

Vergaderjaar 2022–2023

29 427

ILO-verdragen

Nr. 126

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 12 juli 2023

Van 5 t/m 16 juni 2023 vond de 111e Internationale Arbeidsconferentie (IAC) plaats. In mijn brief van 1 juni 2023 (Kamerstuk 29 427, nr. 125) informeerde ik u over de inzet van het Koninkrijk der Nederlanden tijdens de IAC. U ontvangt hierbij het verslag van deze conferentie.

Internationale Arbeidsconferentie 2023

Nadat de IAC de afgelopen jaren virtueel dan wel hybride plaatsvond, is de IAC dit jaar op reguliere wijze georganiseerd. Ik ben verheugd dat een substantiële tripartiete delegatie van het Koninkrijk der Nederlanden heeft kunnen deelnemen, bestaande uit een vertegenwoordiging van overheden, werkgevers- en werknemersorganisaties, inclusief Minister Croes van Aruba, Minister Ottley van Sint Maarten en ikzelf.

Plenair

De IAC werd geopend met een toespraak van de Directeur-Generaal (DG) van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO), dhr. Hounbo. In zijn toespraak ging hij in op een aantal problemen waar «de wereld van werk» mee te kampen heeft. De DG noemt de voortdurende negatieve effecten van de Covid pandemie, een gebrek aan vaardigheden, demografische veranderingen, economische migratie en nieuwe technologie. Hij benadrukte dat rijke landen goeddeels hersteld zijn van schade door Covid, maar dat dit anders is bij laagontwikkelde landen. Ook wees de DG op een trend van toenemende ongelijkheid en andere voortdurende uitdagingen, zoals het bestrijden van kinder- en dwangarbeid. De lancering van een «Global Coalition For Social Justice» tijdens deze IAC is bedoeld om de problemen gezamenlijk met internationale partners aan te pakken. Met de genoemde coalitie omtrent sociale rechtvaardigheid beoogt de DG een impuls te geven aan een nieuwe agenda voor duurzame ontwikkeling.

In mijn eigen toespraak tot de plenaire vergadering heb ik de steun van het Koninkrijk der Nederlanden voor het werk van de IAO uitgesproken. Ook heb ik, net als vorig jaar, de Russische invasie in Oekraïne veroordeeld en mijn zorg uitgesproken over de gevolgen van deze invasie, inclusief die voor het werk van de IAO. Daarnaast heb ik in mijn plenaire toespraak en in diverse bilaterale gesprekken, waaronder met DG Hounghbo, specifiek aandacht gevraagd voor de rol van de IAO in relatie tot het bereiken van sociale rechtvaardigheid en daarbij het belang van diversiteit, kansengelijkheid en een inclusieve arbeidsmarkt onderstreept. Daarnaast heb ik tijdens een werkdiner met verschillende Ministers gesproken over steun aan het werk van de IAO en samenwerking tussen de verschillende regionale groepen binnen de IAO.

In de tweede week van de IAC werd de zogenoemde «World of Work Summit» gehouden, waar het thema sociale rechtvaardigheid centraal stond. De inleidingen op de Summit van VN SG Guterres, IAO DG Hounghbo en de Zwitserse President Berset richtten zich op het gezamenlijk bereiken van sociale rechtvaardigheid, die wereldwijd onder druk staat.

In opvolgende panels werden de probleemgebieden nader benoemd en werd gesproken over een mogelijke aanpak die moet leiden tot oplossen. Verdeeld over twee dagen werden panels gehouden over: 1) ongelijkheid, informaliteit en inclusie, 2) kansengelijkheid, werkgelegenheid, leven lang leren en ontwikkeling van vaardigheden, 3) banen en sociale bescherming bij transitie en 4) handel, werkgelegenheid en duurzame ontwikkeling.

Als spreker heb ik deelgenomen aan het eerste panel. Bij deze gelegenheid heb ik onder andere een toelichting gegeven op de Nederlandse aanpak van bestrijding van arbeidsmarktdiscriminatie, de bestrijding van ongewenste effecten van flexibiliteit, en de benodigde arbeidsmobiliteit inclusief de daarbij horende om- en herscholing. Daarbij heb ik het belang van een gezond ondernemersklimaat om de benodigde transities te realiseren benadrukt.

Normstelling leerwerkplekken

De IAC heeft een aanbeveling vastgesteld over leerwerkplekken van hoge kwaliteit. Studenten die in Nederland een mbo-opleiding via de beroepsbegeleidende leerweg (bbl) volgen krijgen goed onderwijs en goede begeleiding op de werkvloer. Zij hebben een duidelijke rechtspositie en worden beschermd tegen misstanden, geweld, intimidatie en discriminatie. Dit is helaas nog niet het geval in alle delen van de wereld. In de aanbeveling hebben overheden, werkgevers en werknemers afspraken gemaakt over de wijze waarop een leerwerkstelsel kan worden vormgegeven. Er wordt aandacht besteed aan de kwaliteit van de opleiding, waarbij het belang van zowel begeleiding op de werkvloer als instructie bij een onderwijsinstelling wordt benadrukt. In de aanbeveling worden lidstaten opgeroepen om leerlingen te beschermen door ervoor te zorgen dat zij, onder andere, recht hebben op beloning, verlof en een gezonde en veilige werkomgeving.

Een belangrijk onderdeel van de aanbeveling is de oproep om gelijkheid, diversiteit en inclusie te bevorderen en om rekening te houden met de behoeften van personen die tot een kwetsbare groep behoren. Daarnaast worden lidstaten gevraagd om leerbanen te bevorderen. In veel landen heerst er een stigma rondom leerbanen en deze aanbeveling kan eraan bijdragen dat deze opleidingsvorm aantrekkelijker wordt zowel voor starters als voor werknemers die een overstap overwegen gedurende hun

loopbaan. Als rode draad door de aanbeveling loopt het belang van sociale dialoog. Zoals reeds in Nederland het geval is, worden lidstaten opgeroepen om werknemers- en werkgeversorganisaties nauw te betrekken bij het ontwerp en de uitvoering van hun nationale stelsels. Ik ben verheugd dat er tijdens deze IAC een internationale arbeidsnorm op het terrein van leerwerkplekken is vastgesteld.

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

In het comité inzake de toepassing en naleving van arbeidsnormen (Committee on the application of standards, CAS), een belangrijk onderdeel van het toezichthoudend mechanisme op de naleving van arbeidsnormen van de IAO, zijn dit jaar casussen met betrekking tot 24 landen besproken¹. De commissie van experts van de IAO had een zestal zaken als zeer ernstig geclassificeerd. Dit betreft de zaken Afghanistan (verdrag 111 betreffende discriminatie in arbeid en beroep), Cambodja (verdrag 105 betreffende de afschaffing van gedwongen arbeid), Libanon (verdrag 29 betreffende de gedwongen of verplichte arbeid), twee zaken met betrekking tot Nicaragua (verdrag 87 betreffende de vakverenigingsvrijheid en verdrag 111 betreffende discriminatie in arbeid en beroep), en Nigeria (verdrag 182 betreffende het verbod op en de uitbanning van de ergste vormen van kinderarbeid). Naast zaken over de naleving van fundamentele IAO-verdragen, was er onder andere ook aandacht voor zaken met betrekking tot verdrag 122 betreffende tewerkstellingsbeleid en het Maritiem Arbeidsverdrag (MLC, 2006). In het CAS heeft het Koninkrijk, zoals gebruikelijk, haar inzet via het EU-voorzitterschap laten verlopen, waarbij bijzondere aandacht is gegaan naar de zaken met betrekking tot schending van fundamentele verdragen, waaronder het verbod op dwangarbeid en kinderarbeid. In de conclusies uit het comité staan zorgen over ernstige gevallen van niet-naleving van verdragen. Overheden worden dringend opgeroepen adequate maatregelen te nemen om aan de verdragsverplichtingen te voldoen, eventueel met behulp van technische assistentie van de IAO.

De zaak met betrekking tot Sint Maarten kwam dit jaar voor de tweede keer aan de orde in het CAS. Het betreft een klacht van een Sint Maartense werkgeversorganisatie over schending van verdrag 87 betreffende de vakverenigingsvrijheid. De klacht hield in dat de Sint Maartense overheid, via een overheidsorganisatie, getracht zou hebben een overkoepelende werkgeversorganisatie op te richten en vertegenwoordiging in de Sociaal Economische Raad van Sint Maarten zou hebben gegeven om zodoende een bestaande werkgeversorganisatie te marginaliseren. De overheid van Sint Maarten heeft in het CAS bestreden dat de in de klacht voorgestelde gang van zaken correct is en heeft zich bereid verklaard technische assistentie van de IAO te ontvangen om tot een oplossing te komen in de nationale sociale dialoog. Naast vertegenwoordigers van de overheid van Sint Maarten hebben ook werkgevers- en werknemersorganisaties in het CAS inbreng gegeven en hun positie toegelicht.

Naast de bespreking van de 24 zaken, vindt ieder jaar binnen het CAS ook een algemene thematische discussie plaats. Dit jaar is deze discussie gevoerd op basis van een rapport van de IAO over het bereiken van gendergelijkheid op de werkvloer, met als doel vast te stellen hoe de verdragen met betrekking tot discriminatie (C111), bescherming van moederschap (C183), en werknemers met familieverantwoordelijkheden

¹ https://www.ilo.org/ilc/sessions/111/committees/standards/documents/WCMS_884195/lang-en/index.htm.

(C156) beter geratificeerd en geïmplementeerd kunnen worden. Via het EU-voorzitterschap heeft het Koninkrijk in het CAS aangestuurd op het belang van gelijkwaardige kansen om het belangrijke doel van gendergelijkheid op de werkvloer te bereiken.

Maatregelen jegens Belarus op grond van artikel 33 van de IAO-statuten

Tijdens de IAC lagen de maatregelen voor jegens Belarus op grond van artikel 33 van de IAO-statuten omdat Belarus de aanbevelingen van de IAO Onderzoekscommissie onvoldoende naleeft. Een artikel 33-procedure geldt als een relatief zwaar middel dat nog niet vaak is toegepast binnen de IAO. Het artikel bepaalt dat in het geval dat een lid van IAO het nalaat om tijdig de aanbevelingen van de Onderzoekscommissie, of een uitspraak van het Internationaal Gerechtshof uit te voeren, de Beheersraad aan de IAC passende maatregelen kan aanbevelen om naleving te waarborgen.

Conform de inzet in EU-verband en met gelijkgezinde partners is het volledige pakket aan maatregelen dat de Beheersraad in maart jl. aan de IAC heeft aanbevolen aangenomen. Dit gebeurde middels stemming. Overeengekomen is o.a. dat de IAO de situatie in Belarus met betrekking tot verdrag 87 en verdrag 98 tijdens Beheersraden en Conferenties zal bespreken totdat naleving is geconstateerd. Verder is afgesproken dat de (DG van de) IAO, de tripartiete leden van de IAO en andere onderdelen van de Verenigde Naties verschillende maatregelen nemen. Daarnaast wordt Belarus met urgentie opgeroepen om een tripartiete IAO-missie te ontvangen die informatie over de implementatie van de relevante aanbevelingen kan ophalen, inclusief een bezoek aan de onafhankelijke vakbondsleiders en activisten die gevangen zijn gezet. Deze maatregelen dienen om Belarus ertoe te bewegen om de aanbevelingen van de Onderzoekscommissie met betrekking tot naleving van IAO-verdrag 87 (vrijheid tot het oprichten van vakverenigingen en de bescherming van het vakbondsrecht) en verdrag 98 (recht op organisatie en collectieve onderhandelingen) op te volgen.

Verbetering van sociale bescherming

In een resolutie heeft de IAC zich uitgesproken over het belang van inclusieve, adequate en effectieve arbeidsbescherming voor alle werknemers in een wereld van werk die gekenmerkt wordt door verschillende transitieën en nieuwe vormen van werk.

De conclusies herbevestigen dat arbeidsbescherming centraal staat in het mandaat van de IAO en dat het cruciaal is in het zorgdragen voor een gelijke verdeling van de winsten van vooruitgang en productiviteitsgroei en in het verkleinen van ongelijkheden. Het bevorderen van een gunstig klimaat voor duurzame ondernemingen is benadrukt als essentieel voor arbeidsbescherming en de resolutie erkent de arbeidsrelatie als de belangrijkste toegangspoort tot arbeidsbescherming en sociale zekerheid.

Sinds 2015 is er vooruitgang geboekt op alle gebieden van arbeidsbescherming, hoewel veel uitdagingen blijven bestaan. Zo blijft adequaat minimumloon en de implementatie hiervan een belemmering en blijft het aandeel van werknemers in economische winsten dalen. Verder is de gender loonkloof nog significant en blijft informeel werk een groot obstakel in het waarborgen van arbeidsbescherming en duurzame ondernemingen. Ook is vastgesteld dat het risico op inadequate arbeidsbescherming hoger is bij werknemers die geconfronteerd worden met discriminatie en in specifieke sectoren en werkgelegenheden, zoals in de zorg, huishoudelijk personeel, thuiswerkers en in de landbouw. Verder is

benadrukt dat hoewel specifieke vormen van werk zoals tijdelijk werk, platform werk, hybride werk en telewerk kansen bieden voor de toegang tot de arbeidsmarkt, deze ook uitdagingen brengen voor de classificering van werknemers en arbeidsbescherming.

De conclusies onderstrepen dat arbeidsbescherming geworteld moet zijn in de fundamentele beginselen en rechten op het werk en de internationale arbeidsstandaarden. Overheden worden opgeroepen om een geïntegreerde beleidsaanpak te ontwikkelen voor arbeidsbescherming en een coherent kader dat de transformatieve agenda voor gendergelijkheid ondersteunt en de sociale dialoog centraal stelt.

De conclusies geven de IAO onder andere mandaat om technische assistentie te bieden voor het classificeren van werknemers, het versterken van effectieve arbeidsinspecties en het ondersteunen van toereikende lonen. Ook is aan de IAO mandaat gegeven om technische assistentie te verlenen om formaliteit te bevorderen, advies te geven over het gebruik van digitale technologieën en te reageren op psychosociale en werk-gerelateerde risico's binnen nieuwe vormen van werk. Daarnaast is de IAO gevraagd om onderzoek te doen naar onder andere leefbaar loon en de uitdagingen en kansen van digitalisering, inclusief kunstmatige intelligentie en algoritmisch beheer, voor arbeidsbescherming.

Een rechtvaardige transitie naar ecologisch duurzame economieën en samenlevingen voor iedereen

In een resolutie heeft de IAC zich uitgesproken over het belang van rechtvaardigheid in de transitie naar een duurzame economie en samenleving. Overheden worden opgeroepen om, na consultatie met sociale partners, bij de transitie rekening te houden met gender, jeugd, inclusie en kwetsbare groepen. Daarnaast roept de IAC op om werkgelegenheid te bevorderen, ongelijkheid te verminderen en ruimte te bieden aan duurzame bedrijven. Overheden zouden leven lang ontwikkelen moeten steunen waarbij aandacht wordt besteed aan de behoeften van zowel de werknemer als de arbeidsmarkt. Ook wordt aandacht gevraagd voor de gevolgen van klimaatverandering voor een gezonde en veilige werkomgeving.

De IAC heeft de richtlijnen van de IAO van 2015 voor een rechtvaardige transitie naar duurzame economieën en samenlevingen bekrachtigd. De IAO wordt specifiek opgeroepen om deze richtlijnen onder de aandacht te brengen bij onder andere VN-klimaattoppen. De conclusies geven de IAO een mandaat om lidstaten te ondersteunen bij hun transitie door middel van technische assistentie en capaciteitsontwikkeling. Daarbij is – in het bijzonder – aandacht voor de minst ontwikkelde landen en kleine eilandstaten in ontwikkeling. Daarnaast wordt de IAO gevraagd om onderzoek te doen naar de gevolgen van klimaatverandering voor wat betreft ongelijkheid, sociale exclusie en arbeidsmobiliteit.

LHBTI

Tijdens de bespreking van het programma en de begroting van de IAO voor 2024–2025 werd uitvoerig gesproken over de verwijzing naar LHBTI/Sexual Orientation and Gender Identity (SOGI) personen in het werkprogramma voor 2024–2025 van de IAO. Een groep landen wilde deze verwijzing uit de tekst halen of afzwakken en heeft hun bezwaren laten optekenen. De verwijzing is ongewijzigd in de tekst behouden gebleven. Het Koninkrijk der Nederlanden heeft zich hiervoor in EU-verband en met gelijkgezinde landen stevig ingezet. Dit is in lijn met de bredere Nederlandse inzet om binnen relevante internationale gremia

op te komen voor de positie en rechten van deze personen. Het is ook om deze reden dat ik in mijn toespraak aandacht heb gevraagd voor gelijke rechten voor iedereen, ook op de arbeidsmarkt, ongeacht leeftijd, opleidingsniveau, religie, afkomst, gender of seksuele oriëntatie.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
C.E.G. van Gennip