

Vergaderjaar 2018–2019

**29 427**

**ILO-verdragen**

**Nr. 119**

**BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 4 juli 2019

Hierbij stuur ik u het verslag van de 108<sup>e</sup> Internationale Arbeidsconferentie (IAC), die plaatsvond van 10-21 juni jl. te Genève.

*Algemeen*

De Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) bestaat dit jaar 100 jaar en om dit te markeren had de IAC deze keer een wat ander karakter dan voorgaande jaren, onder meer door de aanwezigheid van 34 staatshoofden. Zo heeft de IAC een *Centenary Declaration for the Future of Work* aangenomen om richting te geven aan de toekomstige werkzaamheden van de IAO. Ook heeft de IAC met een overgrote meerderheid ingestemd met een verdrag en aanbeveling ter bestrijding van geweld en intimidatie op de werkvloer.

*Verklaring over de toekomst van werk*

Ter gelegenheid van het 100-jarig bestaan vond er een tripartiete discussie plaats over de toekomst van werk en de richting die de IAO moet nemen. Doel van deze discussie was een verklaring die het mandaat van de IAO (in lijn met de Verklaring van Philadelphia uit 1944 en *Fundamental Principles and Rights at Work* uit 1998<sup>1</sup>) herbevestigt en invulling geeft aan de activiteiten van de IAO op de middellange termijn.

Een *Global Commission* (bestaande uit leiders van diverse landen, werkgevers, werknemers en wetenschappers) heeft ten behoeve van deze discussie op 22 januari jl. een rapport uitgebracht over de uitdagingen die

<sup>1</sup> Zie <https://www.IAO.org/legacy/english/inwork/cb-policy-guide/declarationofPhiladelphia1944.pdf> en <https://www.IAO.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>.

er zijn voor de toekomst van werk als gevolg van o.a. globalisering, technologische en demografische ontwikkelingen.<sup>2</sup>

De verschillen tussen prioriteiten van overheden, werknemers en werkgevers waren groot. Werkgevers hebben gepleit voor een duidelijke koerswijziging van de IAO waarin groei van de economie en productiviteit een grotere rol spelen. Daarnaast pleitten ze voor bevestiging van de bijdrage die bedrijven al leveren aan fatsoenlijk werk. Werknemers legden vooral de nadruk op een uitbreiding van rechten van werknemers door middel van een *universal labour guarantee*, universele *social protection floors*, en voor het beter beschermen en bevorderen van de sociale dialoog. Het Koninkrijk heeft, zoals aangegeven in mijn brief aan uw Kamer van 27 mei jl. (Kamerstuk 29 427, nr. 117), aandacht gevraagd voor de volgende onderwerpen:

- een hernieuwd evenwicht tussen de diversiteit aan arbeidscontracten en bescherming via sociale zekerheid;
- levenlang leren;
- onderzoeken van de mogelijkheid van een fundamenteel verdrag op het gebied van gezond en veilig werken;
- modernisering van de bestaande verdragen en aanbevelingen en versteviging van het toezichtsmechanisme om naleving van deze instrumenten te bevorderen;
- versterking van de sociale dialoog op mondiaal en nationaal niveau.

Ondanks de verschillen heeft de IAC uiteindelijk een mooi resultaat bereikt met de aanneming van zowel een verklaring als een resolutie.<sup>3</sup> Hierin zijn ook de bovengenoemde prioriteiten van Nederland opgenomen. Wel moet nog een concretere invulling en nadere prioritering van IAO-activiteiten plaatsvinden. Tijdens de Beheersraad in het komende najaar zal er verder gediscussieerd worden over de invulling van de verklaring. Het Koninkrijk der Nederlanden zal zich blijven inzetten om de genoemde prioriteiten hoog op de agenda van de IAO te krijgen en hier concrete acties aan te verbinden.

#### *Verdrag tegen geweld en intimidatie op de werkvloer*

Zoals eerder aangegeven aan de Tweede Kamer<sup>4</sup> is het positief dat de tripartite IAO geweld en intimidatie op de werkvloer op de agenda heeft gezet. Niet alleen overheden, maar ook werkgevers en werknemers kunnen, en moeten, een rol spelen om geweld en intimidatie op de werkvloer effectief uit te bannen. Bovendien is dit een wereldwijd probleem, dat een discussie op mondiaal niveau rechtvaardigt. Het is dan ook een mooi resultaat dat het verdrag en de aanbeveling zijn aangenomen met brede steun van overheden, werknemers en werkgevers.

Bij de eerste ronde besprekingen tijdens de IAC vorig jaar werd geen overeenstemming bereikt over een aantal onderwerpen. In het afgelopen jaar heeft daarom informeel overleg plaatsgevonden tussen landen en met de internationale sociale partners. Vervolgens zijn de tripartiete onderhandelingen in Geneve van start gegaan op basis van de door het IAO-secretariaat aangepaste concepttekst, die uitging van een (juridisch bindend) verdrag met bijbehorende (niet bindende) aanbeveling.

<sup>2</sup> Zie [https://www.IAO.org/global/publications/books/WCMS\\_662410/lang--en/index.htm](https://www.IAO.org/global/publications/books/WCMS_662410/lang--en/index.htm).

<sup>3</sup> Zie [https://www.IAO.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_711288.pdf](https://www.IAO.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711288.pdf).

<sup>4</sup> Zie bijvoorbeeld Kamerstuk 29 427, nr. 117.

Het Koninkrijk heeft steeds benadrukt dat het verdrag tripartiet gedragen én ratificeerbaar zou moeten zijn en heeft dit ook via de EU-coördinatie en informele onderhandelingen ingebracht.

Bij de bespreking van het conceptverdrag is lang gesproken over de definities en de reikwijdte van het verdrag. De uitkomst is dat geweld en intimidatie niet als één juridisch concept wordt gedefinieerd, maar ook als twee losse begrippen kan worden behandeld. Dat sluit bij de huidige wet- en regelgeving in Nederland. Het bereik van het verdrag is breed, het beschermt werkgevers en werknemers ongeacht hun contractuele status, dus ook bijvoorbeeld stagiairs en vrijwilligers.

Over het benoemen van specifieke groepen met een verhoogd risico op geweld en intimidatie op de werkvloer – waaronder lesbiennes, homo's, biseksuele mannen en vrouwen, transgender- en interseksuele personen – is uitgebreid gediscussieerd. Uiteindelijk is gekozen voor het compromis om geen specifieke groepen in de tekst te benoemen, maar om een algemene inclusieve tekst over kwetsbare groepen op te nemen in zowel het Verdrag als de Aanbeveling, met een verwijzing naar internationale standaarden en mensenrechteninstrumenten.<sup>5</sup>

Na twee onderhandelingsrondes is er uiteindelijk een verdrag tot stand gebracht dat een breed draagvlak heeft en dat naar verwachting ook breed geratificeerd zal worden. Nederland voldoet in principe al aan de verplichtingen van het nieuwe verdrag, dat in werking zal treden 12 maanden nadat 2 lidstaten het verdrag hebben geratificeerd en dat alleen bindend is voor de lidstaten die het officieel hebben geratificeerd. De aanbeveling is niet bindend en geeft enkel richtlijnen over hoe het verdrag zou kunnen worden toegepast. Het is nu aan de lidstaten, in overleg met sociale partners, om te bepalen of zij het verdrag ratificeren. Ook ik zal hierover met sociale partners in overleg treden.

#### *Toepassing en naleving van verdragen en aanbevelingen*

Tijdens de IAC zijn in het comité inzake de toepassing en naleving van arbeidsnormen 24 landen besproken en zijn er tripartiete conclusies aangenomen.<sup>6</sup> De zaken die met name aandacht kregen waren van landen die inbreuken plegen op fundamentele IAO-verdragen zoals op het gebied van de vrijheid van vakvereniging, minimumleeftijd, kinderarbeid, discriminatie, gedwongen arbeid en sociaal beleid. Het ging om Turkije, Ethiopië, Irak, Libië, Myanmar en Nicaragua. De overheden uit deze landen hebben toegezegd de klachten serieus te nemen en acties te zullen ondernemen. Het is aan de IAO om de vervolgcacties van de overheden te controleren.

Het onderliggende rapport van de Commissie van Experts heeft ook uitdagingen benoemd, zoals de noodzaak tot meer ratificaties van conventie 102 waarin sociale zekerheid geregeld is. Nederland heeft dit verdrag in 1962 geratificeerd.

Tot slot heeft de IAC ingestemd met een reële verhoging van het reguliere budget van de IAO voor 2020–2021 met 1,5% ten opzichte van het 2018–2019 budget. Voor Nederland, dat tijdens de IAC heeft vastgehouden aan reële nulgroei, heeft de verhoging geen gevolgen voor de begroting

<sup>5</sup> Voor het voorlopig verslag van dit comité zie: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_711242.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_711242.pdf).

<sup>6</sup> (zie <https://www.ilo.org/ilc/LCSessions/108/committees/standards/documents/lang--en/index.htm> voor ad verbatim verslagen per landenzaak).

van de Minister van BHOS, aangezien de Nederlandse verplichte bijdrage voor de periode 2020–2021 naar beneden is bijgesteld door een herschikking van de verdeelsleutel voor landen.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
W. Koolmees