

ABVV **IFSI-ISVI**



**100 jaar IAO:
balans en uitdagingen**



**100 jaar IAO:
balans en uitdagingen**

Dankwoord

We willen in het bijzonder Luc Demaret bedanken voor de goede samenwerking en zijn waardevolle bijdrage bij het tot stand komen van deze brochure.

Mannen - vrouwen

Verwijzingen naar personen of functies hebben vanzelfsprekend betrekking op zowel vrouwen als mannen.

NL-FR

Cette brochure est aussi disponible en français. www.fgtb.be

Inhoudstafel

- I. Een beetje geschiedenis...**
- II. De conventies in België: reële rechten!**
- III. Wanneer de conventies onze rechters inspireren...**
- IV. De volharding van de toezichhoudende organen van de IAO**
- V. De IAO in de sectoren: zo dicht mogelijk bij de realiteit!**
- VI. De grote strijdpunten van de IAO, gisteren en vandaag**
- VII. Conclusie: de toekomst van werk en de toekomst van de IAO**

100 jaar IAO: balans en uitdagingen

De Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) bestaat in 2019 honderd jaar. Ze is het enige 'tripartiet' overlegorgaan binnen de Verenigde Naties. Een overlegorgaan waar drie volgende partijen vertegenwoordigd zijn: regeringen, vakbonden en werkgeversorganisaties. Ze is ook de enige internationale instelling die tot doel heeft "de sociale rechtvaardigheid en bescherming van werknemers overal ter wereld na te streven". Met de 190 tot stand gebrachte conventies heeft de IAO een internationale code inzake 'rechten op het werk' opgesteld. Ze waakt bovendien over de handhaving van deze internationale arbeidsnormen in de 187 lidstaten. Internationale arbeidsnormen die vaak – zelfs door vakbonden – onderschat worden en die helaas ook vaak geschonden worden. Dit ondanks het feit dat ze dagelijks hun nut bewijzen, ook in België. Sommige werkgevers gaan hier bewust tegen in en bekijken de IAO louter als een 'ontwikkelingsagentschap'. Rekening houdend hiermee wordt deze verjaardag dan eerder een wake up call. Gelet op de nieuwe uitdagingen en het feit dat de IAO de hoedster is van onze syndicale overwinningen, moeten we haar normatief gezag vandaag eens te meer benutten en ervoor zorgen dat deze niet wordt uitgehouden.

De IAO, een 'wereldparlement' voor arbeid en sociaal beleid

Met haar unieke driedelige structuur brengt de IAO vertegenwoordigers van regeringen, werkgevers en werknemers op gelijke voet samen, om kwesties rond arbeid en sociaal beleid te bespreken en hierover afspraken te maken. De Internationale Arbeidsconferentie vindt elk jaar plaats in juni in Genève. Het is het hoogste besluitvormingsorgaan van de IAO dat nieuwe internationale arbeidsnormen goedkeurt. Tussen twee zittingen van de Conferentie leidt de raad van bestuur, bestaande uit 28 regeringsleden, 14 werkgeversleden en 14 werknemersleden, de werkzaamheden van de IAO. Het secretariaat van de organisatie, het Internationaal Arbeidsbureau (IAB), is eveneens gevestigd in Genève. De huidige Directeur-Generaal is Guy Ryder, voormalig Algemeen Secretaris van het Internationaal Vakverbond (IVV) en de allereerste syndicalist die voor deze functie werd verkozen.

I. Een beetje geschiedenis...

De IAO werd opgericht in 1919 na de eerste wereldoorlog tijdens de Vredesconferentie van Versailles. De IAO belichaamt de overtuiging dat wereldwijde vrede enkel kan worden opgebouwd op basis van sociale rechtvaardigheid.

Belgen bij de pioniers

Socialist **Emile Vandervelde** die op dat moment minister van justitie was, leidde de Belgische delegatie naar deze Vredesconferentie. Hij verdedigde en bekwam een echt eisenbundel voor de nieuwe IAO, waaronder: de 8-uren werkdag, de syndicale vrijheid, waardige lonen, de afschaffing van kinderarbeid, gelijk loon voor mannen en vrouwen en een gelijke behandeling voor arbeidsmigranten.

Ernest Mahaim, professor aan de Universiteit van Luik en ook lid van de Belgische delegatie, was eveneens een spilfiguur voor de nieuwe organisatie. De twee Belgen oefenden een aanzienlijke invloed uit op de werkzaamheden, waaraan slechts negen geselecteerde landen deelnamen.



Het principe van de 8-uren werkdag – opgenomen in de Resolutie van Emile Vandervelde – was het eerste punt op de agenda van de eerste Internationale Arbeidsconferentie in oktober 1919 te Washington.

Corneille Mertens, secretaris van de “*Syndikale Kommissie der Belgische Werkliedenpartij en der Onafhankelijke Vakbonden*”, de voorvader van het ABVV, was de eerste woordvoerder van de werknemersgroep op de Conferentie. Vanaf het spreekgestoelte sprak hij zijn steun uit voor deze ontwerp-conventie. Zodoende werd de IAO-conventie nr. 1 aangenomen. Artikel 2 bepaalt dat “*de arbeidstijd van het personeel niet meer dan acht uur per dag en achtenveertig uur per week mag bedragen.*”

Corneille Mertens leidde de werknemersgroep tijdens de opeenvolgende Conferenties en wist zich binnen de IAO geregeld te onderscheiden als verdediger van de werknemers. Dit was onder meer het geval in 1933, wanneer de werknemersgroep zich verzette tegen de deelname van Duitse ‘pseudosyndicalisten’. Laatstgenoemden waren aangeduid door de

Nationaalsocialistische Partij om deel te nemen aan de Conferentie, terwijl de echte vakbondsleiders door de Nazi's gevangen waren gezet. Naar aanleiding van het protest van de werknemersgroep, en wellicht om een vernedering op het internationale toneel te vermijden, verliet de hitleriaanse delegatie de Conferentie op 20 juni 1933. Dit betekende een enorme kaakslag voor het naziregime.

Bij het uitbreken van de tweede wereldoorlog, in mei 1940, besloot de IAO om veiligheidsredenen haar hoofdkantoor tijdelijk te verplaatsen naar Montreal (Canada). Op dat moment deed een andere Belgische vakbondsmilitant zijn intrede op het toneel van de IAO. Zijn naam was **Jef Rens**, adjunct algemeen secretaris van het Belgisch Vakverbond (de opvolgervan de Syndikale Commissie van de BWP). Rens was de stuwende kracht achter de grote stakingen van 1936 in België en trad in 1941 toe tot de Belgische regering in ballingschap in Londen. In datzelfde jaar vertegenwoordigde hij ook de Belgische werknemers op de Internationale Arbeidsconferentie in New York en drong hij er bij de IAO op aan dat ze "onverwijld de naoorlogse wederopbouw moest voorbereiden". De Belgische vakbondsmilitant trad in 1944 toe tot het IAB, om er vervolgens in 1948 adjunct directeur generaal te worden. Hij was een van de spilfiguren achter de lancering van de hulp- en ontwikkelingssamenwerkingsprogramma's van de IAO in derdewereldlanden, voornamelijk in de nieuwe Afrikaanse en Aziatische landen na hun dekolonisatie.

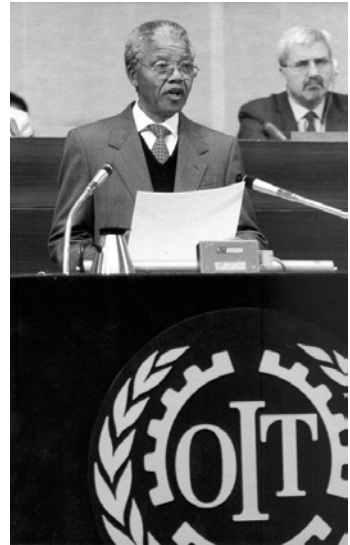
De verklaring van Philadelphia 'Werk is geen koopwaar'

Het jaar 1944 was een keerpunt in de geschiedenis van de IAO. De Internationale Arbeidsconferentie, die in Philadelphia bijeenkwam, gaf haar goedkeuring voor de "Verklaring betreffende de doeleinden van de Internationale Arbeidsorganisatie", ook wel "De Verklaring van Philadelphia" genoemd. Die verklaring zal tot voorbeeld dienen voor het Handvest van de Verenigde Naties en voor de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens. De verklaring is rechtstreeks gericht aan "*alle mensen, ongeacht ras, geloof of geslacht*". Naast een zeer krachtige herbevestiging van de rechten op het werk en het principe dat werk geen koopwaar is, kent deze verklaring de IAO recht van controle toe op het economisch beleid dat andere instellingen voeren "op economisch en financieel gebied." Het was een bijzonder vooruitziend en zelfs voorspellend document. Denk vandaag maar aan de rol van organisaties zoals het IMF, de Wereldbank of de Wereldhandelsorganisatie. Instellingen voor wie de sociale bekommernissen niet echt prioritair zijn, integendeel. Ook nu nog, in de 21ste eeuw, blijft die uitdaging om invloed uit te kunnen oefenen op het beleid van de internationale financiële instellingen zeer actueel voor de IAO.

In 1946 werd de IAO een gespecialiseerd agentschap van de Verenigde Naties. In 1948 en 1949 nam ze fundamentele conventies aan (zie verder kader “De ‘fundamentele’ normen”) over vrijheid van vereniging (conventie nr. 87) en collectieve onderhandelingen (conventie nr. 98). In 1950 verkoos het IAO-bestuursorgaan de Belgische socialist **Léon-Eli Troclet** tot voorzitter. Hij ijverde voor de bescherming van arbeidsmigranten als een integraal deel van de IAO-programma’s.

De IAO, het sociaal geweten van de mensheid

In 1964 veroordeelde de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar 48ste zitting, “handelend als woordvoerder voor het sociaal geweten van de mensheid”, de rassenpolitiek van de Zuid-Afrikaanse regering. De IAO eiste dat Zuid-Afrika zijn verbintenis om de vrijheid en de waardigheid van ieder mens te respecteren erkende, en deze ook nakwam door afstand te doen van zijn apartheidsbeleid. De Republiek Zuid-Afrika werd bedreigd met uitsluiting en koos ervoor zich ‘vrijwillig’ terug te trekken uit de IAO. Dit vertrek werd aangekondigd op 11 maart 1964. Het weerhield de IAO er niet van om maatregelen te blijven nemen om het apartheidsbeleid een halt toe te roepen. Nelson Mandela, die in februari 1990 werd vrijgelaten na 27 jaar gevangenisstraf, kwam naar Genève om hulde te brengen aan de IAO en haar bijdrage in de strijd tegen apartheid.



Naast deze strijd, zijn er tal van andere voorbeelden in de geschiedenis van de IAO die aantonen dat ze – sterk gesteund door de vakbeweging – steeds de rol van woordvoerder van het sociale geweten van de mensheid enerzijds, en verdediger van de mensenrechten anderzijds, ter harte nam. Dat bleek onder meer ten tijde van het Franco-regime in Spanje, Chili onder Pinochet, het communistisch Polen of, meer recent, de militaire junta in Birma.

Nobelprijs voor de vrede

In 1969 ontving de IAO de Nobelprijs voor de vrede als erkenning voor de cruciale rol van de organisatie in oorlogstijd. Het was toen een van de weinige internationale organisaties die bleef functioneren. Een ander argument was de waardering voor het werk dat verricht werd, om het IAO-mandaat te versterken dankzij de Verklaring van Philadelphia van 1944.

België in het vizier van de IAO tijdens de jaren '80

In februari 1983 diende het ABVV, voorgezeten door **André Vanden Broucke**, klacht in tegen de regering van Wilfried Martens, op dat moment leider van een liberaal/sociaal-christelijke coalitie. De klacht had betrekking op loonmatigingsmaatregelen. Maatregelen die opgelegd werden via 'volmachten' van de regering om wetgevingen uit te vaardigen, zonder enig parlementair debat.

De 'Experten commissie inzake de Toepassing van conventies en aanbevelingen van de IAO' bleef druk uitoefenen op België totdat het recht op vrije onderhandelingen in 1987 werd hersteld.

De afgevaardigden van de Belgische werknemers

De twee belangrijkste Belgische vakbonden, het ACV en het ABVV, wisselen jaarlijks om de beurt af als werknemersafgevaardigden op de Internationale Arbeidsconferentie en hebben stemrecht. Technische adviseurs van de drie Belgische vakbonden (ABVV, ACV en ACLVB) nemen ook deel aan de Conferentie en aan de werkzaamheden van de commissies. Het ABVV heeft een zetel in het Bestuursorgaan van de IAO, in een beurtrol met de FNV uit Nederland. Het ACV kreeg langs zijn kant – op grond van een eerdere overeenkomst tussen het IVVV (Internationaal Verbond van Vrije Vakverenigingen), dat de meerderheid vormde in de werknemersgroep en waarbij het ABVV was aangesloten, en het WVA (Wereldverbond van de Arbeid), waarbij het ACV was aangesloten – de rol van woordvoerder van de werknemersgroep binnen de Normencommissie van de IAO.

Einde van de Koude Oorlog, begin van de problemen

Met het uiteenvallen van de Sovjet-Unie in december 1991 kwam er een einde aan de Koude Oorlog. Op dat moment verloor de IAO een deel van haar aantrekkingskracht voor werkgevers en sommige regeringen, die de instelling een belangrijke rol toekenden tegen de verspreiding van de marxistische ideologie.

De werkgeversafgevaardigden die tot dan toe het spel van het tripartiet systeem hadden meegespeeld, vroegen op dat moment “*een diepgaande hervorming van de IAO*”. Ze vroegen de facto: minder normen, soepelere normen en minder strenge controlemechanismen!

Terug(keer) naar de fundamentele normen?

De ‘fundamentele’ normen

In 1998 nam de Internationale Arbeidsconferentie de ‘Verklaring inzake de fundamentele beginselen en rechten op het werk’ aan. Door deze verklaring te onderschrijven, verbonden de 187 IAO-lidstaten zich ertoe de volgende 4 rechten te handhaven, zonder dat hiervoor een ratificatieprocedure doorlopen moest worden:

- de effectieve afschaffing van kinderarbeid (conventies nr. 138 en 182);
- het verbod op dwangarbeid (conventies nr. 29 en 105);
- het uitbannen van discriminaties (conventies nr. 100 en 111);
- respect voor de syndicale vrijheden en het recht op collectieve onderhandelingen (conventies 87 en 98).

Hoewel het van essentieel belang is dat de naleving van deze normen wordt bevorderd, mag dit er niet toe leiden dat de verplichtingen van de lidstaten worden herleid tot een zeer beperkt aantal conventies en dat het gezag van alle andere conventies wordt ondermijnd. Vele conventies omvatten immers een fundamenteel aspect. Het Internationaal Vakverbond heeft overigens voorgesteld om de conventies inzake gezondheid op het werk eveneens in de lijst van fundamentele conventies op te nemen.



Eind jaren '90, ging de IAO – aangespoord door de vakbonden – op zoek naar een tweede adem. Dit onder leiding van haar nieuw verkozen Directeur-generaal: de Belg **Michel Hansenne**, voormalig minister van Arbeid. Hij lanceerde het idee om een sociale clause op te nemen in de handels-overeenkomsten en programma's van instellingen zoals het Internationaal Monetair Fonds, de Wereldhandelsorganisatie of de Wereldbank. De sociale clause betrof de eerbiediging van de fundamentele rechten op het werk zoals vastgelegd in de IAO-conventies. De Wereldhandelsorganisatie weigerde dit, maar het idee sprak Europa en de Verenigde Staten wel aan. Ze verwijzen ook vandaag nog naar de fundamentele normen (zie bovenvermeld kader) in hun Algemene Preferentiestelsels en bieden op die manier voordelige douanetarieven aan landen die zich inzetten om te voldoen aan de IAO-normen.

Op een ietwat discretere wijze en bijna zonder medeweten van de IAO, werd de autoriteit van haar onafhankelijke controlemechanismen versterkt. Internationale en nationale gerechtshoven verwijzen overigens steeds meer naar de rechtspraak van de experts commissie. Ook multinationals stemmen ermee in om de IAO-normen op te nemen in de internationale kaderovereenkomsten waarover ze onderhandelen met de internationale sectorfederaties van de vakbonden.

De Internationale Kaderovereenkomsten

Als antwoord op de toenemende globalisering van ondernemingen, gingen de internationale sectorfederaties van de vakbonden vanaf 1988 ook over tot het onderhandelen van Internationale Kaderovereenkomsten met multinationals. Vandaag tellen we reeds meer dan 300 overeenkomsten ondertekend met 170 multinationals, waarvan 130 met hun hoofdzetel in Europa. Deze overeenkomsten bevatten ook steeds meer verwijzingen naar verschillende IAO-conventies en maatregelen voor monitoring met de deelname van vakbonden. Dat is belangrijk om ervoor te zorgen dat de overeenkomsten effectief nageleefd worden. Sommige overeenkomsten verwijzen naar de IAO in geval van geschillen, waardoor de IAO een rol van scheidsrechter of bemiddelaar krijgt. De vraag rijst nu wie, in geval van een geschil, de in deze overeenkomsten opgenomen conventies moet interpreteren? Dit is een 'open' piste die de IAO nog moet verkennen. Tot nu toe zijn haar controlemechanismen enkel gericht op lidstaten.

Waardig werk, een eigentijdse uitdrukking van een historisch mandaat

Op 23 maart 1998 werd Juan Somavia, een Chileen, verkozen tot Directeur-generaal van het IAB. Binnen de organisatie werd 'waardig werk' een eigentijdse uitdrukking van haar historisch mandaat. Misschien was de goedkeuring van conventie nr. 189 inzake huishoudelijk personeel in 2011 wel een van de meest gedenkwaardige verwezenlijkingen van zijn mandaat. Deze werknemers en vooral werkneemsters werden immers vaak uitgesloten van de bescherming van nationale arbeidswetgevingen en zelfs van IAO-conventies. Hiermee werden hun rechten eindelijk erkend. Volgens de IAO zijn ze wereldwijd met meer dan 60 miljoen, voornamelijk vrouwen en migranten. België heeft de conventie in 2013 geratificeerd dankzij de druk die door de Belgische vakbonden werd uitgeoefend.

Wat is waardig werk?

Waardig werk vat, volgens de definitie van de IAO, de aspiraties van de mens op het werk samen. Het omvat de toegang tot productief en passend betaald werk; veiligheid op de werkplek en sociale bescherming voor gezinnen; betere perspectieven voor persoonlijke ontwikkeling en sociale integratie; de vrijheid voor individuen om hun eisen te uiten; om zich te organiseren en deel te nemen aan de beslissingen die hun leven beïnvloeden; en ten slotte gelijke kansen en een gelijke behandeling voor alle mannen en vrouwen.

2012: voor het eerst een syndicalist aan het hoofd van de IAO en het grote werkgeversoffensief

In mei 2012 werd Guy Ryder, voormalig Algemeen Secretaris van het Internationaal Vakverbond (IVV), verkozen tot Directeur-generaal van de IAO gekozen. In november 2016 werd hij herkozen. Bij zijn aantreden beloofde hij de IAO op de kaart te zetten als een instelling die vastberaden is om beginselen om te zetten in actie en als een instelling die een verschil zal maken in het leven van werknemers op elk continent. Het verzoenen van de ecologische transitie met de duurzaamheid van de arbeidsmarkt was voortaan een van de belangrijkste actielijnen van de IAO. Voor Guy Ryder zijn 'groene economieën' belangrijk voor het creëren van werkgelegenheid, voor de strijd tegen klimaatverandering, voor sociale inclusie en het bannen van armoede.

De normencrisis

Maar wanneer de IAO groen licht geeft, zetten de werkgevers het steevast op rood! Terwijl de pas verkozen Guy Ryder op het punt stond zijn taken op zich te nemen, beslisten de werkgeversorganisaties het proces van toezicht op de toepassing van de conventies door de Internationale Arbeidsconferentie te blokkeren. Ze vonden dat de IAO-deskundigen een onterecht standpunt innamen door te stellen dat het stakingsrecht impliciet erkend werd in de IAO-conventie nr. 87 inzake vrijheid van vereniging. De werkgevers, die dit principe gedurende de periode van de Koude Oorlog nooit in twijfel hadden getrokken (vooral om de schendingen in de Oostbloklanden te betreuren), openden nu een frontale aanval op de toezichthoudende organen van de IAO.

De normencrisis is vandaag nog steeds niet opgelost. Dit werpt een donkere schaduw over het honderdjarige bestaan van de IAO en scheidt heel wat onzekerheden over haar toekomst. De optimisten wijzen erop dat de IAO al veel crisissen te boven is gekomen en veel aanvallen heeft overwonnen. Echter, om dit te bereiken, moest ze telkens rekenen op de steun en sterke mobilisatie van haar ruggengraat: de werknemers. De uitdaging voor de IAO is dan ook, en vooral, een uitdaging voor de vakbonden.

Van sociale rechtvaardigheid naar ecologische rechtvaardigheid

In 2015 publiceerde de IAO richtsnoeren voor een rechtvaardige transitie, met daarin een aantal (beleids)maatregelen voor de lidstaten om de transitie vanuit sociaal oogpunt te bevorderen.

Het recept van de IAO omvat vier essentiële aanbevelingen:

In **eerste** instantie benadrukt de IAO dat het belangrijk is om duurzame productieprocessen te bevorderen en te implementeren op het niveau van de ondernemingen zelf, vooral bij kleine en middelgrote ondernemingen.

Daarnaast zijn de uitbreiding van sociale bescherming, inkomensondersteuning en beroepskwalificerende opleidingen volgens de IAO essentieel opdat werknemers in staat zijn om de nieuwe kansen te benutten.

Een **derde** IAO aandachtspunt zijn de Internationale arbeidsnormen en werknemersrechten die een juridisch en institutioneel kader bieden,

evenals praktische richtlijnen voor het werken in een duurzamere en milieuvriendelijkere economie, voornamelijk wanneer het gaat over de kwaliteit van banen en veiligheid en gezondheid op het werk.

Last but not least wijst de IAO op een daadwerkelijke sociale dialoog tussen werkgevers en vakbonden. Dit is van kapitaal belang voor een goed bestuur in het kader van een duurzame ontwikkeling.

“De ecologische ontwikkeling kan, mits goed beheerd, de deuren openen voor nieuwe en hoogwaardige banen, armoedebestrijding en meer sociale integratie”, aldus de IAO.



II. De conventies in België: reële rechten!

België heeft 113 conventies en 2 IAO-protocollen geratificeerd. De IAO beschikt over controlemechanismen om de toepassing van haar conventies in haar lidstaten te verifiëren, maar de controle kan ook in het land zelf worden uitgevoerd. Het idee dat de IAO-conventies alleen nuttig zijn voor werknemers in ontwikkelingslanden is niet alleen foutief, maar ook gevaarlijk. Dat zou ons immers de kans ontnemen om gebruik te maken van een essentiële hefboom in de vakbondsactie in ons land. Iedere dag baseren rechters, advocaten, arbeidsinspecteurs en syndicalisten zich op deze regels om de werknemersrechten te doen gelden. In het geval van de rechters, is het zelfs niet ongebruikelijk dat rechtbanken de conventies rechtstreeks toepassen om een geschil op te lossen of dat ze die te gebruiken als een bron van interpretatie en inspiratie bij de toepassing van de eigen nationale wetgeving.

De rol van nationale rechtbanken bij de daadwerkelijke toepassing van het internationaal recht is des te belangrijker omdat geratificeerde internationale verdragen inzake mensenrechten – hoewel ze juridisch bindend zijn – over het algemeen niet gepaard gaan met internationaal uitvoerbare sancties. Het is daarom van fundamenteel belang dat nationale rechtbanken hun sanctiebevoegdheid op nationaal niveau kunnen aanwenden om een effectieve naleving van deze regels te waarborgen.

Wist je dat?

De IAO-verdragen 'minimumnormen' zijn? Dat wil zeggen dat de IAO-normen moeten wijken indien de wetgeving van het land meer bescherming biedt (gunstbeginsel). Waarom sporen de vakbonden de lidstaten dan aan om ze toch te ratificeren? Omdat wetten veranderen, en niet altijd in goede zin! Wanneer een conventie geratificeerd is, zal de lidstaat deze conventie minstens moeten respecteren, zelfs als de wet verandert. Stel je maar eens voor dat de regering de 8-urendag wil afschaffen. Ze kan de wet wijzigen, maar zal steeds de geratificeerde IAO-conventie moeten respecteren.

III. Wanneer de conventies onze rechters inspireren...

Het stakingsrecht staat in België niet in de grondwet en ook niet in de wet. Daarom dat verwijzen Belgische rechters vaak naar de IAO wanneer er schendingen van dit fundamentele werknemersrecht aan hen worden voorgelegd. In een arrest van het Arbeidshof van Brussel d.d. 5 november 2009 wordt bijvoorbeeld opgemerkt dat *'de erkenning van het stakingsrecht eveneens kan worden afgeleid uit conventies nr. 87 (inzake vrijheid van vereniging) en nr. 98 (over het recht op collectieve onderhandelingen) die overigens allebei door België werden geratificeerd'*. Het ging toen over een ontslag van een vakbondsafgevaardigde naar aanleiding van een stakingsactie. Het ABVV is toen tegen die beslissing in beroep gegaan.

De Belgische hoven en rechtbanken hebben ook verwezen naar andere IAO-conventies die door België zijn geratificeerd, waaronder conventie nr. 81 inzake arbeidsinspectie (die eraan herinnert dat inspecteurs de vertrouwelijkheid van hun bronnen moeten respecteren om deze laatsten niet bloot te stellen aan represailles) of conventie nr. 102 betreffende sociale zekerheid (met daarin de regels m.b.t. de gelijke behandeling van migranten-werknemers in sociale zekerheidszaken).

Onze rechtbanken en de wetgever laten zich zelfs inspireren door conventies die niet geratificeerd zijn door België en door gewone niet-bindende aanbevelingen of door codes van goede praktijken, uitgewerkt in het tripartiet kader van de IAO. Daardoor krijgen de beraadslagingen van Genève een invloed die veel verder gaat dan de loutere verplichtingen die de lidstaten zijn aangegaan. Zo vond de arbeidsrechtbank o.a. inspiratie in IAO-conventie nr. 158 inzake ontslag om een vergoeding toe te kennen aan een werknemer

die ontslagen was om dringende reden en het recht niet had gekregen zich te verdedigen tegen de beschuldigingen. Het betreft hier nochtans een conventie die niet door België werd geratificeerd.

Controle op de toepassing van de conventies

De controlemechanismen zijn ingedeeld in twee categorieën.

Een systeem voor regelmatige controle

Dit systeem houdt rekening met de door de lidstaten ingediende verslagen omtrent maatregelen die zijn genomen om uitvoering te geven aan de bepalingen van de geratificeerde conventies. Elk jaar moet de Belgische regering gedetailleerde vragenlijsten beantwoorden m.b.t. een reeks geratificeerde conventies. De overheidsrapporten worden verzonden naar de Belgische sociale gesprekspartners, die vervolgens hun eigen opmerkingen kunnen doorsturen naar de IAO. Een experten commissie van 20 rechters beoordeelt de overheidsrapporten, alsook de ontvangen opmerkingen.

De experten commissie stelt een jaarrapport op met hun bevindingen. Dat rapport wordt voorgelegd aan de Normencommissie van de Internationale Arbeidsconferentie. Deze laatste laat vervolgens een twintigtal regeringen bij zich komen, gekozen uit de lidstaten waar de meest ernstige overtredingen werden vastgesteld. Deze regeringen moeten zich verantwoorden voor de tripartiete Commissie, die op basis daarvan al dan niet strenge conclusies zal trekken. De conclusies van deze Commissie en de rapporten van de experten commissie zijn belangrijke instrumenten voor vakbondscampagnes.

Bijzondere procedures

Deze omvatten een klachtenprocedure, maar ook een meer algemene klachtenprocedure, die onder bepaalde voorwaarden open is voor vakbonden. Dankzij de speciale bezwaarprocedure inzake de syndicale vrijheden, kunnen vakbonden bij de IAO een klacht neerleggen wegens schending van de vrijheid van vereniging, zelfs wanneer de lidstaat in kwestie de IAO-conventies niet heeft geratificeerd. Het ABVV heeft al gebruik gemaakt van deze procedure.

Het gebruik maken van deze IAO-procedures vereist voorafgaandelijk geen uitputting van de nationale rechtsmiddelen. Het is perfect mogelijk om een zaak aanhangig te maken bij de IAO, terwijl er in het land in kwestie eveneens een rechtszaak loopt voor datzelfde geschil.

IV. De volharding van de toezichhoudende organen van de IAO

Ondanks het feit dat ze geen sancties of blauwhelmen ter beschikking hebben om lidstaten te verplichten de geratificeerde conventies na te leven, wordt de doeltreffendheid van de controlemechanismen van de IAO alomerkend. De lidstaten houden er immers niet van om op internationale fora op de vingers getikt te worden en nationale rechters aarzelen ook niet langer om zich te baseren op de conventies en rechtspraak van de IAO. Vakbonden zien dit dan ook als een hefboom om de legitimiteit van hun eisen op nationaal niveau te versterken. België lijkt in elk geval aandacht te hebben voor de bemerkingen van de IAO experts commissie.

Een van de vele voorbeelden is het arrest van 10 juni 2010 waarin het Grondwettelijk Hof eraan herinnert dat de toekenning van de Inkomensgarantie voor Ouderen (oorspronkelijk uitsluitend voorbehouden voor Belgen, vluchtelingen, staatlozen en onderdanen van een land waarmee België een wederkerigheidsovereenkomst had afgesloten) in 1980 uitgebreid werd tot *“elke andere persoon van buitenlandse nationaliteit op voorwaarde dat een recht op een rust- of overlevingspensioen voor werknemers in België wordt geopend”*. Het Hof merkte op dat deze uitbreiding beantwoordde aan *“de aanbevelingen van de experts commissie van de Internationale Arbeidsorganisatie inzake de toepassing door België van artikel 6, lid 1, b, van conventie nr. 97 inzake arbeidsmigranten, die op 27 juli 1953 door België werd geratificeerd.”*

Het is daarentegen wel betreurenswaardig dat België nog steeds geen gevolg heeft gegeven aan de opmerkingen van de IAO m.b.t. de buitensporige flexibiliteit van de wet inzake arbeidsduur. Een wet die niet in overeenstemming is met conventie nr. 1. Daarnaast werden in het kader van conventie nr. 81 ook terechte kritische opmerkingen geformuleerd over de noodzakelijke samenwerking tussen de arbeidsinspectie en de vreemdelingenpolitie, om te voorkomen dat migranten zonder papieren worden uitgezet nog voor ze aanspraak kunnen maken op hun rechten.

De specificiteit van de conventies

Verschillende eigenschappen onderscheiden de IAO-conventies van andere internationale verdragen. Enerzijds worden internationale verdragen vaak beschouwd als verplichtingen van een staat tegenover een internationale organisatie of andere staten. De IAO-conventies daarentegen, zijn voor sommigen een bron voor van nieuwe rechten die ingeroepen kunnen worden door een nationale rechter. In tegenstelling tot de meeste internationale verdragen waarbij het mogelijk is voor de staten om niet gebonden te zijn aan een aantal bepalingen, worden de IAO-conventies afgesloten zonder voorbehoud. Het is alles of niets, hoewel sommige bepalingen een geleidelijke toepassing van het instrument toestaan.

Een ander voordeel van de IAO-conventies is dat ze een onderhandeld recht zijn, aangezien de belangrijkste actoren (regeringen, werkgevers en vakbonden) aan hun uitwerking hebben deelgenomen. In België gaat dit onderhandeld recht gepaard met een evaluatie door de Nationale Arbeidsraad, die zijn advies uitbrengt over de wijze van bekrachtiging.

Tenslotte hebben de nationale vakbonden krachtens de grondwet van de IAO het recht om een klacht in te dienen wanneer een regering de geratificeerde conventies niet respecteert.

Wist je dat?

De mogelijkheid om een klacht in te dienen tegen een staat die de conventies inzake vrijheid van vereniging niet heeft geratificeerd, is dus geen overbodige luxe! Conventie (nr. 87) inzake vrijheid van vereniging en de bescherming van het recht om zich te organiseren in vakverenigingen (1948), en conventie (nr. 98) inzake het recht om zich te organiseren en collectief te onderhandelen (1949), zijn de twee minst geratificeerde fundamentele conventies. In totaal moeten 32 landen (van de 187) conventie 87 nog ratificeren. Ze vertegenwoordigen meer dan de helft van de wereldbevolking, want het gaat onder meer over Brazilië, China, de Verenigde Staten en India!



V. De IAO in de sectoren: zo dicht mogelijk bij de realiteit!

Om zo nauw mogelijk aan te sluiten bij de realiteit van de arbeidswereld, organiseert de IAO wereldfora voor een sectorale sociale dialoog. De besproken thema's worden voorgesteld door de Internationale Sectorfederaties van de vakbonden en hun tegenhangers aan werkgeverszijde. Het zijn vergaderingen die kunnen leiden tot het aannemen van richtlijnen en het verzamelen van goede praktijken. Soms effenen ze zelfs het pad voor nieuwe internationale arbeidsnormen.

Van alle door België geratificeerde conventies, zijn er meer dan twaalf die rechtstreeks verband houden met een specifieke sector: visserij, zeevaart, verpleegkunde, bedienden, horeca, bouw, huishoudelijk personeel, ... Verder zijn er meer dan tien die betrekking hebben op de gezondheid en veiligheid van de werknemers. De IAO experten commissie is even waakzaam ten aanzien van sectorale overeenkomsten als bij conventies van meer algemene aard. Soms wordt aan onze Centrales gevraagd om de rapporten die de regering i.v.m. die conventies heeft opgesteld, aan te vullen. Zo kunnen de experten een goed en volledig beeld krijgen van de situatie. De ABVV-Centrales kunnen ook – via hun aansluiting bij de Internationale sectorfederaties – de sectorale activiteiten van de IAO volgen en samen de problemen en bekommernissen aankaarten die ze op de internationale agenda willen plaatsen.

Er liggen nog heel wat werkpunten en domeinen op tafel voor onze Centrales: de nood aan nieuwe internationale normen, de toepassing en bevordering van de ratificatie van de bestaande Conventies, nieuwe fora voor een sectorale sociale dialoog, en waarom niet denken aan een uitbreiding van de bevoegdheden van de IAO-controleorganen over multinationale ondernemingen? Uiteraard zijn kwesties als vrijheid van vereniging, het stakingsrecht, het recht om te onderhandelen en de evolutie van de discussie rond de IAO-normen voor hen van primordiaal belang!

VI. De grote strijdpunten van de IAO, gisteren en vandaag

Hoeder van de syndicale vrijheid

Het tripartiet Comité voor vakbondsvrijheid werd opgericht in 1951, bestaat uit negen 'wijzen' en wordt voorgezeten door een onafhankelijke rechter. Dit Comité moet dikwijls de rol van 'brandweerman' op zich nemen. Het kan snel ingrijpen wanneer vakbondsleden gevangen worden gezet naar aanleiding van legitieme vakbondsactiviteiten, en meer bepaald wanneer hun leven in gevaar is. In een halve eeuw heeft het comité meer dan 3.000 klachten van over de hele wereld behandeld.

Over een periode van 35 jaar, zijn er meer dan 60 landen uit vijf continenten die concreet gevolg hebben gegeven aan de aanbevelingen.

Het IAO-comité voor vakbondsvrijheid heeft het leven van verschillende vakbondsleden kunnen redden, heeft hen uit de gevangenis gehaald en kunnen voorkomen dat bepaalde bedreigingen daadwerkelijk werden uitgevoerd. Desondanks krijgt een mens koude rillingen bij het lezen van de cijfers die het IVV in 2018 heeft meegedeeld. Ze tonen namelijk aan dat er nog een lange weg moet worden afgelegd. Het aantal landen waar werknemers zijn vermoord of blootgesteld aan fysiek geweld, doodsb bedreigingen en intimidatie is immers aanzienlijk toegenomen: van 59 in 2017 tot 65 in 2018.



Gelijkheid tussen mannen en vrouwen

Het mandaat van de IAO om de gelijkheid tussen mannen en vrouwen in de arbeidswereld te bevorderen, is verankerd in haar grondwet en tot uitdrukking gebracht in de relevante internationale arbeidsnormen. De vier belangrijkste IAO-conventies met betrekking tot de gelijkheid tussen mannen en vrouwen zijn:

- conventie nr. 100 inzake gelijke verloning, 1951;
- conventie nr. 111 inzake discriminatie in beroep en beroepsuitoefening, 1958;
- conventie nr. 156 inzake werknemers met gezinsverantwoordelijkheden, 1981;
- conventie nr. 183 betreffende moederschapsbescherming, 2000.

Conventies nr. 100 en nr. 111 maken ook deel uit van de acht fundamentele IAO-conventies. België heeft conventie nr. 183 betreffende moederschapsbescherming niet geratificeerd.

Tijdens de sessie van juni 2019 keurde de conferentie een nieuwe conventie en aanbeveling goed met het oog op de **uitroeiing van geweld en pesterijen in de werkwereld**. Deze praktijken – waarvan vooral vrouwen het slachtoffer zijn – zijn een echte plaag. Ze vormen een schending van de mensenrechten en hebben vaak grote sociale gevolgen. De nieuwe conventie erkent het recht van iedereen op een werkomgeving zonder geweld of pesterijen, met bijzonder aandacht voor geweld en pesterijen op basis van geslacht. De lidstaten moeten een werkomgeving bevorderen waar een nultolerantie geldt t.o.v. dergelijk gedrag. Verder moeten ze een geïntegreerd beleid voeren voor het voorkomen en bestrijden van geweld op het werk, ook in de informele economie. Er moeten ook maatregelen genomen worden om de impact van huiselijk geweld op de werkvloer te verzachten. De goedkeuring van een bindende en ambitieuze tekst ter gelegenheid van het honderdjarige bestaan van de IAO was een krachtig signaal!

Uit een IAO-rapport van maart 2019, bleek dat de kloof tussen de arbeidsparticipatie van mannen en vrouwen de afgelopen 27 jaar met nog geen twee procentpunten is afgenomen. Ongelijkheid en discriminatie blijven een feit: in 2018 was het percentage vrouwen geneigd om te werken 26 procentpunten lager dan bij mannen.

Bovendien blijkt ook de “*penalisatie van het moederschap op de werkvloer*” (d.w.z. het verschil tussen het aandeel werkende vrouwen met kinderen jonger dan zes jaar enerzijds en het aandeel werkende vrouwen zonder kinderen anderzijds) tussen 2005 en 2015 aanzienlijk te zijn toegenomen. Met 38 procent om exact te zijn.

Overigens blijven vrouwen aan de top van de hiërarchie ondervertegenwoordigd. Die situatie is in de afgelopen 30 jaar amper veranderd. Geen reden tot juichen dus!

Kinderarbeid

De uitbanning van kinderarbeid is altijd een centrale doelstelling van de IAO geweest. De eerste internationale norm rond kinderarbeid werd aangenomen in 1919. Sindsdien zijn er in totaal tien normen inzake kinderarbeid aangenomen. In 1973 zag de conventie (nr. 138) betreffende de minimumleeftijd voor de toetreding tot het arbeidsproces het levenslicht. In 1999 keurde de IAO de conventie (nr. 182) betreffende het verbod op de ergste vormen van kinderarbeid goed.

Dankzij de IAO werden honderdduizenden kinderen uit het arbeidscircuit gehaald en kregen ze betere kansen aangeboden, of werden ze beschermd tegen gedwongen arbeid. Toch zitten er vandaag nog steeds 152 miljoen kinderen in het arbeidscircuit, waarvan bijna de helft gevaarlijke werkzaamheden uitvoert!



Dwargarbeid: nog 20 miljoen slachtoffers

Hoewel dwargarbeid universeel wordt veroordeeld, zijn er naar schatting van de IAO wereldwijd nog zo'n 20,9 miljoen mensen slachtoffer van.

VII. Conclusie: de toekomst van werk en de toekomst van de IAO

De IAO is ontstaan en heeft zich vervolgens verder ontwikkeld n.a.v. de twee wereldoorlogen. In 1919 verklaart de grondwet van de IAO dat *"vrede alleen universeel en blijvend kan zijn als ze gebaseerd is op sociale rechtvaardigheid"*. In 1944 herinnert de Verklaring van Philadelphia eraan dat *"arbeid geen koopwaar is en dat armoede, ongeacht waar ze bestaat, een gevaar vormt voor de welvaart van iedereen."*

De IAO kende doorheen de jaren en ook vandaag nog, flink wat uitdagingen. Denk maar aan de dekolonisatie en de explosie van het aantal nieuwe lidstaten, maar ook van het einde van heel wat fascistische dictaturen en de val van het Sovjetblok. De IAO zal deze uitdagingen zeker niet uit de weg gaan, en kan steunen op haar ambitieuze programma's voor technische samenwerking. Telkens opnieuw is de IAO erin geslaagd landen te helpen bij het opzetten en consolideren van democratische en vrije systemen door middel van de oprichting van een pijler voor werknemersrechten en arbeidsvoorwaarden. In de strijd om de uitdagingen het hoofd te bieden, zagen we telkens dat de vakbonden en de werknemersgroep in het IAO-bestuursorgaan de drijvende kracht achter deze ontwikkelingen waren en dat ze er telkens in sloegen bondgenoten te vinden binnen de regeringsgroep en de werkgeversgroep. West-Europa was een pionier op het vlak van arbeidsrechten. Arbeidsrechten die vaak (maar niet altijd!) zelfs verder gingen dan de IAO-minima. De IAO werd toen voorgesteld als een organisatie die vooral nuttig is voor andere regio's in de wereld.

Vanaf de jaren '90 en de veralgemening van de conservatieve en deregulerende golf van het neoliberalisme, vervult de IAO met zijn sociale minima echter steeds meer de rol van buffer tegen de aanslagen op de werknemersrechten, ook in de Europese landen. Tegelijkertijd is het mechanisme voor het creëren van nieuwe rechten aanzienlijk vertraagd, en heeft de IAO zich voornamelijk tevreden gesteld met het beheer van de bestaande normen. Nieuwe normen en conventies zijn schaars geworden.

De IAO is echter het enige internationale agentschap van de Verenigde Naties dat sociale rechtvaardigheid en de bescherming van de rechten van

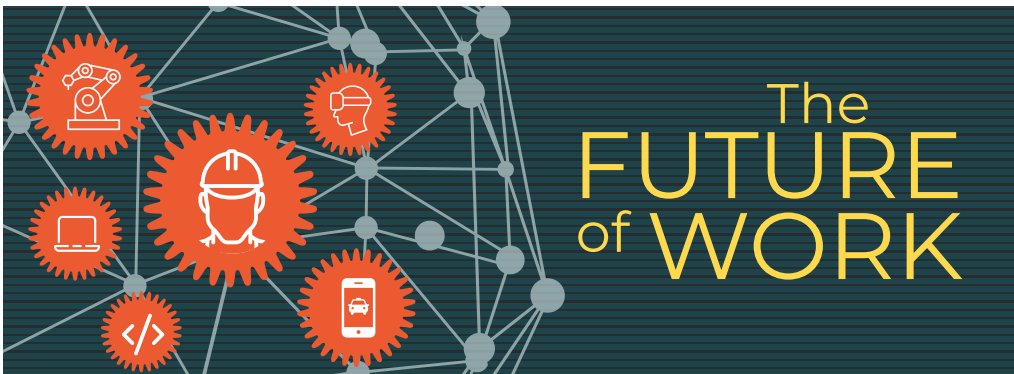
werknemers en werknemers overal ter wereld nastreeft als uitgesproken doel. En dat moet zo blijven!

Nu de IAO haar 'tweede eeuw' inzet, moet ze haar fundamentele principes versterken en tegelijkertijd reageren op de nieuwe uitdagingen. De toekomst van de IAO hangt nauw samen met haar vermogen om het hoofd te bieden aan de sociale, ecologische en technologische uitdagingen die gepaard gaan met de globalisering, met de steeds groter wordende impact van multinationals en toeleveringsketens, met de digitalisering van de economie en de precarisering van werk, met migratie en tot slot, met de klimaatcrisis.

Daarom moet de IAO trouw blijven aan haar mandaat, namelijk het beschermen van de werknemersrechten door de bevordering, toepassing en controle van de normen door de lidstaten, door de multinationals en door de verschillende spelers in de toeleveringsketens. Dit betekent ook de goedkeuring van nieuwe internationale normen en nieuwe conventies die een antwoord bieden op de nieuwe uitdagingen in de werkwereld.

Tenslotte moeten de IAO en haar normen hun plaats vinden in de onderhandelingen over handelsovereenkomsten en binnen het internationale economische en financiële systeem. Dit om tegemoet te komen aan de 75-jarige Verklaring van Philadelphia, namelijk *"de verwezenlijking van de fundamentele doelstelling van sociale rechtvaardigheid te bevorderen en niet te belemmeren."*

In die strijd moet de vakbeweging zijn voortrekkersrol opnemen en opnieuw de drijvende kracht van de IAO worden om zoveel mogelijk werkgevers en regeringen te overtuigen van de gegrondheid van de algemene doelstelling van de IAO. En die algemene doelstelling is duidelijk, namelijk sociale rechtvaardigheid en waardig werk voor het welzijn en de vrede overal ter wereld!



Beknpte verklarende woordenlijst

Normatieve actie: De bevordering van sociale rechtvaardigheid en mensenrechten op het werk is een belangrijke taak van de IAO. Om die taak te vervullen stelt de IAO rechtsregels op (conventies en aanbevelingen) die minimumvoorwaarden vaststellen voor de bescherming van werknemers en werkneemsters wereldwijd. Binnen de normatieve actie van de IAO is ook voorzien in de nodige mechanismen voor de promotie en handhaving van de normen, alsook voor onderzoek en beslissingen inzake beroep in geval van schendingen. De vakbonden zijn van mening dat de normatieve actie de grootste prioriteit van de IAO moet blijven.

Conventie: De Internationale arbeidsconventies zijn internationale verdragen. Dat betekent dat een lidstaat die een conventie ratificeert, verplicht is om alle daaraan verbonden wettelijke en praktische bepalingen te respecteren en om regelmatig verslag uit te brengen aan de IAO. Voor de fundamentele en governance conventies (zie kader) moet dat om de 3 jaar, en voor alle andere conventies moet dat om de 6 jaar gebeuren. Een experten commissie beoordeelt de rapporten en kan opmerkingen maken aan de regeringen. Nationale rechters kunnen ook worden verzocht een conventie toe te passen om een geschil te beslechten.

Protocol: Het protocol bij de IAO heeft dezelfde waarde als een conventie zodra het wordt geratificeerd. Het verschil is dat een protocol gekoppeld is aan een conventie, en dat daarmee de conventie in kwestie wordt aangevuld of herzien. Wanneer een lidstaat een protocol wenst te bekrachtigen, moet hij eerst de conventie waaraan het is gekoppeld, bekrachtigen. Het is ook mogelijk om beide instrumenten tegelijkertijd te ratificeren. Bijvoorbeeld conventie nr. 29 inzake dwangarbeid van 1930, die in 2014 werd aangevuld door een protocol. België heeft de conventie geratificeerd maar heeft het protocol van 2014 echter nog niet geratificeerd. De protocollen zijn eerder zeldzaam: de IAO heeft er in totaal 6 aangenomen.

Aanbeveling: Een aanbeveling is een internationaal verdrag dat niet bindend is en waarin maatregelen worden voorgesteld aan de regeringen. Een aanbeveling kan niet worden geratificeerd. Het is vaak een aanvulling op een conventie en geeft richtlijnen over hoe de conventie in kwestie het best wordt toegepast. Het is echter niet ongewoon dat een nationale rechter zich op een aanbeveling beroept om een geschil te beslechten wanneer er niets in de nationale wetgeving staat vermeld.

Goedkeuring: De conventies worden eerst aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie, vaak nadat er gedurende twee opeenvolgende jaren over werd gedebatteerd in een van de tripartiete commissies. Om te worden aangenomen, moet de ontwerpakte een tweederdemeerderheid van de afgevaardigden krijgen. Elk land stuurt vier afgevaardigden (twee regeringsafgevaardigden plus één werknemersafgevaardigde en één werkgeversafgevaardigde, aangewezen door hun respectievelijke organisaties). Na de goedkeuring hebben de lidstaten slechts één verplichting: de conventie voorleggen aan hun wetgevende instantie, die kan beslissen om al dan niet te ratificeren.

Bekrachtiging of ratificatie: De bekrachtiging of ratificatie is de wetgevingshandeling waarmee een lidstaat de verplichtingen van een conventie aanvaardt en zich ertoe verbindt om die in rechte en in de praktijk na te leven. Het is meestal het parlement dat ratificeert. In België neemt het parlement een 'instemmingswet' aan, die zoals elke wettekst in het Belgisch Staatsblad wordt gepubliceerd.

Opzegging: Een opzegging is de handeling waarmee een lidstaat zich terugtrekt uit een conventie die hij reeds had geratificeerd. De staat ontdoet zich aldus van alle verplichtingen die daaraan zijn verbonden. Bij de IAO-conventies is het zo dat een staat een conventie slechts kan opzeggen per interval van 10 jaar na de inwerkingtreding ervan. De staat heeft dan één jaar de tijd om dat te doen. Indien de opzegging niet wordt gedaan (of indien het parlement er niet mee instemt), blijft de staat gebonden aan de conventie voor een nieuwe periode van tien jaar. Net daarom hebben de vakbonden er belang bij om de ratificatie van de conventies te stimuleren. Dit zorgt er immers voor dat ze voor een hele tijd gelden. Een nationale wet ter bescherming van de rechten op het werk kan namelijk worden ingetrokken of worden afgezwakt na een herziening (bijvoorbeeld in geval van een regeringswissel). Een IAO-conventie daarentegen, blijft gelden en voorkomt soms ernstige sociale terugval of achteruitgang.

Herziening: Sommige conventies zijn achterhaald. De IAO kan in dat geval beslissen om de norm te herzien door een nieuwe herziene conventie over hetzelfde onderwerp aan te nemen. De bekrachtiging van die nieuwe conventie houdt voor de betrokken staat de automatische opzegging van de verouderde conventie in. De lidstaten hebben er belang bij deze herziene verdragen te ratificeren, want anders dreigen ze gebonden te blijven aan een achterhaalde, maar desondanks bindende tekst.

Inwerkingtreding: Gewoonlijk treedt een IAO-conventie in werking één jaar nadat het land ze heeft geratificeerd, op voorwaarde dat ze door minstens twee lidstaten werd geratificeerd.

IFSI-ISVI asbl-vzw

Coopération syndicale internationale
Internationale syndicale samenwerking

ABVV

Samen sterk

Voor meer info:

ABVV

Hoogstraat 42 | 1000 Brussel

Tel. +32 2 506 82 11 | Fax +32 2 506 82 29

info@abvv.be | www.abvv.be



vakbondABVV

Volledige of gedeeltelijke overname of reproductie van de tekst uit deze brochure mag alleen met duidelijke bronvermelding.
Verantwoordelijke uitgever: Robert Vertenuell © september 2019

Cette brochure est également disponible en français: www.fgtb.be/brochures

D/2019/1262/11



België

partner in ontwikkeling