



Universiteit  
Leiden  
The Netherlands

## 100 jaar polderen

Heijden, P.F. van der; Erkens, M.Y.H.G.

### Citation

Heijden, P. F. van der, & Erkens, M. Y. H. G. (2019). 100 jaar polderen. *Tijdschrift Recht En Arbeid*, 2019(1), 3-5. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/76552>

Version: Not Applicable (or Unknown)

License: [Leiden University Non-exclusive license](#)

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/76552>

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

# 100 jaar polderen

Prof. mr. P. van der Heijden & mr. dr. M.Y.H.G. Erkens, datum 26-11-2018

## Datum

26-11-2018

## Auteur

Prof. mr. P. van der Heijden & mr. dr. M.Y.H.G. Erkens

## Auteursprofiel

[P.F. van der Heijden](#)

M.Y.H.G. Erkens

## Folio weergave

[Download gedrukte versie \(PDF\)](#)

## JCDI

JCDI:ADS43043:1

## Vakgebied(en)

Arbeidsrecht / Europees arbeidsrecht

Arbeidsrecht / Algemeen

Arbeidsrecht / Collectief arbeidsrecht

Bij het overlijden van Wim Kok in oktober 2018 was er veel aandacht voor zijn capaciteiten om mensen en organisaties met tegengestelde ideeën en belangen bij elkaar te brengen. Hij was de premier van het paarse kabinet waarbinnen socialisten en liberalen samenwerkten zonder de hulp van christendemocraten. Eerder was hij als voorzitter van de FNV samen met VNO-voorzitter Chris van Veen de architect van het Akkoord van Wassenaar (1982), waarmee werkgevers en werknemers loonmatiging en economische groei/bestrijding werkloosheid afluidden. Kortom, een groot polderaar.

Hoe terecht die aandacht ook was, er bestaat al 100 jaar een nog grotere polderaar, die daarvoor in de vorige eeuw (1969) de Nobelprijs voor de Vrede ontving: de International Labour Organization (ILO). De ILO is sinds haar oprichting in 1919 een tripartiet samengestelde internationale organisatie, waarin overheden samenwerken met werkgeversorganisaties en vakbonden. Dat heeft geleid tot een "Internationaal Wetboek van de Arbeid" (International Labour Code), bestaande uit vele ILO-Conventies en -Aanbevelingen. Tevens beschikt de ILO over een invloedrijk supervisiesysteem voor implementatie van de aldus tot stand gekomen regels in de nationale wetten en praktijken van de lidstaten. Al deze activiteiten zijn het gevolg van het continu vinden van overeenstemming tussen de drie partijen, een overeenstemming die niet een natuurlijk gegeven is, maar iedere keer opnieuw moet worden bereikt door 'polderen'.

Dat maakt de ILO tot een uniek instituut in de wereld, waar het 'polderen' nu 100 jaar wordt beoefend. Uiteraard met wisselend succes, net als in Nederland.

In 2019 zal het honderdjarig bestaan van de ILO internationaal veel aandacht krijgen, ook in Nederland, om te beginnen in het eerste nummer van dit jaar van *TRA*.

Op 7 februari 2019 vindt in Leiden in het Academiegebouw een feestelijk symposium plaats om "ILO 100" te vieren, in aanwezigheid van minister Koolmees en ILO directeur-generaal Guy Ryder.

De ILO heeft zelf een aantal onderwerpen geformuleerd om deze in het feestjaar 2019 extra aandacht te geven.

Heel centraal staat het onderwerp "De toekomst van werk", dat ook in dit themanummer van *TRA* ruimschoots aan de orde komt in het artikel van Paul de Beer en Maarten Keune (*TRA* 2019/3).

De vele bekende '-eringen', zoals digitalisering, robotisering, flexibilisering, mondialisering, vragen alom de aandacht. Wat gaat dat allemaal, gecombineerd met 'big data' en 'artificial intelligence' betekenen voor de werkende mens? En is er in die digitale toekomst, mogelijk vol met 'platformwerk', nog toekomst voor de vakbonden?

In een aantal opzichten lijkt de situatie van nu enigszins op die van 1919. Toen waren er vele arbeiders die onder slechte omstandigheden en met een slechte rechtspositie voor weinig loon moesten werken om hun gezin van eten, drinken en een dak boven het hoofd te voorzien. Ook nu is er een groeiende groep werkers die in precare omstandigheden in hun onderhoud moeten voorzien. Denk aan flexwerkers aan de 'onderkant' van de arbeidsmarkt en een groot aantal zzp'ers, bijvoorbeeld bij de pakketpost en in de gezondheidszorg, die voor wat betreft hun rechtspositie voor hoofdbreken bij beleidsmakers, vakbonden en politici zorgen. In veel landen in de wereld hebben mondialisering, liberalisering, privatisering en deregulering tot gevolg gehad dat de positie van werkers onder druk is komen te staan. Het vaste arbeidscontract en/of de cao is niet meer automatisch het voertuig voor werkenden om een zeker bestaan te hebben. Tel daarbij op de

wereldwijde neergang van de macht van de vakbonden in getal en invloed, dan is duidelijk dat voor een organisatie als de ILO nog een zware taak weggelegd is. Dat er veel tijd en denkkraft geïnvesteerd worden in “De toekomst van werk” is dan ook hard nodig. Over de uitkomsten van het agenderen van dit onderwerp verkeren we nog in het ongewisse. Verwacht wordt dat op de jaarvergadering van de ILO in juni 2019 een belangrijk document (Resolution of Declaration) over dit onderwerp zal worden besproken en aangenomen.

Een ander onderwerp dat aandacht krijgt in het kader van “ILO 100”, is de modernisering van de wijze van regulering en van het toezichtstelsel (“The Standards Initiative”).

Uiteraard is het zo, dat van de 189 Conventies die in de afgelopen 100 jaar tot stand zijn gebracht een flink aantal verouderd en achterhaald is. Dat gegeven is aanleiding voor de ILO om eens flink de stofkam door de Conventies te halen en te zien welke zonder meer verouderd zijn en welke, mits ‘ge-updated’, nog een tijd meekunnen. Dat zal vermoedelijk leiden tot een restant van ongeveer 85 Conventies die nog waardevol zijn voor de 21<sup>e</sup> eeuw.

Ook het supervisie-systeem van de ILO is aan onderhoud toe. Het conflict tussen werkgevers en vakbonden dat in 2012 ontstond over het stakingsrecht, zoals wel/niet neergelegd in Conventie 87 en geïnterpreteerd door de Committee of Experts, speelde en speelt hier een grote rol. Wat is precies de rol en het mandaat van de Experts, hoe worden conflicten over de interpretatie van de Conventies behandeld, intern via de bestaande ILO-mechanismen of extern via bijvoorbeeld het Internationale Hof van Justitie in Den Haag?

Hoe lang kan men nog doorgaan met het rapportagesysteem dat de lidstaten verplicht te rapporteren over de implementatie van de Conventies en de steeds maar uitdijende werklust die dat meebrengt voor het Bureau en het toezichtstelsel? Deze en nog meer vragen komen hierbij aan de orde. Naar verwachting zal het nog jaren duren voordat hier duidelijk zichtbare en merkbare voortgang wordt gemaakt. De verhouding tussen vakbonden en werkgevers in de ILO en het vertrouwen in elkaar hebben een flinke deuk opgelopen als gevolg van het door de werkgevers ingezette conflict over het stakingsrecht.

Weer een ander onderwerp dat de ILO veel aandacht wil geven in het kader van haar eeuwfeest, is het “Enterprise Initiative”. De verhouding van de ILO met grote wereldwijd actieve ondernemingen is complex. De werkgeversgeleding binnen de ILO wordt ‘gestuurd’ door de IOE, de “International Organization of Employers” die nationale werkgeversorganisaties vertegenwoordigt, zoals de Nederlandse VNO-NCW. Afzonderlijke ondernemingen kunnen geen lid zijn van de IOE, zodat er een schakel tussen die ondernemingen en de ILO zit. Ondertussen is naast de ILO een andere VN-organisatie ontstaan, een initiatief van toenmalig secretaris-generaal Kofi Annan in de jaren negentig van de vorige eeuw onder de naam “Global Compact”. Daarvan zijn wel grote multinationale ondernemingen als Unilever, Shell, IBM lid en hebben de CEO’s en andere leidinggevenden van die internationals zelf contact met de “Global Compact”-organisatie in New York.

Zie hierover ook het artikel van Yvonne Erkens elders in dit nummer (*TRA* 2019/6). Zeker in een tijd van mondialisering waarin grote multinationals via hun ‘supply chains’ een machtige positie innemen, is direct contact met hun voormannen en -vrouwen van groot belang en dat is nu juist een zwak punt bij de ILO. Alleen al het bestaan van “Global Compact”, waarvan inmiddels meer dan 10.000 grote ondernemingen lid zijn, bewijst dat. Goed dus dat de ILO hier extra aandacht aan gaat besteden.

Een vierde onderwerp is het “Governance Initiative”, waarin wordt bezien of er verbetering mogelijk is in de organisatiestructuur van de ILO. De follow-up van de implementatie van de 2008 Declaration on Social Justice for a Fair Globalisation maakt hier deel van uit, een belangrijk document in het kader van de mondialisering en de gevolgen daarvan voor de Decent Work Agenda van de ILO.

De twee volgende onderwerpen die de ILO voor haar eeuwfeest extra ‘in het zonnetje’ wil zetten, zijn 1) de Gender Equality, de positie van vrouwen op het werk waar nog steeds ongelijkheid van mannen en vrouwen een centraal probleem is; 2) de bestrijding van armoede, een onderwerp dat ook te vinden is in de agenda van de Verenigde Naties tot 2030, de *Sustainable Development Goals* (SDG’s in het VN-jargon) en dat daar als eerste genoteerd staat onder de kop: “End of Poverty”. Onder nummer 8 van de SDG’s staat “Decent Work and Economic Growth” genoemd, waarmee de ILO-agenda binnen het VN-programma een plaats heeft gekregen.

Het laatste onderwerp in dit kader is het “Green Initiative”, dat zich bezighoudt met het klimaatakkoord van Parijs en de betekenis daarvan voor werkgelegenheid en aanverwante onderwerpen.

Een forse agenda dus van de ILO, die mede bedoeld is om de oude organisatie weer helemaal up-to-date te brengen en van nieuw elan te voorzien.

In april 2017 vroeg Van der Heijden in een *TRA*-artikel onder de titel “De ILO, struikelend op weg naar de 100” aandacht voor de problemen waarin de ILO in het laatste decennium is terechtgekomen. Veel onenigheid tussen vakbonden en werkgevers, weinig nieuwe Conventies en slechte aansluiting bij ontwikkelingen op het vlak van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) kwamen daar onder meer aan de orde.

In dit themanummer van *TRA* ter gelegenheid van de honderdste verjaardag van de ILO wordt, net als de ILO zelf doet,

vooral vóóruit gekeken. Wat is de toekomst van werk en – in aansluiting daarop – wat staat de ILO te doen in de (rest van de) 21<sup>e</sup> eeuw?

In de bijdrage van De Beer en Keune over de toekomst van het Nederlandse arbeidsbestel worden drie scenario's ontwikkeld die zich in de komende 30 jaar kunnen gaan voordoen. Met name de verzwakte positie van de vakbonden is wereldwijd een grote bron van zorg. De vakbeweging is een van de drie drijvende krachten in de ILO, maar hoe gaat dat verder als ze om allerlei redenen geen kracht meer kan ontwikkelen?

Van Haasteren richt zich op het fenomeen van het flexwerk, dat zich nog steeds lijkt te verbreiden (TRA 2019/4). Hij verdiept zich in de rol die de ILO hierin heeft gespeeld en verder zou kunnen spelen. Zijn verdere flexibilisering en platformisering van de arbeid nog in overeenstemming te brengen met de doelstelling van Decent Work? Wat is de rol die de ILO hier kan of moet spelen?

Pennings bespreekt de positie van de ILO voor wat betreft de sociale zekerheid (TRA 2019/5). Verdragen over sociale zekerheid hebben van oudsher de doelstelling om wereldwijd het niveau van sociale bescherming te verhogen. De laatste jaren is de animo voor dergelijke verdragen niet erg groot meer. Welke betekenis hebben de bestaande verdragen nog en welke strategie volgt de ILO om dit instrument nog een rol te laten vervullen?

Zandvliet gaat in op de internationale handelsverdragen en de rol van de ILO op dat vlak (TRA 2019/7). In zijn ogen is het internationale arbeidsrecht vooral een product van vrijhandel: door internationale coördinatie van arbeidsnormen konden landen na WO I zonder problemen handel drijven. Pas na de Tweede Wereldoorlog zijn er speciale internationale economische organisaties opgericht als IMF, Wereldbank en WTO, en ontstonden er spanningen tussen deze vooral op de economie gerichte organisaties enerzijds en de ILO, die zich in versterkte mate op arbeidsgrondrechten ging richten. Veel energie is gaan zitten in het integreren van handel en arbeidsrechten. Hier is nog steeds een belangrijke rol voor de ILO weggelegd. Nieuwe verdragen kunnen de 'governance gaps' als gevolg van een mismatch van mondiale waardeketens en lokale arbeidsrechtelijke jurisdictie invullen. Op die manier zijn internationale handel en arbeidsgrondrechten beter te combineren (of in harmonie met elkaar te brengen).

Erkens bespreekt de rol van grote internationale ondernemingen in het kader van hun maatschappelijke verantwoordelijkheden en beziet wat de rol van de ILO daar zou kunnen zijn. De ILO is, ook in de ogen van de eigen directeur-generaal Guy Ryder, niet goed in staat gebleken een rol te vervullen bij de ontwikkelingen van de laatste 30 jaar op het gebied van MVO. Hoe is dat te verklaren en wat valt er aan te doen?

De ILO is en blijft een belangrijke internationale organisatie die de waardigheid van de werkende mens als uitgangspunt neemt en zich realiseert én in praktijk brengt dat het leveren van een wereldwijde bijdrage aan fatsoenlijk werk voor iedereen daar onontbeerlijk voor is. Het blijft vallen en opstaan, maar een gevoel van trots op hetgeen in de afgelopen honderd is bereikt, is zeker gerechtvaardigd. "Dat laat ons niet onberoerd", zouden ze in Groningen met aangeboren gevoel voor understatement zeggen, en zo is het.



---

ILO spreekt Qatar aan op veilige omstandigheden bij bouw voetbalstadions.