

Vergaderjaar 2015–2016

**34 311**

## **Initiatiefnota van de leden Van Laar en Kerstens: «Eerlijk werk wereldwijd»**

**Nr. 4**

### **LIJST VAN VRAGEN EN ANTWOORDEN**

Vastgesteld 2 februari 2016

De algemene commissie voor Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking heeft een aantal vragen voorgelegd aan de aan de initiatiefnemers over de Initiatiefnota van de leden Van Laar en Kerstens: «Eerlijk werk wereldwijd» (Kamerstuk 34 311).

De leden Van Laar en Kerstens hebben de vragen beantwoord bij brief van 2 februari 2016. Vragen en antwoorden zijn hierna afgedrukt.

Voorzitter van de commissie,  
De Roon

Adjunct-griffier van de commissie,  
Wiskerke

## I Lijst van vragen

1

Tot welke Sustainable Development Goals verhouden de beslispunten in deze initiatiefnota zich en vallen de beslispunten binnen de focusgebieden van de Nederlandse regering van die doelen?

2

Welke rol ziet u weggelegd voor de Nederlandse overheid en het Nederlandse bedrijfsleven in het realiseren van flankerende beleid, zoals stimuleringsmaatregelen voor ondernemers om mensen met een handicap aan te nemen, waardoor de arbeidsmarktpositie van mensen met een beperking versterkt wordt?

3

Ziet u een rol weggelegd voor ambassades in het stimuleren van ondernemers om werkplekken te creëren voor mensen met een beperking? Hebben ambassades kennis en expertise in huis om goede verbindingen te leggen met relevante netwerken en gespecialiseerde organisaties; en zo niet, hoe denken ze dit in te gaan vullen?

4

Gezien de diversiteit in genoemde definities van «leefbaar loon», kunt u nader toelichten welke definitie van leefbaar loon gehanteerd zal worden en waarom?

5

Hoeveel bewijs bestaat er om te kunnen concluderen dat de genoemde instrumenten landen stimuleren om de fundamentele principes en rechten op het werk te implementeren?

6

Waarop is de uitspraak «honderden miljoenen» mensen die onder gebrekkige omstandigheden werken, gebaseerd? Heeft u kennis genomen van het aantal van 35,8 miljoen moderne slaven, zoals genoemd op de website [globalslaveryindex.org](http://globalslaveryindex.org)?

7

Kunt u de opmerking dat Nederlandse bedrijven voorop lopen in het nemen van verantwoordelijkheid voor hun werknemers en hen beter betalen en behandelen dan «veel buitenlandse bedrijven» nader toelichten? Gaat het daarbij alleen of juist vooral om hun eigen werknemers, of ook om de arbeiders (vaak zonder contract) in de productieketen die meewerken aan het maken van hun producten, halffabricaten en grondstoffen?

8

Op welke manier kunnen de verplichtende elementen van het door u geprezen Bangladesh Akkoord deel gaan uitmaken van de convenanten over Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (IMVO) waarover nu wordt onderhandeld? Hoe kan de Nederlandse overheid op andere wijze initiatieven zoals het Bangladesh Akkoord uitbreiden naar andere landen, sectoren en wellicht thema's? Wilt u dat de overheid daarvoor fondsen beschikbaar stelt, uit bestaande of nieuwe committeringen?

9

Geeft u de voorkeur aan Nederlandse expertise voor ontwikkelingslanden, bijvoorbeeld van arbeidsinspecteurs, boven de expertise van niet-Nederlandse experts? Zo ja, geeft u ook de voorkeur aan Nederlandse

experts indien niet-Nederlandse experts beter toepasbaar, effectiever en/of goedkoper zijn?

10

Binnen welke programma's zouden de doelstellingen van deze nota ingepast kunnen worden? En ten koste van welke andere doelstellingen zou dat gaan?

11

Wat zijn de belangrijkste maatregelen, programma's of acties die bovenop al bestaande activiteiten moeten worden ondernomen?

12

Hoe wilt u de «bodem» in Nederland omhoogtrekken, bijvoorbeeld via wettelijke verplichtingen? En hoe kunt u buitenlandse bedrijven via Nederlands beleid beïnvloeden om te voorkomen dat zij de bodem laag houden?

13

Hoe wordt een redelijke beperking in arbeidstijd gedefinieerd?

14

Kunt u nader toelichten wat het verband is tussen de sector van het werk en het leefbaar loon?

15

In welke mate heeft het Bangladesh-akkoord voor een reële verbetering van arbeidsomstandigheden gezorgd nu programma's zoals De Slag om de Klerewereld tonen dat fabrieken die verbeteringen doorvoeren klandizie verliezen en het voor producenten haast ondoenlijk is te controleren waar hun kleding gefabriceerd wordt?

16

De positie van mensen met een beperking in minder ontwikkelde landen is vaak fragiel. Kunt u nader toelichten hoe u systematisch mensen met een beperking wilt betrekken in het normale arbeidsproces? Zijn er niet tussenliggende stappen die eerst ondernomen moeten worden?

17

Hoe kan het reguliere Generalized System of Preferences (GSP) – los van het GSP+ – bijdragen aan eerlijker werk, aangezien dit GSP niet gericht is op het eerlijker maken van werk?

18

Welke «goede ervaringen» heeft Nederland met de onlangs aan Pakistan toegekende GSP+ status? Zijn al praktische resultaten zichtbaar van het opgerichte Buyer's Forum? Zo ja, welke?

19

In de Initiatiefnota wordt melding gemaakt van seksueel geweld op het werk van mannelijke managers naar vrouwelijke medewerkers in landen als Tanzania en Bangladesh. Waarom wordt geen melding gemaakt van de vele meisjes en vrouwen die onder dwang werkzaam zijn in commerciële seksindustrieën in landen als de Filippijnen?

20

Hoe denkt u in Nederland verkochte producten afkomstig uit deze landen te controleren op schending van fundamentele arbeidsnormen?

21

Waaruit blijkt dat de Memoranda of Understanding (MoU's) op het gebied van IMVO in India en Colombia leiden of zouden kunnen leiden tot het bevorderen van eerlijk werk? Hebben deze MoUs er toe bijgedragen dat kwesties rond (on)eerlijk werk in bijvoorbeeld de kleding-, zaden-, kolen- en natuursteensector in India nu effectiever worden besproken en aangepakt?

22

Waarom zijn geen MoU's met de armste landen over IMVO mogelijk, zeker indien zij bilaterale of multilaterale hulp ontvangen die deels gericht zou kunnen worden op het bevorderen van eerlijk werk? Waarom zouden Nederlandse bedrijven die daar investeren ook zelf geen actie kunnen ondernemen in het kader van MoU's met de overheid en andere stakeholders in die landen?

23

Zouden ook discriminatie en seksueel geweld op de werkplek – waarvan vaak ook minderheden als inheemse volken, Dalits en religieuze groepen het slachtoffer zijn – onderdeel moeten zijn van diplomatieke inspanningen, zo nodig in EU-verband?

24

Wat betekent het dat bedrijven zich bij een bindend systeem voor het verbieden van producten van kinderarbeid moeten houden aan «afspraken die sectoren zelf maken»? Wat gebeurt er als die afspraken er niet zijn of niet adequaat zijn? Ontstaat hiermee geen rechtsongelijkheid voor bedrijven?

25

Kan voor elk van de genoemde instrumenten een overzicht gegeven worden van in welke landen ze worden toegepast, welke doelstellingen erin zijn opgenomen en hoe de realisatie daarvan verloopt? Zo nee, waarom niet?

26

Armste landen krijgen geen GSP-status. Op wat voor manier denkt u de armste landen te kunnen controleren op de fundamentele principes en rechten op het werk?

27

Welke kaders en prioriteiten moet de overheid zelf stellen voor de IMVO-convenanten om «eerlijk werk» tot belangrijk onderdeel te maken, aangezien het initiatief voor de convenanten in eerste instantie bij het bedrijfsleven ligt? Krijgt «eerlijk werk» hiermee niet per convenant een andere toepassing en invulling?

28

In hoeverre bestaan er nu situaties waarin de overheid een (subsidie)overeenkomst wil beëindigen omwille van fundamentele principes en rechten op het werk, maar dat nog niet kan? Indien dat zo is, welk probleem ligt daaraan ten grondslag?

29

Betekent de door u gewenste uitbreiding van het GSP+ arrangement ook dat de EU de criteria moet versoepelen? Zo ja, op welke manier?

30

Hoe kan de Nederlandse overheid en het Nederlandse bedrijfsleven bijdragen aan het realiseren van een flankerend beleid, waardoor de arbeidsmarktpositie van mensen met een beperking versterkt wordt?

31

Hoe kunnen nationale of lokale vertegenwoordigers van mensen met een handicap (de zogenaamde Disabled People's Organizations) en NGO's die gespecialiseerd zijn in het werken met mensen met een beperking bijdragen aan dit flankerend beleid voor inclusiviteit?

32

Welke rol kunnen de ambassades spelen in het stimuleren van ondernemers om werkplekken te creëren voor mensen met een beperking? Hebben ambassades kennis en expertise in huis om goede verbindingen te leggen met relevante netwerken en gespecialiseerde organisaties; en zo niet, gaan ze dit invullen?

33

Hoe zou Nederland kunnen ondersteunen in het werk maken door partnerlanden van inclusieve programma's voor mensen met een beperking? Zouden ambassadepersoneel en medewerkers moeten worden opgeleid en zou expertise vanuit gespecialiseerde organisaties moeten worden ingeschakeld?

## II Reactie van de initiafnemer

Vragen 1 en 11

*Tot welke Sustainable Development Goals verhouden de beslispunten in deze initiatiefnota zich en vallen de beslispunten binnen de focusgebieden van de Nederlandse regering van die doelen?*

*Wat zijn de belangrijkste maatregelen, programma's of acties die bovenop al bestaande activiteiten moeten worden ondernomen?*

In de kabinetsreactie op de initiatiefnota van 18 november 2015 (Kamerstuk 34 311 nr. 3) staat dat de doelstellingen in deze nota aansluiten op de centrale doelstelling van het bestaande hulp- en handelsbeleid. Dit beleid is gericht op het behalen van alle Werelddoelen.

<sup>1</sup>

De initiatiefnemers van deze nota zien de Werelddoelen als een totaalpakket van doelen die onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn. Het bevorderen van eerlijk werk raakt aan meerdere doelen. Zo hangt eerlijk werk samen met het creëren van gelijke rechten voor mannen en vrouwen, maar ook met het bevorderen van duurzame voedselproductie. Het meest direct raakt deze nota aan de Werelddoelen 1 – 3, 5, 8 – 10, 12, 13, en 17.

Activiteiten, programma's of maatregelen die bovenop bestaande activiteiten dienen te worden ondernomen volgens deze nota zijn:

- Het inzetten van kennis en kunde van de Nederlandse arbeidsinspectie ten behoeve van ontwikkelingslanden (3.4 in de nota);
- Aanjagen uitbreiding Bangladesh Akkoord naar in eerste instantie andere textiel producerende landen (vb. Pakistan, Vietnam, Ethiopië);
- Frequenter inzetten van handelsafspraken ten behoeve van eerlijk werk zoals *Generalised Schemes of Preferences Plus* (GSP+) en *Memorandum's of Understanding* (MoU's);
- Het belang van leefbaar loon centraal stellen. Dat gebeurt nu, veelal in samenwerking met Duitsland, in de textielsector. En dient uit te worden gebreed naar andere sectoren;
- Benadrukken van de noodzaak om tot afrekenbare en bindende afspraken te komen in de IMVO-convenanten.

<sup>1</sup> <http://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/>

Vragen 2, 16 en 30

*Welke rol ziet u weggelegd voor de Nederlandse overheid en het Nederlandse bedrijfsleven in het realiseren van flankerende beleid, zoals stimuleringsmaatregelen voor ondernemers om mensen met een handicap aan te nemen, waardoor de arbeidsmarktpositie van mensen met een beperking versterkt wordt?*

*Waarop is de uitspraak «honderden miljoenen» mensen die onder gebrekkige omstandigheden werken, gebaseerd? Heeft u kennis genomen van het aantal van 35,8 miljoen moderne slaven, zoals genoemd op de website [globalslaveryindex.org](http://globalslaveryindex.org)?*

*Hoe kan de Nederlandse overheid en het Nederlandse bedrijfsleven bijdragen aan het realiseren van een flankerend beleid, waardoor de arbeidsmarktpositie van mensen met een beperking versterkt wordt?*

Binnen het bedrijfsleveninstrumentarium stuurt de overheid aan op inclusieve business modellen. (kabinetsreactie op nota van 18 november 2015, Kamerstuk 34 311, nr. 3). Dit moet volgens de initiatiefnemers meer en vooral structureler. Het is nog steeds zo dat juist de meest kwetsbaren, waaronder mensen met een beperking, het slechtst worden bereikt en daarmee nog kwetsbaarder worden.

Een belangrijke stap is de oprichting van het inclusiefonds VOICE, dat per 31 januari 2016 van start gaat. Het fonds richt zich op de ondersteuning van maatschappelijke organisaties (in lage en lage-middeninkomenslanden) die zich inspannen voor gemarginaliseerde en gediscrimineerde groepen. De initiatiefnemers zijn hoopvol dat de hard nodige capaciteitsopbouw die voortkomt uit dit fonds, bijdraagt aan het stimuleren van lokale overheden om beleid te ontwikkelen of verbeteren voor deze groepen en dat het leidt tot een betere aansluiting bij de arbeidsmarkt.

Daarnaast pleiten de initiatiefnemers voor het voorrang verlenen aan ondernemers die werk scheppen voor mensen met een beperking binnen het Dutch Good Growth Fund (DGGF).

Vragen 3 en 32.

*Ziet u een rol weggelegd voor ambassades in het stimuleren van ondernemers om werkplekken te creëren voor mensen met een beperking? Hebben ambassades kennis en expertise in huis om goede verbindingen te leggen met relevante netwerken en gespecialiseerde organisaties; en zo niet, hoe denken ze dit in te gaan vullen?*

*Welke rol kunnen de ambassades spelen in het stimuleren van ondernemers om werkplekken te creëren voor mensen met een beperking? Hebben ambassades kennis en expertise in huis om goede verbindingen te leggen met relevante netwerken en gespecialiseerde organisaties; en zo niet, gaan ze dit invullen?*

In de beantwoording van vraag 2, 16 en 30 is te lezen hoe de initiatiefnemers denken over het bereiken van mensen met een handicap. Ambassades spelen daar een belangrijke rol bij. Het benodigde netwerk om mensen met een beperking en werkgevers aan elkaar te kunnen koppelen, kan onder meer gevonden worden bij de organisaties die gesteund worden via het inclusiefonds VOICE, en de bedrijven die gebruikmaken van het bedrijfsleveninstrumentarium aan de andere kant. Minister Ploumen heeft dit bevestigd in haar brief aan de Kamer over onder andere VOICE van 1 juli 2015. (Kamerstuk 33 625 nr. 172)

Vragen 4 en 14.

*Gezien de diversiteit in genoemde definities van «leefbaar loon», kunt u nader toelichten welke definitie van leefbaar loon gehanteerd zal worden en waarom?*

*Kunt u nader toelichten wat het verband is tussen de sector van het werk en het leefbaar loon?*

Hoeveel een leefbaar loon bedraagt, verschilt per sector, land en soms per regio. Het realiseren van leefbaar loon in ontwikkelingslanden is een lange termijn proces met veel belanghebbenden. Deze belanghebbenden opereren op verschillende niveaus: nationaal (wettelijk minimumloon), sectoraal (cao) en op bedrijfsniveau. Zij dienen gezamenlijk tot een sociale dialoog te komen waarbij liefst middels het verhogen (of vaststellen) van een minimumloon toe wordt gewerkt naar een leefbaar loon.

Als uitgangspunt hanteren de initiatiefnemers de definitie van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (artikel 23): «het recht op een rechtvaardige en gunstige beloning, welke hem en zijn gezin een menswaardig bestaan verzekert.» Dit is vergelijkbaar met de definitie die de OESO hanteert, namelijk: «het betalen van een loon dat ten minste voldoende is om in de basale levensbehoeften van de werknemers en hun gezinnen te voorzien.» Alsook met die van de ILO: «een loon dat voldoende is om te kunnen beantwoorden aan de basisbehoeften van een gezin van gemiddelde grootte in een bepaalde economie.» Bij de vaststelling van een leefbaar loon dient men uit te gaan van een «standaard werkweek» (los van bijvoorbeeld overuren die veelvuldig voorkomen in productielanden) in de betreffende sector.

Vragen 5, 17, 18, 25, 26 en 29

*Hoeveel bewijs bestaat er om te kunnen concluderen dat de genoemde instrumenten landen stimuleren om de fundamentele principes en rechten op het werk te implementeren?*

*Hoe kan het reguliere Generalized System of Preferences (GSP) – los van het GSP+ – bijdragen aan eerlijker werk, aangezien dit GSP niet gericht is op het eerlijker maken van werk?*

*Welke «goede ervaringen» heeft Nederland met de onlangs aan Pakistan toegekende GSP+ status? Zijn al praktische resultaten zichtbaar van het opgerichte Buyer's Forum? Zo ja, welke?*

*Kan voor elk van de genoemde instrumenten een overzicht gegeven worden van in welke landen ze worden toegepast, welke doelstellingen erin zijn opgenomen en hoe de realisatie daarvan verloopt? Zo nee, waarom niet?*

*Armste landen krijgen geen GSP-status. Op wat voor manier denkt u de armste landen te kunnen controleren op de fundamentele principes en rechten op het werk?*

*Betekent de door u gewenste uitbreiding van het GSP+ arrangement ook dat de EU de criteria moet versoepelen? Zo ja, op welke manier?*

Het Generalised Scheme of Preferences (GSP) is één van de programma's waaronder de EU lagere tarieven biedt, dan wel een tariefvrije toegang, voor producten die vanuit de begunstigde landen geïmporteerd worden. Het GSP is per 1 januari 2014 vernieuwd, juist om meer focus aan te brengen en de preferenties aan die landen te geven die deze het meest

nodig hebben. Voor GSP en GSP+ is een looptijd van 10 jaar voorzien, de looptijd van de Everything But Arms-regeling (EBA) kent geen einddatum.

De monitoring verloopt middels voortgangsrapporten die (sinds de nieuwe verordening in 2014), elke twee jaar door de Europese Commissie worden opgesteld. Het rapport over de 2014 en 2015, wordt binnenkort verwacht.

Onder de GSP-status krijgen ontwikkelingslanden/regio's autonome preferenties. In 2015 hadden 30 landen een GSP-status: Botswana, Kameroen, Colombia, Congo, Cook Islands, Fiji, Ghana, Honduras, India, Indonesië, Irak, Ivoorkust, Kenia, Kirgizië, Marshall Islands, Micronesië, Namibië, Nauru, Nicaragua, Nigeria, Niue, Oekraïne, Oezbekistan, Sri Lanka, Syrië, Swaziland, Tajikistan, Tonga, Turkmenistan, Vietnam.

Onder de GSP+, hangt een speciale regeling om duurzame ontwikkeling en goed bestuur te stimuleren (implementatie van 27 conventies). Landen krijgen voor meer producten – met name op voor textiel en kleding, plantaardige producten en bereid voedsel – handelspreferenties. Ook zijn de preferenties zelf gunstiger dan de gewone GSP-preferenties. In 2015 hadden 13 landen een de status van GSP+: Armenië, Bolivia, Costa Rica, El Salvador, Filipijnen, Georgië, Guatemala, Kaapverdië, Mongolië, Pakistan, Panama, Paraguay en Peru.

De EBA-regeling geldt voor minst ontwikkelde landen. Zij profiteren van een 100% tariefvrije en quotavrije markttoegang tot de EU, voor alle producten behalve wapens.

In 2015 hadden 49 een EBA-status: *Afrika (34)*: Angola, Benin, Burkino Faso, Burundi, Centraal Afrikaanse Republiek, Comoren, Democratische Republiek Congo, Djibouti, Equatoriaal Guineea, Eritrea, Ethiopië, Gambia, Guinee, Guinee Bissau, Lesotho, Liberia, Madagaskar, Malawi, Mali, Mauritanië, Mozambique, Niger, Oeganda, Rwanda, Sao Tome and Principe, Senegal, Sierra Leone, Somalië, Zuid Soedan, Soedan, Tanzania, Togo, Tsjaad, Zambia. *Azië (9)*: Afghanistan, Bangladesh, Bhutan, Cambodja, Jemen, Laos, Myanmar/Birma, Nepal, West-Timor. *Australië en Pacific (6)*: Kiribati, Salomon Islands, Samoa, Tuvalu, Vanuatu, *Caribe(1)*: Haiti.

De initiatiefnemers zien graag dat het aantal landen met een GSP+ wordt uitgebreid. Nederland moet hier een aanjagende rol vervullen door te laten zien wat er is bereikt op het terrein van eerlijk werk in bijvoorbeeld Pakistan als gevolg van de GSP+.

Onder voorwaarde voor de extra handelspreferenties onder GSP+, moet Pakistan aantoonbare vooruitgang boeken op 27 verdragen met betrekking tot mensenrechten, arbeidsrechten en milieu. De overheid van Pakistan beschouwt dit als een prioriteit. Zonder de druk vanuit GSP+ zou die prioriteit niet met deze urgentie worden gegeven. Ook de ILO is lovend over de omslag in Pakistan.

Enkele praktische resultaten zijn: 1) internationale modemerken hebben een vrijwillige verklaring ondertekend om zich gezamenlijk in te zetten voor betere arbeidsomstandigheden; 2) diezelfde merken hebben een gezamenlijk werkplan opgesteld en; 3) de merken hebben de overheid bewogen om een gestructureerde dialoog aan te gaan over de vereiste hervormingen.

De armste landen komen niet in aanmerking voor GSP+. Deze landen zijn op voorhand, onder de EBA-regeling, al gevrijwaard van handelsbelemmeringen. Om ook in deze landen zeker te kunnen zijn dat de funda-



mentele arbeidsnormen worden nageleefd, is lokale samenwerking vereist. Ambassades en maatschappelijke organisaties moeten optrekken met het bedrijfsleven om misstanden te voorkomen. Nederland ondersteunt zowel maatschappelijke organisaties (waaronder vakbonden) als bedrijven hierbij. Om landen te stimuleren toch de fundamentele rechten en principes op het werk ter hand te nemen kan Nederland ervoor pleiten aan de EBA-status een dialoog te koppelen, onder meer over eerlijk werk. Voor bepalende sectoren in die landen kan een MoU een aanjager zijn. De rekening van een dergelijk MoU komt dan vooral bij de afnemende bedrijven te liggen.

Zoals hierboven geschetst is de plusvariant van de Generalised Schemes of Preferences (GSP) het beste instrument om eerlijk werk te bevorderen. De gewone GSP-variant is dat in zijn huidige vorm niet. De in oktober 2015 gelanceerde nieuwe visie op internationale handel van de Europese Commissie «Trade for All», biedt echter perspectief dat toekomstige handelsafspraken per saldo meer oog hebben voor de bevordering van onder andere eerlijk werk.

#### Vraag 6

*Waarop is de uitspraak «honderden miljoenen» mensen die onder gebrekkige omstandigheden werken, gebaseerd? Heeft u kennis genomen van het aantal van 35,8 miljoen moderne slaven, zoals genoemd op de website [globalslaveryindex.org](http://globalslaveryindex.org)?*

De in de vraag aangehaalde «35,8 miljoen mensen» bevat enkel «moderne slaven.» Bij het schrijven van «honderden miljoenen mensen» verwijzen de initiatiefnemers naar een bredere definitie, waaronder bijvoorbeeld ook de 186 miljoen kindarbeiders<sup>3</sup>, de tientallen miljoenen werknemers in de textielindustrie en alle andere arbeiders wiens rechten met voeten getreden wordt. De ervaring van de indieners is dat dit voor de meeste arbeiders onderaan de productieketen geldt.

#### Vraag 7

*Kunt u de opmerking dat Nederlandse bedrijven voorop lopen in het nemen van verantwoordelijkheid voor hun werknemers en hen beter betalen en behandelen dan «veel buitenlandse bedrijven» nader toelichten? Gaat het daarbij alleen of juist vooral om hun eigen werknemers, of ook om de arbeiders (vaak zonder contract) in de productieketen die meewerken aan het maken van hun producten, halffabricaten en grondstoffen?*

Nederlandse bedrijven lopen voorop in het nemen van verantwoordelijkheid voor hun werknemers. Uiteraard zijn daar negatieve uitzonderingen op die bestreden moeten worden. Niettemin blijkt uit onderzoek van Transparency International dat het Nederlands bedrijfsleven internationaal als integer bekend staat.<sup>4</sup>

Deze nota is gericht op het realiseren van eerlijk werk over de Nederlandse landsgrenzen heen. Vooroplopen in het smeden van coalities zoals multi-stakeholderdialogen en partnerschappen in productieketens biedt perspectief. In Nederland speelt de Sociaal Economische Raad (SER) een belangrijke rol bij het aanjagen van sociale dialogen. De SER wordt volgens vakbond FNV hiermee in andere landen gezien als goed voorbeeld, ook door werkgevers. Nederlandse bedrijven lopen al jaren voorop door het «exporteren» van het Nederlandse overlegmodel. Zo staan er Nederlandse bedrijven aan de wieg van vakbonden in ontwikke-

<sup>3</sup> <http://www.ilo.org/global/topics/child-labour/lang--en/index.htm>

<sup>4</sup> <http://www.transparency.org/bpi2011/results>

lingslanden en stimuleren Nederlandse bedrijven de organisatie van hun werknemers.

Vragen 8 en 15

*Op welke manier kunnen de verplichtende elementen van het door u geprezen Bangladesh Akkoord deel gaan uitmaken van de convenanten over Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (IMVO) waarover nu wordt onderhandeld? Hoe kan de Nederlandse overheid op andere wijze initiatieven zoals het Bangladesh Akkoord uitbreiden naar andere landen, sectoren en wellicht thema's? Wilt u dat de overheid daarvoor fondsen beschikbaar stelt, uit bestaande of nieuwe committèes?*

*In welke mate heeft het Bangladesh-akkoord voor een reële verbetering van arbeidsomstandigheden gezorgd nu programma's zoals De Slag om de Klerewereld tonen dat fabrieken die verbeteringen doorvoeren klandizie verliezen en het voor producenten haast ondoenlijk is te controleren waar hun kleding gefabriceerd wordt?*

Het Bangladesh Akkoord is een privaat initiatief dat gezien kan worden als een wereldwijde reactie op het instorten van de Rana Plaza fabriek (2013) waarbij ruim 1.100 mensen om het leven kwamen. De textielsector (inkopende kledingmerken i.s.m. wereldwijde en Bengaalse vakbonden) hebben gezamenlijk het Akkoord vormgegeven en daarbij bindende elementen opgenomen. Vier maatschappelijke organisaties hebben zich als *witness signatories* geconformeerd aan de doelstellingen.

De initiatiefnemers zien dit Akkoord als een voorbeeld van hoe een sector zich aan zowel de producerende als inkopende kant van de keten kan committeren aan het bevorderen van eerlijk werk. In de Nederlandse IMVO-convenanten wordt naar een vergelijkbare aanpak gezocht, maar dan breder: gericht op meerdere productielanden, thema's en met een sterker commitment van het maatschappelijk middenveld en de Nederlandse overheid.

Concrete verbeteringen in Bangladesh als gevolg van het Akkoord zijn onder meer dat in december 2015 1600 exporterende fabrieken zijn geïnspecteerd op brand- en gebouwveiligheid, en dat daarbinnen momenteel verbeteringen worden doorgevoerd; er is een dialoog op gang gekomen tussen inkopers (westerse merken) en producenten over veiligheid op de werkplaats; en inkopende merken hebben een duidelijk signaal afgegeven niet langer onder dergelijke erbarmelijke omstandigheden te willen produceren. Daarnaast tonen ze zich bereid hun verantwoordelijkheid te nemen.

Dit laatste punt biedt perspectief voor zowel producenten als lokale overheden om te investeren in betere arbeidsomstandigheden zonder angst voor het teruglopen van de economische groei. Uit de TV-uitzending «De Slag om de Klerewereld» blijkt inderdaad dat het Bangladesh Akkoord niet de totaaloplossing is. Het is belangrijk om meerdere instrumenten tegelijkertijd in te zetten.

Tijdens het laatste Algemeen Overleg Textiel van november 2015 heeft Minister Ploumen, op verzoek van één van de initiatiefnemers, aangegeven te onderzoeken of het Bangladesh Akkoord kan worden uitgebreid naar andere landen. Een uitbreiding naar andere thema's geniet momenteel niet de voorkeur omdat het Akkoord haar expertise heeft toegespitst op brand- en gebouwveiligheid. De initiatiefnemers moedigen het versterken van het Akkoord door vergelijkbare initiatieven op

aanvullende thema's, zoals vakbondsvrijheid of hygiëne uiteraard van harte aan.

De rol die de Nederlandse overheid kan spelen bij een uitbreiding naar overige textielproducerende landen bestaat hoofdzakelijk uit het aanjagen van een dialoog met de lokale overheid en het stimuleren van Nederlandse merken om zich te committeren. Dit wordt gedaan door enerzijds Nederlandse en Europese inkoopende kledingbedrijven te stimuleren zich te committeren aan dergelijke initiatieven (o.a. middels het IMVO-convenantenproces); anderzijds stimuleert, en indien nodig ondersteunt, Nederland lokale autoriteiten bij het naleven van de fundamentele rechten en principes op het werk. Hiervoor kunnen verschillende instrumenten worden ingezet zoals het actief delen van kennis via onze arbeidsinspectie (3.4 in de nota) en het gericht inzetten van handelsverdragen zoals het Generalised Schemes of Preferences Plus (3.3 in de nota) waar handelsbelang wordt gekoppeld aan de naleving van onder andere arbeidsnormen.

De initiatiefnemers zien niet direct de noodzaak om hiervoor fondsen in het leven te roepen. Mocht er vraag zijn naar extra ondersteuning, bijvoorbeeld in de vorm van een intensivering van de samenwerking met de ILO, dan dient daarbij ook te worden gekeken naar de mogelijkheid om private middelen in te zetten. Dit gebeurt evenzeer bij het Bangladesh Akkoord, waar inkoopende merken primair verantwoordelijk zijn voor het renoveren en veilig maken van de fabrieken waar zij inkopen.

#### Vraag 9

*Geeft u de voorkeur aan Nederlandse expertise voor ontwikkelingslanden, bijvoorbeeld van arbeidsinspecteurs, boven de expertise van niet-Nederlandse experts? Zo ja, geeft u ook de voorkeur aan Nederlandse experts indien niet-Nederlandse experts beter toepasbaar, effectiever en/of goedkoper zijn?*

Bij het delen van expertise, bijvoorbeeld op het vlak van arbeidsinspectie, gaat het primair om de kwaliteit en mate van overdraagbaarheid van deze kwaliteit. De Nederlandse belastingdienst laat al jaren zien dat de Nederlandse expertise effectief kan worden ingezet. De expertise van de arbeidsinspectie krijgt nu ook al een plaats binnen de ILO. Nederland kan deze ook direct aanbieden, zeker daar waar de ILO niet actief is. De initiatiefnemers juichen het van harte toe om hierbij naar samenwerkingsverbanden te zoeken met andere arbeidsinspecties, zeker van die inspecties die in een meer vergelijkbare context werken. Zuid-zuid samenwerking werkt vaak beter dan Noord-Zuid samenwerking en is inderdaad goedkoper. Naar de inschatting van de indieners zijn arbeidsinspecties van het kaliber van de Nederlandse arbeidsinspectie in ontwikkelingslanden echter schaars. De indieners verwachten dan ook niet dat er veel mogelijkheden zijn voor Zuid-Zuid samenwerking.

#### Vraag 10

*Binnen welke programma's zouden de doelstellingen van deze nota ingepast kunnen worden? En ten koste van welke andere doelstellingen zou dat gaan?*

De voorstellen in deze nota kunnen worden ingebed in het bedrijfsleveninstrumentarium en bestaande fondsen van het Ministerie van Buitenlandse Zaken. Voor een onderzoek en pilot naar de inzetbaarheid van de Nederlandse arbeidsinspecteurs is een bescheiden bedrag nodig. Momenteel kunnen de initiatiefnemers nog niet inschatten hoeveel kosten, en daarmee welk exact bedrag, hiermee gepaard gaan. Hetzelfde geldt voor de kosten van de uiteindelijke uitvoering. Gedacht kan worden

om PUM (Nederlandse expertorganisatie voor senioren) hiervoor te benaderen. De ideale opzet ligt voor de initiatiefnemers nog open.

Vraag 11

Zie het antwoord op vraag 1.

Vragen 12, 20 en 24

*Hoe wilt u de «bodem» in Nederland omhoogtrekken, bijvoorbeeld via wettelijke verplichtingen? En hoe kunt u buitenlandse bedrijven via Nederlands beleid beïnvloeden om te voorkomen dat zij de bodem laag houden?*

*Hoe denkt u in Nederland verkochte producten afkomstig uit deze landen te controleren op schending van fundamentele arbeidsnormen?*

*Wat betekent het dat bedrijven zich bij een bindend systeem voor het verbieden van producten van kinderarbeid moeten houden aan «afspraken die sectoren zelf maken»? Wat gebeurt er als die afspraken er niet zijn of niet adequaat zijn? Ontstaat hiermee geen rechtsongelijkheid voor bedrijven?*

Om de bodem in Nederland omhoog te halen en toe te zien op de naleving van fundamentele arbeidsnormen in productieketens, zijn bindende afspraken met het bedrijfsleven noodzakelijk. Hier wordt momenteel handen en voeten aan gegeven door onder meer de IMVO-convenanten, een initiatiefwet die bedrijven verplicht het nodige te doen om kinderarbeid in hun producten te voorkomen<sup>5</sup>, en het onderzoeken van de mogelijkheden omtrent het instellen van een IMVO-toezichthouder.

De initiatiefnemers zien ook buiten Nederland voldoende mogelijkheden voor aansluiting bij, en het samen optrekken met, andere Europese landen op dit terrein. Dit is belangrijk om een ongelijk speelveld in de markt te voorkomen. Zo zijn er initiatieven in onder andere Frankrijk en Zwitserland<sup>6</sup>, en dienen alle Europese lidstaten in 2016 de «Non financial reporting»-richtlijn vanuit Brussel te implementeren.<sup>7</sup>

Vraag 13

*Hoe wordt een redelijke beperking in arbeidstijd gedefinieerd?*

Zoals ook voor de definiëring van leefbaar loon geldt, is er geen universele definitie (toepasbaar op alle sectoren en landen) voor een «redelijke beperking in arbeidstijd.» De initiatiefnemers gaan uit van de gangbare definitie van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (artikel 24): «een ieder heeft recht op rust en op eigen vrije tijd, met inbegrip van een redelijke beperking van de arbeidstijd, en op periodieke vakanties met behoud van loon» Zie ook het antwoord op vraag 4.

Vraag 14

Zie het antwoord op vraag 4.

Vraag 15

Zie het antwoord op vraag 8.

<sup>5</sup> [http://www.pvda.nl/data/sitemanagement/media/2014-6/PvdA\\_Van\\_Laar\\_Initiatiefnota%20Kinderarbeid.pdf](http://www.pvda.nl/data/sitemanagement/media/2014-6/PvdA_Van_Laar_Initiatiefnota%20Kinderarbeid.pdf)

<sup>6</sup> <http://corporate-responsibility.org/mandatory-human-rights-due-diligence-developments-in-europe/>

<sup>7</sup> <http://trade.ec.europa.eu/doclib/press/index.cfm?id=1381>

Vraag 16

Zie het antwoord op vraag 2.

Vraag 17

Zie het antwoord op vraag 5.

Vraag 18

Zie het antwoord op vraag 17.

Vragen 19 en 23

*In de Initiatiefnota wordt melding gemaakt van seksueel geweld op het werk van mannelijke managers naar vrouwelijke medewerkers in landen als Tanzania en Bangladesh. Waarom wordt geen melding gemaakt van de vele meisjes en vrouwen die onder dwang werkzaam zijn in commerciële seksindustrieën in landen als de Filippijnen?*

*Zouden ook discriminatie en seksueel geweld op de werkplek – waarvan vaak ook minderheden als inheemse volken, Dalits en religieuze groepen het slachtoffer zijn – onderdeel moeten zijn van diplomatieke inspanningen, zo nodig in EU-verband?*

Vooropgesteld kan worden dat de initiatiefnemers slechts een paar voorbeelden aanhalen van misstanden op het werk. Deze nota focust zich op sectoren waar Nederlandse bedrijven afnemen, en waar zij daardoor invloed op de arbeidsomstandigheden kunnen uitoefenen.

Discriminatie en seksueel geweld op de werkvloer behoren als vanzelfsprekend tot schendingen op de fundamentele arbeidsnormen. Er bestaat voor de initiatiefnemers geen reden om dergelijke schendingen geen onderdeel te laten zijn van diplomatieke inspanningen, op zowel bilateraal als Europees niveau.

Vraag 20

Zie het antwoord op vraag 12.

Vragen 21 en 22

*Waaruit blijkt dat de Memoranda of Understanding (MoU's) op het gebied van IMVO in India en Colombia leiden of zouden kunnen leiden tot het bevorderen van eerlijk werk? Hebben deze MoUs er toe bijgedragen dat kwesties rond (on)eerlijk werk in bijvoorbeeld de kleding-, zaden-, kolen- en natuursteensector in India nu effectiever worden besproken en aangepakt?*

*Waarom zijn geen MoU's met de armste landen over IMVO mogelijk, zeker indien zij bilaterale of multilaterale hulp ontvangen die deels gericht zou kunnen worden op het bevorderen van eerlijk werk? Waarom zouden Nederlandse bedrijven die daar investeren ook zelf geen actie kunnen ondernemen in het kader van MoU's met de overheid en andere stakeholders in die landen?*

MoU's kunnen specifiek zijn of breed, ze kunnen afgesloten worden op allerlei niveau's en tussen verschillende actoren (staten, ministeries of organisaties, zoals het Sustainable Trade Initiative (IDH) of het Centrum tot Bevordering van Import uit Ontwikkelingslanden (CBI)). Ook bedrijven en kennisinstellingen maken gebruik van het instrument. Sommige MoU's worden gesloten tussen twee (of meer) dezelfde actoren, soms is het juist een afspraak tussen verschillende actoren. Enkele voorbeelden:

In sommige landen zit het afsluiten van MoU's en «Letters of Intent» in de cultuur, in andere landen minder. Het afsluiten van een MoU is nooit een doel op zich, maar het kan op een bepaald moment en in een bepaalde situatie een nuttig instrument zijn. In het beste geval benadrukt een MoU de intentie van verschillende partijen, zoals recent met het MoU m.b.t. verantwoorde mijnbouw met Colombia (mei 2015). Beide partijen zien dan een meerwaarde in een samenwerking, zij krijgen aandacht voor die stap – zowel intern als extern – door de samenwerking te bezegelen met het ondertekenen van een MoU. Het MoU levert dan een fysiek bewijs voor de afspraak, waarmee beide partijen hun voordeel kunnen doen op allerlei niveaus.

Soms is een MoU als document nuttig, om deuren te openen, om te inspireren, te overtuigen, etc. In andere gevallen is het document meer symbolisch en zouden de activiteiten net zo goed plaatsvinden als er geen formeel MoU lag. Soms wordt een MoU ook gesloten terwijl beide partijen een andere intentie hebben. Het MoU met India is daar een voorbeeld van. In juni 2011 sloot Nederland na een intensief traject een MoU met India af op het gebied van corporate governance (CG) en corporate social responsibility (CSR). De uitvoering van dit MoU kent wisselend succes; een aantal keer reisden vertegenwoordigers uit beide landen naar elkaar toe om verder te praten over CG en CSR. Vaak bleek echter dat de interesses voor meer intensieve samenwerking niet geheel overeen kwamen, waar Nederland wilde focussen op CSR onderwerpen (kinderarbeid, gedwongen arbeid, impact op milieu) had India meer interesse in CG onderwerpen. Al die tijd heeft het MoU toch een positief effect gehad, al was het maar om bepaalde contacten te leggen, juist ook buiten de Indiase overheid, en een reden te hebben om op het onderwerp terug te komen.

Enkele voorbeelden:

- Panama: Minister-President Rutte ondertekende namens de regering van het Koninkrijk der Nederlanden een MoU met de regering van Panama over samenwerking op het gebied van infrastructuur, logistiek, toerisme, IMVO, watermanagement, douanesamenwerking en veiligheid. Dit MoU, getekend in april 2015, is een eerste stap in het vormgeven van de samenwerking met Panama op het gebied van MVO.
- Indonesië: In een MoU tussen Unilever, PTPN3 (Indonesisch palmolie staatsbedrijf) en het Initiatief Duurzame Handel (IDH), getekend in november 2013 staan afspraken over het trainen van kleine palmolie-producten in duurzame productiemethoden. Door de samenwerking worden deze kleine producenten betrokken bij de internationale handelsketen en wordt de traceerbaarheid van palmolie verbeterd.
- Wereldwijd: Het Centrum voor Bevordering Import uit ontwikkelingslanden (CBI) tekende in maart 2014 een MoU met de International Apparel Federation, ter versterking van de samenwerking tussen beide organisaties bij het verbeteren van de situatie in de kledingketen in ontwikkelingslanden. In het MoU spraken ze onder meer af samen te werken in projecten die betrekking hebben op inkoop, ketenontwikkeling, capacity building en MVO.

Een MoU is niet altijd het beste instrument. Soms worden de mogelijkheden voor MoU's verkend, maar wanneer het doel de middelen niet lijkt te heiligen wordt dit niet doorgedrukt. Een voorbeeld hiervan is een verkenning voor een MoU op het gebied van MVO met China. Na verschillende oriënterende gesprekken is gekozen om niet in te zetten op een MoU.

Voor de armste landen ligt een MoU minder voor de hand. Dit vanwege de aanzienlijke investeringen die nodig zijn om de in een MoU vastgelegde lijnen te volgen. Voor de armste landen moet dus een andere manier worden gevonden om hen te stimuleren de fundamentele principes en rechten op het werk te implementeren.

Hat staat bedrijven vrij om zelf het initiatief te nemen om in samenwerking met hun lokale partners in de productieketens afspraken te maken. Helaas gebeurt dit in de praktijk niet op grote schaal en komt het er te vaak op neer dat niemand verantwoordelijkheid neemt.

Vraag 22

Zie het antwoord op vraag 21.

Vraag 23

Zie het antwoord op vraag 19.

Vraag 24

Zie het antwoord op vraag 12.

Vraag 25

Zie het antwoord op vraag 17.

Vraag 26

Zie het antwoord op vraag 17.

Vraag 27

*Welke kaders en prioriteiten moet de overheid zelf stellen voor de IMVO-convenanten om «eerlijk werk» tot belangrijk onderdeel te maken, aangezien het initiatief voor de convenanten in eerste instantie bij het bedrijfsleven ligt? Krijgt «eerlijk werk» hiermee niet per convenant een andere toepassing en invulling?*

De kaders die de overheid stelt ten behoeve van eerlijk werk binnen de IMVO-convenanten zijn gelijk aan de kaders van de OESO-richtlijnen voor multinationals.<sup>8</sup> Zie hiervoor ook het SER advies ten behoeve van de convenanten.<sup>9</sup> Mochten de IMVO-convenanten niet tot het gewenste resultaat leiden dan dienen er vervolgstappen te worden genomen. Zie ook het antwoord op vraag 12.

Vraag 28

*In hoeverre bestaan er nu situaties waarin de overheid een (subsidie)overeenkomst wil beëindigen omwille van fundamentele principes en rechten op het werk, maar dat nog niet kan? Indien dat zo is, welk probleem ligt daaraan ten grondslag?*

Er is momenteel geen sprake van het al dan niet beëindigen van (subsidie-)overeenkomsten als gevolg van schendingen van de fundamentele principes en rechten op het werk. Dit kan al wel, maar wordt niet gedaan.

Vraag 29

Zie het antwoord op vraag 17.

Vraag 30

Zie het antwoord op vraag 2.

<sup>8</sup> <http://www.oesorichtlijnen.nl/documenten/publicatie/2014/12/8/oeso-richtlijnen-nederlandse-vertaling>

<sup>9</sup> [https://www.ser.nl/~media/db\\_adviezen/2010\\_2019/2014/imvo-convenanten.ashx](https://www.ser.nl/~media/db_adviezen/2010_2019/2014/imvo-convenanten.ashx)

Vraag 31  
Zie het antwoord op vraag 2.

Vraag 32  
Zie het antwoord op vraag 3.

Vraag 33  
Zie het antwoord op vraag 3.