichtingen

Artikel 3 bepaalt dat elke lidstaat die het verdrag heeft bekrachtigd, dient te waarborgen dat alleen bezitters van een diploma, waaruit zijn vakbekwaamheid blijkt om het beroep van scheepskok uit te oefenen, en dat afgegeven is volgens de overige bepalingen van het verdrag, als scheepskok in dienst aan boord van een schip kan worden aangenomen. Er mogen echter uitzonderingen worden toegestaan door de bevoegde autoriteit, in geval er naar haar mening onvoldoende aanbod van gediplomeerde scheepskoks bestaat.

De bevoegde autoriteit moet op grond van artikel 4 alle doelmatige maatregelen treffen voor het houden van vakexamens en de afgifte van diploma's van bekwaamheid. Een bekwaamheidsdiploma mag alleen worden uitgereikt indien betrokkene:

- a. de minimumleeftijd heeft bereikt die daarvoor door de bevoegde autoriteit is bepaald;
- b. gedurende een door de bevoegde autoriteit bepaalde minimum tijd op zee dienst gedaan heeft;
- c. met goed gevolg het door de bevoegde autoriteit voorgeschreven examen afgelegd heeft.

Er worden in dit artikel ook concrete eisen gesteld aan de inhoud van het examen. Het moet zowel een praktisch gedeelte als een theoretisch gedeelte omvatten. Het kan geleid worden door de bevoegde autoriteit zelf of (onder toezicht van de bevoegde autoriteit) door een goedgekeurde kokschool of een andere goedgekeurde instelling.

Artikel 5 bepaalt dat artikel 3 van toepassing is op een lidstaat na een periode van minimaal drie jaar na inwerkingtreding van het verdrag. Voorts wordt voorzien in een overgangsregeling.

Artikel 6 voorziet in de mogelijkheid dat de bevoegde autoriteit regel stelt voor de erkenning van diploma's van beroepsbekwaamheid, die afgegeven zijn in andere landen.

Implementatie

In tegenstelling tot vroeger toen meer gedetailleerd was geregeld wanneer er een scheepskok aanwezig moet zijn, bepaalt artikel 4 lid 4 van de Zeevaartbemanningswet thans in algemene zin dat kapitein ervoor zorg draagt dat de bemanning te allen tijde berekend is voor haar taak.

Aan Verdrag 69 wordt voorts uitvoering gegeven door artikel 92 van het Besluit Zeevaartbemanning handelsvaart en zeilvaart van 23 augustus 2001 (*Stb.* 2002, 25). Volgens dit artikel is voor de afgifte van een diploma als scheepskok vereist dat de aanvrager met goed gevolg een door de Minister erkende opleiding en training heeft afgerond die diverse met name genoemde aspecten bevat en dat hij een dienstdtijd heeft behaald van ten minste een half jaar in de kombuis van een zeeschip.

Interpretatie en naleving

In verband met een tekort aan gediplomeerde scheepskoks werd gedurende een groot aantal jaren jaarlijks vrijstelling gegeven van de verplichting een scheepskok aan boord te hebben, die beschikt over een erkend diploma. Het Comité van deskundigen van de ILO heeft hierover regelmatig kritische vragen gesteld. In 1987 is deze algemene vrijstelling echter opgeheven. Vanaf die datum kregen scheepskoks met tenminste 3 jaar ervaring, maar die niet over een diploma beschikten, een persoonlijke vrijstelling van 5 jaar, welke daarna in een certificaat kon worden omgezet. Ongediplomeerde scheepskoks met minder dan 3 jaar ervaring werden in de gelegenheid gesteld een bijscholing te volgen. Tevens werd het aantal erkende opleidingen tot scheepskok vergroot. Er worden nu geen vrijstellingen meer verleend.

10.5.2 Verdrag 74 – Bewijzen van vakbekwaamheid als volmatroos

Vindplaats Nederlandse tekst: *Trb.* 1951, 25

Ratificatiedatum: 14-07-1950

Verplichtingen

Artikel 1 bepaalt dat een persoon alleen als volmatroos aan boord van een schip in dienst genomen mag worden, als hij op basis van nationale wetgeving bevoegd beschouwd wordt om elke taak uit te voeren die van een lid van de bemanning, werkzaam in de dekdienst (met uitzondering van een officier, een leidinggevende of een gespecialiseerde gezel) geëist kan worden, en als hij een bewijs van bekwaamheid als volmatroos heeft, dat afgegeven is overeenkomstig de bepalingen in dit verdrag.

Artikel 2 stelt de regels ten aanzien van dit bewijs. De bevoegde autoriteit moet de nodige regelingen treffen voor het houden van examens en de afgifte van de bewijzen van bekwaamheid.

Iemand kan pas een bewijs van bekwaamheid krijgen:

- a. als hij de (nationaal) vastgestelde minimumleeftijd heeft, die niet lager dan 18 jaar mag zijn;
- b. als hij als lid van het dekpersoneel een (nationaal) bepaalde minimumperiode dienst gedaan heeft op zee, die niet korter dan 36 maanden mag zijn;
- c. als hij met succes het door de bevoegde autoriteit voorgeschreven examen heeft afgelegd.

Ten aanzien van de minimumperiode van dienst op zee van 36 maanden zijn enkele afwijkingen toegestaan:

- a. (een gedeelte van) de tijd die aan een opleiding is besteed, kan worden meegeteld voor het berekenen van de 36 maanden, als het personen betreft die daadwerkelijk tenminste 24 maanden dienst op zee hebben gedaan en die met succes een beroepsopleiding in een toegestane richting hebben gevolgd;
- b. leerlingen van goedgekeurde zeeschoolschepen, die 18 maanden aan boord van die schepen dienst hebben gedaan, mogen op vertoon van hun goede getuigschriften bij het verlaten van de school een bewijs van vakbekwaamheid als volmatroos krijgen.

Artikel 2 bepaalt eveneens wat de inhoud van het examen moet zijn. Het is een praktische test van de kennis van zeemanschap en van de geschiktheid om zich op doeltreffende wijze te kwijten van alle taken die van een volmatroos gevraagd kunnen worden, w.o. de behandeling van reddingsboten. Het examen zal voldoende moeten zijn om het bijzondere bewijs van 'gediplomeerd sloepsgast' te verkrijgen, zoals bedoeld in het internationale verdrag ter beveiliging van mensenlevens op zee, 1929, of het verdrag dat daarvoor eventueel in de plaats treedt of het herzielt.

Artikel 3 bevat een overgangsbepaling. Het staat toe dat een bewijs van bekwaamheid aan iedereen gegeven kan worden, die bij het inwerkingtreden van dit verdrag voor een bepaald gebied de volledige functies vervult of heeft vervuld van een volmatroos of van een leidinggevend lid van het dekpersoneel. De bevoegde autoriteit kan op grond van artikel 4 regelen treffen voor de erkenning van bewijzen van bekwaamheid die in andere gebieden zijn afgegeven.

Implementatie

De bepalingen van het verdrag zijn bij Koninklijk Besluit nr. 131 van 5 april 1950 (inwerking getreden op 1 april 1951) in de Nederlandse wetgeving neergelegd. Bij dit besluit werd het Schepenbesluit - een besluit op basis van de Schepenwet (*Stb.* 1932, 86) - gewijzigd.

Het Schepenbesluit is sindsdien gewijzigd bij Besluit van 16 juli 1988 (*Stb.* 350). De functie van volmatroos, die overeenkwam met die van de 'able seaman' uit het verdrag, is bij deze wijziging uit de Nederlandse wetgeving verdwenen. Overigens werd deze functie niet als zodanig voorgeschreven, maar werd slechts bepaald dat gelegenheid geboden moest worden tot het verkrijgen van een diploma van vakbekwaamheid als volmatroos. De omstandigheid dat de volmatroos aan boord van Nederlandse schepen nauwelijks meer een zinvolle taak had en dan ook nimmer als zodanig werd tewerkgesteld, is mede aanleiding geweest voor de wetwijziging.

In de nieuwe voorschriften wordt ten aanzien van zeeschepen (geen vissersvaartuigen), geen onderscheid meer gemaakt tussen scheepsgezellen deel uitmakend van het dekpersoneel en die van het machinekamerpersoneel. Wel wordt onderscheid gemaakt tussen gediplomeerde en ongediplomeerde scheepsgezellen (art. 110).

Een gediplomeerd scheepsgezel is een gezel die in het bezit is van een getuigschrift als geïntegreerd scheepsgezel, afgegeven door het hoofd van de Scheepvaartinspectie (artikel 111, eerste lid).

De gezel dient ter verkrijging van het getuigschrift:

- a. 18 jaar of ouder te zijn;
- b. een door het hoofd van de Scheepvaartinspectie erkende opleiding te hebben gevolgd;
- c. onder bijhouding van een praktijkboek tenminste 4 maanden diensttijd te hebben behaald (in principe boven de minimum voorgeschreven bemanningsterkte);
- d. aan een aantal nadere eisen te voldoen.

De opleiding van de geïntegreerde gezel is meer gericht op kennis dan op handvaardigheid. Met de opleiding verkrijgt men tevens de kwalificatie als sloepsgast (lifeboatman), bedoeld in artikel 2, vijfde lid, van het verdrag. Dit kennisonderdeel is momenteel gebaseerd op het hetgeen is bepaald in de onder auspiciën van de IMO tot stand gekomen 'International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping', 1978 (STCW-verdrag).

De eisen die aan de geïntegreerde scheepsgezel worden gesteld komen niet geheel overeen met de bekwaamheidseisen die in artikel 2 van het verdrag worden omschreven voor de functie van volmatroos. Het grootste verschil vormt de in lid 4 genoemde minimumduur van opleiding aan boord van een schip. In artikel 2, lid 4, wordt ten aanzien van de volmatroos uitgegaan van ten minste 18 maanden vaartijd, terwijl in het herziene Schepenbesluit met betrekking tot de geïntegreerde scheepsgezel een vaartijd van vier maanden als voldoende wordt aangemerkt.

In het Schepenbesluit 2004 komen deze functies en eisen niet meer voor.

Interpretatie en naleving

Uit de opmerkingen van het Comité van deskundigen van de ILO naar aanleiding van de rapportage 1983-1987, kan worden afgeleid dat de in artikel 2 genoemde bekwaamheidseisen niet alleen van toepassing worden geacht op volmatrozen. In de rapportage over de periode 1987-1991 is deze extensieve interpretatie van het verdrag van de hand geweest. De Nederlandse regering acht het verdrag, gezien de formulering van de betreffende artikelen, niet van toepassing op alle scheepsgezellen. Zo is het verdrag niet van toepassing op bijvoorbeeld gezellen die slechts ongekwalificeerde arbeid verrichten zoals schoonmaak- en onderhoudswerk.

De opmerkingen van het Comité zijn wellicht het gevolg van de taakomschrijving van zeevarenden in de 'oude' versie van het Schepenbesluit: in artikelen 108, 109, 110 werd destijds geen onderscheid gemaakt tussen al dan niet gediplomeerden bij het uitvoeren van de taken aan dek, waardoor (volgens het Comité van deskundigen) beide groepen onder artikel 1 van het verdrag (voorwaarden voor het aannemen van een volmatroos) zouden vallen. Dit is echter geen juiste gevolgtrekking: een ongediplomeerde gezelschap wordt immers niet aangenomen als zijnde een volmatroos. In de herziene versie van het Schepenbesluit wordt in artikel 110 overigens wel een onderscheid gemaakt tussen gediplomeerde en ongediplomeerde scheepsgezellen.

De gediplomeerde scheepsgezel kan, gelet op zijn opleiding, de begeleiding die hij aan boord ontvangt en het feit dat hij in beginsel aan de normale bemanningssterkte is onttrokken, volstaan met een vaartijd van 4 maanden, daar waar het verdrag voor de volmatroos een vaartijd van 36 maanden resp. 24 maanden voorschrijft.

Volledigheidshalve kan nog worden opgemerkt dat het (nieuwe) instituut van de gediplomeerde scheepsgezel niet betekent dat aan de andere scheepsgezellen geen eisen worden gesteld. Zo dienen alle gezellen een bewijs te overleggen dat zij een door het hoofd van de Scheepvaartinspectie erkende cursus hebben gevolgd ter verkrijging van kennis van persoonlijke overlevingstechnieken. Voorts dienen zij een bepaalde minimumleeftijd te hebben. Gezellen aan wie de macht aan dek of in de machinekamer kan worden opgedragen dienen daarnaast te voldoen aan eisen ten aanzien van het gezichtsvermogen, het gehoor, en ten aanzien van de vaartijd. Het merendeel van deze eisen is gebaseerd op het eerder genoemde STCW-verdrag.

Er lijken zich, gezien het bovenstaande, verschillen in interpretatie van het verdrag voor te doen. Bij navraag blijkt een essentieel punt te zijn de zorg van de ILO dat een schip bemand zou kunnen worden met vrijwel uitsluitend personen die niet meer dan 4 maanden vaartijd hebben. Deze zorg kan uiteraard worden weggenomen. Afhankelijk van een reactie op het nadere uitleg hierover, zal bezien worden of een verzoek om een (informeel) advies van het Bureau van de ILO meer duidelijkheid zou kunnen brengen.

Dit verdrag is formeel door de ILO ter verdere behandeling en/of amendering overgedragen aan de Internationale Maritieme Organisatie ten behoeve van een betere aansluiting bij en afstemming met de bepalingen van het "Standards of Training Certification and Watchkeeping (STCW verdrag)" van de IMO.

10.6 Sociale zekerheid

10.6.1 Verdrag 8 – Schadeloosstelling voor werkloosheid in geval van verlies van het schip door schipbreuk

Vindplaats Nederlandse tekst: KB 2 juli 1938, *Stb.* 26

Ratificatiedatum: 15-12-1937

Werkingsfeer

Artikel 1 verklaart het verdrag van toepassing op zeelieden, te weten alle personen, werkzaam op een schip dat de zee bevaart. Onder 'schip' wordt verstaan ieder vaartuig, van welke aard dan ook, dat de zee bevaart, onverschillig of het overheids- of particulier eigendom is, met uitzondering van oorlogsschepen.

Verplichtingen

Artikel 2 bepaalt dat in geval van verlies van een schip als gevolg van schipbreuk, de reder of de persoon met wie de zeeman een overeenkomst is aangegaan om op dat schip te werken, verplicht is aan alle zeelieden een schadeloosstelling te betalen voor ten gevolge daarvan optredende werkloosheid.

Deze schadeloosstelling moet betaald worden over de dagen, dat de zeeman werkloos blijft, tot een bedrag gelijk aan het loon. Het totaalbedrag dat de zeeman uitgekeerd krijgt, kan worden beperkt tot twee maanden loon.

Artikel 3 schrijft voor dat de schadeloosstelling op dezelfde wijze bevoorrecht moet zijn als achterstallig loon dat in de dienstbetrekking verdiend is, en dat dezelfde rechtsmiddelen ter beschikking staan voor het vorderen ervan.

Implementatie

De verplichtingen van het verdrag zijn destijds neergelegd in het Wetboek van Koophandel, artikel 450, zoals gewijzigd bij Wet van 14 juni 1930 (*Stb.* 1930, 240). De laatste wijziging in dit artikel is aangebracht bij Wet van 30 mei 1968 (*Stb.* 1968, 270).

10.6.2 Verdrag 70 – De sociale zekerheid van zeelieden

Vindplaats Nederlandse tekst: *Trb.* 1957, 175

Ratificatiedatum: 22-12-1961

Algemeen

Dit verdrag is nooit in werking getreden, omdat tot op heden niet aan de voorwaarden voor inwerkingtreding is voldaan. Deze voorwaarden luiden als volgt:

"De bepalingen van het verdrag zullen ingevolge artikel 12, lid 2, in werking treden zes maanden na het tijdstip waarop de bekrachtiging van zeven van de drieëntwintig aldaar genoemde staten is geregistreerd, onder welke zeven er vier moeten zijn die elk een koopvaardijvloot bezitten van meer dan 1 miljoen bruto registerton".

Van belang is voorts dat het verdrag is vervangen door verdrag 165, dat verdergaande normen bevat. Nederland heeft laatstgenoemd verdrag niet bekrachtigd. De argumenten tegen bekrachtiging zijn de volgende. Ten aanzien van personen die varen op een schip met een Nederlandse vlag en waarvan de werkgever buiten Nederland is gevestigd, rijzen problemen met de premieheffing. Bovendien wordt het niet gewenst geacht dat ook onderdanen van staten met lagere normen zouden kunnen profiteren van gelijke behandeling onder het Nederlandse stelsel, een van de consequenties van artikel 18 van het Verdrag. Verder kunnen het ontbreken van controlemogelijkheden ten aanzien van uitkeringen en het niet in het verdrag thuishorende gedeelte betreffende de aansprakelijkheid van de reder als bezwaar tegen bekrachtiging worden genoemd.

Theoretisch is het mogelijk dat verdrag 70 alsnog in werking treedt. In de praktijk is dit echter hoogst onwaarschijnlijk. Met het oog hierop wordt in het onderstaande slechts zeer summier ingegaan op de verplichtingen van dit verdrag.

Werkingsfeer

Het verdrag is van toepassing op zeelieden, te weten alle personen die dienst doen aan boord of in dienst zijn van een zeeschip, geen oorlogsschip zijnde, dat ingeschreven is in een gebied waarvoor dit verdrag van kracht is. In de nationale wetgeving kunnen, indien noodzakelijk, met name genoemde uitzonderingen op deze werkingsfeer worden gemaakt (zie hiervoor zonedig de verdragstekst zelf).

Verplichtingen

De artikelen 2 en 3 regelen de schadeloosstellingen, waarop de zeelieden en/of de personen die te hunne laste komen, in geval van ziekte en ongeval, werkloosheid en ouderdom, en overlijden aanspraak kunnen maken.

Artikel 3 bepaalt verder dat de zeeman, die ten gevolge van een ongeval of ziekte gedurende de reis is achtergelaten in een ander gebied, onder bepaalde voorwaarden recht heeft op behoorlijke en voldoende geneeskundige verzorging tot zijn genezing of repatriëring. Daarnaast heeft hij recht op huisvesting en voeding, totdat hij in staat is passend werk te krijgen of totdat hij gerepatriëerd is. Onder 'repatriëring' wordt verstaan: het vervoer naar een haven, waarheen de zeeman het recht heeft overeenkomstig de nationale wetgeving, teruggebracht te worden.

Artikel 4 regelt de garantie van aanspraken van degenen die niet langer onderworpen zijn aan de bijzondere regeling van de verplichte sociale verzekering voor zeelieden, maar aan een analoge regeling van toepassing op arbeiders die te land werken, of omgekeerd.

Het verdrag schrijft gelijke behandeling voor van alle zeelieden ongeacht nationaliteit, ras of woonplaats.

Tenslotte opent het verdrag de mogelijkheid van het sluiten van overeenkomsten tussen de leden onderling, ter vermijding van dubbele verzekering, etc.

Implementatie

Uit het bovenstaande is duidelijk dat het verdrag (nog) niet actueel is voor Nederland. Niettemin is van belang dat met het oog op naleving van dit verdrag in 1967 (*Stb.* 1967, 396) de artikelen 415*a* t/m 415*i* in het Wetboek van Koophandel zijn opgenomen.

10.6.3 Verdrag 71 – De pensioenen van zeelieden

Vindplaats Nederlandse tekst: *Trb. 1955, 3*

Ratificatiedatum: 27-08-1957

Werkingsfeer

Het verdrag is van toepassing op zeelieden, waaronder wordt verstaan iedere persoon, die werkzaam is aan boord of in dienst is van een schip (met uitzondering van oorlogsschepen), dat staat ingeschreven in een gebied waarvoor het Verdrag geldt (artikel 1).

Verplichtingen

Artikel 2 verplicht tot het (doen) vaststellen - in overeenstemming met de nationale wetgeving - van een stelsel van pensioenen voor zeelieden, die ontslag nemen uit de dienst op zee.

Dit stelsel mag indien nodig uitzonderingen bevatten ten aanzien van:

- a. personen aan boord van bepaalde schepen, bijv. schepen die niet voor de handel worden gebruikt, vissersvaartuigen en kleinere schepen;
- b. een groot aantal andere categorieën, zoals leden van het gezin van de reder, loodsen die geen lid zijn van de bemanning, personen die geen beloning voor hun diensten ontvangen, personen die voor eigen rekening werken, onderdanen van andere lidstaten etc..

Artikel 3 bepaalt dat het pensioenstelsel aan de volgende regels moet voldoen:

- a. de pensioenen krachtens dit stelsel geregeld:
 - moeten worden uitgekeerd aan zeelieden die een bepaalde diensttijd vervuld hebben bij het bereiken van de leeftijd van 55 jaar of van 60 jaar;
 - mogen, inclusief elke andere sociale zekerheidsuitkering die tegelijkertijd wordt betaald, niet lager zijn dan 1,5% van de beloning voor elk jaar dienst op zee als het pensioen bij 55 jaar ingaat, en niet lager dan 2% als het pensioen bij 60 jaar aanvangt;
- b. de regeling moet pensioen toekennen, dat wordt opgebouwd door een totale premie van tenminste 10% van de gage.
- c. de zeelieden mogen tezamen niet meer dan de helft van de kosten dragen.

Artikel 4 regelt nog enkele andere elementen van het pensioenstelsel:

- a. de regeling moet passende bepalingen bevatten voor het handhaven van de aanspraken van de verzekerden die niet langer onder de regeling vallen, of voor de betaling van een uitkering aan die personen als tegenprestatie voor de door hen betaalde contributies;
- b. de regeling moet een recht van beroep kennen voor elk geschil over de toepassing;
- c. de regeling kan een voorziening inhouden voor het geheel of gedeeltelijk vervallen van het recht op pensioen of schorsing daarvan, in gevallen waarin de betrokkene frauduleus gehandeld heeft;
- d. de reders en de zeelieden die bijdragen aan de kosten van de pensioenregeling moeten het recht hebben om door middel van hun vertegenwoordigers aan de uitvoering deel te nemen.

Implementatie

Het door het verdrag vereiste pensioenstelsel voor zeelieden is geregeld in het reglement van de stichting Bedrijfspensioenfonds voor de koopvaardij. Wettelijk is dit verplicht gesteld op grond van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds (Wet van 21 december 2000, *Stb.* 2000, 628). Verder is de Pensioenwet (Wet van 7 december 2006, *Stb.* 2006, 705) van groot belang.

Dit verdrag is tezamen met ILO-Verdrag 185 een zogenaamde 'Stand-alone Convention' gebleven en maakt geen onderdeel uit van de *Maritime Labour Convention 2006*.

BIJLAGEN

Bijlage 1 Overzicht niet behandelde verdragen

Een aantal verdragen is wel door Nederland geratificeerd, maar zij worden in het voorgaande niet behandeld. Over deze verdragen vindt om verschillende redenen geen rapportage (meer) plaats aan de ILO.

Verdrag 2 – Werkloosheid

Vindplaats Nederlandse tekst: KB 7 2 maart 1932, *Stb.* 1932, 69

Ratificatiedatum: 6-02-1932

Dit verdrag heeft voor de lidstaten die de verdragen 88, 96 en 122 en de diverse sociale zekerheidsverdragen hebben bekrachtigd (waaronder Nederland), geen afzonderlijke betekenis meer. Er worden aan die lidstaten ook geen rapporten over de naleving meer gevraagd.

Verdrag 11 – Het recht van vereniging en vergadering van landarbeiders

Vindplaats Nederlandse tekst: KB 7 september 1926, *Stb.* 327

Ratificatiedatum: 20-08-1926

De zelfstandige betekenis van dit verdrag is in de praktijk verloren gegaan door bekrachtiging door Nederland van de verdragen 87 en 141. De *Governing Body* nodigt de lidstaten uit om Verdrag 11 enkel te ratificeren wanneer zij nog niet Verdrag 87 hebben geratificeerd. Dit geeft aan dat ook de inhoud van het verdrag gedateerd is.

Verdrag 12 – Schadeloosstelling voor arbeidsongevallen in de landbouw

Vindplaats Nederlandse tekst: : KB 7 september 1926, *Stb.* 327

Ratificatiedatum: 20-08-1926

Verdrag 12 heeft voor de lidstaten die Verdrag 121 hebben bekrachtigd geen afzonderlijke betekenis meer. Dit laatste bevat thans de algemene normen waaraan de verzekering tegen arbeidsongevallen en beroepsziekten moet voldoen, ook voor werknemers in de agrarische sector. Er worden dan ook aan die lidstaten geen rapporten meer gevraagd over de naleving van verdrag 12.

Verdrag 17 – Schadeloosstelling voor arbeidsongevallen

Vindplaats Nederlandse tekst: *Stb.* 1927, 333

Ratificatiedatum: 13-09-1927

Verdrag 17 heeft thans geen praktische betekenis meer, aangezien Verdrag 121 hogere standaarden bevat waaraan de Nederlandse regelingen inzake arbeidsongevallen en beroepsziekten moeten voldoen. De vraag of voldaan, is aan Verdrag 17 lost zich dan ook op in de vraag of aan Verdrag 121 is voldaan. Verwezen zij naar de bespreking van dat verdrag.

Verdrag 21 - Vereenvoudiging, aan te brengen in de inspectie van emigranten aan boord van schepen

Vindplaats Nederlandse tekst: KB 10 oktober 1927, *Stb.* 1927, 333

Ratificatiedatum: 13-09-1927

Emigrantenvervoer op de wijze als waarvan sprake is in het betreffende verdrag, nl. met emigrantenschepen, vindt al enige decennia niet meer plaats. Emigranten reizen tegenwoordig individueel naar hun bestemming met gebruikmaking van gewone lijnvluchten. De ILO beschouwt dit verdrag als 'shelved' (op de plank gelegd) en vraagt daarover geen rapporten meer.

Verdrag 24 – De ziekteverzekering van werknemers in de industrie en het huispersoneel

Vindplaats Nederlandse tekst: *Trb.* 1957, 27

Ratificatiedatum: 15-11-1965

Verdrag 24 heeft voor de lidstaten die Verdrag 121 hebben bekrachtigd geen afzonderlijke betekenis meer. Dit laatste verdrag bevat thans de algemene normen voor ziekteverzekering, ook voor werknemers in de industrie en het huispersoneel. Er worden dan ook aan die lidstaten geen rapporten meer gevraagd over de naleving van verdrag 24.

Verdrag 25 – De ziekteverzekering van landarbeiders

Vindplaats Nederlandse tekst: *Trb.* 1957, 28

Ratificatiedatum: 15-11-1965

Verdrag 25 heeft voor de lidstaten die Verdrag 121 hebben bekrachtigd geen afzonderlijke betekenis meer. Dit laatste verdrag bevat thans de algemene normen voor ziekteverzekering, ook voor landarbeiders. Er worden dan ook aan die lidstaten geen rapporten meer gevraagd over de naleving van verdrag 25.

Verdrag 26 – De invoering of de handhaving van methoden tot vaststelling van minimumlonen

Vindplaats Nederlandse tekst: KB 27 november 1936, *Stb.* 99 K

Ratificatiedatum: 10-11-1936

Door de bekrachtiging van verdrag 131 (ook betreffende het minimumloon) heeft verdrag 26 geen zelfstandige betekenis voor Nederland meer. Zie voor de nationale situatie bij verdrag 131.

Verdrag 44 – Verzekering van uitkeringen of bijstand aan onvrijwillig werklozen

Vindplaats Nederlandse tekst: *Trb.* 1965,88

Ratificatiedatum: 17-01-1966

Naast verdrag 44 zijn de normen van Verdrag 102, die anders dan Verdrag 44 voorschriften met betrekking tot de hoogte en duur van werkloosheidsuitkeringen bevatten, relevant. Wat dat betreft wordt verwezen naar de bespreking van Verdrag 102. De ILO beschouwt dit verdrag als 'shelved' (op de plank gelegd) en vraagt daarover geen rapporten meer.

Verdrag 80 – Aanpassing bevoegdheden Directeur-Generaal

Vindplaats Nederlandse tekst: KB 6 juli 1948, *Stb.* I 283

Ratificatiedatum: 15-01-1948

In dit verdrag worden bepaalde termen uit alle verdragen die reeds in werking zijn getreden vervangen door andere termen. Als voorbeeld kan worden genoemd dat de woorden 'Secretaris-Generaal van de Volkenbond' in alle zinsneden van alle aangenomen verdragen worden vervangen door de woorden 'Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau'. Implementatie van Verdrag 80 is niet vereist. Het wijzigt slechts de terminologie van reeds bestaande verdragen.

Verdrag 99 – Methoden tot vaststelling van minimumlonen in de landbouw

Vindplaats Nederlandse tekst: *Trb.* 1952, 44

Ratificatiedatum: 11-06-1954

Door bekrachtiging van verdrag 131 (ook betreffende het minimumloon) heeft verdrag 99 geen zelfstandige betekenis voor Nederland meer. Zie voor de nationale situatie bij verdrag 131.

Verdrag 116 – Eenvormigheid verslagen

Vindplaats Nederlandse tekst: *Trb.* 1964, 89

Ratificatiedatum: 13-11-1964

Verdrag 116 behoeft geen implementatie. Het betreft slechts een uniformering van de bepalingen in oudere verdragen over de verslagen door de Raad van Beheer van de ILO inzake de toepassing van verdragen.

Verdrag 124 – Het medisch onderzoek naar de geschiktheid van jeugdige personen voor tewerkstelling ondergronds in de mijnen

Vindplaats Nederlandse tekst: *Trb.* 1967, 30

Ratificatiedatum: 08-04-1969

De praktische betekenis van dit verdrag is in Nederland tegenwoordig niet of nauwelijks aanwezig, aangezien ondergronds werk nauwelijks meer voorkomt. Het Comité van Experts heeft sinds lange tijd geen uitspraken meer gedaan richting Nederland over de implementatie van dit verdrag. Dit geeft eveneens het marginale belang van het verdrag weer in de Nederlandse situatie.

Verdrag 169 – Inheemse en in stamverband levende volken

Vindplaats Nederlandse tekst: *Trb.* 1996, 99

Ratificatiedatum: 02-02-1998

Nationaal heeft het verdrag geen, dan wel marginale praktische betekenis. Nederland kent immers geen inheemse volkeren (*Kamerstukken II* 1996-1997, 25020, nr. 4). Verdrag 169 is geratificeerd ter promotie van de erkenning en bescherming van de positie van inheemse volkeren.

Bijlage 2 Belangrijke binnenkort te ratificeren verdragen

Bijlage 2.1 Verdrag 183 - Bescherming van het moederschap

Vindplaats Nederlandse tekst: *Trb.* 2006, 16

Dit verdrag vervangt verdrag nr. 103. Nederland is voornemens om dit verdrag spoedig te ratificeren.

Werkingsfeer

Het Verdrag is van toepassing op alle vrouwelijke werknemers.

Verplichtingen

Artikel 3 regelt de bescherming van de gezondheid van zwangere vrouwen en vrouwen tijdens de lactatie.

Artikel 4 bepaalt dat een vrouw recht heeft op een periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof van ten minste 14 weken.

Artikel 5 schrijft voor dat verlof wordt toegekend bij ziekte, complicaties of de risico daarvan als gevolg van de zwangerschap of bevalling.

Artikelen 6 en 7 regelen de uitkering voor vrouwen die verlof in de zin van dit Verdrag opnemen.

Op grond van artikel 8 is het de werkgever verboden het dienstverband met een vrouw tijdens haar zwangerschap, haar verlof in de zin van dit Verdrag of binnen een bepaalde periode na haar terugkeer op de werkplek te beëindigen. Dit is slechts anders indien de ontslaggronden geen verband houden met de zwangerschap, bevalling of lactatie. De bewijslast hiervoor ligt bij de werkgever.

Artikel 9 verplicht de Lidstaten passende maatregelen te nemen om te waarborgen dat moederschap geen bron van discriminatie op de arbeidsmarkt vormt.

Artikel 10 bepaalt dat een vrouw recht heeft op een of meer pauzes per dag of op dagelijkse beperking van het aantal werkuren om haar kind borstvoeding te geven. Deze pauzes worden aangemerkt als diensttijd en dienovereenkomstig uitbetaald.

Bijlage 2.2 MLC 2006 - Maritiem Arbeidsverdrag

Vindplaats Nederlandse tekst: *Trb.* 2006, 93.

Het Maritiem Arbeidsverdrag 2006 is nog niet door Nederland geratificeerd. Gezien het belang van dit verdrag – dat bijna alle maritieme verdragen van de ILO codificeert die betrekking hebben op de zeevaart – en de voorgenomen ratificatie wordt hieronder alvast een samenvatting opgenomen.

Algemeen

Het Verdrag is onderverdeeld in drie verschillende, maar aan elkaar gerelateerde delen: de artikelen, de voorschriften en de Code. De artikelen bevatten de algemene verplichtingen (artikel I-XVI). De voorschriften en Code zijn verdeeld over vijf titels.

De artikelen en voorschriften omvatten de basisrechten, -beginselen en -verplichtingen van de landen die het Verdrag bekrachtigen. De Code bevat de nadere invulling van de uitvoering van de voorschriften. Deze Code bestaat uit Deel A (dwingende normen) en Deel B (niet-dwingende leidraden). De artikelen en voorschriften kunnen uitsluitend worden gewijzigd door de Internationale Arbeidsconferentie, de Code kan ingevolge artikel XV van het Verdrag worden gewijzigd door middel van een vereenvoudigde procedure.

Uit artikel X blijkt dat dit verdrag 36 oude maritieme ILO-verdragen vervangt, te weten de nummers 7, **8, 9, 16, 22, 23**, 53, 54, 55, 56, 57, 58, **68, 69, 70, 72, 73, 74**, 75, 76, 91, **92**, 93, 109, **133**, 134, **145, 146, 147**, 163, 164, 165, 166, 178, 179 en **180**. (De vetgedrukte verdragen zijn door Nederland geratificeerd).

Werkingsfeer

Het verdrag is ingevolge artikel II in beginsel van toepassing op alle zeevarenden op alle schepen, ongeacht nationaliteit of vlag. Slechts in bepaalde gevallen is daarin een beperking aangebracht.

Een 'zeevarende' is volgens het Verdrag elke persoon die werkzaam is of is gecontracteerd of in enige hoedanigheid werkzaamheden verricht aan boord van een schip waarop het Verdrag van toepassing is. Een 'schip' is volgens het Verdrag een schip anders dan een schip dat uitsluitend vaart op binnenwateren of wateren binnen, of dicht grenzend aan, beschutte wateren of gebieden waar havenvoorschriften gelden. Het Verdrag is ook niet van toepassing op schepen die worden gebruikt voor de visvangst of soortgelijke doeleinden, traditioneel gebouwde schepen zoals dhows en jonken en oorlogsschepen of marine hulpschepen.

Verplichtingen

In artikel II wordt het begrippenkader van het verdrag vastgelegd. Daarnaast zijn in de artikelen bepalingen met betrekking tot inwerkingtreding (artikel VIII), wijziging (artikelen XIV en XV) en opzegging (artikel IX) opgenomen.

Titel 1 bevat minimumvereisten voor zeevarenden om op een schip te mogen werken. Er worden voorschriften gegeven met betrekking tot minimumleeftijd (voorschrift 1.1), de geneeskundige verklaring (voorschrift 1.2), opleiding en kwalificaties (voorschrift 1.3) en werving en arbeidsbemiddeling (voorschrift 1.4).

Titel 2 regelt de arbeidsvoorwaarden van zeewerknemers. In voorschrift 2.1 zijn regels opgenomen over de arbeidsovereenkomst, voorschrift 2.2 geeft regels betreffende lonen, arbeidstijden en rusttijden worden geregeld in voorschrift 2.3 en daarnaast bevat deze titel regels met betrekking tot het recht op verlof (voorschrift 2.4), repatriëring (voorschrift 2.5), vergoeding voor zeevarenden in geval van verlies of zinken van het schip (voorschrift 2.6), bemanningssterkte (voorschrift 2.7) en in voorschrift 2.8 worden loopbaan- en competentieontwikkeling en werkgelegenheidsperspectieven voor zeevarenden geregeld.

In titel 3 zijn regels opgenomen met betrekking tot huisvesting, recreatievoorzieningen, voeding en catering. Voorschrift 3.1 regelt de huisvesting en recreatievoorzieningen voor zeevarenden en in voorschrift 3.2 geeft regels over voeding en catering.

Titel 4 geeft voorschriften over de bescherming van de gezondheid, medische zorg, het welzijn en de sociale zekerheid van zeevarenden. Voorschrift 4.1 regelt de medische zorg aan boord van het schip en aan de wal, de aansprakelijkheid van de reder wordt geregeld in voorschrift 4.2, voor de bescherming van de gezondheid, veiligheid en ongevallenpreventie geeft voorschrift 4.3 regels, ook wordt in deze titel aandacht besteed aan toegang tot welzijnsvoorzieningen aan wal (voorschrift 4.4) en sociale zekerheid (voorschrift 4.5).

In titel 5 wordt de naleving en handhaving van het verdrag geregeld. Voorschrift 5.1 ziet op de verantwoordelijkheden van de vlaggenstaat, daarbij geeft voorschrift 5.1.1 algemene beginselen, voorschrift 5.1.2 regelt de bevoegdverklaring van erkende organisaties, voorschrift 5.1.3 gaat over het Certificaat maritieme arbeid en de Verklaring naleving maritieme arbeid, voorschrift 5.1.4 regelt de inspectie en handhaving, voorschrift 5.1.5 voorziet in een klachtenprocedure aan boord en voorschrift 5.1.6 geeft regels bij scheepvaartongevallen. In voorschrift 5.2 worden de verantwoordelijkheden van de havenstaat geregeld, waarbij voorschrift 5.2.1 ziet op inspecties in de haven en voorschrift 5.2.2 de klachtenafhandelingsprocedures aan wal voor zeevarenden regelt. In voorschrift 5.3 regelt de verantwoordelijkheden betreffende arbeidsaanbod.

Ratificatie

Uit een brief aan de Tweede Kamer van de Minister van SZW van 24 januari 2008 blijkt dat de Rijksministerraad op 18 januari 2008 heeft ingestemd met het voornemen tot bekrachtiging van het Maritiem Arbeidsverdrag. Het kabinet streeft ernaar om eind 2008 een besluit te nemen over het starten van de goedkeuringsprocedure. Nederland zou dan met ingang van 1 januari 2010 partij kunnen worden. Sociale partners in de maritieme sector worden intensief betrokken en geconsulteerd in het gehele proces ter voorbereiding op bekrachtiging en implementatie van het verdrag. Zij hechten gezamenlijk zeer aan een spoedige bekrachtiging door Nederland (*Kamerstukken II*, 2007-2008., 29 427, nr. 46).

Bijlage 3 Literatuurlijst

Boonstra 1996

K. Boonstra, *The ILO and the Netherlands*, Leiden: NJCM-boekerij 1996.

Creighton 2004

Creighton B. 'The Future of Labour Law and International Labour Standards', in: Barnard Ch., Deakin S, Morris G.S., (Eds.), *The Future of Labour Law, Liber amicorum Sir Bob Hepple QC*, Oxford and Portland Oregon: 2004, p. 261.

Digest

Digest of Decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO, fourth edition 1996.

Reports

Gernigon 2004

B. Gernigon, 'La Liberté syndicale et les missions sur place de l' OIT', in : *Les normes internationale du travail: un patrimoine pour l'avenir, Melanges en l 'honneur de Nicolas Valticos*, Geneve : BIT 2004.

Haas 1970

E.B. Haas. *Human rights & international action; the case of freedom of association*, Stanford: University Press 1970.

ILO 2002

International labour standards - a global approach (first edition), Genève: International Labour Office 2002

ILO 2003

Fundamental right at work and international labour standards, Genève: International Labour Office 2003

Van der Heijden/Sybesma-Knol 2000

P.F. van der Heijden en N. Sybesma-Knol, *Rol en betekenis van de rechtsontwikkeling in de ILO*, preadvies voor de Nederlandse Vereniging voor Internationaal Recht, Deventer: Kluwer 2000.

ILO 1976

ILO, *The impact of international labour Conventions and Recommendations*, Geneva: ILO1976.

Leary 1982

V.A. Leary V.A., *International labour conventions and national law*, The Hague: Martinus Nijhoff 1982

Pennings 2004

F.J.L. Pennings, *De betekenis van internationale normen voor de Nederlandse Sociale Zekerheid*, inaugurale rede Universiteit van Tilburg, Deventer: Kluwer 2004.

Report D-G. 1997

Report of the Director-General, *The ILO Standard setting and Globalization*, ILC 1997.

Report D-G. 1999

Report of the Director-General, *Decent Work*, ILC 1999.

Report D-G. 2001

Report of the Director-General, *Reducing the Decent Work deficit - a global challenge*, ILC 2001.

Robertson/Merrills 1996

A.h. Robertson en J.G. merrills, *Human rights in the world*, manchester: manchester university press 1996.

Rood 2001

M.G. Rood, 'New developments within the ILO supervisory system' , in: Blanpain R. (Ed.), *Labour Law, Human Rights and Social Justice, Liber Amicorum in Honour of Ruth Ben-Israel*, Deventer: Kluwer Law International 2001.

Servais 2005

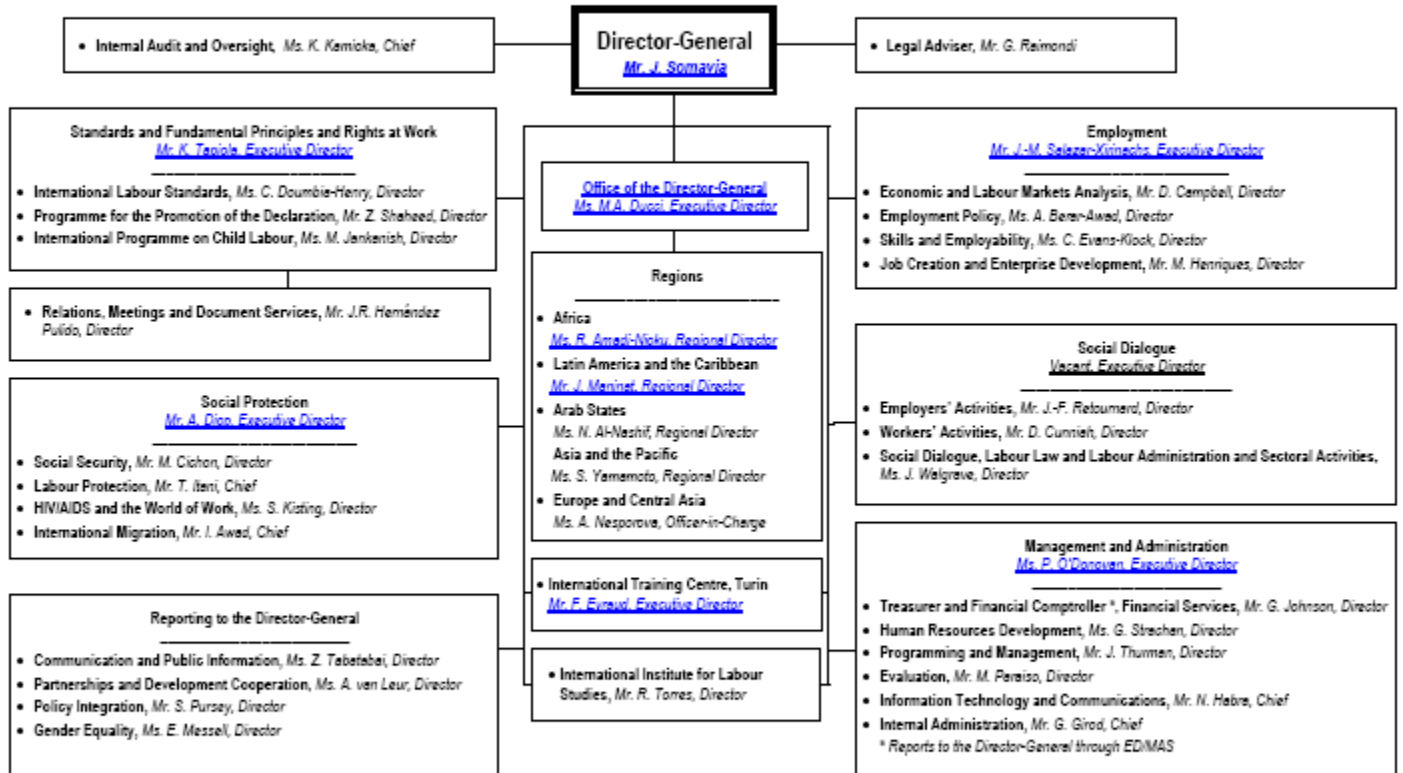
J.-M. Servais, *International labour law*, Den Haag: Kluwer Law International, 2005.

Valticos/Von Potobsky 1995

N. Valticos en G. Von potobsky, *International Labour law*, Deventer: Kluwer 1995.

Bijlage 4 Organigram hoofdkantoor ILO (senior management)

International Labour Office Senior Management Structure



Last update: 11 March 2008

Bijlage 5 Register verdragen in chronologische volgorde

In deze bijlage worden de door Nederland geratificeerde of binnenkort te ratificeren verdragen in chronologische volgorde van totstandkoming vermeld. Daarbij wordt aangegeven in welke paragraaf het desbetreffende verdrag wordt behandeld.

Verdrag 2	Werkloosheid	Bijlage 1
Verdrag 8	Schadeloosstelling voor werkloosheid in geval van verlies van het schip door schipbreuk	10.6.1
Verdrag 9	Plaatsing van zeelieden	10.2.1
Verdrag 11	Het recht van vereniging en vergadering van landarbeiders	Bijlage 1
Verdrag 12	Schadeloosstelling voor arbeidsongevallen in de landbouw	Bijlage 1
Verdrag 13	Het gebruik van loodwit in verfstoffen	9.1.1
Verdrag 14	De toepassing van de wekelijkse rustdag in de industrie	8.2.1
Verdrag 16	Verplicht geneeskundig onderzoek van kinderen en jeugdige personen werkzaam aan boord van schepen	10.3.1
Verdrag 17	Schadeloosstelling voor arbeidsongevallen	Bijlage 1
Verdrag 19	Gelijkheid van behandeling van vreemde arbeiders en eigen onderdanen voor de ongevallenverzekering	7.2.1
Verdrag 21	Vereenvoudiging, aan te brengen in de inspectie van emigranten aan boord van schepen	Bijlage 1
Verdrag 22	De arbeidsovereenkomst van schepelingen	10.1.1
Verdrag 23	Repatriëring van schepelingen	10.1.2
Verdrag 24	De ziekteverzekering van werknemers in de industrie en het huispersoneel	Bijlage 1
Verdrag 25	De ziekteverzekering van landarbeiders	Bijlage 1
Verdrag 26	De invoering of de handhaving van methoden tot vaststelling van minimumlonen	Bijlage 1
Verdrag 27	De aanduiding van het gewicht op grote stukken, vervoerd per schip	10.1.3
Verdrag 29	Gedwongen arbeid	3.2.1
Verdrag 44	Verzekering van uitkeringen of bijstand aan onvrijwillig werklozen	Bijlage 1
Verdrag 62	Veiligheidsvoorschriften in de bouwnijverheid	9.2.1
Verdrag 68	De voeding en de desbetreffende verzorging van de bemanning aan boord van schepen	10.4.1
Verdrag 69	Het diploma van bekwaamheid als scheepskok	10.5.1
Verdrag 70	De sociale zekerheid van zeelieden	10.6.2
Verdrag 71	De pensioenen van zeelieden	10.6.3
Verdrag 73	Het geneeskundig onderzoek van zeelieden	10.3.2
Verdrag 74	Bewijzen van vakbekwaamheid als volmatroos	10.5.2
Verdrag 80	Aanpassing bevoegdheden Directeur-Generaal	Bijlage 1
Verdrag 81	De arbeidsinspectie in de industrie en de handel	4.1
Verdrag 87	De vrijheid tot het oprichten van vakverenigingen en de bescherming van het vakverenigingsrecht	3.1.1
Verdrag 88	De organisatie van de dienst voor de werkgelegenheid	6.2.1
Verdrag 90	Nachtarbeid van jeugdige personen in de nijverheid werkzaam	8.2.2
Verdrag 92	De huisvesting van de bemanning aan boord van schepen	10.4.2
Verdrag 94	Bepalingen ter regeling van arbeidsvoorwaarden (overheidscontractanten)	8.3.1
Verdrag 95	De bescherming van loon	8.1.1
Verdrag 97	Migrerende arbeiders	6.3.1
Verdrag 98	De toepassing van het recht zich te organiseren en collectief te onderhandelen	3.1.2
Verdrag 99	Methoden tot vaststelling van minimumlonen in de landbouw	Bijlage 1
Verdrag 100	Gelijke beloning van mannen en vrouwen voor arbeid van gelijke waarde	3.4.1
Verdrag 101	Betaalde vakantie in de landbouw	8.3.2
Verdrag 102	Minimumnormen van sociale zekerheid	7.1.1

Verdrag 105	De afschaffing van gedwongen arbeid	3.2.2
Verdrag 106	De wekelijkse rusttijd in de handel en op kantoren	8.2.3
Verdrag 111	Discriminatie in beroep en beroepsuitoefening	3.4.2
Verdrag 113	Het geneeskundig onderzoek van vissers	10.3.3
Verdrag 114	De arbeidsovereenkomst van vissers	10.1.4
Verdrag 115	De beveiliging van werknemers tegen ioniserende stralen	9.1.2
Verdrag 116	Eenvormigheid verslagen	Bijlage 1
Verdrag 121	De prestaties bij arbeidsongevallen en beroepsziekten	7.2.3
Verdrag 122	Werkgelegenheidsbeleid	4.4
Verdrag 124	Het medisch onderzoek naar de geschiktheid van jeugdige personen Voor tewerkstelling ondergronds in de mijnen	Bijlage 1
Verdrag 126	De accommodatie aan boord van vissersschepen	10.4.3
Verdrag 128	Uitkeringen bij invaliditeit en ouderdom en aan nagelaten betrekkingen	7.2.4
Verdrag 129	De arbeidsinspectie in de landbouw	4.2
Verdrag 130	Geneeskundige verzorging en uitkeringen bij ziekte	7.2.5
Verdrag 131	Het vaststellen van minimumloon, speciaal met betrekking tot Ontwikkelingslanden	8.1.2
Verdrag 133	De huisvesting van de bemanning aan boord van schepen (aanvullende bepalingen)	10.4.4
Verdrag 135	De bescherming van de vertegenwoordigers van werknemers in de onderneming en de hun te verlenen faciliteiten	5.1
Verdrag 138	De minimumleeftijd voor toelating tot het arbeidsproces	3.3.1
Verdrag 140	Betaald scholings- en vormingsverlof	8.3.3
Verdrag 141	Organisaties van personen die in de landbouw werkzaam zijn en hun rol in de sociaal-economische ontwikkeling	5.2
Verdrag 142	De rol van beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding bij de ontwikkeling van menselijke hulpbronnen	6.1.1
Verdrag 144	Tripartite raadplegingsprocedures ter bevordering van de tenuitvoerlegging van internationale arbeidsnormen	4.3
Verdrag 145	De continuering van werkgelegenheid voor zeevarenden	10.2.2
Verdrag 146	Jaarlijks verlof met behoud van loon van zeevarenden	10.1.5
Verdrag 147	Minimumnormen koopvaardij schepen	10.1.6
Verdrag 150	De bestuurstaak op het gebied van de arbeid	6.1.2
Verdrag 151	Bescherming van het vakverenigingsrecht en procedures voor het vaststellen van arbeidsvoorwaarden in openbare dienst	5.3
Verdrag 152	De arbeidsveiligheid en gezondheid in havenarbeid	9.2.2
Verdrag 154	De bevordering van het collectief onderhandelen	5.4
Verdrag 155	Arbeidsveiligheid, gezondheid en het arbeidsmilieu	9.2.3
Verdrag 156	Gelijke kansen voor en gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke arbeiders: arbeiders met gezinsverantwoordelijkheid	8.3.4
Verdrag 159	De beroepsrevalidatie en werkgelegenheid van gehandicapten	6.1.3
Verdrag 160	Arbeidsstatistieken	6.1.4
Verdrag 162	Veiligheid bij het gebruik van asbest	9.1.3
Verdrag 169	Inheemse en in stamverband levende volken	Bijlage 1
Verdrag 174	Het voorkomen van zware industriële ongevallen	9.2.4
Verdrag 175	Deeltijdwerk	8.3.5
Verdrag 177	Thuiswerk	8.3.6
Verdrag 180	De werktijden van zeevarenden en de bemanning van schepen	10.1.7
Verdrag 181	Particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling	6.2.2
Verdrag 182	Het verbod op en de onmiddellijke actie voor de uitbanning van de ergste vormen van kinderarbeid	3.3.2
Verdrag 183	Bescherming van het moederschap	Bijlage 2.1
MLC	Maritiem Arbeidsverdrag	Bijlage 2.2