

**99ste Internationale Arbeidsconferentie (IAC)
Genève, 2 -18 juni 2010**

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

Richtlijnen

A. Richtlijnen ten behoeve van de agendapunten

- I (a) Rapporten van de Voorzitter van de Raad van Beheer en de Directeur-Generaal
(b) Global Report in het kader van de follow-up van de Declaratie over fundamentele principes en rechten op het werk; thema 2010: effectieve uitbanning van kinderarbeid
- II Programma en budget en andere aangelegenheden
- III Informatie en rapporten inzake de toepassing en naleving van verdragen en Aanbevelingen
- IV Decent work voor huishoudelijk personeel
Normstellend, mogelijk aannemen van een Conventie, aangevuld met een Aanbeveling
- V Elaboration of an autonomous Recommendation on HIV/AIDS in the world of work
Normstellend, tweede discussie
- VI Discussie over het strategische onderwerp werkgelegenheid
Eerste onderwerp in de cyclus van terugkerende discussies in de follow-up van de 2008 Verklaring over Social Justice for a Fair Globalization
- VII Review van de follow-up van de 1998 ILO Verklaring over fundamentele principes en rechten op het werk

B. Richtlijnen voor algemene en politieke kwesties

- I Algemeen
- II Geloofsbrieven
- III Lidmaatschapsaanvragen

C. Bijlagen

- I Samenstelling Koninkrijksdelegatie
- II Agenda 100^e Internationale Arbeidsconferentie (IAC)

A. Richtlijnen ten behoeve van de agendapunten

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

a) Rapport van de Directeur-Generaal

Op het moment dat de richtlijnen voor de delegatie naar de Internationale Arbeidsconferentie (hierna: Conferentie) van 2010 werden opgesteld, was het onder dit agendapunt te behandelen rapport nog niet beschikbaar. Indien het rapport hiertoe aanleiding geeft zal aan de Rijksministerraad een aanvullende instructie worden voorgelegd.

b) *Global Report* in het kader van de follow-up van de Verklaring over fundamentele principes en rechten op het werk; thema 2010: effectieve uitbanning van kinderarbeid

Algemeen

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

- 1) de fundamentele vakbondsrechten (2004, 2008);
- 2) gedwongen arbeid en slavernij (2005; 2009);
- 3) kinderarbeid (2006; 2010);
- 4) discriminatie op het werk (2007; 2011).

Dit jaar wordt in het *Global Report* een wereldwijd beeld geschetst van de ontwikkelingen in de praktijk betreffende de uitbanning van kinderarbeid.

Het *Global Report* dient als basis voor:

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

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

Op 10 en 11 mei 2010 organiseert Nederland, in samenwerking met de ILO, de wereldwijde conferentie The Hague Global Child Labour Conference 2010, Towards a World without Child Labour, Mapping the Road to 2016. De conferentie zal hernieuwde aandacht en energie vragen voor de noodzaak om kinderarbeid aan te pakken. De conferentie moet leiden tot concrete afspraken die leiden tot het uitbannen van de ergste vormen van kinderarbeid in 2016.

Op het moment dat de richtlijnen voor de delegatie naar de Internationale Arbeidsconferentie (hierna: Conferentie) van 2010 werden opgesteld, was het onder dit agendapunt te behandelen

rapport nog niet beschikbaar. Specifieke richtlijnen konden nog niet worden opgesteld. Indien het rapport hiertoe aanleiding geeft zal aan de Rijksministerraad een aanvullende instructie worden voorgelegd.

II Programma en Budget en andere financiële en administratieve vraagstukken

Op het moment dat de richtlijnen voor de delegatie naar de IAC van 2010 werden opgesteld, waren er nog geen documenten beschikbaar. Specifieke richtlijnen konden daardoor niet worden opgesteld. De Nederlandse inbreng zal in nauw overleg met de IMEC-partners (*Industrialized Market Economy Countries*, waaronder de EU-Lidstaten) geschieden.

Net premium

Tijdens de ILO Beheerraad van maart jongstleden is een aanbeveling opgesteld aan het Finance Committee van de Internationale Arbeidsconferentie om het zogenaamde *net premium*, ten waarde van ongeveer CHF 30 miljoen, over te hevelen naar het BAF (*Building Accomodation Fund*) voor aanwending ten behoeve van de renovatie van het ILO hoofdkwartier. Het net premium is het overschot/restant dat ILO doorgaans elk biennium overhoudt als gevolg van wisselkoersfluctuaties. Aan het begin van elk biennium “hedget” ILO dollars om er voor te zorgen dat tussentijdse wisselkoersfluctuaties niet tot verrassingen leiden. Afhankelijk van het daadwerkelijke verloop van de wisselkoers houdt ILO een groter dan wel kleiner bedrag over aan het eind van het biennium. Dit zogenaamde *net premium* vloeit normaliter terug naar de lidstaten, waarbij 50% terugvloeit volgens de UN Scale of Assessments en de andere 50% wordt opgedeeld onder de landen die volledig en vroegtijdig betalen (het zogenaamde *incentive fund*).

Het net premium over 2006-07 is in 2008 naar het BAF overgeheveld. Hiervoor is toen bij besluit van de Internationale Arbeidsconferentie van de financiële standaardregel afgeweken. NL heeft toen, gesteund door verschillende andere lidstaten, aangegeven hiermee te kunnen instemmen, maar bij wijze van uitzondering. Anders zou dit de dood in de pot betekenen voor het *Incentive Fund*. Bovendien heeft NL toen aangegeven dat verdere financiële besluiten aangaande de renovatie van het ILO hoofdkwartier niet mochten plaatsvinden zonder een *capital master plan* voor deze renovatie. Dit capital master plan ligt nog steeds niet voor. NL heeft zich daarom met een groot aantal lidstaten aangesloten bij een verklaring van het Verenigd Koninkrijk welke zich uitsprak tegen overmaking van het net premium naar het BAF. Werknemers, alsook een flink aantal (zuidelijke) lidstaten waren wel voor gebruik van het net premium voor de renovatie van het ILO hoofdkwartier. Werkgevers hielden zich op de vlakte.

Het ILO Bureau stelde tijdens de Beheerraad dat de situatie te fluïde is om een *capital master plan* op te stellen en dat eerst de financiering voor de renovatie dient te worden zeker gesteld. DG ILO deed persoonlijk een oproep om toch vooral met het voorstel in te stemmen. Het net premium was reeds 20 jaar naar lidstaten teruggevloeid en een tweede uitzondering kon dus niet als norm worden gezien. Bovendien was teruggave van deze middelen wel de standaardregel, maar kon de Internationale Arbeidsconferentie hier altijd bij besluit van afwijken. Lidstaten dienden vooral aan het collectieve belang van de ILO te denken, aldus de DG.

Uiteindelijk heeft de Beheerraad een compromisvoorstel van de ASPAG-groep aangenomen, waarbij de helft van het net premium wordt overgemaakt naar het BAF en de andere helft, gelijk aan het incentive fund, is behouden en naar de lidstaten zal terugvloeien. Belangrijke constatering in dit hele debat is dat Nederland in deze discussie zich niet heeft kunnen uitspreken in de Beheerraad, omdat Nederland momenteel geen lid is van de Beheerraad. Dit

terwijl er door anderen werd onderhandeld over de bestemming van middelen die naar, onder andere, Nederland zouden terugvloeien.

Instructie

- Nederland kan zich in de geest van compromisbereidheid aansluiten bij de aanbeveling die aan het Financiële Comité voorligt.
- Nederland is echter wel negatief verrast door het feit dat er voor de tweede maal achtereen een voorstel voorligt om van het financiële reglement van de ILO af te wijken en delen van het net premium aan te wenden voor de renovatie van het ILO hoofdkwartier. NL heeft in het Financiële Comité van de Internationale Arbeidsconferentie in 2006 aangegeven dat dit een absolute uitzondering moet zijn. Ook heeft Nederland toen aangegeven dat geen beslissingen meer moesten worden genomen over de financiering van de renovatie van het ILO hoofdkwartier zolang er geen capital masterplan voorligt. Aan beide standpunten wordt in de aanbeveling voorbijgegaan.
- Nederland zal deze punten in het Financiële comité over het voetlicht brengen, bij voorkeur in samenwerking met gelijkgezinde landen, zoals de Scandinavische landen.
- Ten slotte zal Nederland een oproep doen om voortaan alle overheden in de Beheerraad spreekrecht te verlenen als er zaken op de agenda staan die direct van invloed zijn op de nationale overheidsfinanciën van die landen. Het bevreemdt dat Nederland aan de zijlijn staat van een discussie in de Beheerraad, waarbij anderen onderhandelen over de bestemming van (onder andere) Nederlandse middelen. Deze situatie kan in het kader van de besprekingen over de hervormingen van de Beheerraad worden gecorrigeerd.

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

a) Algemeen

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

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

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

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

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

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

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

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

Dit rapport bevat een gedetailleerd overzicht van de juridische toets op de naleving van de bekrachtigde verdragen door de individuele lidstaten. Bespreking vindt plaats in het '*Conference Committee on the Application of Standards*' (CAS). Het CAS kent, zoals de IAO als geheel, een tripartiete structuur: overheden, werkgevers en werknemers. Gezien de veelheid aan klachten (die uiteraard nogal variëren in ernst) wordt slechts een beperkt aantal landen tijdens de IAC besproken. De selectie van te bespreken 'cases' (ca 25) wordt in

gezamenlijkheid gemaakt door werkgevers en werknemers. Betrokken lidstaten worden uitgenodigd tijdens de IAC hetzij schriftelijk, hetzij mondeling informatie en uitleg te geven. De overheden houden zich afzijdig van de selectie van de te bespreken staten, omdat zeggenschap over het al dan niet bespreken van het eigen land, en daarmee over de uitvoering van eigen beleid, het toezichtsmechanisme aanzienlijk gepolitiseerd zou maken. Nederlandse inzet in ILO-kader wordt zoveel mogelijk afgestemd met, en ingebracht via de zgn IMEC (geïndustrialiseerde landen)-groep en/of de EU. Bevordering van ratificatie en naleving van (fundamentele) arbeidsnormen is daarbij de algemene inzet.

Ofschoon de selectie van de 'cases' die dit jaar worden besproken in het CAS nog door werkgevers en werknemers gezamenlijk moet worden vastgesteld, ligt het in de lijn der verwachtingen dat Birma en Zimbabwe weer op de lijst zullen worden geplaatst.

Myanmar (Verdrag nr. 29: verbod op dwangarbeid)

De Beheersraad van maart 2010 boog zich wederom over naleving door Myanmar van conventie 29 (verbod op dwangarbeid). Myanmar werd nogmaals opgeroepen de aanbevelingen van de onderzoekscommissie te implementeren, te garanderen dat het klachtenmechanisme op alle niveau goed functioneert, het tegengaan van straffeloosheid bij schending van het verbod op dwangarbeid, vrijlating van arbeidsactivisten en voor meer publiciteit en aandacht voor de toepassing van fundamentele arbeidsrechten op het lokale niveau. Nederland zal zich wederom inspannen, mogelijk in EU verband, om Myanmar te bewegen tot onvoorwaardelijke naleving van conventie 29.

Zimbabwe (verdragen nr. 87 en 98 vakbondsvrijheid en collectieve onderhandelingen)

Tijdens de ILO Beheersraad van maart 2010 lag het rapport voor van de onderzoekscommissie betreffende de naleving door Zimbabwe van verdragen nr. 87 en nr. 98. Nederland zal bij eventuele EU afstemming aandringen op concrete maatregelen voor opvolging door Zimbabwe van de aanbevelingen van het rapport van de onderzoekscommissie, en oproepen tot volledig naleving van de fundamentele rechten door de Zimbabwe, waaronder het recht van vakbondsvrijheid en het voeren van collectieve onderhandelingen.

III (1B): Algemene Discussie

De algemene discussie zal dit jaar zijn gewijd aan het *General Survey* gemaakt door het Deskundigencomité over de werkgelegenheidsinstrumenten van de ILO in het licht van de ILO 2008 verklaring over sociale rechtvaardigheid voor een eerlijke globalisering. Het *General Survey* wordt gemaakt op basis van rapportages van de lidstaten. In dit rapport geeft het Deskundigencomité een overzicht van het beleid en praktijk in de verschillende lidstaten. Ook geeft zij uitleg aan de verschillende ILO verdragen op het gebied van werkgelegenheid. Daarnaast doet zij aanbevelingen voor de toekomst.

Het stimuleren van werkgelegenheid is het eerste strategische doel genoemd in deze verklaring. Werkgelegenheid is zelfs een belangrijker en relevanter onderwerp geworden in de context van de mondiale economische crisis. Dit wordt ook tot uitdrukking gebracht in the Global Jobs Pact dat werd aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie in 2009.

Het *General Survey* geeft een overzicht van de belangrijkste ILO Verdragen en aanbevelingen op het gebied van werkgelegenheid. Het basisverdrag op dit gebied is Verdrag nr. 122 (werkgelegenheidsbeleid) uit 1964. Dit verdrag heeft een streef karakter en stimuleert lidstaten

tot het voeren van een werkgelegenheidsbeleid. Onder werkgelegenheidsbeleid wordt verstaan: het opstellen en uitvoeren van een actief beleid, gericht op de bevordering van volledige, productieve en in vrijheid gekozen werkgelegenheid. Nederland heeft dit verdrag in 1967 bekrachtigd.

Het Deskundigencomité is van mening dat er drie fundamentele stappen zijn in het bereiken van volledige, productieve werkgelegenheid. Hierbij dient te worden aangetekend dat volledige werkgelegenheid betekent dat er geen werkloosheid mag zijn. Het Deskundigencomité geeft aan dat vanwege economische ontwikkelingen er altijd sprake zal zijn van werkloosheid. Het streven van een lidstaat moet echter gericht zijn op werkgelegenheid. De eerste stap is het maken van politiek commitment door een lidstaat om volledige werkgelegenheid te bereiken. Hiertoe reikt Verdrag nr. 122 een kader voor aan. De tweede fundamentele stap houdt in dat lidstaten streven naar het oprichten van instellingen om volledige werkgelegenheid te bereiken. Verdragen nr. 88 (organisatie van de dienst voor werkgelegenheid) en nr. 181 (particuliere arbeidsbemiddeling nodigen lidstaten uit om arbeidsbemiddeling, zowel publiek als privaat op te richten). Met betrekking tot de private arbeidsbemiddeling geeft het Deskundigencomité aan dat het hier gaat om zowel arbeidsbemiddeling als ter beschikkingstelling van arbeidskrachten. Nederland heeft verdrag nr. 88 bekrachtigd in 1950 en verdrag nr. 181 in 1999. Als derde en laatste fundamentele stap is het Deskundigencomité van mening dat lidstaten binnen het kader van hun ontwikkeling en economische capaciteit werkgelegenheid moeten stimuleren door het ondersteunen van training en herscholing van werknemers (verdrag nr. 142), de ontwikkeling van coöperaties te bevorderen, aangezien zij een belangrijke rol vervullen in het creëren van banen, en armoedebestrijding (aanbeveling nr. 193). Daarnaast dienen lidstaten de MKB-sector te stimuleren (aanbeveling nr. 189). Nederland heeft verdrag nr. 142 bekrachtigd in 1979.

Het Deskundigencomité concludeert dat de huidige economische crisis de ILO de mogelijkheid geeft om te bezien of de huidige normen op het gebied van werkgelegenheidsbeleid voldoende zijn om de lidstaten te ondersteunen in de bestrijding van de gevolgen van de economische en financiële crisis.

Wat betreft toekomstige arbeidsnormen ziet het comité twee opties. Gezien het belang van een internationaal gecoördineerd antwoord op een economische crisis zoals de huidige zou de ILO kunnen onderzoeken of een nieuw instrument richtlijnen en beleid zou kunnen bevatten om een crisis te voorkomen of te bestrijden in lijn met de doelstellingen van de Social Justice Declaration en de Global Jobs Pact. Een andere optie die de ILO zou kunnen onderzoeken, gelet op de samenhang tussen bovenvermelde verdragen, is of een verdrag kan worden aangenomen die de huidige verdragen herzielt en consolideert. Dit zou kunnen leiden tot een grotere coherentie, efficiency en zichtbaarheid van de huidige verdragen.

III (2): Informatie over bekrachtigingen en normgerelateerde activiteiten

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

Recente ontwikkelingen:

Dit bevat een overzicht van informatie over:

- discussies in de Raad van Beheer over verbeteringen in de IAO's normgerelateerde activiteiten en een toekomstige strategie;

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

Constitutionele en andere procedures:

Dit bevat een overzicht van:

- informatie over maatregelen op grond van artikel 33 van het IAO-Statuut: niet-naleving van Verdrag nr. 29 (verbod op dwangarbeid) door Birma/Myanmar;
- overzicht van klachten ingediend onder artikel 24 van het IAO-Statuut (in te dienen door sociale partners tegen een lidstaat wegens het niet-naleven van een door die lidstaat bekrachtigd verdrag).
- overzicht van klachten ingediend onder artikel 26 van het IAO-Statuut (in te dienen door mede-lidstaten wegens het niet-naleven van een door een andere lidstaat bekrachtigd verdrag): op dit moment lopen twee klachten: een tegen Wit-Rusland wegens het niet-naleven van Verdrag nr. 87 (vakbondsvrijheid) en Verdrag nr. 98 (collectief onderhandelen) en een tegen Zimbabwe wegens het niet-naleven van dezelfde verdragen;
- overzicht van procedures aanhangig bij het Committee on Freedom of Association (CFA): op dit moment zijn meer dan 178 zaken aanhangig bij het CFA, betrekking hebbend op 47 landen uit alle delen van de wereld. Sinds november 2009 zijn bovendien meer dan 81 nieuwe zaken aanhangig gemaakt. Het CFA heeft bij het Comité van Deskundigen speciale aandacht gevraagd voor wetgevende aspecten van een tiental van deze zaken.

Overige informatie:

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

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

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

Voorlegging instrumenten aan Parlement:

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

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

Tijdens de 95^e sessie (2006) van de IAC zijn IAO Verdrag nr. 187 (inzake een promotioneel

kader voor arbeidsomstandigheden) en de bijbehorende Aanbeveling nr. 197 aanvaard. Beide instrumenten zijn nog niet met een standpunt over bekrachtiging aan het Parlement voorgelegd. Op dit moment vindt de consultatie van sociale partners ter zake plaats waarna het standpunt kan worden afgerond.

Rapportageverplichtingen:

Nederland, de Nederlandse Antillen en Aruba hebben alle (18 resp.4 en 8) gevraagde rapportages op tijd ingediend.

c) Richtlijnen voor de delegatie

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

Het toezicht en de voortgangscontrole op de naleving van verdragen in de IAO heeft een unieke plaats in de internationale organisaties en heeft aangetoond een effectief middel te zijn ter controle van lidstaten die vrijwillig verdragen hebben bekrachtigd en statutaire verplichtingen zijn aangegaan. Elke verzwakking van deze procedures moet worden vermeden. De delegatie zal zich, in nauw overleg met de overige EU, IMEC (Industrialized and Market Economy Countries) of andere gelijkgezinde landen, actief opstellen, met name ten aanzien van de niet-naleving van de fundamentele arbeidsnormen. De fundamentele arbeidsnormen zijn opgenomen in Verdrag nr. 87 en nr. 98 (vakverenigingsvrijheid), Verdrag nr. 100 en nr. 111 (verbod op discriminatie in arbeid en beroep), Verdrag nr. 29 en nr.105 (verbod op dwangarbeid) en Verdrag nr. 138 en nr. 182 (verbod op kinderarbeid).

IV Decent work voor huishoudelijk personeel (domestic work) *(Normstellend, mogelijk aannemen van een Conventie, aangevuld met een Aanbeveling)*

Wereldwijd werken miljoenen mensen, veelal vrouwen, als ‘domestic workers’. Onder het begrip ‘domestic work’ worden onder meer tegen betaling verleende huishoudelijke hulp en zorg aan huis geschaard. Domestic work speelt zich in veel landen in de informele sector af en is vaak weinig gereguleerd. Bovendien is er vaak sprake van een – voor de buitenwereld - onduidelijke arbeidsrelatie, aangezien domestic work binnen het huishouden plaatsvindt. Deze vaak beperkte zichtbaarheid van domestic workers maakt dat bijzondere aandacht voor de bescherming van deze groep werknemers vaak wenselijk is.

De ILO Governing Body heeft in maart 2008 besloten om Decent Work for Domestic Workers op de agenda van de 99^e sessie van de Internationale Arbeidsconferentie te zetten om in twee discussierondes uiteindelijk te komen tot een eigenstandige standaard.

De ILO heeft middels het uitsturen van een vragenlijst naar alle leden de standpunten in kaart gebracht ten aanzien van (elementen van) een mogelijke standaard. Nederland heeft hierbij aangegeven te streven naar een Aanbeveling.

Uit de respons op de questionnaire blijkt dat een overgrote meerderheid voor het ontwikkelen van een Conventie over Decent Work for domestic workers is, mogelijk in combinatie met een aanvullende Aanbeveling. Het ILO Bureau heeft hiertoe een concept tekst (“proposed conclusions”) opgesteld die als basis voor de discussie tijdens de 99^e ILC zal dienen. Hierbij wordt nadrukkelijk uitgegaan van een Conventie en niet van een Aanbeveling, waaraan Nederland de voorkeur zou geven.

De conclusies van deze ILC zullen tijdens de ILC in 2011 in een tweede lezing nader bediscussieerd en aangenomen moeten worden.

Algemene instructie

- Nederland verwelkomt de formulering van een instrument voor ‘domestic workers’.
- Nederland ondersteunt de bespreking van dit onderwerp om decent work for domestic workers hoger op de politieke agenda te krijgen en om algemene normen overeen te komen ter verbetering van de arbeidsrechtelijke positie van domestic workers wereldwijd.
- Nederland onderkent de meerwaarde van domestic workers voor de wereldwijde economie en ondersteunt het streven deze groep “meer zichtbaar” te maken.
- Samenwerking is essentieel voor de daadwerkelijke toepassing van deze aanbeveling. Overheidsinstanties, werkgevers- en werknemersorganisaties, maar ook organisaties die opkomen voor de belangen van domestic workers moeten betrokken worden bij dit proces.
- Bijzonder aan de positie van domestic workers is dat zij werken in dienst van een particulier (persoon of huishouden). Bij de formulering van een instrument dient hiermee rekening te worden gehouden. Te hoge (administratieve) lasten voor particulieren gaan ten koste van de (formele) werkgelegenheid van domestic workers. Domestic work blijft in dat geval in het zwarte circuit.

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

- Nederland ziet het nut van een ILO-instrument en zal meewerken aan de totstandkoming van een instrument.
- Nederland acht een zekere mate van flexibiliteit bij de invulling van de normen voor decent work for domestic workers van belang, om te voorkomen dat er te hoge (administratieve) lasten optreden die ten koste gaan van de formele werkgelegenheid. Voorkomen moet worden dat in dat geval domestic work in het zwarte circuit blijft of daarnaar verschuift. De Nederlandse inzet is daarom gericht op een *'Recommendation on Decent work for domestic workers'*.
- Indien er, zoals nu lijkt, een overgrote meerderheid bestaat voor een conventie, zal Nederland meewerken aan de totstandkoming daarvan, onder voorwaarde dat dit geen gevolgen heeft voor de Nederlandse praktijk.
- Nederland heeft drie kanttekeningen bij de werkingssfeer van een eventuele conventie:
 1. Het oogmerk van de komst van au pairs naar Nederland (vaak via een bemiddelingsbureau) is primair culturele uitwisseling. Als tegenprestatie hiervoor is het toegestaan dat de au pair licht huishoudelijke taken verricht. De au pair kan ook incidenteel op de kinderen passen maar dat is niet het doel van het verblijf (namelijk culturele uitwisseling). De au pair medewerker krijgt gratis kost en inwoning en wat zakgeld. Zakgeld mag maar maximaal €340 per maand bedragen. Een bedrag daarboven wordt als loon gezien waardoor sprake is van arbeid en dus geldt er een twv-plicht. De au pair is niet in loondienst werkzaam en kan derhalve geen aanspraak maken op alle bescherming die dit ILO-instrument aan 'domestic workers' beoogt te bieden (nadere toelichting ad 1).
 2. Werknemers die in dienst van een bedrijf (derde) zijn en worden tewerkgesteld bij een private huishouding, moeten niet onder het instrument vallen omdat zij als werknemer in dienst zijn bij dat bedrijf.
 3. Niet alle bescherming die dit instrument aan 'domestic workers' beoogt te bieden, moet ook gelden voor 'domestic workers' die slechts enkele dagdelen per week werkzaamheden verrichten in dienst van de private huishouding (nadere toelichting ad 3).

Ad 1 Au pairs

- Au pairs hebben alleen een verblijfsvergunning (verblijf: maximaal 1 jaar, op titel 'culturele uitwisseling') van de IND nodig, hun gastgezin hoeft geen tewerkstellingsvergunning (twv) te hebben.
- Als een au pair naast de au pair-werkzaamheden ook arbeid in loondienst gaat verrichten heeft de werkgever daarvoor een tewerkstellingsvergunning nodig. Op dit moment is het mogelijk om via meerdere kanalen een au pair te werven: direct via internet door het gastgezin, of via één van de bestaande au pair-bemiddelingsorganisaties.
- Vanaf de invoering van 'Modern Migratiebeleid' per 1-1-2011 kan werving alleen plaatsvinden via een door de IND erkende bemiddelingsorganisatie. Met de herziening van de Wet arbeid vreemdelingen (Wav) (die begin 2011 in werking treedt) wordt de vrijstelling van de twv-plicht geformaliseerd. Omdat het au pair-schap een waardevolle mogelijkheid voor jongeren is tot zelfontplooiing, wil het kabinet hen, onder strikte voorwaarden, blijven toelaten tot Nederland.
- Die voorwaarden betreffen onder andere de arbeidstijden (maximaal 30 uur en minimaal twee vrije dagen per week) en de werkinhoud (geen ander werk verrichten en niet volledig verantwoordelijk zijn voor huishoudelijke taken). Voldoet het gastgezin en/of de au-pair niet aan deze voorwaarden, dan is er sprake van arbeid waarvoor een twv-plicht geldt. Als de twv ontbreekt kan de Arbeidsinspectie het gastgezin een bestuurlijke boete opleggen wegens niet-naleving van de Wav.

- Deze voorwaarden bieden duidelijkheid over de positie van de au pair binnen het gastgezin en aanknopingspunten voor de handhaving. IND, Arbeidsinspectie en NAPO (de organisatie van au pairbemiddelingsbureaus) zullen gezamenlijk afspraken over toezicht maken.

Ad. 3 Regeling dienstverlening aan huis

- Op basis van de regeling Dienstverlening aan huis geldt dat *een werknemer die doorgaans op minder dan vier dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten verricht ten behoeve van het huishouden van de natuurlijke persoon tot wie hij in dienstbetrekking staat*, niet onder alle sociale verzekeringswetten vallen en een beperktere ontslagbescherming heeft dan andere werknemers. De betrokken dienstverlener is geen werknemer in de zin van de Ziektewet, de Wet WIA en de Werkloosheidwet. Bij ziekte is het recht op loondoorbetaling betaling beperkt tot 6 weken (artikel 7:629 BW), de werkgever heeft voor opzegging geen toestemming nodig van UWV (artikel 2 Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945).
- Ter stimulering van de markt voor persoonlijke dienstverlening is de regeling dienstverlening aan huis geïntroduceerd. Deze regeling biedt randvoorwaarden waardoor allerlei diensten aan huis makkelijker uitbesteed kunnen worden. De werkgelegenheid van domestic workers is hiermee bevorderd.

V Elaboration of an autonomous Recommendation on HIV/AIDS in the world of work (Normstellend, tweede discussie)

Per ultimo 2008 waren wereldwijd ca. 33 miljoen mensen HIV geïnfecteerd. HIV treft met name de mensen in de leeftijd van 19-45 jaar. Dit is de meest productieve groep in de samenleving. Vrouwen en meisjes hebben een groter risico op een HIV infectie dan mannen als gevolg van gender ongelijkheid. Er is tot op heden geen vaccin beschikbaar tegen HIV. Het Nederlands buitenlandse beleid zet daarom in op preventie, vooral onder jongeren, en recht op toegang tot gezondheidsfaciliteiten voor gemarginaliseerde groepen in de samenleving, zoals sekswerkers, injecterende drugsgebruikers en mannen die seks hebben met mannen. Het zorgvuldig omgaan met HIV/aids op de werkvloer is een essentieel onderdeel van de (inter-) nationale HIV/aidsrespons. Een niet behandelde HIV infectie leidt uiteindelijk tot aids en betekent verlies van arbeidskrachten. Het bedreigt niet alleen het bestaan van degenen die er economisch afhankelijk van zijn, maar ook nationale economieën. Sinds het ontstaan van UNAIDS is de Internationale Arbeid Organisatie (IAO) actief op het terrein van HIV/aids en motiveert de samenwerkende partners, namelijk overheden, werkgevers- en werknemersorganisaties, om actie te ondernemen om de epidemie terug te dringen. Dit heeft o.a. geresulteerd in een ‘ILO Code of Practice on HIV/AIDS and the World of Work’ (2001). Deze Code of Practice is een handleiding voor bedrijven, vakbonden, organisaties en overheden hoe om te gaan met HIV/aids op de werkvloer. Deze handleiding wordt wijd verbreid toegepast. Het gevoerde HIV/aids personeelsbeleid op de Nederlandse ambassades is conform deze Code of Practice.

In maart 2007 heeft de Governing Body besloten om ‘HIV/AIDS in the world of work’ op de agenda te zetten van de 98^{ste} sessie van de Internationale Arbeidsconferentie om in twee discussierondes uiteindelijk te komen tot een eigenstandige aanbeveling (recommendation) in 2010. Er is gekozen tot het ontwikkelen van deze aanbeveling om ‘HIV/aids op de werkvloer’ hoger op de agenda te zetten van nationale en internationale fora, om gecoördineerde actie tussen de ILO-leden te stimuleren en om met grotere daadkracht de ILO Code of Practice uit te voeren. De 98^{ste} sessie resulteerde in een eerste concept tekst. De gezamenlijke reactie op dit concept (SZW, BZ, werknemers- en werkgeversorganisaties) werd op 12 november 2009 door SZW naar de IAO gestuurd. Een aantal aspecten uit deze reactie zijn in het tweede concept verwerkt. De belangrijkste aandachtspunten: vrijwilligheid t.a.v. HIV tests en vertrouwelijkheid van HIV informatie, zijn in dit tweede concept verwerkt.

Doel van deze 99^e sessie: het vaststellen van de ‘Recommendation on HIV/AIDS and the World of work’

Tijdens deze 99^e sessie zal de concept tekst nader bediscussieerd worden. Het is de bedoeling dat tijdens deze sessie de aanbevelingen aangenomen worden als autonome ‘Recommendation on HIV/AIDS and the World of Work.’

Instructie

- Nederland verwelkomt de formulering van een ‘Recommendation on HIV/AIDS and the World of Work’.
- Nederland onderkent de meerwaarde van deze aanbeveling om HIV/aids hoger op de politieke agenda te krijgen, om samenwerking te stimuleren tussen de ILO-leden en om meer aandacht te vragen voor de toepassing en monitoring van de Code Practice.

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

Ten aanzien van het tweede concept van de aanbeveling, zal Nederland vooral inzetten op:

- Een definitie van de begrippen: worker, family en dependant.
- Privacy en vrijwilligheid t.a.v. HIV tests. Dit betekent dat NL zal vasthouden aan de in het huidige concept opgenomen verwoordingen in artikel 3(g) en 3(h) en de artikelen 24 t/m 27. NL heeft hierop ook ingezet tijdens 98^e vergadering. Dit blijft een absolute voorwaarde.
- Artikel 2(c) - Sekswork is veelal niet legaal en sekswerkers genieten vaak niet de bescherming die andere werkers wel genieten. Bovendien vormen sekswerkers een belangrijke risicogroep voor HIV infectie. De Office Commentary gaat ervan uit dat sekswerkers onder het bereik van deze aanbevelingen vallen. Dat zal toch niet overal zo worden gezien. Omdat ‘armed forces’ apart worden genoemd met als reden dat zij anders door sommige landen mogelijk niet betrokken worden bij deze aanbevelingen, dan toch zeker ook sekswerkers apart benoemen in dit artikel.
- Artikel 3(g) – privacybescherming geldt niet alleen de werkers, maar ook hun gezinnen en degenen die van de werkers afhankelijk zijn. De privacybescherming van family en dependants wordt in 3(g) niet genoemd. Deze groep wordt wel genoemd in artikel 3(e) m.b.t. toegang tot preventie en diensten. Waarom dan niet ook bij 3(g)?
- Artikel 16(a). - De toevoeging in het laatste concept ‘up to date’ is te beperkt. Het zou een gemiste kans zijn als niet wordt toegevoegd dat interventies gebaseerd moeten zijn op wat we weten dat werkt. Dus, ‘evidence informed’ of ‘evidence based’ (hierop was ook ingezet tijdens de 98^e vergadering).
- Artikel 16(g) – Harm reduction strategies. Een referentie aan de WHO, UNODC, UNAIDS Technical Guide for countries to set targets for universal access to HIV prevention, treatment and care for injecting drug users (2009) is aan te bevelen. Dit werd in het tweede concept niet betrokken en in de Office Commentary wordt daar niet op ingegaan. Indien dit niet wordt overgenomen, zou een begripsomschrijving bij de definitie zijn aan te bevelen. Wil Harm Reduction voor injecterende druggebruikers namelijk effectief kunnen zijn, dan zal een set van maatregelen moeten worden toegepast, waaronder spuitomruilmogelijkheden, substitutietherapie, condoomverstrekking, ART, informatie en educatie.
- Artikel 18(b) - Het is sterk aan te raden in dit artikel op te nemen dat maatregelen effectief en veilig moeten zijn en dat wordt voorzien in adequate faciliteiten voor informatie, behandeling en zorg. Het gaat om diensten die *available*, *accessible* en *affordable* zijn (het woord affordable staat al in de beginzin van deze opsomming), maar ook om de randvoorwaarden: goede apparatuur, informatievoorziening en monitoring.
- Het is belangrijk dat vooral vrouwen een inkomen kunnen genereren dat hen kan voorzien in de basisbehoeften voor henzelf en hun kinderen. Dit voorkomt dat zij hun lichaam moeten verkopen om in hun onderhoud te kunnen voorzien. In de Office Commentary

suggereert de IAO dit aspect als discussiepunt op te werpen tijdens de 99^e sessie. Een mogelijke inpassing hiervan zou kunnen bij artikel 4(b).

VI Discussie over het strategische onderwerp werkgelegenheid *Eerste onderwerp in de cyclus van terugkerende discussies in de follow-up van de 2008 Verklaring over Social Justice for a Fair Globalization*

Algemeen

Tijdens de 99^e zitting van de ILC in 2010 wordt voor het eerst een zogeheten *recurrent discussion* of *cyclical review* (uit)gevoerd. Dit vloeit voort uit de in 2008 door de ILC aangenomen *Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*. Hierin is afgesproken dat jaarlijks in de ILC een discussie wordt gevoerd over achtereenvolgens de vier strategische doelen van de ILO: werkgelegenheid, sociale bescherming, sociale dialoog en de fundamentele arbeidsnormen (vakbondsvrijheden en de uitbanning van gedwongen arbeid, kinderarbeid en discriminatie). Het doel van de discussie is om een beter begrip te krijgen van de trends in en behoeften van de lidstaten met betrekking tot het desbetreffende strategische doel en daarop een effectiever antwoord te kunnen formuleren. Daarbij wordt gebruik gemaakt van alle voor handen zijnde middelen van de ILO, waaronder normgerelateerde actie, technische samenwerking en technische en onderzoekscapaciteit van het Bureau. Op basis van de discussie worden de prioriteiten vastgesteld c.q. aangepast en de actieprogramma's daarmee in overeenstemming gebracht.

Werkgelegenheid

Tijdens de komende ILC wordt de eerste *recurrent discussion* gevoerd over het strategische doel werkgelegenheid. Deze discussie lijkt goed getimed. Tijdens de 98^e zitting van de ILC in 2009 is namelijk een *Global Jobs Pact* aangenomen dat de lidstaten handvatten moet bieden voor maatregelen om uit de economische crisis te komen. Het gebruik van de *Global Jobs Pact* en de in de afgelopen twee jaar genomen maatregelen in de praktijk zullen een belangrijke bijdrage bieden aan de discussie over strategisch werkgelegenheidsbeleid.

Het basisdocument voor de discussie in de ILC is het *Recurrent Item Report on Employment 2010* (RIR). Daarnaast is van belang de *General Survey concerning Employment Instruments*. Het RIR is bij het opstellen van deze instructie nog niet in definitieve versie verschenen. Belangrijke onderwerpen die bij de discussie aan bod zullen komen, zijn o.a. de impact van de financiële en economische crisis op de arbeidsmarkt en de maatregelen die terzake zijn genomen (zie in dit verband het eerdergenoemde *Global Jobs Pact*), beleidsopties voor het bereiken van volledige, productieve werkgelegenheid, duurzaam ondernemen en het creëren van werkgelegenheid, beroepsopleidingen en –vaardigheden, handel en financiering, formalisering van informele arbeid. Het *General Survey* analyseert de bestaande verdragen en aanbevelingen van de ILO op het terrein van werkgelegenheid en hun implementatie door de lidstaten, om vervolgens aan de hand van werkgelegenheidsstrategieën in drie categorieën landen (ontwikkelde landen, ontwikkelingslanden en landen in transitie) en hun opvattingen en behoeften terzake, aan te geven welke normgerelateerde activiteiten zouden kunnen worden ontwikkeld.

Uitgangspunten Nederlandse delegatie

In de discussie over werkgelegenheid betreft de Nederlandse delegatie de volgende uitgangspunten van het Nederlandse werkgelegenheidsbeleid:

- Het vergroten van het arbeidsaanbod (zowel in uren als in personen), het verbeteren van de arbeidsproductiviteit en de kwaliteit van werk;
- Een benadering van het werk bevorderen die gebaseerd is op de levenscyclus;
- Arbeidsmarkten creëren die integratie bevorderen, de aantrekkelijkheid van werken

verhogen en werken financieel aantrekkelijk maken voor werkzoekenden, ook voor mensen met een achterstandspositie en mensen die niet actief zijn;

- Het verbeteren van de aansluiting van vraag en aanbod ('matching');
- Flexibiliteit bevorderen zonder afbreuk te doen aan werkzekerheid en het verminderen van arbeidsmarkt segmentatie;
- Erop toezien dat de arbeidskosten en de regelingen voor het vaststellen van de lonen zich ontwikkelen op een wijze die bevorderlijk is voor de werkgelegenheid;
- Investerings in menselijk kapitaal verbeteren;
- Onderwijs - en opleidingstelsels aanpassen aan de nieuwe behoeften op het gebied van kennis en vaardigheden.

VII Review van de follow-up van de 1998 ILO Verklaring over fundamentele principes en rechten op het werk

Op het moment dat de richtlijnen voor de delegatie naar de Internationale Arbeidsconferentie van 2010 werden opgesteld, was het onder dit agendapunt te behandelen rapport nog niet beschikbaar. Specifieke richtlijnen konden nog niet worden opgesteld. Indien het rapport hiertoe aanleiding geeft zal aan de Rijksministerraad een aanvullende instructie worden voorgelegd.

B. Richtlijnen voor algemene en politieke kwesties

I Algemeen

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

II Geloofsbrieven

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

III Lidmaatschapsaanvragen

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

Bijlage I

Samenstelling van de overheidsdelegatie van het Koninkrijk der Nederlanden

Regeringsgedelegeerden

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

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

Plv. regeringsgedelegeerden

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

Dhr. Drs. E. Driessen, PV Genève

Regeringsadviseurs

Dhr. Drs W. van Dijk, directie Internationale Zaken, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Dhr. Mr F.A.M. Francken, directie DVF/SE, Ministerie van Buitenlandse Zaken

Mw. F. van der Klugt, directie Sociale en Institutionele Ontwikkeling, Ministerie van Buitenlandse Zaken

Mw. M. Nauta, directie Algemene Sociale en Economische Aangelegenheden, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

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

Mw. D. Sandee, directie Arbeidsverhoudingen, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

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

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

Mw. Mr. I. van der Wildt, directie Internationale Zaken, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Mw. R. van Wissen, directie Internationale Zaken, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Overige deelnemers

Minister Donner, Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Dhr mr. R. Brands, expert

Mw S. van Gils, directie Communicatie, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Mw. H. Vlug, directie Arbeidsverhoudingen, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Mw. Mr. L. de Bie, directie Arbeidsverhoudingen, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Tevens zal een delegatie van werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers deelnemen aan de IAC en zeer waarschijnlijk een delegatie uit de Nederlandse Antillen en Aruba.

Bijlage II

AGENDA INTERNATIONALE ARBEIDSCONFERENTIE 2011

Nog niet bekend ten tijde van het opstellen van de instructie.