

Vergaderjaar 2018–2019

29 427

ILO-verdragen

Nr. 118

VERSLAG VAN EEN SCHRIFTELIJK OVERLEG

Vastgesteld 5 juni 2019

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft een aantal vragen en opmerkingen voorgelegd aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over de brief van 7 mei 2019 over de reactie op de brief van FNV, CNV en FWF inzake IAO verdrag beëindiging geweld en intimidatie op de werkvloer (2019D18586).

De vragen en opmerkingen zijn op 20 mei 2019 aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voorgelegd. Bij brief van 4 juni 2019 zijn de vragen beantwoord.

De voorzitter van de commissie,
Rog

Adjunct-griffier van de commissie,
Kraaijenoord

I Vragen en opmerkingen vanuit de fracties

Vragen en opmerkingen van de leden van de D66-fractie

De leden van de D66-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van de reactie op de brief van FNV, CNV en Fair Wear Foundation (FWF) inzake het Internationale Arbeidsorganisatie (IAO)-verdrag beëindiging geweld en intimidatie op de werkvloer. Zij hebben nog enkele vragen over de inzet van de Minister op de conferentie van de IAO van 10 juni 2019 (Kamerstuk 29 427, nr. 117).

De leden van de D66-fractie vragen of de Minister het met deze leden eens is dat een juridisch bindend verdrag noodzakelijk is om een effectieve bijdrage te kunnen leveren aan het wereldwijd tegengaan van intimidatie en geweld op de werkvloer.

Zij vragen of de Minister, op basis van de informele consultaties, verwacht dat bij de Internationale Arbeidsconferentie (IAC) tot een juridisch bindend verdrag kan worden besloten. Zij vragen of de Minister bereid is om nog voor de IAC actief bij andere Europese Unie (EU)-lidstaten te pleiten voor een juridisch bindend verdrag. Klopt het dat het EU-voorzitterschap nog steeds fungeert als woordvoerder voor de 27 EU-lidstaten? Wat is de huidige EU-positie ten aanzien van een bindend verdrag?

De leden van de D66-fractie vragen of de Minister zich wil inzetten om ook specifieke groepen te benoemen met een verhoogd risico op geweld en intimidatie op de werkvloer, waaronder lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuelen, transgender- en interseksuele personen (LHBTI), juist omdat een internationaal verdrag hier een grote stap vooruit kan betekenen voor deze groepen, die vaak een slechtere arbeidsmarktpositie hebben.

De leden van de D66-fractie vragen wat de reden is dat binnen de EU nog problemen bestaan met de voorgestelde focus, definities en specifieke bepalingen van de concepttekst. Om welke bepalingen gaat het? Hoe kijkt de Minister daar zelf naar? Wat is de reden dat enkele lidstaten op hun eerdere steun voor een verdrag zijn teruggekomen? Wat is de reden dat de internationale werkgeversorganisatie een aanbeveling kansrijker achten?

Vragen en opmerkingen van de leden van de GroenLinks- en de PvdA-fractie

De leden van de GroenLinks- en PvdA-fractie hebben verheugd kennisgenomen dat de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid toch overweegt voor de IAO-conventie te stemmen. Temeer in het onlangs verschenen Addendum van de IAO nog staat dat de Nederlandse regering een voorkeur geeft aan slechts een aanbeveling. Wat is de reden dat de regering haar standpunt heeft gewijzigd? Kan de Minister nogmaals bevestigen dat Nederland daadwerkelijk voornemens is voor het IAO-verdrag en de aanbeveling te stemmen?

Verder horen de leden van de GroenLinks- en PvdA-fractie graag wat wordt bedoeld met de noodzaak voor een breed draagvlak. Is de Nederlandse steun afhankelijk van steun onder alle geledingen (overheden, werknemers en werkgevers)? Zou de Minister eventuele instemming met een verdrag niet moeten laten afhangen van het belang van het onderwerp en de inhoud van het verdrag? Gaat de Minister ook met het verdrag instemmen als niet alle geledingen akkoord zijn?

Ook geeft de Minister in zijn reactie aan dat wanneer de conventie aan bepaalde eisen voldoet Nederland zal instemmen met een conventie. Het is de leden van de GroenLinks- en PvdA-fractie niet duidelijk wat die eisen precies zijn. Kan de Minister aangeven aan welke voorwaarden de conventietekst moet voldoen wil Nederland instemmen met het verdrag?

Ten slotte is de Minister bereid om na de IAO-conferentie de Kamer te informeren over de uitkomsten van de discussie over dit IAO-verdrag? Is de Minister bereid, wanneer het IAO-verdrag is aangenomen, met sociale partners in overleg te treden over de ratificatie van het verdrag?

Vragen en opmerkingen van de leden van de SP-fractie

De leden van de SP-fractie hebben kennisgenomen van de reactie op de brief van FNV, CNV en FWF inzake IAO-verdrag beëindiging geweld en intimidatie op de werkvloer. Zij hebben hierover nog een aantal opmerkingen en vragen.

De leden van de SP-fractie merken op dat zij nog geïnformeerd zullen worden over de inzet tijdens de aankomende IAC. Zij vernemen graag wanneer zij die inzet kunnen verwachten. Is de Minister bereid de inbreng van de diverse fracties bij dit schriftelijk overleg te betrekken bij het bepalen van de inzet van Nederland, specifiek over de nieuwe standaard om geweld en intimidatie op de werkvloer te stoppen?

De leden van de SP-fractie zijn positief over de reactie van de Minister dat Nederland zich tijdens de IAC zal inzetten om te komen tot een effectief instrument. Hieruit wordt echter niet duidelijk of Nederland zich zal inzetten voor een juridisch bindend verdrag. Juist een juridisch bindend verdrag is volgens deze leden een zo effectief mogelijk instrument. Is de Minister bereid zich hiervoor in te zetten? Zo nee, waarom niet?

De leden van de SP-fractie constateren op basis van de reactie van de Minister dat breed draagvlak bij overheden, werkgevers en werknemers, één van de voorwaarden voor steun voor een bindend verdrag is. Wat verstaat de Minister hierbij concreet onder breed draagvlak? Indien de Minister daadwerkelijk van mening is dat het tegengaan van seksueel geweld, intimidatie en ongewenste omgangsvormen op de werkvloer nationaal en internationaal van groot belang is, waarom hangt de inzet van Nederland dan af van draagvlak? Zou niet het belang van het onderwerp en de inhoud van het verdrag bepalend moeten zijn?

De leden van de SP-fractie vragen de Minister na de IAC de Kamer te informeren over de uitkomsten van de discussie en indien het verdrag wordt aangenomen, in overleg te gaan met de sociale partners over de ratificatie van het verdrag.

II Antwoord / Reactie van de Minister

Het tegengaan van seksueel geweld, intimidatie en ongewenste omgangsvormen op de werkvloer is nationaal en internationaal een belangrijk onderwerp. Daarom is ook door de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) besloten om een discussie te hebben over een mogelijk internationaal juridisch bindend of niet-bindend instrument om geweld en intimidatie op de werkvloer te bestrijden. Tijdens de jaarlijkse Internationale Arbeidsconferentie (IAC) van de IAO in 2018 lag het zwaartepunt van de bespreking bij 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). Werkgevers en delen van de overheden zagen meer in een op zichzelf staande, niet bindende aanbeveling, omdat dat meer ruimte biedt om rekening te houden met de nationale context. Nederland heeft toen in EU-verband gepleit voor een aanbeveling die overheden, werkgevers en werknemers wereldwijd handelingsperspectief biedt om bij te dragen aan de uitbanning van geweld en intimidatie op de werkvloer. Mocht er toch gekozen worden voor een verdrag heeft Nederland benadrukt dat de uitkomst tripartiet gedragen zou moeten worden én ratificeerbaar.

Tijdens de aankomende IAC zal opnieuw onderhandeld worden over een mogelijk verdrag. De instructie voor het Koninkrijk der Nederlanden voor de aankomende IAC is aan de Tweede Kamer toegezonden (Kamerstuk 29 427, nr. 117).

Uit tot nu toe gehouden informele consultaties blijkt, in tegenstelling tot vorig jaar, dat een overgrote meerderheid van de landen (inclusief alle EU-lidstaten), de werknemers- en werkgeversgeleding voor een (juridisch bindend) verdrag en een bijbehorende aanbeveling zijn. Voor alle betrokkenen is met name van belang dat geweld en intimidatie niet langer als één juridisch concept gedefinieerd, waardoor het – ook in de Nederlandse context – beter hanteerbaar is.

In de aanbeveling worden nu specifieke groepen genoemd met een verhoogd risico op geweld en intimidatie op de werkvloer – waaronder lesbiennes, homo's, biseksuele mannen en vrouwen, transgender- en intersekse personen. Hierover zal nog verder gesproken moeten worden omdat dit gevoelig ligt bij sommige overheden. Het Koninkrijk zal zich inzetten voor het opnemen in de tekst van het verdrag of de aanbeveling dat er kwetsbare groepen zijn die meer risico lopen op geweld en intimidatie op werkvloer. Bij de discussie over de nadere invulling van deze groep zal het Koninkrijk zich er tevens voor inzetten dat ook lesbiennes, homo's, biseksuele mannen en vrouwen, transgender- en intersekse personen benoemd worden.

Voor het Koninkrijk blijft van belang dat de uitkomst van de onderhandelingen moet leiden tot een effectieve bijdrage aan het wereldwijd uitbannen van geweld en intimidatie op de werkvloer. Uitgangspunt daarbij is dat sprake moet zijn van een breed draagvlak bij overheden, werkgevers en werknemers voor de inhoud van het verdrag en de bijbehorende aanbeveling om een brede ratificatie te borgen. Hierdoor ontstaat een verdrag (en aanbeveling) dat impact heeft bij de bestrijding van geweld en intimidatie op de werkvloer. Om het verdrag te doen passen in de huidige politieke en beleidsmatige context moet een duidelijke doelstelling worden opgenomen met ruimte voor een nationale tripartiet afgestemde invulling om geweld en intimidatie op de werkvloer uit te bannen. Als het draagvlak ontbreekt is het risico groot dat het zal verworden tot een lege huls omdat lidstaten niet over zullen gaan tot ratificatie. Om dat te voorkomen zal het Koninkrijk zich inzetten voor een ratificeerbaar verdrag dat naar vorm en inhoud een effectieve bijdrage zal leveren aan het wereldwijd tegengaan van intimidatie en geweld op de werkvloer. De bijbehorende niet-bindende aanbeveling zal zodanig opgesteld moeten worden dat het voor lidstaten kan dienen als een hulpmiddel bij de nadere invulling van hun nationale beleid.

De inbreng van het Koninkrijk der Nederlanden zal zoveel mogelijk via gezamenlijke statements van de EU-lidstaten plaatsvinden. Het EU-voorzitterschap coördineert de inzet. Als het uiteindelijke resultaat van de onderhandelingen voldoet aan voorgenoemde eisen dan zal het Koninkrijk instemmen met een verdrag en een bijbehorende aanbeveling.

Na afloop van de IAC zal ik de Kamer, zoals gebruikelijk, informeren over de uitkomsten van de besprekingen in Genève. Wanneer het verdrag inzake beëindiging van geweld en intimidatie op de werkvloer wordt aangenomen zal ik met sociale partners in overleg treden over de mogelijke ratificatie van het verdrag.