



100 JAAR FNV EN ILO

Samen voor sociale
rechtvaardigheid



SOCIAL JUSTICE
DECENT WORK



DE 100-JARIGE ILO

De Internationale Arbeidsorganisatie ILO bestaat 100 jaar. Dat is een feestje waard! Opggericht vanuit de gedachte dat sociale rechtvaardigheid een voorwaarde is voor duurzame vrede. De ILO kent inmiddels een rijke geschiedenis van samenwerking en strijd om arbeid een stuk fatsoenlijker te maken. Daarbij is de ILO uniek omdat deze door werknemers, werkgevers en overheden bestuurd wordt, een soort wereldwijd poldermodel *avant la lettre*.

De ILO heeft vooral veel betekend bij het vastleggen van normen voor arbeid en werknemers. De organisatie heeft het begrip Decent Work geïntroduceerd, waarbij het gaat om het respecteren van de fundamentele arbeidsrechten, het creëren van duurzame werkgelegenheid voor iedereen, zorgen voor sociale bescherming en een betekenisvolle sociale dialoog. In Nederland noemen we het 'gewoon goed werk'. De geschiedenis van de Nederlandse vakbeweging is nauw verbonden met die van de ILO. Zo was Jan Oudegeest, in 1919 voorzitter van het NVV (Nederlands Verbond van Vakverenigingen), tevens oprichter en eerste voorzitter van de werknemersdelegatie in het bestuur van de ILO. Tegenwoordig is die rol voor Catelene Passchier, oud-bestuurder van de FNV. Om een indruk te krijgen van de FNV-betrokkenheid bij de ontwikkeling van de ILO, haar verdragen en haar bestuur, verwijs ik naar de zeer illustratieve korte biografieën in deze publicatie. Het 100-jarig bestaan nodigt ook uit om na te denken over de Toekomst van Werk. De ILO heeft zich daarbij gewaagd aan een verklaring tijdens de internationale arbeidsconferentie van dit jaar. Daarin zijn de belangrijkste uitdagingen benoemd. Het zoekt een antwoord op de klimaatcrisis, robotisering, digitalisering en technologi-

sering, maar ook op de toenemende macht van multinationale ondernemingen. Ik hoop dat we met de ILO hierover snel komen tot bindende regels.

Kortom, een boekje dat ons laat stilstaan bij de betekenis en de wording van de ILO. Er is veel bereikt, daar kunnen we met z'n allen trots op zijn en er is nog veel meer te doen.

Voor nu wens ik jullie veel leesplezier en inspiratie.

Han Busker, voorzitter FNV



INHOUDSOPGAVE

DE 100-JARIGE ILO	3
INLEIDING	5
1. ILO, EEN INTRODUCTIE	7
1.A International Labour Organisation (ILO), wat het is en hoe het werkt	7
1.B Het historisch belang van de ILO	11
1.C De ILO-procedures	17
1.D Sociale dialoog: kernwaarde ILO	20
2. NEDERLAND EN DE ILO	22
2.A Betekenis van ILO-verdragen voor het Nederlandse arbeidsrecht	22
2.B Bevorderen van ratificatie en naleving: enkele voorbeelden	25
3. 100 JAAR ILO	29
3.A Het stakingsrecht zet de sociale dialoog in de ILO op scherp	29
3.B Uitdagingen voor de volgende 100 jaar	32
3.C De toekomst van werk zoals wij die willen	34
VERKLARING VAN AFKORTINGEN	38

INLEIDING

In 1990 kwam ik voor het eerst in het ILO-gebouw. Ik was een jonge dertiger, net twee jaar in dienst van de FNV als beleidsmedewerker bij het Vrouwensecretariaat. Ik herinner me dat ik door dat enorme gebouw liep, met zijn hoge lange hal met gigantische kolommen, waar op dat moment een tentoonstelling was over mannen, vrouwen en kinderen die aan het werk waren onder barre omstandigheden. De tegenstelling tussen dat enorme gebouw in schoon en rijk Genève, en de verhalen van de dagelijkse praktijk van werk overal in de wereld, is me altijd bijgebleven. Maar ik heb ook leren inzien hoe belangrijk het is voor onze bonden en hun leden overal in de wereld dat dit grote 'fort' bestaat.

Honderd jaar geleden werd de ILO opgericht - als antwoord op de Eerste Wereldoorlog en Russische revolutie - met als boodschap dat sociale rechtvaardigheid de sleutel is tot vrede en welvaart. In de loop der jaren is de ILO een machtige organisatie geworden, sinds de Tweede Wereldoorlog als onderdeel van de Verenigde Naties, die pal staat voor het recht op een menswaardig bestaan en bescherming tegen uitbuiting.

In mijn werkkamer bij de ILO hangt aan de muur een serie portretten van al mijn voorgangers, van 1919 tot heden. Die begint met een strengkijkende meneer, Jan Oudegeest, werknemers-woordvoerder van 1920 tot 1928. Hij was net secretaris geworden van het IVV, en afkomstig uit Nederland, het NVV. Na hem een hele serie witte mannen, één vrouw (voorzitter van de Canadese vakbond), en één zwarte vakbondsleider (voorzitter van de vakbond van Barbados). Af en toe kijk ik naar al die portretten, en vraag me af wat zij zouden vinden van de ILO van dit moment, en hoe ik nu mijn rol als woordvoerder invul. Want de wereld, en daarmee de ILO, en de vakbeweging, is in die honderd jaar wel behoorlijk veranderd.

Het is een eer, maar ook een grote verantwoordelijkheid, om op dit moment de werknemersgroep in de ILO te leiden, en de stem van alle vakbonden in de wereld te zijn. In deze brochure kun je meer lezen over alle uitdagingen van dit moment. Hoe word je woordvoerder van de werknemers in de ILO? Tja, in mijn geval dankzij een lang leven in dienst van de nationale en internationale vakbeweging, met sociale rechtvaardigheid als rode draad dwars door al mijn werkzaamheden. Vanaf mijn studie rechten in de jaren zeventig van de vorige eeuw maakte ik me al druk

samen met andere vakbondsvrouwen over belangrijke vakbondsthema's als flex, deeltijdwerk, thuiswerk, arbeid en zorg, seksuele intimidatie, kinderopvang, gelijk loon en gelijke rechten op sociale zekerheid - vanaf 1988 in vaste dienst bij de FNV.

In 2003 kwam ik in het bestuur van het Europees Vakverbond (EVV); zeven jaar later werd ik gevraagd om lid te worden van het FNV Federatiebestuur, en daarna kwam ik op voordracht van de Benelux-vakbonden in het ILO-bestuur (de Governing Body, GB). Blijkbaar waren de internationale collega's tevreden over mij, want in juni 2017 werd ik gekozen tot werknemerswoordvoerder in de GB, als opvolger van Luc Cortebeek van het Belgische ACV.

Sindsdien bekleed ik deze fantastische en uitdagende functie. Zoals jullie verderop kunnen lezen is het werk in de ILO er zeker niet makkelijker op geworden. Maar wat is er mooier dan namens de werknemers van de wereld te vechten voor sociale rechtvaardigheid in de wereld van NU?! Het belang is enorm. Maar ik merk dagelijks: ook als woordvoerder ben je niemand zonder de steun en solidariteit van alle vakbonden en hun leden in de wereld. Al die mensen, hun ervaringen en hun verhalen motiveren me iedere dag weer om er vol voor te gaan.

*Catelene Passchier,
voorzitter van de werknemersgroep in de ILO*



1. ILO, EEN INTRODUCTIE

1.A INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION (ILO), WAT HET IS EN HOE HET WERKT

De Internationale Arbeidsorganisatie (IAO, in het Engels ILO) is in 1919 opgericht als onderdeel van het Verdrag van Versailles, het vredesverdrag dat werd afgesloten na de Eerste Wereldoorlog. De opdracht was te zorgen voor minder sociale ongelijkheid als garantie voor duurzame vrede.

Deze uitgangspunten zijn door de ILO uitgebreid in 1944 met de verklaring van Philadelphia. Daarbij stond centraal dat alle mensen, onafhankelijk van ras, geloof en geslacht, het recht hebben om materieel welzijn en geestelijke ontwikkeling na te streven in volle vrijheid en waardigheid, met economische zekerheid en gelijke kansen voor iedereen. Met als kernboodschap, nog steeds actueel: arbeid is geen handelswaar!

Basisdoelstellingen

De strategische basisdoelstellingen van de ILO zijn:

- het ontwikkelen en bevorderen van standaarden voor arbeidsrechten;
- het streven naar gewoon goed werk, Decent Work, voor alle werkenden.

Met Decent Work wordt bedoeld: het bevorderen van de fundamentele rechten van werknemers wereldwijd, het creëren van (passende) werkgelegenheid voor zowel mannen als vrouwen, het verbeteren van sociale bescherming en het versterken van de sociale dialoog.

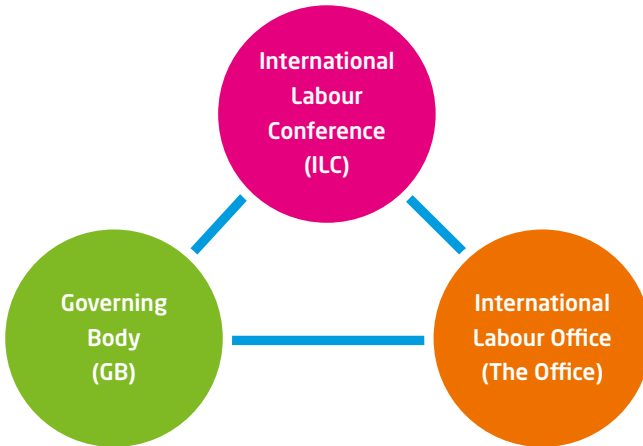
Bestuur

De ILO is de gespecialiseerde organisatie van de Verenigde Naties in de wereld van werk en de rechten van werkenden. Bovendien is de organisatie de enige met een tripartiet bestuur, waarin zowel vertegenwoordigers van werknemers, werkgevers en overheden zitten. Gedelegeerden van de sociale partners kunnen bij stemming afwijken van wat hun overheid stemt. Dit komt regelmatig voor.

Het hoogste orgaan is de International Labour Conference (ILC), de jaarlijkse vergadering van vertegenwoordigers van sociale partners en overheden uit de 187 lidstaten. Tijdens de ILC ontwikkelen ze gezamenlijk beleid en worden er verdragen gesloten en aanbevelingen opgesteld, en wordt een besluit genomen over speciale programma's van de ILO. Zo is er in 2016 een programma gelanceerd om landen die

dat nodig hebben te ondersteunen om een minimale sociale bescherming te bieden aan werkenden maar ook aan kinderen en ouderen. Dit programma moet het leven van 130 miljoen mensen hebben verbeterd in 2020.

De ILO wordt bestuurd door de tripatiëte Raad van Beheer (Governing Body). Deze bestaat in totaal uit 56 overheids-, 33 werkgevers- en 33 werknemersvertegenwoordigers en vergadert in totaal 3 keer per jaar.



Structuur van de International Labour Organization

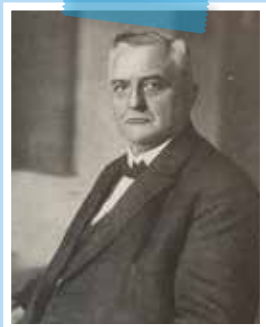
Het apparaat

Het hoofdkantoor van de ILO, de International Labour Office, bevindt zich in Genève en is tevens het permanente secretariaat van de ILO. Naast het hoofdkantoor zijn er meer dan 40 kantoren (field offices) verspreid over de hele wereld. De diverse activiteiten worden ontwikkeld en ondersteund door een staf van zo'n 2700 mensen uit meer dan 150 landen. Van de staf werken ongeveer 900 mensen in programma's en projecten voor technische ondersteuning in met name de ontwikkelingslanden. Nederland is een van de grootste donoren van deze ontwikkelingsprogramma's.

Het werk van de Raad van Beheer en de ILO-kantoren wordt ondersteund door verschillende industriële tripartiete comités en expertgroepen op diverse terreinen. Binnen de ILO is een speciaal bureau, ACTRAV, voor werknemersactiviteiten. Het is een soort verbinding tussen de werknemers en de ILO. De tegenhanger van ACTRAV is ACTEMP, het bureau voor werkgeversactiviteiten.

Begroting

De jaarlijkse begroting voor de uitvoering van de activiteiten van de ILO wereldwijd is voor 2020 vastgesteld op \$ 804 miljoen. 98 procent hiervan wordt opgebracht via de opdrachten van de 187 ILO-lidstaten. De grootste bijdrage komt van de VS met 22 procent van het totaal, dan volgt China met 12 procent. Nederland draagt jaarlijks 1,4 procent bij met een bedrag van \$ 5,3 miljoen. Daarnaast financiert Nederland via Buitenlandse Zaken het Better Work-programma van de ILO voor een bedrag van \$ 2,5 miljoen per jaar.



Jan Oudegeest (1870-1950), werkte vanaf zijn elfde bij de Staatsspoorwegen. In 1899 werd hij voorzitter van de NV, Nederlandsche Vereeniging van Spoorwegambtenaren. Na de spoorwegstaking van 1903 richtte hij met Henri Polak het NVV op. Van 1909 tot 1919 was hij de voorzitter van het NVV. Van meet af aan was hij doordrongen van het belang van internationale vakbeweging. In 1919 verliet Oudegeest het NVV om zich geheel aan het internationale vakbondswerk te kunnen wijden.

Op de eerste algemene vergadering van de ILO in Washington was hij woordvoerder namens de Nederlandse vakbeweging. Tussen 1920 en 1928 was hij voorzitter van de internationale werknemersgroep in de ILO. Hij verdedigde het tripartisme in de tijd dat dat nog geen unaniem erkende praktijk was. Oudegeest zat altijd keurig in het pak en stond bij zijn ILO-collega's bekend als een man 'met een ongebruikelijke scherpzinnigheid verbergend achter gebroken Engels en een sprankelend gevoel voor humor.'

ENKELE BELANGRIJKE VERDRAGEN

Verdrag 1 - Beperken van het aantal werkuren in industriële bedrijven tot 8 per dag en 48 per week. Aangenomen bij de oprichting van de ILO in 1919.

Artikel 1 definieert de industriële ondernemingen die hier onder vallen, zoals mijnbouw, maakindustrie, bouw, infrastructuur, transport. De agrarische sector en dienstensector vielen hier nog niet onder, daar zijn later aparte verdragen voor gemaakt.

De overige regels geven vooral aan onder welke omstandigheden er van mag worden afgeweken, bijvoorbeeld door werknemers in leidinggevende posities, in ploegenwerk, familiebedrijven, bij noodgevallen, rampen, et cetera.

Verdrag 87 - De vrijheid tot het oprichten van vakverenigingen en de bescherming van het vakverenigingsrecht. Aangenomen in 1948.

Artikel 2 legt het recht vast om organisaties, federaties en centrales van werkgevers en van werknemers op te richten 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.

Verdrag 98 - De toepassing van het recht zich te organiseren en collectief te onderhandelen. Aangenomen in 1949.

Artikel 1 bepaalt dat werknemers adequate bescherming moeten krijgen tegen discriminatie vanwege hun vakbondslicidmaatschap. Aan een dienstverband mag niet de voorwaarde worden verbonden dat de werknemer geen lid zal worden of blijven van een vakbond. Ook mag een werknemer niet worden ontslagen vanwege vakbondslicidmaatschap of deelname aan vakbondsactiviteiten.

Artikel 4 bepaalt dat lidstaten passende maatregelen moeten nemen om de ontwikkeling en het gebruik van een systeem van vrijwillige onderhandelingen tussen werkgevers en werknemers te bevorderen voor het regelen van arbeidsvoorwaarden in cao's.

VERVOLG ENKELE BELANGRIJKE VERDRAGEN

Verdrag 138 - De minimumleeftijd voor toelating tot het arbeidsproces. Aangenomen in 1973.

Dit verdrag is van toepassing op alle jeugdige personen beneden een bepaalde minimumleeftijd die werk in en buiten dienstverband verrichten. Op dit beginsel worden enkele uitzonderingen (mogelijk) gemaakt. Het verdrag is namelijk bedoeld om geleidelijk alle eerdere verdragen op het terrein van kinderarbeid te vervangen en stelt met het oog hierop normen om hier (tijdelijk) van af te wijken.

1.B HET HISTORISCH BELANG VAN DE ILO

Het streven naar Sociale Rechtvaardigheid

Vrede is alleen mogelijk op basis van Sociale Rechtvaardigheid. Een van de belangrijkste bepalingen van het Verdrag van Versailles, het vredesverdrag waarmee in juni 1919 de Eerste Wereldoorlog werd beëindigd en de Volkenbond werd opgericht, is hoofdstuk XIII. Hierin staat het statuut van de ILO, en de voornaamste principes die gaan over sociale rechtvaardigheid als garantie voor vrede.

De noodzaak om hier aan te werken was aan het eind van een oorlog, die twintig miljoen doden had gekost, overduidelijk aanwezig. De Internationale vakbeweging had er vanaf 1916 al op aangedrongen betrokken te willen zijn bij het vredesverdrag. Want de vakbonden wilden na de oorlog een minimumstandaard voor arbeidsomstandigheden.

De Volkenbond bestond tot aan de Tweede Wereldoorlog. De ILO, die vanaf 1920 in Genève was gevestigd, overleefde de oorlog door in 1940 tijdelijk naar Canada te verhuizen. De ILO kwam sterker uit de oorlog tevoorschijn en werd in 1946 het eerste gespecialiseerde agentschap van de Verenigde Naties.

Het 'geweten' van de democratische arbeidsverhoudingen

Bij de oprichting van de ILO in juni 1919 waren 42 landen aanwezig. Veel Europese landen, maar ook Australië, China, Japan, verschillende landen uit Latijns-Amerika, het witte Zuid-Afrika en Liberia als enige zwarte staat. De meeste Afrikaanse landen waren nog een kolonie en zouden pas begin jaren zestig toetreden nadat zij onafhankelijk waren geworden.

Nederland was er vanaf het eerste uur bij. Duitsland werd er nadrukkelijk ook bij betrokken, onder andere omdat de Duitse vakbeweging geworteld was in vooroorlogse democratische verhoudingen en jarenlang een belangrijke rol had gespeeld in het Internationaal Vakverbond (IVV). Maar toen de fascistische machtsovername in 1933 de vrije organisatie van werknemers en werkgevers verboden en met name de werknemersgroep van de ILO het Nationaal-Socialistische Arbeitsfront dat de Duitse vakbonden had overgenomen, weigerde te erkennen, verliet Duitsland de ILO. De VS en de Sovjet-Unie traden toe in 1934. Het lidmaatschap van de Sovjets duurde niet lang, maar na de dood van Stalin in 1953 kon het land weer toetreden.

Begin jaren zestig nam ook het verzet van de ILO tegen de Apartheid in Zuid-Afrika toe en werd de druk op het land opgevoerd. In de periode van 1964-1994 was Zuid-Afrika geen lid. Nadat Nelson Mandela in 1990 was vrijgelaten, heeft hij de ILO op de jaarlijkse conferentie in Genève bedankt voor de strijd tegen de Apartheid, de getoonde medemenselijkheid en de inzet voor gerechtigheid. Met 187 bij de ILO aangesloten landen in 2019, is het draagvlak voor sociale rechtvaardigheid substantieel verbreed.

Het begin van tripartiet overleg

De eerste ILO-conferentie vond in november 1919 plaats in Washington. Hier waren 272 afgevaardigden aanwezig. Van de 122 gedelegeerden waren er 73 namens overheden, 24 namens ondernemers en 25 namens werknemers, samen 122 mannen. Behalve de vertegenwoordigers waren er 150 adviseurs; 23 daarvan waren vrouwen. Internationale vrouwenorganisaties en met name de Britse vakbondsvrouwen, hadden stevig gepleit voor vrouwen in de delegaties. Nog steeds wordt elk jaar gerapporteerd hoeveel vrouwelijke gedelegeerden en adviseurs er aanwezig zijn. In 2019 was 35 procent vrouw, van de werknemersgroep was dit slechts 30 procent.

Een aantal landen had in 1919 alleen een overheidsdelegatie gestuurd, het belang van tripartiet overleg moest nog worden 'uitgevonden'. De eerste ILO-zaak die aan het Internationale Hof van Justitie werd voorgelegd in de jaren twintig, door Jan Oudegeest namens de werknemersgroep, ging hierover: geen stemrecht als er geen sociale partners in de delegatie zitten. Het Hof gaf de werknemers gelijk. Sindsdien wordt het niet meer geaccepteerd als een regering zonder sociale partners op de jaarlijkse vergadering verschijnt.



De 5 vrouwelijke delegatieleden van de 5^{de} Internationale Arbeidsconferentie in 1923

Nederlandse delegatie uitgelicht

De Nederlandse delegatie bestond in 1919 uit twaalf personen. De regering had W.H. Nolens afgevaardigd, politiek leider van de rooms-katholieken in de Tweede Kamer. Suze Groeneweg van de SDAP, de eerste en op dat moment nog enige vrouw in de Tweede Kamer, was aanwezig als adviseur van de overheid.

Werknemersvertegenwoordiger was Jan Oudegeest, van 1909-1919 voorzitter van het Nederlands Verbond van Vakverenigingen (NVV) en sinds juli 1919 secretaris van het IVV. Jos Serrarens, bestuurder van het R.K. Vakbureau en voorzitter van St. Joris, de R.K. bond voor Dienstplichtigen, en Gerrit Baas, hoofdbestuurder van het CNV, waren als adviseurs aanwezig. Oudegeest werd in 1919 gekozen tot voorzitter van de internationale werknemersgroep van de ILO en in die hoedanigheid was hij tot 1928 een van de twee vicevoorzitters van de Raad van Beheer (Governing Body). Sinds 2017 is Catelene Passchier in deze bijzondere functie gekozen, als tweede Nederlander en als tweede vrouw in de geschiedenis.



De werknemersgroep tijdens de Internationale Arbeidsconferentie in 1923.

Prioriteiten van het eerste uur

Het Verdrag van Versailles van 1919 ging gedetailleerd in op de opdracht van de ILO. De eerste ILO-conferentie moest gaan over de duur van de arbeidsdag, bescherming van vrouwen- en kinderarbeid en over het bestrijden van werkloosheid. Er werden zes verdragen gesloten. Het eerste verdrag stelt als norm de achturige werkdag en de 48-urige werkweek, een lang gekoesterde wens van de arbeidersbeweging. Waarom Nederland Verdrag 1 nooit heeft geratificeerd is niet duidelijk. Maar Nederland had al wel in juli 1919 met grote meerderheid de Arbeidswet aangenomen waarin een achturige werkdag en een 45-urige werkweek was geregeld. Verdrag 3 gaat over het recht op betaald zwangerschapsverlof, zes weken voor en na de bevalling, voor zowel gehuwde als ongehuwde vrouwen. Ook dit verdrag heeft Nederland niet geratificeerd. Dit had als reden dat de christelijke politieke partijen zich verzetten tegen arbeid van de gehuwde vrouw. Kinderarbeid stond op de agenda in de vorm van regels voor een minimumleeftijd voor kinderen werkzaam in de industrie (Verdrag 5) en verbod op nachtarbeid van kinderen (Verdrag 6).

Uitgangspunten en principes

De standaardnormen van de ILO zijn vastgelegd in Verdragen en Aanbevelingen die jaarlijks door de ILO-conferentie worden aangenomen en vervolgens door aangesloten landen dienen te worden geratificeerd en in het nationale rechtssysteem geïmplementeerd. Tussen 1919 en 2019 zijn er 190 verdragen gesloten. Veel verdragen zijn in de loop van de tijd gemoderniseerd of samengevat in een koepelverdrag. Van de 109 verdragen die Nederland in de afgelopen eeuw heeft geratificeerd zijn er nog zeventig actueel, twintig actuele verdragen zijn niet geratificeerd. De uitgangspunten van de ILO, het 'waarvoor zijn wij op aarde' verhaal, zijn in de onderliggende Verklaringen (Declarations) vastgelegd. De belangrijkste staan hieronder genoemd.

- **Constitutie 1919, de ILO 'Grondwet'**

De Constitutie van de ILO noemt het streven naar Sociale Rechtvaardigheid als voorwaarde voor duurzame vrede. Het werk van de ILO heeft als leidraad: arbeid is geen handelswaar. Dat wil zeggen dat werkende mensen respect verdienen, een leefbaar loon en bescherming tegen onwaardige arbeidsomstandigheden. Het tweede principe is dat werknemers en werkgevers het recht moeten hebben zich vrij te organiseren.

- **1944 Verklaring van Philadelphia, over de bedoelingen en de doelstellingen van de ILO (Aims and Purposes)**

Deze verklaring, bij het 25-jarig bestaan van de ILO, was een bevestiging van de oorspronkelijke constitutie maar ook een uitbreiding. Met meer nadruk op mensenrechten, economische zekerheid, vrijheid, antidiscriminatie en gelijke kansen. Met het oog op meer gelijkwaardige naoorlogse economische ontwikkeling werd er nadrukkelijk gesproken over het recht om materieel welzijn en geestelijke ontwikkeling na te streven in vrijheid en onder waardige omstandigheden. Philadelphia was de opmaat voor de verdragen over vrijheid van organisatie en vakbondslidmaatschap die in 1948 en 1949 zijn gesloten. Maar ook de opmaat voor verdragen over gelijk loon (1951), afschaffing dwangarbeid (1957) en tegen discriminatie (1958).

- **1998 Verklaring over de Fundamentele Arbeidsnormen (Fundamental Principles and Rights at Work)**

De ILO had aan het einde van de vorige eeuw meer dan honderd verdragen aangenomen. Om de meest fundamentele daarvan effectiever onder de aandacht te

brengen, nam de ILO de Verklaring over Fundamentele Arbeidsnormen aan. Deze verklaring houdt in dat lidstaten een aantal principiële uitgangspunten respecteren, ongeacht het feit of de verdragen over die uitgangspunten geratificeerd zijn. Het gaat om acht verdragen op het terrein van het waarborgen van vrijheid van vereniging en onderhandeling, het afschaffen van dwangarbeid en slavernij, en het uitbannen van kinderarbeid en discriminatie.

- **2008 Verklaring over Sociale Rechtvaardigheid en Globalisering (On Social Justice for a Fair Globalization)**

De toenemende globalisering van arbeid en arbeidspatronen vereiste een stevige bevestiging van eerder uitgesproken principes. De doelen om na te blijven streven zijn:

- fundamentele arbeidsrechten;
- sociale bescherming, waaronder sociale zekerheid, een fatsoenlijke arbeidsovereenkomst, leefbaar loon en veilig en gezond werken;
- serkegelegenheidspolitiek waar de overheid een actieve rol in heeft;
- sociale dialoog en het recht op zeggenschap.

Dit samenhangende pakket aan uitgangspunten, samengevat in het begrip Decent Work, Gewoon Goed Werk, wordt inmiddels ook gezien als de 'hefboom' tegen armoede en is opgenomen in een VN-Duurzaam Ontwikkelingsdoel, SDG8.

Het nut van Verklaringen

De algemene uitgangspunten in de diverse verklaringen lijken misschien vaak op een wijd openstaande deur, maar zijn hoognodig. Er zitten ook voor ons nuttige elementen in, bijvoorbeeld in de verklaring over Decent Work. Deze is van groot belang omdat de FNV hiermee de uitwassen van de flexibilisering aan de orde kon stellen. Ook in Nederland heeft niet iedereen gewoon goed werk. Volgens Annie van Wezel, tussen 2007 en 2018 adviseur Internationale Zaken bij de FNV, nauw betrokken bij het ILO-werk en actief in het promoten van Decent Work, is deze Verklaring een welkom houvast gebleken bij het aanpakken van de problemen met flexcontracten.

Nobelprijs

Bij het vijftigjarig bestaan in 1969 kreeg de ILO de Nobelprijs voor de Vrede. De toekenning is onderbouwd met de constatering dat vrede niet alleen het resultaat



Andries de Bruin, was afkomstig van de Vervoersbond NVV. In 1974 kwam hij in het bestuur van het NVV en van 1976 tot mei 1982 was hij lid van het Federatiebestuur van de FNV. Hij was daar verantwoordelijk voor medezeggenschap en arbeidsomstandigheden. Van 1978 tot 1984 was hij woordvoerder van de Nederlandse werknemersdelegatie bij de ILO, één keer afgewisseld door Arie Hordijk, algemeen secretaris van het CNV en lange tijd actief in het internationale vakbondswerk. De Bruin was voorzitter en woordvoerder van de werknemersgroep in de ILO-commissie die in 1980 en 1981 Verdrag 155 en Aanbeveling 165 over Veiligheid en Gezondheid op het Werk heeft voorbereid. Deze werden aangenomen in 1981. Verdrag 155 is een omvattend kaderverdrag dat een groot aantal Arbo-relevante kwesties regelt voor alle bedrijfstakken op zowel nationaal als bedrijfsniveau. Nederland heeft Verdrag 155 in 1991 geratificeerd, in 2019 is dit door 68 landen gedaan.

is van diplomatie en politieke verdragen, maar evenzeer afhankelijk van sociale rechtvaardigheid, goede arbeidsvoorwaarden, fatsoenlijke leefomstandigheden en mogelijkheden om te ondernemen. De constructie met tripartiete afvaardigingen, verdragen en toezichtmechanismen is effectief, omdat er mensen met visie, goede wil en doorzettingsvermogen met de idealen aan het werk zijn gegaan.

1.C DE ILO-PROCEDURES

Het functioneren van de ILO is gebaseerd op 3 trajecten: het ontwikkelen van internationale standaarden voor arbeid, het toezien op de naleving en de technische ondersteuning aan landen en sociale partners.

1. Ontwikkeling van de internationale arbeidsstandaarden

De internationale arbeidsstandaarden worden besproken en geaccordeerd tijdens de ILC, de jaarlijkse algemene vergadering van aangesloten landen. De ILC wordt ook wel het 'internationale arbeidsparlement' genoemd en vindt jaarlijks in Genève plaats. Een conceptverdrag wordt tijdens 2 opeenvolgende jaarvergaderingen besproken en in de 2^e ronde, als het goed is, aangenomen. In totaal zijn 190



Feest op het Podium van de Internationale Arbeidsconferentie in 2019 als het kersverse Verdrag 190 over het tegengaan van Geweld en Intimidatie in de wereld van werk is aangenomen.

verdragen tot stand gekomen. Deze zijn bindend, als ze door de individuele lidstaten zijn geratificeerd. Er zijn ook niet-bindende instrumenten, de zogenaamde aanbevelingen. Die worden vaak in combinatie met een Verdrag aangenomen, maar kunnen ook op zichzelf staan. Hiervan zijn er in totaal 206 aangenomen.

2. Toezien op naleving

Het toezichtmechanisme van de ILO helpt landen om de geratificeerde verdragen na te leven en is gebaseerd op dialoog. Er zijn twee categorieën toezichtmechanismen: het reguliere systeem en de speciale klachtenprocedures.

Het reguliere systeem van toezicht

In het reguliere systeem bestudeert de ILO de rapporten die de lidstaten jaarlijks produceren, waarin zij aangeven welke maatregelen zij treffen om geratificeerde verdragen toe te passen. Overheden zijn verplicht een kopie van deze rapporten te delen met de sociale partners. Overheden moeten elke drie jaar rapporteren over de implementatie van de acht fundamentele arbeidsverdragen. Over de naleving van de zogenaamde technische verdragen moeten overheden elke 6 jaar rapporteren.

Fundamentele arbeidsnormen:

- Vrijheid van vakvereniging en recht op collectieve onderhandeling (Verdrag 87 en 98)
- Geen dwangarbeid (Verdrag 29 en 105)
- Geen kinderarbeid (Verdrag 138 en 182)
- Geen discriminatie (Verdrag 100 en 111)
- Fundamentele arbeidsnormen gelden altijd en voor iedereen. Bedrijven moeten zich eraan houden. Overheden moeten zorgen voor de naleving.

Twee vaste commissies van de ILO zijn betrokken bij het onderzoek naar de naleving, namelijk de Commissie van Experts voor de toepassing van verdragen en aanbevelingen (CEACR) en de tripartiete commissie van de ILC voor de toepassing van verdragen en aanbevelingen (CAS). Tot nu toe heeft er altijd een FNV-vertegenwoordiger in het werknemersdeel van de CAS gezeten.

De CEACR bestaat uit zo'n 20 juridische experts uit de hele wereld. Zij bestuderen de rapporten van overheden plus de commentaren hierop van de sociale partners en stellen jaarlijks een rapport op, als input voor de jaarlijkse sessie van de CAS tijdens de ILC.

De CAS is een tripartiet permanent comité van de ILC. Het bestudeert het rapport van de Commissie van Experts. Werkgevers en werknemers selecteren op basis van de opmerkingen van de CEACR 24 gevallen van arbeidsrechtenschendingen door landen die nader besproken zullen worden tijdens de ILC. Overheden worden uitgenodigd om toelichting en informatie te geven. De CAS trekt vervolgens een aantal conclusies (daar zijn soms stevige onderhandelingen voor nodig) waarin de overheden worden opgeroepen om bepaalde verbeteringen door te voeren. Dit kan gepaard gaan met een ILO-missie of met technische ondersteuning.

Speciale klachtenprocedures

Het toezichtstelsel kent een aantal speciale klachtenprocedures. Zo kan iedere nationale of internationale werknemers- of werkgeversorganisatie een klacht indienen tegen een lidstaat van de ILO, als dit land na ratificering van een verdrag in gebreke blijft. Nederland heeft 109 verdragen geratificeerd, de VS maar 14.

De FNV heeft de speciale klachtenprocedure over het in gebreke blijven van de Nederlandse overheid voor het laatst in 2014 gebruikt, in verband met het tekortschieten van de arbeidsinspectie.

De commissie voor vrijheid van organisatie

Het speciale Committee on Freedom of Association (CFA) is opgericht in 1951 en houdt zich uitsluitend bezig met klachten van werkgevers- en werknemersorganisaties over vrijheid van organisatie en onderhandelingen, zoals vastgelegd in Verdrag 87 (uit 1948) en Verdrag 98 (uit 1949). De uitspraken van deze commissie zijn van groot belang voor vakbonden en werknemers wereldwijd, want met name het recht op vrijheid van vakvereniging wordt nog dagelijks in veel landen met voeten getreden.

3. Technische ondersteuning

De derde pijler is de technische ondersteuning aan landen en sociale partners om de ILO-standaarden op de juiste wijze in de praktijk te brengen via wetgeving en implementatie. In veel landen ontwikkelt de ILO hiertoe samen met overheid en sociale partners zogenaamde Decent Work Country Programmes. Daarnaast voert de ILO allerlei speciale programma's uit.

1.D SOCIALE DIALOOG: KERNWAARDE ILO

De ILO kent een bijzondere bestuursstructuur, uniek in de VN, waarin regeringen, werkgevers- én werknemersorganisaties samen en op gelijke voet de beslissingen nemen. In de loop der jaren heeft de ILO een aantal belangrijke verdragen aangenomen, zoals Verdrag 87 en 98. Verder verplicht Verdrag 144 overheden om met sociale partners te overleggen over alle ILO-zaken. Voor de ILO is de mogelijkheid van mensen om zich te organiseren en collectief voor hun belangen op te komen een onmisbare voorwaarde voor sociale rechtvaardigheid en vooruitgang.

Het voornaamste doel van sociale dialoog is: 'Het bevorderen van consensus en democratische betrokkenheid van de voornaamste belanghebbenden in de wereld van werk.' Dat kan bijdragen aan het oplossen van belangrijke vraagstukken, goed economisch bestuur, arbeidsvrede en sociale stabiliteit, en economische vooruitgang. De ILO definieert 'sociale dialoog' als: iedere vorm van onderhandeling, raadpleging of simpele uitwisseling van informatie tussen vertegenwoordigers van regeringen, werkgevers en werknemers over onderwerpen van gezamenlijk belang op sociaal en economisch terrein. 'Sociale dialoog' is dus een breed begrip.

De dialoog moet wel betekenisvol en te goeder trouw plaatsvinden. Voor de vakbeweging is het recht op collectief onderhandelen een essentieel onderdeel van de sociale dialoog.

De ILO noemt vier randvoorwaarden voor een vruchtbare dialoog:

1. sterke en onafhankelijke vakbonden en werkgeversorganisaties;
2. politieke wil en het commitment van alle partijen;
3. respect voor de fundamentele rechten van vrijheid van vakvereniging en collectief onderhandelen;
4. passende wetgeving en overlegstructuren en toezicht en handhaving van regelgeving.

In veel landen in de wereld wordt aan deze voorwaarden niet voldaan. Overheden houden wetgeving in stand die vakbonden beperken, en organiseren vaak alleen een soort vrijblijvend overleg. En werkgevers hebben er een handje van om 'lastige vakbonden' te passeren en alleen maar met ongeorganiseerde werknemers in hun bedrijf te willen 'overleggen'. Of ze richten zogenaemde 'gele bonden' op, die precies doen wat de werkgever wil.

Dan is het maar goed dat vakbonden daarover een klacht kunnen indienen bij de ILO!



Elske ter Veld (1944-2017) was hoofd van het FNV Vrouwensecretariaat van 1972 tot 1981. In die rol was ze ook actief in de Vrouwencommissie van het IVVV en het EVV. Jarenlang was ze voorzitter van beide commissies. Toen in 1980 een ontwerpverdrag over Workers with Family Responsibilities op de ILO-agenda stond, werd aan Ter Veld gevraagd de woordvoerder te zijn. Zoals dat altijd gaat, betekent dat dan een discussie van twee rondes in twee opeenvolgende jaren. In 1981 werd dit verdrag aangenomen. Het is inmiddels geratifi-

ceerd door 44 landen, waaronder Nederland. Het moest een Aanbeveling vervangen uit 1965, die de titel had: Women with Family Responsibilities. Het stelt heel uitdrukkelijk nationaal beleid op gelijke behandeling centraal voor zowel vrouwen als mannen die zorg voor kinderen en andere familieleden moeten combineren en daardoor gehinderd worden in hun werk- en carrièremogelijkheden. In dit Verdrag staan een heleboel thema's die vakbonden daarna op de agenda hebben gezet. Dit Verdrag was eigenlijk zijn tijd ver vooruit.

2. NEDERLAND EN DE ILO

2.A BETEKENIS VAN ILO-VERDRAGEN VOOR HET NEDERLANDSE ARBEIDSRECHT

De ILO staat voor het bestrijden van ongelijkheid en onveiligheid op de werkvloer, het tegengaan van concurrentie op arbeidsvoorwaarden en een 'race to the bottom', maar ook voor het bevorderen van Decent Work, in Nederland vertaald naar gewoon goed werk.

De Decent Work Agenda van de ILO richt zich op wereldwijde aanvaarding en implementatie van de fundamentele arbeidsrechten (vakbondsvrijheid en collectieve onderhandelingsvrijheid, verbod van kinderarbeid, dwangarbeid en discriminatie op het werk, et cetera), van het belang van de sociale dialoog, van een veilige en gezonde werkomgeving en van een bodem voor bestaanszekerheid in de vorm van sociale zekerheid.

De ILO-verdragen moeten een bijdrage leveren aan een internationaal 'level playing field', zodat concurrentie op het niveau van het bestaansminimum niet meer aan de orde kan zijn. Dit is des te belangrijker in een wereld waarin werkgevers waar ook ter wereld zoeken naar de goedkoopste en minst weerbare arbeidskrachten.

In artikel 93 van de Nederlandse Grondwet staat dat bepalingen van verdragen van volkenrechtelijke organisaties, die naar haar inhoud een ieder kunnen verbinden, verbindende kracht hebben nadat zij zijn bekendgemaakt. Artikel 94 bepaalt dat binnen Nederland geldende wettelijke voorschriften geen toepassing vinden, indien dit niet verenigbaar is met een ieder verbindende bepaling van verdragen van volkenrechtelijke organisaties. Dat is zelden het geval met ILO-verdragen. Die moeten in beginsel eerst worden omgezet in Nederlandse wetgeving voordat men zich daarop kan beroepen. Uitgangspunt voor de Nederlandse overheid is dat er geen ILO-verdragen worden geratificeerd, als daarvoor een wetswijziging nodig is. Als bij wijze van uitzondering de hoogste rechter, Hoge Raad of Centrale Raad van Beroep, onverwacht toch concludeert dat een bepaling rechtstreekse werking heeft, dan kan dat reden zijn voor Nederland om het betreffende ILO-verdrag op te zeggen.

Nederland moet over de toepassing van de door haar geratificeerde verdragen periodiek rapporteren aan de ILO. Sociale partners krijgen de gelegenheid hun commentaar te geven op de rapportage van de overheid. Het commentaar van sociale partners kan voor de ILO reden zijn om de overheid te bevragen. Is er een

probleem met de vakbondsvrijheid (ILO-verdrag 87) of de collectieve onderhandelingsvrijheid (ILO-verdrag 98), dan kan een klacht worden ingediend bij een speciale commissie, de Committee on Freedom of Association (CFA). De klacht kan leiden tot een aanbeveling van de ILO aan de betrokken lidstaat om de nationale praktijk en/of wetgeving te wijzigen.

Uit genoemde ILO-verdragen vloeit onder meer voort dat de Nederlandse overheid zich niet met de arbeidsvoorwaarden mag bemoeien. Wel mag de overheid een bodem in de onderhandelingen leggen door een wettelijk minimumloon vast te stellen. Ook het vastleggen van een plafond in de vorm van een wettelijk maximumloon, zoals in de Wet normering topinkomens, is toegestaan. Alles daartussen is het terrein van de vakbonden en werkgevers, die in alle vrijheid moeten kunnen opereren.

Deze ILO-verdragen moeten eveneens waarborgen dat werknemers, die sterk van hun werkgever afhankelijk zijn, de onderhandelingen over hun arbeidsvoorwaarden kunnen mandateren aan een van die werkgever onafhankelijke vakbond. De zogenaamde gele bonden worden volgens artikel 2 van ILO-verdrag 98 niet beschouwd als onafhankelijk. Gele bonden zijn vakbonden die door de werkgever worden opgericht, gefinancierd of anderszins ondersteund of die worden ingehuurd om de loonkosten laag te kunnen houden en om te voorkomen dat afspraken worden gemaakt die de werkgever onwelgevallig zijn. Ondernemingsraden zijn per definitie in een afhankelijke positie ten opzichte van de werkgever. ILO-verdragen 135 (artikel 5) en 154 (artikel 3) moeten waarborgen dat werkgevers de positie van onafhankelijke vakbonden niet ondermijnen door arbeidsvoorwaarden af te spreken met de ondernemingsraad.

Zijn er vakbonden in een bepaald bedrijf of in een bepaalde bedrijfstak, dan mag de werkgever geen loononderhandelingen voeren met de ondernemingsraad. De Commissie van Experts van de ILO heeft hierover diverse landen op de vingers getikt. Van de landen die deze verdragen hebben geratificeerd, wordt verwacht dat zij de onafhankelijke arbeidsvoorwaardenvorming stimuleren. Anders ontstaat immers al snel concurrentie op arbeidsvoorwaarden en een race to the bottom. Werkgevers mogen het lidmaatschap van een onafhankelijke vakbond op geen enkele manier ontmoedigen. Zij mogen vakbondsleden niet benadelen, laat staan ontslaan. Dit is geregeld in ILO-verdrag 98 en in de Nederlandse wet vastgelegd. Ook is daarin vastgelegd dat werkgevers niet mogen worden geïnformeerd over het vakbondslidmaatschap van een werknemer.



De ondertekening van drie ILO Arbo-verdragen in Genève op 8 juni 2017. Na ruim tien jaar lobby van de vakbeweging en een positief SER-advies verplichtte Nederland zich om de ILO-verdragen C 139: Kanker door het werk, C 148: Werkomgeving (Luchtvervuiling, geluid en trilling) en C 170: Chemische stoffen, na te leven. Vlnr Annie van Wezel (FNV), Ton Schoenmaeckers (VNO-NCW), Georges Politakis (ILO Legal Adviser), Roel Gans (ministerie van SZW), Catelene Passchier (FNV) en Hester Houwing (CNV).

De ILO kent geen apart verdrag over het stakingsrecht. Het recht wordt beschouwd als een logisch uitvloeisel van ILO-verdrag 87, dat over de vakbondsvrijheid gaat. Vakbondsvrijheid en stakingsrecht horen onlosmakelijk bij elkaar. Het een kan niet zonder het ander. Een vakbond zonder stakingskas kan zich niet met recht een onafhankelijke vakbond noemen. Die is uiteindelijk tandeloos en machteloos. Zonder het stakingswapen kan aan de werkgever wel vriendelijk of minder vriendelijk worden gevraagd om betere arbeidsvoorwaarden, maar als de werkgever nee zegt, dan houdt het op. De genoemde ILO-verdragen beogen nu juist dat de van hun werkgever afhankelijke werknemers het onderhandelen over hun arbeidsvoorwaarden kunnen overlaten aan een partij die tegenmacht kan ontwikkelen tegenover de werkgever.

Vanaf 2012 hebben de werkgevers in de ILO geprobeerd om deze stakingsdoctrine te ontmantelen. De Nederlandse vakbonden konden helaas binnen de ILO in hun verweer tegen deze reactionaire move niet rekenen op steun van VNO-NCW. Volgens uitspraken van de CFA vallen ook zzp'ers onder de bescherming van de vrijheid van vakvereniging en het recht op collectieve onderhandelen van de ILO-verdragen 87 en 98. Ook zij kunnen zich op het stakingsrecht en het collectieve actierecht van de ILO beroepen. Inmiddels zijn hierover ook discussies gestart in de

OESO (Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling) en de ILO. Verder zijn er op Europees en nationaal niveau aanzetten gedaan voor collectief onderhandelen door zzp'ers.

ILO-verdrag 158 over ontslagbescherming is door Nederland niet geratificeerd. Volgens dat verdrag moet er een geldige reden zijn voor ontslag, verband houdend met de capaciteit of het gedrag van de werknemer of met de operationele activiteiten van de werkgever. De werknemer moet door de werkgever worden gehoord voordat tot ontslag kan worden overgegaan. Dat laatste is waarschijnlijk de reden voor het niet-ratificeren door Nederland. Eerder was dat de eis van een geldige reden, maar sinds in 2015 de Wet Werk en Zekerheid van kracht werd, kan die eis geen belemmering meer zijn.

2.B BEVORDEREN VAN RATIFICATIE EN NALEVING: ENKELE VOORBEELDEN

Ratificatie Arbo-verdragen

Lange tijd weigerde de Nederlandse regering drie verdragen over arbeidsomstandigheden te ratificeren. Het betrof Verdrag 139 uit 1974 over Beroepskanker, Verdrag 148 uit 1977 over Werkmilieu - met regels over luchtvervuiling, geluid en trillingen, en Verdrag 170 uit 1990 over blootstelling aan chemische stoffen. In 2012 was de Nederlandse regering bij monde van VVD-minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid Henk Kamp eindelijk zover dat ze de Verdragen 139 en 148 wel wilde ratificeren, maar Verdrag 170 niet.

Een jaar later, intussen zat PvdA-minister Lodewijk Asscher bij SZW aan de knoppen, werd het regeringsstandpunt herzien. Asscher was zo verstandig geweest om de SER om advies te vragen of het ratificeren van Verdrag 170 wenselijk was. De SER adviseerde positief; Asscher kon daarmee een nieuw standpunt innemen en de Tweede Kamer ging akkoord. Niettemin duurde het nog tot 2017 voordat de drie Arbo-verdragen eindelijk werden ondertekend. Hierbij was de voortdurende druk vanuit met name de FNV van doorslaggevend belang.

Klachten over niet-naleving

Als de Nederlandse regering maatregelen neemt die in strijd zijn met een ILO-verdrag dat Nederland heeft geratificeerd, of nalaat voldoende op de naleving ervan toe te zien, kan de vakbeweging bij de ILO een klacht indienen. Hierover zijn onlangs een aantal artikelen gepubliceerd op de website van de Vrienden van de Historie van de Vakbeweging, vakbondshistorie.nl/dossiers/mondiaal

Verdrag 87

Voormalig internationaal secretaris van de FNV Tom Etty behandelt op bovengenoemde website de Wet op de loonvorming van Bauke Roolvink uit 1969. Deze wet liet loonmaatregelen toe, en keer op keer kwam er in de jaren zeventig een verbod op de loonstijgingen die door sociale partners waren afgesproken. Dat was volgens de FNV in strijd met de vrijheid van vakvereniging, een fundamenteel recht in de ILO. De zaak werd aanhangig gemaakt bij de ILO, en die zette er een onderzoekscommissie op. Deze commissie Windmuller concludeerde in 1984 dat de loonmaatregelen in strijd waren met Verdrag 87. Toen de regering dat bleef negeren, hebben FNV, CNV en MHP in 1988 uiteindelijk een officiële klacht ingediend bij de ILO en weer werd de Nederlandse regering terecht gewezen. Uiteindelijk haalde de regering bakzeil, maar pas in 1993.

Verdrag 121

Tom Etty beschrijft ook hoe de Nederlandse regering in 1988 een mislukte poging deed om Verdrag 121 uit 1964, over uitkeringen bij arbeidsongevallen en beroepsziekten, op te zeggen. Minister Jan de Koning probeerde begin 1988 een opzeggingswetje door het parlement te loodsen en stuurde, vooruitlopend op het debat in de Tweede Kamer hierover, zijn voorgenomen besluit alvast naar Genève. De vakbeweging was furieus en sprak de Kamer erop aan: het opzeggingswetje moest de prullenbak in. Maar het probleem dat de overheid internationale verdragen slechts respecteert zolang men er geen hinder van ondervindt, was de wereld niet uit.

Annie van Wezel gaat daarop door en legt uit dat een goede naleving van Verdrag 121 ver te zoeken was. In 2006 zakte Nederland bij de omzetting van de WAO naar de WIA echt door de bodem. De Commissie van Experts van de ILO, die jaarlijks de landenrapportages beoordeelt, had de nodige vragen over toegankelijkheid van de uitkering, het lage niveau van de uitkering en over het feit dat mensen die 35 procent of minder van hun verdien capaciteit verliezen helemaal geen uitkering meer krijgen. Deze zaak is nog niet afgesloten.

Verdrag 129 en Verdrag 155

FNV-beleidsmedewerkers Rik van Steenberg en Wim van Veelen behandelen het probleem van de arbeidsinspectie. Rond 2008 maakten FNV en CNV zich steeds meer zorgen over de bezuinigingen op de Arbeidsinspectie, tegenwoordig Inspectie SZW. De vakcentrales constateerden dat de bezuinigingen leidden tot verminderde bescherming van werknemers. In 2012 hebben zij een klacht ingediend over

schending van bepalingen in Verdrag 81 over de inrichting van de Arbeidsinspectie, Verdrag 129 over Arbeidsinspectie in de agrarische sector en Verdrag 155 over Veiligheid en Gezondheid op het Werk. De klacht gaat over het gebrek aan handhaving van veiligheids- en gezondheidsregels, afnemende naleving door werkgevers daarvan en over het ontbreken van een systematische aanpak van beroepsziekten. De ILO onderzocht de zaak en kwam met het dringende advies aan de Nederlandse overheid snel maatregelen te nemen om de gezondheidsrisico's terug te dringen. De kritiek van de ILO heeft het nodige effect gehad op het bewustzijn over het nut van een goedfunctionerende arbeidsinspectie. Zo zijn er meer gerichte inspecties op bijvoorbeeld kankerverwekkende stoffen. Maar we zijn er nog niet, ook dit verhaal wordt vervolgd.



Ieke van den Burg (1952-2014) begon haar vakbondscarrière als emancipatiewerkster bij de grafische bond Druk en Papier en werkte van 1986 tot 1990 bij het FNV Vrouwensecretariaat. In 1990 werd ze lid van het FNV Federatiebestuur (tot 1998). Daarna was ze 10 jaar lid van het Europees Parlement voor de PvdA. In haar tijd op het Vrouwensecretariaat zette ze met name onderwerpen als kinderopvang en pensioen voor vrouwen op de vakbondsagenda. Verder was ze actief in de IVVV-vrouwencommissie. Toen in 1993 een ontwerpverdrag over deeltijdwerk op de ILO-agenda stond werd aan Van den Burg gevraagd de werknemerswoordvoerder te zijn. Wie het Verdrag leest dat in 1994 tot stand kwam (inmiddels helaas nog steeds maar zeventien ratificaties, waaronder Nederland) zal zien dat de FNV inderdaad veel invloed heeft gehad op het debat in de internationale vakbeweging en de ILO, en later ook in de EU toen de Europese sociale partners de Europese deeltijdrichtlijn tot stand brachten. Direct na deeltijdwerk stond thuiswerk op de ILO-agenda (1995-1996). Ook hiervoor was Van den Burg de werknemerswoordvoerder.

Na 100 jaar zit
de taak van de
vakbeweging
er op!

Werkgever, werknemer,
overheid... we hebben
immers allemaal het-
zelfde doel: een
betere wereld.



3. 100 JAAR ILO

3.A HET STAKINGSRECHT ZET DE SOCIALE DIALOOG IN DE ILO OP SCHERP

Nederland is kampioen sociale dialoog met zijn hoge dekkingsgraad van cao's en het poldermodel voor nationaal overleg. In landen waar overheden en bedrijven weigeren vakbonden als gesprekspartner te erkennen, zijn ze er jaloers op. Maar wij weten ook als geen ander dat het overleg, bipartiet of tripartiet, niet vanzelf tot stand komt en dat daarvoor aan een aantal voorwaarden moet worden voldaan. Er zijn sterke en onafhankelijke vakbonden en werkgeversorganisaties nodig. Zij moeten toegang hebben tot informatie om als gelijkwaardige partners mee te kunnen doen. De vakbondsvrijheid moet gegarandeerd zijn en het overleg wettelijk beschermd. En vooral moeten alle partijen de sociale dialoog echt willen en moeten ze elkaar daarin kunnen vertrouwen. Dit geldt binnen een bedrijf, op nationaal en ook op internationaal niveau.

De Nederlandse overheid steunt de doelstellingen van de ILO en wil actief betrokken zijn bij de toekomst van de ILO. Ook de Nederlandse werkgevers onderkennen het belang van de ILO, al zijn ze de laatste jaren wars van nieuwe verdragen. De ILO is de bron van sociale normen, waaraan een rechtvaardige wereldeconomie zou moeten voldoen. Maar het werkt alleen als de drie betrokken partijen een gezamenlijk belang onderkennen, waardoor ze bereid zijn tot geven en nemen. Zodra een van die partijen het systeem naar zijn hand wil zetten om alleen de eigen doelen te bereiken, stopt de dialoog.

Dit gebeurt in 2012, tijdens de ILO-conferentie. De Britse werkgeversvertegenwoordiger (die vertegenwoordigt de International Organisation of Employers in de CAS - het comité wat toeziet op naleving van de verdragen) deelde mee dat zij niet langer wilden spreken over zaken die betrekking hadden op het stakingsrecht. Ieder jaar worden tijdens de ILO-conferentie 24 gevallen van ernstige schending van ILO-verdragen besproken. Dat kan overal over gaan, over arbeidsinspectie, over sociale zekerheid, over discriminatie, maar de ernstigste gevallen gaan over de moord op vakbondsmensen. Over gebrek aan vakbondsvrijheid en de gevolgen voor dappere mensen. En heel vaak gaat het dan ook over stakingen. Het is onacceptabel voor vakbonden dat daar binnen de ILO niet over gesproken zou kunnen worden. Dan maar helemaal niets en voor het eerst in de geschiedenis van de CAS werden er geen schendingen besproken. Alle aanwezige vakbondsmensen waren verbijsterd. Annie van Wezel was aanwezig bij de vergaderingen waar dit gebeurde en heeft,



FNV-voorzitter Ton Heerts biedt op 18 februari 2015 aan VNO-NCW-voorzitter Hans de Boer een lijst aan van multinationals die het stakingsrecht voor alle werknemers steunen. De vakbeweging doet mee aan de wereldwijde actiedag van de ITUC voor de internationale bescherming van het stakingsrecht door de ILO.

net als haar collega's, meteen de werkgeversvertegenwoordiger uit Nederland aangesproken. Deze was onvermurwbaar. VNO-NCW stond achter de actie van de werkgevers in de ILO. De FNV was zeer verontwaardigd.

Als onderdeel van een actiedag van de internationale vakbondsfederatie ITUC, vroegen FNV en CNV in februari 2015 aan multinationals in Nederland wat zij van het stakingsrecht vonden. Sommigen steunden het stakingsrecht voor alle werknemers, anderen zagen het liever niet. FNV en CNV boden de uitkomst aan VNO-NCW aan, met de boodschap dat vakbonden niet zullen toestaan dat multinationals hen op dit fundamentele recht tegen elkaar uitspelen.

De Nederlandse werkgevers draaiden bij en erkenden dat staken een fundamenteel recht is voor vakbonden, maar internationaal bleef het standpunt van werkgevers ongewijzigd. De druk van de acties en heel veel overleg op hoog niveau droegen er

toe bij dat in 2015 een overeenkomst tot stand kwam tussen de werkgevers en de werknemers, waarin werd afgesproken om schendingen van het stakingsrecht wel te bespreken in de CAS, maar om geen conclusies daarover op te nemen bij de adviezen aan de regeringen.

Het vertrouwen heeft een flinke deuk gehad. Werkgeversorganisatie IOE wekt in de ILO vaak de indruk zich eerder te willen beschermen tegen bemoeienis dan te zoeken naar een compromis. De sociale dialoog is nooit gemakkelijk. Het gaat om echte belangen en om de toekomst van de globalisering en van werk. De ruzie om het stakingsrecht geeft aan hoe belangrijk de ILO daarbij is.

Verder lezen: vakbondshistorie.nl, zoek op stakingsrecht ILO



Annie van Wezel (1953) volgde Tom Etty op als beleidsadviseur Internationale Zaken met de ILO en het EESC in haar takenpakket. Ze werd internationaal bekend door haar werk (2007-2018) in de vaste commissie van de ILO-conferentie over de toepassing en handhaving van Verdragen, de CAS, waarin jaarlijks 24 zaken van ernstige schending van werknemersrechten worden behandeld. Van Wezel was lid van het 'Bureau', een internationaal team van vakbondsmensen die de bespreking van deze zaken voorbereidt en coördineert, en nam een aantal moeilijke landen voor haar rekening: Turkije, India en Pakistan, Iran en Zuid-Korea. In Europa werd Van Wezel gezien als DE expert op vakbondsrechten in Turkije. In Nederland maakte ze zich sterk voor de ratificatie van ILO-verdragen, diende samen met collega's klachten in tegen de Nederlandse overheid als die ILO-verplichtingen niet serieus genoeg nam, en besteedde veel tijd aan het betrekken van kaderleden en bestuurders bij het internationale werk.

3.B UITDAGINGEN VOOR DE VOLGENDE 100 JAAR

Toen in 1919 de ILO werd opgericht, was dat een visionaire stap. De ILO was het eerste echte internationale 'sociale contract' tussen overheden, werkgevers en werknemers, die met elkaar afspraken dat sociale rechtvaardigheid nodig was om vrede te bevorderen. Internationale regelgeving moest zorgen voor een bodem in de wereldwijde concurrentie.

Nu, 100 jaar later, zien we ongelijkheid, populisme en vreemdelingenhaat toenemen, steeds meer landen en regio's met gewapende conflicten en oorlog, en in veel landen steeds minder democratie. De ILO is dus belangrijker dan ooit. Wat wat zijn de uitdagingen?

In 1944 werd de centrale rol van de ILO in de nieuwe VN bevestigd met het aannemen van de Verklaring van Philadelphia. Daarin staat dat arbeid geen koopwaar is. Mensen kunnen niet worden gekocht en verkocht alsof het goederen zijn, maar verdienen om te werken en leven in waardigheid. Maar als we kijken naar de wereld van vandaag, zien we een enorme toename aan tot koopwaar gereduceerde arbeid.



Tom Etty (1942) studeerde politicologie en internationale betrekkingen. Van 1978 tot 2007 was hij verantwoordelijk voor het Internationale beleid van de FNV binnen het IVVV, de ILO en de OESO.

Tegelijkertijd deed hij een deel van het Europese vakbondswerk, met name in het Europees Economisch en Sociaal Comité (EESC), een adviesorgaan van de Europese Unie in Brussel. Bij de ILO zat hij in de tripartiete commissie Toepassing van Verdragen en Aanbevelingen (CAS). Op verzoek van

het IVVV was Etty van 2000 tot 2007 lid van de Raad van Beheer van de ILO als werknemersvertegenwoordiger uit de Europese hoek met als specialisme Verdragen. Als FNV-vertegenwoordiger zat hij daar namens een organisatie die meer dan gemiddeld actief is in de ILO. Voor het EESC schreef Etty adviezen die op Europa en de ILO betrekking hadden, onder andere over Fair Globalisation, Decent Work en het Maritiem Arbeidsverdrag dat in 2006 door de ILO werd afgesloten.

Dat terwijl grote ondernemingen wel de winst pakken maar geen enkele verantwoordelijkheid nemen voor de mensen die in hun hele waardeketen met hun arbeid die winst tot stand brengen. Het aanpakken hiervan is een van de hoogste prioriteiten voor de ILO in de komende jaren.

Er zijn vijf grote uitdagingen:

1. Regelgeving door internationale verdragen is niet meer in. We moeten nieuwe manieren vinden om arbeidsomstandigheden te reguleren in een globaliserende en digitaliserende wereld. Business trekt zich minder dan ooit iets aan van grenzen. Daarom hebben we ILO-verdragen nodig over internationale waardeketens en de verantwoordelijkheid van de top voor wat daaronder in de keten gebeurt. We moeten de sociale dialoog ook over de grens uitbouwen, en nieuwe manieren bedenken om regels te ontwikkelen met een grensoverschrijdende impact. Dat kan echt, kijk maar naar het recent herziene Maritieme Arbeidsverdrag, waarin zelfs wereldwijd afspraken zijn gemaakt over minimumlonen.
2. Overal in de wereld is sprake van uitholling van het arbeidsrecht en de arbeidsovereenkomst. Daarom moet de ILO omstandigheden van platformwerkers, zogenaamde 'taak-hazen', en andere zogenaamde 'nieuwe vormen van werk' (niet zo verschillend van de dagloners van vroeger) oppakken, om ervoor te zorgen dat het begrip 'worker' (dat zowel werknemer als werker betekent) zo inclusief blijft als het altijd bedoeld was. Belangrijk onderdeel hiervan is de vrijheid van organisatie, ongeacht het soort arbeidsrelatie dat men heeft (dus ook voor zzp'ers en werkenden in de informele economie).
3. Een belangrijke pijler van de ILO is het systeem van toezicht en handhaving van verdragen, dit zijn de tanden van de ILO. Maar dit staat onder druk van met name werkgevers maar ook landen, die op allerlei manieren aan de stoelpoten van de ILO zagen. Op dit moment wordt in de ILO gewerkt aan modernisering van het systeem. Het vereist al onze waakzaamheid aan werknemerskant om te zorgen dat het systeem wordt versterkt en niet verzwakt.
4. Sociale dialoog en collectieve belangenbehartiging zijn onmisbare bouwstenen van democratie op de werkplek en in hele wereld van de arbeid. Maar de vrijheid van vakvereniging is de minst nageleefde kernwaarde van de ILO,

en collectief onderhandelen wordt nog steeds onmogelijk gemaakt voor miljoenen werkenden. Dit noemt de ILO 'enabling rights', dat wil zeggen noodzakelijke randvoorwaarden voor andere arbeidsrechten en fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden. Daarom moet dit onderwerp heel hoog op de ILO-agenda blijven staan, inclusief de noodzakelijke vernieuwingen zoals uitbreiding naar nieuwe vormen van werk.

5. Op dit moment gaat het hele systeem van de VN op de schop, mede vanwege grote financiële problemen, waardoor ook de ILO in de gevarenzone komt. Als vakbonden moeten we ervoor zorgen dat de ILO zijn unieke en centrale rol kan blijven vervullen als dé institutie die pal staat voor sociale rechtvaardigheid in de VN en in de wereld van werk.

Veel werk aan de winkel dus, voor de ILO en de internationale vakbeweging.

3.C DE TOEKOMST VAN WERK ZOALS WIJ DIE WILLEN

Dit jaar bestaat de ILO 100 jaar. Dat vieren we met een stevige en inspirerende visie op de toekomst van werk en op de rol van de ILO daarin. Daarom werd enkele jaren geleden een commissie ingericht van internationale experts en vertegenwoordigers van werknemers, voorgezeten door de president van Zuid-Afrika Cyril Ramaphosa en de premier van Zweden Stefan Löfven, die met aanbevelingen moest komen.

In februari 2019 kwam hun rapport, met de centrale aanbeveling: laat je niet vertellen dat er maar één soort toekomst is die onafwendbaar over ons heen komt rollen. We zitten zèlf aan het stuur en moeten dus ook de verantwoordelijkheid nemen om te zorgen dat het de goede kant uit gaat. Het rapport waarschuwt: *'Als we NU geen actie ondernemen zullen we slaapwandelend een wereld in gaan, waarin ongelijkheid, onzekerheid en uitsluiting toenemen, met verwoestende politieke, sociale en economische gevolgen.'*

Op basis van dit rapport heeft de ILO een ontwerpverklaring voorbereid die in juni 2019 op de agenda stond van de Internationale Arbeidsconferentie (de jaarlijkse algemene vergadering van de ILO). Zoals te verwachten was, waren de discussies daar heel lastig, omdat werkgevers op allerlei punten vooral géén duidelijke en stevige teksten wilden aannemen, en diverse regeringen (denk maar aan de VS en

Brazilië en andere niet zo vooruitstrevende landen) ze daarin steunden. Toch ligt er nu een Verklaring waar de ILO mee verder kan.

Belangrijke punten zijn:

- De verklaring bevestigt de historische opdracht van de ILO als nog steeds volledig relevant en up-to-date, en stelt tegelijkertijd vast dat nog niet alle doelen zijn gerealiseerd, met name als het gaat om fatsoenlijk werk voor iedereen, en sociale rechtvaardigheid als kern daarvan.
- In de inleidende tekst staat dat we ons verplichten tot een wereld vrij van geweld en intimidatie. Hiermee werd het kersverse Verdrag 190 met Aanbeveling 206 over dat onderwerp, dat ook in juni tot stand kwam, meteen meegenomen in de tekst van de Verklaring.
- De uitholling van de arbeidsovereenkomst komt aan de orde, en de erkenning dat daar dringend actie tegen moet worden ondernomen. De verklaring zegt dat alle werkenden, zowel in oude als nieuwe vormen van werk, adequate bescherming verdienen. Ze benoemt de volgende elementen als minimaal noodzakelijk: fundamentele rechten zoals vrijheid van vakvereniging, een adequaat minimumloon, maximum werktijden en veiligheid en gezondheid op het werk. Hiermee legt ze de basis voor een vloer van arbeidsbescherming, die verder ontwikkeld moet worden door de ILO.
- Werknemersrechten zijn noodzakelijk voor inclusieve en duurzame economische groei, waarbij de nadruk wordt gelegd op vrijheid van vakvereniging en het recht op collectief onderhandelen als 'enabling rights'. De verklaring biedt een belangrijke basis om sociale dialoog en collectieve belangenbehartiging te versterken als onmisbare bouwstenen voor democratie op de werkplek en in de hele wereld van werk.
- Het recht om gezond en veilig te werken en ook weer gezond en veilig thuis te komen is essentieel. Alle statistieken laten zien dat dit zelfs na 100 jaar van actie op dit terrein nog lang niet is bereikt, terwijl er nieuwe uitdagingen bovenop komen door technologische ontwikkelingen en klimaatverandering. De Verklaring zet nu eindelijk de eerste stappen om te zorgen dat het recht op veilig en gezond werken een 'fundamenteel recht' wordt, net als bijvoorbeeld het verbod op dwangarbeid.
- Er wordt een sterke agenda voor scholing, capaciteitsbevordering en levenslang leren voor alle werkenden voorgesteld.

- De Verklaring biedt ook de basis voor actie om de groeiende inkomens- en andere ongelijkheden aan te pakken.
- Gendergelijkheid krijgt een hoge prioriteit, met een vernieuwende agenda op het terrein van *work-life* balance en de zorgeconomie.
- Er wordt aandacht besteed aan de publieke sector als grote werkgever en voorziener van publieke diensten van goede kwaliteit, die zo noodzakelijk zijn voor een duurzame, inclusieve en gendergelijke samenleving.



Nederlands delegatie in 1980, vnlr: Tom Etty (FNV), Elske ter Veld (FNV), Andries de Bruin (FNV, werknemersgedelegeerde), Arno Kuizinga (Dienstenbond FNV), Arie Hordijk (CNV), Max de Leeuw (FNV), vertegenwoordiger van de Nederlandse Antillen, Aart-Jan de Geus (CNV) en Oscar de Vries Reilingh (oud-beleidsmedewerker Internationale Zaken van de FNV, destijds directeur van het IVVV-bureau in Genève)

- Een ander belangrijk punt is hoe om te gaan met technologische verandering. Die brengt zowel kansen als soms grote risico's. Regulering van digitalisering, en dus ook van privacy en platformwerk, is daarom noodzakelijk. De Verklaring stelt dat hierbij de mens centraal moet staan, om te zorgen dat wij zelf aan de knoppen zitten en een toekomst van werk creëren zoals wij die willen.

- Verder moet er een echte koersverandering komen als het gaat om de verdienmodellen van de grote bedrijven die winst boven mensen en planeet stellen. Dat betekent dat werkgevers en bedrijven moeten worden afgerekend op duurzaamheid, zowel op sociaal als milieu terrein. Daarvoor is effectieve regelgeving nodig, die van toepassing is op hun mondiale waardeketens.
- De Verklaring zegt ook dat we verder moeten kijken dan economische criteria zoals het bruto nationaal product (BNP). Macro-economisch beleid, belastingen, handel, industriepolitiek en ander economisch beleid moeten veel meer dan nu het creëren van fatsoenlijk werk voor iedereen en inclusieve en duurzame groei centraal stellen.
- Ten slotte, geen onbelangrijk punt: de ILO moet in het hart van het zogenoemde 'multilaterale systeem' van de VN en andere internationale instellingen staan en ervoor zorgen dat sociale rechtvaardigheid een leidend beginsel en doel is in het hele systeem.

Dit alles bij elkaar is een pittige agenda voor de ILO in de komende jaren. Hoe gaat het nu verder? Al deze mooie woorden worden op dit moment omgezet in concrete voorstellen, met projecten en financiële plaatjes. Het geheel wordt in november 2019 aan de Raad van Beheer (GB) van de ILO voorgelegd, in het kader van de tweejaarlijkse discussie over werkplan en budget. We zullen als werknemers er goed op moeten letten dat onze belangrijke punten niet sneuvelen door tegenstand van de werkgevers, bijvoorbeeld als het gaat om het voorstel om van veilig en gezond werken een fundamenteel recht te maken. Of door bezwaren van regeringen die steeds vaker klagen over de hoge kosten van de VN en ook de ILO. Maar belangrijk is, dat de Verklaring in juni unaniem is aangenomen. En daarmee deel uitmaakt van de opdrachten die de ILO zich stelt voor de toekomst. Op naar de volgende 100 jaar!

VERKLARING VAN AFKORTINGEN

ACTEMP	Bureau des Activités pour les Employeurs, het bureau voor werkgeversactiviteiten binnen de ILO
ACTRAV	Bureau des Activités pour les Travailleurs , het bureau voor werknemersactiviteiten binnen de ILO
ACV	Algemeen Christelijk Vakverbond, België
CAS	Committee on the Application of Standards, een vaste tripartiete commissie van de ILC voor toezicht op naleving van de ILO-standaarden
CEACR	Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Commissie van Experts voor de toepassing van verdragen en aanbevelingen van de ILO
CFA	Committee on Freedom of Association, speciale tripartiete commissie binnen de ILO die toeziet op naleving van de verdragen 87 en 98 over vrijheid van organisatie en onderhandelingen
EESC	European Economic and Social Council, de Europese SER, adviseert Europarlement en Commissie
ETUC	European Trade Union Confederation (in het Nederlands EVV)
EVV	Europees vakverbond (in het Engels ETUC)
GB	Governing Body van de ILO, in het Nederlands: Raad van Beheer
IAC	Internationale Arbeidsconferentie (in het Engels ILC)
IAO	Internationale Arbeidsorganisatie (in het Engels ILO)
ILC	International Labour Conference (in het Nederlands IAC)
ILO	International Labour Organisation (in het Nederlands IAO)
IOE	International Organisation of Employers, de Internationale Werkgeversorganisatie
ITUC	International Trade Union Confederation (in het Nederlands IVV)
IVV	Internationaal Vakverbond (in het Engels ITUC)
IVVV	Internationaal verbond van vrije vakbonden, de voorloper van IVV
NVV	Nederlands verbond van vakverenigingen, voorloper van de FNV
OESO	Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
SER	Sociaal Economische Raad
SZW	Sociale Zaken en Werkgelegenheid
VN	Verenigde Naties
VS	Verenigde Staten

COLOFON

Uitgave: FNV Internationale Zaken

Redactie: Floor van Gelder, Catelene Passchier

Met bijdragen van: Tom Etty, Tjalling Postma, Rik van Steenberg, Wim van Veelen, Annie van Wezel

Eindredactie: Astrid van Unen, U-producties

Fotografen/bronnen foto's: Liesbeth Dinnissen (cover en p. 3), Pierre Albouy (p. 6), ILO historisch archief (p. 13 & 14), Nieuwe Leidsche Courant, 1979 (we hebben ons best gedaan de fotograaf te achterhalen, dat is helaas niet gelukt) (p. 17), A.Lwin-Digital (p. 18), IISG (p. 21), Tuur Elzinga (p. 24), Tom Etty (p. 27 & 32), Annie van Wezel (p. 30), Martin de Bouter (p. 31), VHV (p. 36)

Illustraties: ILO (p. 9), Pieter Geenen (p. 28)

Ontwerp: FNV Studio

Druk: FNV Repro

Oplage: 350 exemplaren

Order: 191290

november 2019

