

Vergaderjaar 2018–2019

29 427

ILO-verdragen

Nr. 117

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 27 mei 2019

De 108^e Internationale Arbeidsconferentie (IAC) van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) vindt van 10 tot en met 21 juni 2019 plaats in Genève. Hierbij informeer ik u, mede namens de Minister van Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking, op hoofdlijnen over de inzet van het Koninkrijk der Nederlanden tijdens de IAC 2019.

Algemeen kader

De IAO bestaat 100 jaar. Dit feit wordt het gehele jaar gevierd en in het bijzonder tijdens de IAC. Het Koninkrijk der Nederlanden is en blijft de IAO beschouwen als dé normstellende en kennisdragende mondiale organisatie op het gebied van arbeid- en sociaal beleid voor de lidstaten. De ILO werkt daarbij samen met andere internationale (netwerk)organisaties (bijvoorbeeld de VN, WTO, G20 en OESO).

Onze open economie heeft baat bij een wereldwijd gelijk speelveld op het gebied van arbeidsvoorwaarden en sociaal beleid, gericht op het bevorderen van fatsoenlijk werk. Een goed werkende sociale dialoog, ook buiten het Koninkrijk der Nederlanden, en innovatief beleid vormen daarvoor een onmisbare basis. De IAO heeft hier tot op heden met zijn tripartiete samenstelling een belangrijke bijdrage aan geleverd en zal dat in de toekomst ook moeten blijven doen.

Het Koninkrijk der Nederlanden steunt de missie (het bevorderen van sociale rechtvaardigheid) en de daarvan afgeleide vier hoofddoelstellingen van de IAO: bevordering van werkgelegenheid, verbetering van sociale bescherming, versterking van de sociale dialoog en de bevordering van (de naleving van) arbeidsnormen van de IAO.

Binnen dit kader vindt het Koninkrijk der Nederlanden het van belang dat:

- lidstaten de fundamentele en prioritaire IAO-verdragen ratificeren en implementeren¹;
- de IAO toeziet op de naleving van de verdragen en aanbevelingen en lidstaten, waar nodig, helpt bij de implementatie van verdragen;
- reeds bestaande verdragen en aanbevelingen in lijn worden gebracht met huidige mondiale opvattingen over arbeid en sociaal beleid;
- binnen het kader van de algehele hervorming van de Verenigde Naties wordt ingezet op modernisering van de IAO met als doel een grotere slagvaardigheid in het bevorderen van sociale rechtvaardigheid en fatsoenlijk werk in de komende decennia.

Belangrijke onderwerpen op de agenda van de 108^e IAC

1. Informatie en rapporten inzake de toepassing en naleving van verdragen en aanbevelingen.
2. Tweede en laatste discussieronde over verdrag en aanbeveling ter eliminatie van geweld en intimidatie op de werkvloer.
3. Centenary verklaring over de toekomst van werk.

Ad 1 Informatie en rapporten inzake de toepassing en naleving van verdragen en aanbevelingen

Ten behoeve van het Conferentiecomité inzake de toepassing en naleving van arbeidsnormen (CAS) wordt ieder jaar een achtergrondrapport gepubliceerd met daarin de observaties van de Commissie van experts van de IAO met betrekking tot de rapportages over geratificeerde verdragen.² In dit achtergrondrapport worden in eerste instantie landen geïdentificeerd die ernstige inbreuken plegen op bestaande verdragen en aanbevelingen en waarvan de Commissie van experts van de IAO aanbeveelt dat ze tijdens de IAC worden besproken. Het gaat dit keer om Turkije, Myanmar, Ethiopië, Irak, Libië en Nicaragua. De overige te behandelen landzaken worden pas bekend na overleg tussen werkgevers en werknemers in de week voorafgaand aan de IAC. In totaal worden er 24 landzaken behandeld. Er wordt bij de selectie gelet op de geografische spreiding (uit elke 5 regio's worden landen gekozen) en op de ernst van de inbreuk (een inbreuk op een fundamenteel verdrag telt het zwaarst³). De bespreking in het CAS dient ertoe de overheid in kwestie aan te moedigen nadere stappen te nemen om de naleving van een specifiek verdrag in de praktijk te garanderen. In het CAS voert, namens de EU en de lidstaten, het EU-voorzitterschap het woord.

Zoals ieder jaar vindt er binnen het CAS een algemene discussie plaats over een thema, met als doel vast te stellen of er mogelijk hiaten zijn in de standaarden en hoe de betreffende verdragen beter geratificeerd en geïmplementeerd kunnen worden. Dit jaar wordt deze discussie gevoerd op basis van een rapport van de IAO over «*Universal social protection for human dignity, social justice and sustainable development*».⁴ Het rapport

¹ Zie <http://ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>

² Zie https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/WCMS_669784/lang--en/index.htm

³ De acht fundamentele verdragen zijn: Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87), Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98), Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105), Minimum Age Convention, 1973 (No. 138), Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182), Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100) en Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111).

⁴ Zie https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/reports-to-the-conference/WCMS_673680/lang--en/index.htm

vermeldt dat slechts 29% van de wereldbevolking toegang heeft tot sociale bescherming. Dit is onvoldoende om uiteindelijk de Duurzame Ontwikkelingsdoelen (*Sustainable Development Goals*, ofwel SDGs) te kunnen behalen.⁵ De inbreng vanuit het Koninkrijk der Nederlanden voor de door de EU te leveren statement zal verlopen langs de lijnen van stand beleid.

Ad 2 Tweede en laatste discussieronde over verdrag en/of aanbeveling ter eliminatie van geweld en intimidatie op de werkvloer

Het tegengaan van seksueel geweld, intimidatie en ongewenste omgangsvormen op de werkvloer is een onderwerp dat zowel nationaal en internationaal volop in de belangstelling staat. Dat blijkt bijvoorbeeld uit de nog steeds actuele #me too-discussie. Ook uit onderzoek blijkt dat de aandacht voor dit onderwerp geheel terecht is, omdat het nog te veel voorkomt en de gevolgen van geweld en intimidatie op het werk vaak ingrijpend zijn.

Tijdens de IAC zal, in vervolg op de besprekingen van vorig jaar⁶, nogmaals gesproken worden over een nieuwe standaard op het onderwerp *Elimination of Violence and Harassment in the World of Work*. Verschillende IAO-verdragen bevatten bepalingen gericht op het tegengaan van geweld en intimidatie onder specifieke groepen werknemers. Een normatief instrument dat zich integraal richt op het tegengaan van geweld en intimidatie op de werkvloer bestaat echter nog niet. De bespreking richt zich op het opstellen van een verdrag (juridisch bindend) met een bijbehorende aanbeveling (niet-bindend).

Aan de discussie tijdens de IAC ligt een tweetal rapporten van de IAO ten grondslag.⁷ De rapporten bevatten, op basis van de opmerkingen van de overheden, werknemers- en werkgeversorganisaties, aangepaste teksten voor een verdrag en een aanbeveling. De rapporten vormen de basis voor de onderhandelingen tijdens de IAC. De uitkomsten van de onderhandelingen zullen ter goedkeuring aan de IAC worden voorgelegd. Gegeven de uitkomsten van de consultaties zal een verdrag met bijbehorende aanbeveling worden aangenomen.

De inbreng van het Koninkrijk der Nederlanden zal zoveel mogelijk via gezamenlijke statements van de EU-lidstaten plaatsvinden. Het Koninkrijk der Nederlanden zal zich hierbij inzetten om te komen tot een instrument dat naar vorm en inhoud een effectieve bijdrage zal leveren aan het wereldwijd tegengaan van intimidatie en geweld op de werkvloer. Belangrijke elementen daarbij zijn een breed draagvlak bij overheden, werkgevers en werknemers en een duidelijke doelstelling met ruimte voor nationale invulling op weg naar dat doel.

Daarnaast zullen in de discussie het belang en de urgentie van het onderwerp worden benadrukt en zal het beleid van het Koninkrijk der Nederlanden terzake voor het voetlicht worden gebracht. Belangrijke punten daarbij zijn aandacht voor gedrag en cultuur en de primaire verantwoordelijkheid van de werkgever (naast die van de werknemer zelf) voor een veilige werksfeer, waarbij de werkgever een beleid moet voeren om werknemers te beschermen en om seksuele intimidatie en geweld op de werkvloer te voorkomen. Hierbij wordt niet in detail voorgeschreven

⁵ Zie <https://sustainabledevelopment.un.org/?menu=1300>

⁶ TK 2018–2019, 29 427, nr. 116 van 4 oktober 2018.

⁷ Zie hiervoor https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/reports-to-the-conference/WCMS_675567/lang--en/index.htm en https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/reports-to-the-conference/WCMS_673728/lang--en/index.htm

hoe de werkgever dit moet doen⁸, conform de systematiek van doelvoorschriften.

Het Koninkrijk der Nederlanden zal daarnaast aandringen op een vormgeving die aansluit bij de noodzakelijke exercitie om bestaande IAO-verdragen en aanbevelingen te moderniseren en, waar mogelijk, te integreren. Het uiteindelijke doel is om te komen tot een stelsel van ILO-verdragen en aanbevelingen dat toegesneden is op de huidige tijd. Dat wil zeggen duidelijke doelstellingen maar ruimte voor invulling binnen de nationale context.

Mocht het uiteindelijke resultaat van de onderhandelingen aan de voorgenoemde eisen voldoen dan zal het Koninkrijk der Nederlanden instemmen met de tekst van het verdrag en die van de aanbeveling.

Ad 3 Centenary verklaring over de toekomst van werk

Dit jaar bestaat de IAO 100 jaar. Hiertoe heeft de DG van de ILO, Guy Ryder, een *Global Commission* (bestaande uit leiders van diverse landen, werkgevers, werknemers en wetenschappers) gevraagd een rapport te schrijven over de uitdagingen die er zijn voor de toekomst van werk als gevolg van o.a. globalisering, technologische en demografische ontwikkelingen. Het rapport *Work for a Brighter Future* is op 22 januari jl gepubliceerd.⁹ Kern van het rapport is een agenda waar de mens centraal staat. Deze agenda bestaat uit drie pijlers, die gecombineerd moeten zorgen voor duurzame economische groei en sociale rechtvaardigheid. De pijlers zijn:

- Investeren in menselijk kapitaal. Door te investeren in menselijk kapitaal, in het kader van een leven lang leren, kunnen mensen in de toekomst beter anticiperen op veranderingen op de arbeidsmarkt. Overheden, werkgevers, werknemers en onderwijsinstituties hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid;
- Investeren in werkgerelateerde instituties. Investeren in de instituties van werk, zoals adequate arbeidsinspecties en collectieve vertegenwoordiging, dragen bij aan de bestrijding van sociale ongelijkheid. De *Global Commission* roept op tot de oprichting van een *Universal Labour Guarantee*, die een aantal fundamentele werknemersrechten bevat (o.a. vakbondsvrijheid, gevrijwaard zijn van kinderen dwangarbeid) en minimumarbeidsvoorwaarden (o.a. leefbaar loon). Dit alles ongeacht het type werk of contractuele status van een werkende. Tevens wordt er gepleit voor revitalisering van de sociale dialoog;
- Investeren in fatsoenlijk werk in lijn met de Duurzame Ontwikkelingsdoelen (*Sustainable Development Goals*, ofwel SDGs). Technologische ontwikkelingen kunnen een positieve invloed hebben op werkomstandigheden en werknemersrechten. Zo kan technologische ontwikkeling in agrarische gebieden leiden tot veiligere en betere werkomstandigheden. Tegelijkertijd kan door technologische innovaties als platformwerk de vorm van een arbeidsrelatie en de status van werkgever en werknemer diffuus worden. Evenals overheden en individuen, zou ook het bedrijfsleven haar verantwoordelijkheid moeten opnemen voor de effecten van hun activiteiten op mens en milieu.

Tijdens de IAC wordt het rapport besproken, alsmede een concrete invulling van de conclusies van de *Global Commission*. Uitkomst hiervan

⁸ Artikel 3 lid 2 Arbeidsomstandighedenwet: De werkgever voert, binnen het algemeen arbeidsomstandighedenbeleid, een beleid gericht op voorkoming en indien dat niet mogelijk is beperking van psychosociale arbeidsbelasting.

⁹ Zie https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_662410/lang--en/index.htm

zal een Verklaring zijn om het 100-jarig bestaan van de IAO te markeren, met herbevestiging van het mandaat van de IAO in lijn met de Verklaring van Philadelphia uit 1944 en die over *Fundamental Principles and Rights at Work* van 1998.¹⁰ Tijdens de IAC zal moeten blijken of ook overeenstemming kan worden bereikt over de prioritaire activiteiten voor de IAO op de korte /middellange termijn.

Het Koninkrijk der Nederlanden stelt vast dat het rapport van de Commissie een doorwrochte analyse geeft van de invloed van globalisering, technologische ontwikkelingen en demografische ontwikkelingen op de toekomst van werk en sociale zekerheid. Op basis van het rapport kan worden vastgesteld dat de missie van de IAO zoals eerder vastgelegd in bovengenoemde verklaringen nog altijd staat. Het Koninkrijk der Nederlanden zal een actualisering en herbevestiging hiervan onomwonden steunen, in het bijzonder de aandacht voor de bestrijding van kinderarbeid (onder andere door aandacht voor de Global Supply Chains) en een leefbaar loon. Het Koninkrijk zal ook pleiten voor een prioritaire actielijst om de IAO handvatten te geven om concrete acties te ondernemen die de IAO, als VN-organisatie verantwoordelijk voor dit beleidsveld op mondiaal niveau, dient te gaan uitvoeren.

Het Koninkrijk der Nederlanden zal daarbij de volgende prioriteiten naar voren brengen:

- Een tripartiete discussie over een hernieuwd evenwicht tussen de diversiteit aan arbeidscontracten en het bieden van bescherming via de sociale zekerheid, primair gebruikmakend van bestaande IAO-verdragen en aanbevelingen, met het oog op de in bovengenoemde rapport voorgestelde *Universal Labour Guarantee* en met speciale aandacht voor hoe bescherming via de sociale zekerheid aansluit bij behoeften en voorkeuren van de werkende mens.
- Agendering van het onderwerp levenlang leren tijdens een aankomende IAC met als doel een kader dat handreikingen biedt voor nationale overheden en sociale partners om hun eigen beleid vorm te geven.
- Om werknemers effectiever te beschermen zouden de drie geledingen van de IAO kunnen onderzoeken of het mogelijk is om tot een fundamenteel verdrag te komen op het gebied van gezond en veilig werken. Naast een effectievere bescherming wordt hierdoor ook concurrentie op arbeidsomstandigheden op mondiaal niveau voorkomen.
- De IAO is dé normstellende mondiale organisatie op het gebied van arbeid- en sociaal beleid. Om deze positie te behouden is het van groot belang dat de bestaande verdragen en aanbevelingen, waar nodig, worden gemoderniseerd om te voldoen aan de huidige eisen, bijvoorbeeld door een duidelijk doel te formuleren en ruimte te bieden van nationale partijen om de beleidsweg naar het doel toe te formuleren. Het is van belang dat in het proces van modernisering de bestaande verworvenheden, vastgelegd in conventies, niet verloren gaan. Daarnaast zal het toezichtsmechanisme van de IAO verstevigd moeten worden om de handhaving op naleving door lidstaten van door hen geratificeerde verdragen te versterken.
- Om de legitimiteit en kracht van de beleidsvoorstellen van de IAO te vergroten en de positie van IAO op mondiaal niveau te versterken dient de sociale dialoog op mondiaal en nationaal niveau te worden versterkt.

Bij bespreking van de verklaring en mogelijke prioritaire acties zal ook gesproken worden over de begroting van de IAO en hoe deze het meest

¹⁰ Zie <https://www.ilo.org/legacy/english/inwork/cb-policy-guide/declarationofPhiladelphia1944.pdf> en <https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>

effectief kan worden ingezet voor de komende twee jaar gegeven de uitkomsten van de IAC. De IAO is er de afgelopen jaren in geslaagd de efficiëntie en effectiviteit te verhogen bij gelijkblijvende begroting. Het streven van het Koninkrijk der Nederlanden blijft gericht op een nulgroei van de reguliere begroting van de IAO.

Tot slot

Bijgevoegd treft u aan de lijst van verdragen van de IAO waarvan de mogelijkheid tot opzegging door Nederland zich in de komende drie jaar voordoet¹¹.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees

¹¹ Conform de motie van het lid Van Middelkoop (Kamerstuk 23 900 XV, nr. 44).

IAO-verdragen waarvan de mogelijkheid tot opzegging door Nederland zich de komende drie jaar voordoet

Hieronder worden de verdragen vermeld waarvan de opzegtermijn vervalt in 2019, 2020 en 2021. De opzegtermijn begint altijd een jaar voorafgaand aan de vervaldatum te lopen. Alleen gedurende deze opzegtermijn kan een verdrag worden opgezegd. Ten aanzien van de meeste IAO-verdragen doet die mogelijkheid zich eens in de tien jaar voor.

De opzegtermijn vervalt in **2019** ten aanzien van de volgende verdragen:

- Verdrag 175 betreffende deeltijdwerk
- Verdrag 160 betreffende arbeidsstatistieken
- Verdrag 144 betreffende tripartite raadplegingsprocedures ter bevordering van de tenuitvoerlegging van internationale arbeidsnormen
- Verdrag 126 betreffende de accommodatie aan boord van vissersschepen

De opzegtermijn vervalt in **2020** ten aanzien van de volgende verdragen:

- Verdrag 105 betreffende de afschaffing van gedwongen arbeid
- Verdrag 106 betreffende de wekelijkse rustdag in de handel en op kantoren
- Verdrag 162 betreffende veiligheid bij het gebruik van asbest
- Verdrag 128 betreffende uitkeringen bij invaliditeit en ouderdom en aan nagelaten betrekkingen

De opzegtermijn vervalt in **2021** ten aanzien van de volgende verdragen:

- Verdrag 26 betreffende minimumloon
- Verdrag 81 betreffende arbeidsinspectie
- Verdrag 87 betreffende vrijheid van vereniging en bescherming van het recht om te organiseren
- Verdrag 88 betreffende arbeidsdienst
- Verdrag 111 betreffende discriminatie op de werkvloer
- Verdrag 150 betreffende arbeidsrecht
- Verdrag 177 betreffende thuiswerken
- Verdrag 181 betreffende particuliere uitzendbureaus
- Verdrag 182 betreffende de ergste vormen van kinderarbeid