

Vergaderjaar 2018–2019

**29 427**

**ILO-verdragen**

**32 429**

**G-20**

**Nr. 116**

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

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 4 oktober 2018

Hierbij stuur ik u het verslag van de 107<sup>e</sup> Internationale Arbeidsconferentie. Tevens maak ik van de gelegenheid gebruik u te informeren over het verloop van de G20 *Labour and Employment* Ministeriële bijeenkomst.

### **I. Verslag van de 107<sup>e</sup> Internationale Arbeidsconferentie**

De 107<sup>e</sup> Internationale Arbeidsconferentie (IAC) van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) vond plaats van 28 mei tot en met 8 juni 2018 in Genève.

Op 6 juni jl. sprak ik de plenaire zitting van de IAC toe, waarbij ik nadruk heb gelegd op het belang van de IAO voor het bereiken van een mondiaal gelijk speelveld op gebied van arbeid en sociale zekerheid. Dit alles gericht op het verwezenlijken van fatsoenlijk werk. Drie elementen zijn daarbij voor de IAO van belang. Ten eerste moeten verdragen en aanbevelingen die zijn of worden afgesproken in IAO-verband zodanig zijn vormgegeven dat ze passen in het huidige tijdsgewricht (meer doelgericht en minder gedetailleerde bepalingen zodat er ruimte blijft voor op de nationale context toegeruste tripartiete invulling). Tevens dient te worden bezien of het toezicht vanuit de IAO verbeterd moet worden. Ten tweede heb ik benadrukt dat een constructieve sociale dialoog op nationaal en internationaal niveau van groot belang is voor een succesvolle weg naar fatsoenlijk werk in de wereld. Ten derde heb ik de Directeur-Generaal van de IAO Guy Ryder bedankt voor zijn rapport «The women at work initiative: The push for equality» ([http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_629239.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_629239.pdf)). Ik heb mij aangesloten bij de conclusie van de DG dat de IAO haar werk om de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt met kracht moet voortzetten.

In gesprekken met de DG, de Nederlandse sociale partners en collega's uit andere landen heb ik aangegeven dat het Koninkrijk gecommiteerd is aan de IAO en haar doelstellingen. Tevens heb ik aangegeven dat modernisering van de IAO als onderdeel van de VN-familie noodzakelijk is. Ik heb benadrukt dat gegeven de enorme veranderingen op de arbeidsmarkt de IAO haar verdragen en aanbevelingen ook dient te moderniseren. In dat kader verdient het toezichtsmechanisme van de IAO extra aandacht en versteviging. Dit alles met respect voor de tripartiete aanpak. Ik heb aangegeven dat uit de ervaring in ons land blijkt dat een constructieve sociale dialoog een meerwaarde heeft in het creëren van een draagvlak om te kunnen reageren op veranderingen op de arbeidsmarkt.

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

Tijdens de IAC zijn in het comité inzake de toepassing en naleving van arbeidsnormen (CAS) 23 landen besproken en zijn er tripartiete conclusies aangenomen (zie: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_631664.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_631664.pdf)). De landenzaken die de meeste aandacht kregen waren de landen die inbreuken plegen op fundamentele IAO-verdragen op onder meer het gebied van de vrijheid van vakvereniging en de vrijheid van collectief onderhandelen. Het ging met name om Bolivia, Cambodja, Eritrea, Honduras, Moldova en Haïti. De overheden uit deze landen hebben toegezegd de klachten serieus te nemen en acties te zullen ondernemen. Het is aan de IAO om de vervolgacties van de overheden te controleren.

Zoals ieder jaar heeft er binnen het CAS een korte algemene discussie plaatsgevonden. Deze keer was het thema »ensuring decent working time for the future« (voor een verslag van de uitkomsten zie: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_631649.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_631649.pdf)). De conclusie van de overheden en sociale partners is dat werktijden steeds meer gezien worden als onderdeel van het begrip «fatsoenlijk werk». Bijvoorbeeld door opname in nationale wetgeving van belangrijke aspecten van IAO-verdragen op het terrein van werktijden, wekelijkse rust en betaald jaarlijks verlof. Met name bij parttime werk zijn er knelpunten zoals (te) lange werkdagen en de impact daarvan op de gezondheid en welbevinden van werknemers. Tevens is vastgesteld dat een aantal belangrijke elementen uit IAO-verdragen en aanbevelingen in veel nationale wetgeving ontbreekt, zoals financiële compensatie bij het ontbreken van wekelijkse rust, jaarlijkse betaald vakantieverlof of (gedwongen) uitstel van vakantie-dagen, beperking van aantal overuren, bescherming op het werk en in de sociale zekerheid bij zwangerschap.

Het onderliggende rapport van de Commissie van experts heeft ook uitdagingen benoemd zoals toename in oproepkrachten en de impact van automatisering op het werk.

Het Koninkrijk heeft brede steun gekregen van overheden en sociale partners uit veel landen voor het pleidooi verdragen en aanbevelingen te moderniseren zonder afbreuk te doen aan het beschermingsniveau dat deze instrumenten bieden. Werknemers blijven echter wel aarzelingen houden vanwege angst dat het huidige beschermingsniveau van de afzonderlijke verdragen toch kan worden aangetast door de modernisering.

## *Bestrijding van geweld en intimidatie tegen vrouwen en mannen op de werkvloer*

Zoals aangegeven aan de Tweede Kamer<sup>1</sup> is het positief dat de tripartite IAO over dit onderwerp spreekt, want niet alleen overheden, maar ook werkgevers en werknemers kunnen, en moeten, een rol spelen om geweld en intimidatie in de sfeer van werk effectief uit te bannen. Bovendien is dit een wereldwijd probleem, hetgeen een discussie op mondiaal niveau rechtvaardigt. We hebben conform de met de Tweede Kamer gedeelde inzet gehandeld.

De bespreking ging allereerst over de vraag welk instrument het meest geschikt zou zijn. Werknemers en een meerderheid van de overheden gaven aan voorstander te zijn van een verdrag (juridisch bindend) met bijbehorende aanbeveling (niet bindend) over dit specifieke onderwerp. Werkgevers zagen meer in een op zichzelf staande, niet bindende aanbeveling. Nederland heeft in EU-verband gepleit voor minimaal een aanbeveling die overheden, werkgevers en werknemers wereldwijd handelingsperspectief biedt om bij te dragen aan de uitbanning van geweld en intimidatie op de werkvloer. Nederland heeft daarbij ook benadrukt dat een eventueel verdrag tripartiet gedragen zou moeten zijn én ratificeerbaar zou moeten zijn (doelbepalingen, geen té gedetailleerde middelbepalingen).

Aangezien een meerderheid pleitte voor een Verdrag met bijbehorende Aanbeveling zijn de tripartiete onderhandelingen van start gegaan op basis van de door het IAO-secretariaat voorgestelde tekst, die uitgaat van een Verdrag met bijbehorende Aanbeveling.

Bij de bespreking van de voorgestelde tekst is onder meer een aantal definities en beoogde kernverplichtingen voor overheden en werkgevers besproken. De verwachting is dat over beide nog aanvullende discussies zullen volgen. Zo wordt «*violence and harassment*» als één juridisch concept gedefinieerd, wat bij de operationele bepalingen soms tot problemen leidt. Ook is het begrip «*worker*» ruim geïnterpreteerd (onder meer inclusief gepensioneerden, vrijwilligers en werkzoekenden). De consequenties daarvan voor de verplichtingen voor overheden en met name werkgevers moeten nog nader geanalyseerd en besproken worden tijdens de tweede (en laatste) lezing die zal plaatsvinden in juni 2019.

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 interseksue personen – is vooralsnog géén consensus bereikt. Ook daarover zal volgend jaar verder gesproken moeten worden.

Voor het voorlopig verslag van dit comité zie: [http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/107/committees/violence-harassment/WCMS\\_631807/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/107/committees/violence-harassment/WCMS_631807/lang--en/index.htm).

Voorafgaande aan de IAC van 2019 heeft het IAO-secretariaat, op basis van de besprekingen tijdens deze IAC, een zogenaamd *brown report* opgesteld. Naar aanleiding van het schriftelijk commentaar van overheden en sociale partners van de lidstaten van de IAO zal een zogenaamd *blue report* worden opgesteld dat als basis voor deze tweede en laatste bespreking zal dienen (zie: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_637108.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_637108.pdf)).

<sup>1</sup> Zie Kamerstuk 29 427, nrs. 113 en 114.

Zoals gebruikelijk ontvangt u voor de IAC van 2019 een brief met de instructies voor het Koninkrijk der Nederlanden.

### *Effectieve ontwikkelingssamenwerking*

Het is inmiddels 12 jaar geleden dat de IAC voor het laatst gesproken heeft over de rol van de IAO in ontwikkelingssamenwerking. Sindsdien zijn de kansen voor en uitdagingen aan ontwikkeling fundamenteel veranderd.

Binnen de VN worden alle inspanningen verbonden aan de bijdrage die deze leveren aan het bereiken van de *Sustainable Development Goals* (SDGs). De bijdrage van de IAO is verbonden aan SDG 8: Bevorder aanhoudende, inclusieve en duurzame economische groei, volledige en productieve werkgelegenheid en fatsoenlijk werk voor iedereen. Veel van de discussies in dit comité waren gerelateerd aan de vraag over de verhouding tussen werk en economische groei en over de rol daarbij van de overheid.

Voor sociale partners speelt de (lokale) overheid een essentiële rol: in sociale dialoog creëren van een ondernemingsvriendelijke omgeving en waarborgen dat het werk fatsoenlijk is en voor iedereen toegankelijk, ook voor kwetsbare groepen. De programma's en projecten moeten dan ook lokaal ontwikkeld zijn en uitgevoerd worden.

Donoren zijn van belang voor de financiering van die programma's. Omdat de uitdagingen groot zijn, de beloften voor 2030 en de inzet om niemand achter te laten ambitieus zijn, vergt die financiering de nodige creativiteit. Al geruime tijd is duidelijk dat officiële ontwikkelingssamenwerking daarvoor ontoereikend is. Door partnerschappen aan te gaan, (voor ontwikkelingssamenwerking) innovatieve financieringsvormen te gebruiken en private middelen uit de markt te genereren, komt de financiering van de 2030 ontwikkelingsagenda binnen handbereik.

De aangenomen conclusies bevatten voldoende aanknopingspunten voor de IAO om resultaatgericht bij te dragen aan het realiseren van SDG 8 in ontwikkelingslanden, bijvoorbeeld door samenwerking met andere VN-organisaties en inzetten op naleving van de verdragen en aanbevelingen van de IAO (zie: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_631777.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_631777.pdf)).

### *In het kader van de fundamentele principes en rechten op het werk een discussie over de sociale dialoog en driepartijenoverleg*

Nederland heeft, op verzoek van Bulgarije, namens het EU-voorzitterschap de standpunten van de EU en de lidstaten gecoördineerd. Met andere lidstaten (zoals Noorwegen, Japan, VS en Canada), werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers werd nauw samengewerkt en getracht om gemeenschappelijk standpunten te bereiken met name met betrekking tot de conclusies van het Comité.

In het Comité is tussen de geledingen overeenstemming bereikt over de opdracht aan de IAO voor een jaarlijks *Flagship Report* over de strategische doeleinden van sociale dialoog en driepartijenoverleg met het oog op het vergaren van kennis en goede voorbeelden inzake collectief onderhandelen en de sociale dialoog.

De uitkomsten van het Comité schetsen een nieuw kader voor de activiteiten van de IAO en zijn leden voor de periode (2018–2023). Het Comité benadrukt dat sociale dialoog een cruciale rol speelt bij het creëren van sociale rechtvaardigheid. Voor een effectieve sociale dialoog zijn sterke, representatieve, onafhankelijke werknemers- en werkgeversorganisaties vereist, die met elkaar op basis van wederzijds vertrouwen onderhandelen. De IAO wordt gevraagd om in de

IAO-ontwikkelingsprogramma's sociale dialoog en driepartijenoverleg te ondersteunen door capaciteitsopbouw, onderzoek, training, het ondersteunen bij het implementeren van normen en het voeren van een coherent beleid. Leden van de IAO werden opgeroepen om vrijheid van vereniging en vrijheid van collectief onderhandelen te respecteren en te implementeren en ervoor te zorgen dat hiervoor een wettelijk kader is.

De tekst van de conclusies is terug te vinden op [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_631652.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_631652.pdf).

### *Maritieme aangelegenheden*

De IAC heeft de amendementen 2018 van de Code bij het Maritiem Arbeidsverdrag aangenomen. In de amendementen wordt bepaald dat wanneer een zeevarende gevangen wordt gehouden als slachtoffer van piraterij of een gewapende overval zijn/haar arbeidsovereenkomst voor zeevarende niet kan worden beëindigd en hij/zij recht heeft op doorbetaling van het overeengekomen loon tijdens gevangenschap. Lidstaten zullen uiterlijk begin 2021 deze amendementen implementeren, tenzij zij binnen de 18 maanden na notificatie door het bureau van IAO van de aangenomen amendementen het IAO-secretariaat ervan op de hoogte hebben gebracht dat zij niet gebonden wensen te zijn aan deze wijzigingen van de Code.

### *Intrekking van Verdragen 21, 50, 64, 65, 86 en 104 en afschaffing van Aanbevelingen 7, 61 en 62*

De plenaire vergadering van de IAC heeft ingestemd met de intrekking en afschaffing van voornoemde verdragen en aanbevelingen. De Koninkrijksdelegatie inclusief de sociale partners had hier al mee ingestemd.

## **II. Verslag van de G20 Labour and Employment Ministeriële bijeenkomst**

Op 6 en 7 september jl. vond de G20 *Labour and Employment* Ministeriële bijeenkomst plaats in Mendoza, Argentinië. Nederland was als gast van de G20 uitgenodigd om aan deze bijeenkomst deel te nemen. De bijeenkomst stond in het teken van de toekomst van werk. Tijdens de bijeenkomst hebben de Ministers een verklaring aangenomen met aanbevelingen over vaardigheden voor de toekomstige arbeidsmarkt, over goede arbeidsomstandigheden (waaronder in internationale waardeketens), over adequate sociale bescherming, en over een inclusieve arbeidsmarkt met goede participatie van vrouwen en mensen met een handicap.

Ik heb benadrukt dat goede arbeidsomstandigheden en adequate bescherming bij alle vormen van werk van groot belang zijn voor de toekomst. Daarnaast heeft Nederland in de discussie over de slotverklaring bijgedragen aan het opstellen van een ambitieuzere tekst over het bestrijden van kinderarbeid in internationale waardeketens. Ook heeft de Nederlandse inzet ertoe bijgedragen dat er in de verklaring duidelijke aandacht is voor de platformeconomie en de sociale dialoog.

Verder hebben Minister van Engelshoven en ik samen deelgenomen aan de gezamenlijke G20 *Education and Employment* Ministeriële bijeenkomst. In deze bijeenkomst hebben we het belang van een levenlang ontwikkelen onderstreept. In de gezamenlijke verklaring die is aangenomen wordt benadrukt dat samenwerking tussen onderwijs en arbeidsmarkt van belang is om iedereen klaar te stomen voor de toekomst, met de juiste vaardigheden.

Met deze G20 bijeenkomsten is mijn rol, en die van mijn G20 *Labour and Employment* collega's, dit jaar afgerond. Onder de nieuwe voorzitter van de G20f, met ingang van 1 december 2018 is dat Japan, zullen *Labour and Employment* en de toekomst van werk weer op de agenda komen en zal vervolg worden gegeven aan de discussies die zijn gestart.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
W. Koolmees