Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

TER BESLISSING

Directie

Datum
4-12-2024

Onze referentie
2024-

Opgesteld door

Bijlage(n)
7

Aan
Minister van SZW en
Staatssecretaris

nota

Goedkeuring ILO-verdrag 190 inzake uitbannen van geweld en intimidatie op de werkvloer

Aanleiding

- Op 21 juni 2019 heeft de Internationale Arbeidsconferentie van de ILO te Genève het Verdrag betreffende het uitbannen van geweld en intimidatie op de werkvloer (C190, hierna: het verdrag) aangenomen. Het verdrag is op 25 juni 2021 in werking getreden.
- Het kabinet heeft bij brief van 8 februari 2022 de Tweede Kamer bericht voornemens te zijn het verdrag te ratificeren. Zodra Nederland het verdrag ratificeert, wordt het van kracht voor Nederland.
- Voor ratificatie is de goedkeuring van het parlement nodig, via een zogenaamde parlementaire goedkeuringsprocedure voor ratificatie. Hiertoe hebben we een goedkeuringswetsvoorstel opgesteld.
- Op 3 juli 2024 heeft de minister van BZ, mede namens de minister van SZW, het goedkeuringswetsvoorstel bij de Afdeling advisering van de Raad van State ter overweging aanhangig gemaakt.
- Op 18 september 2024 heeft de Raad van State een advies uitgebracht.
- Met deze nota vragen wij uw akkoord voor het aanbieden van het goedkeuringsvoorstel aan de Tweede Kamer.
- De minister van BZ is eerstverantwoordelijke voor goedkeuringswetten. De stukken worden door BZ ingediend. Vanwege de verantwoordelijkheid voor internationale aangelegenheden, waaronder de ILO, wordt het wetsvoorstel mede namens de minister van SZW ingediend. Vanwege de inhoud van het verdrag, die ligt op het terrein van gezond en veilig werken, wordt het wetsvoorstel daarnaast ook mede namens de staatssecretaris van SZW ingediend.
- Een nota met dezelfde strekking wordt ter goedkeuring voorgelegd aan MBZ.

Geadviseerd besluit

- Minister en staatssecretaris: Uw ondertekening van de geactualiseerde memorie van toelichting bij het goedkeuringswetsvoorstel.
- Minister en staatssecretaris: Uw akkoord dat de minister van BZ, mede namens de minister van SZW en de staatssecretaris van SZW, het goedkeuringswetsvoorstel en de bijbehorende stukken (bijlage 1 tot en met 7) verzendt naar de Tweede Kamer.

Kernpunten

- Het hoofddoel van het verdrag is om het recht van eenieder op een wereld zonder geweld en intimidatie op de werkvloer te erkennen en te beschermen.

Overzicht van opmerkingen bij Beslisnota - Goedkeuring ILO-verdrag 190 inzake uitbannen van geweld en intimidatie op de werkvloer

Pagina: 1

Nummer: 1 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

verdrag te ratificeren.
goedkeuringswetsvoorstel bij de Afdeling advisering van de Raad van State ter overweging aanhangig gemaakt.
goedkeuringsvoorstel aan de Tweede Kamer.
door BZ ingediend.
mede namens de minister van SZW ingediend.

Nummer: 2 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Hijum, Y.J. van Datum: Onbepaald

Akkoord

Nummer: 3 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: (Unknown) Datum: Onbepaald

Zie vraag hieronder

Nummer: 4 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

zonder geweld en intimidatie op de werkvloer

Voor een effectieve aanpak van geweld en intimidatie op de werkvloer is het noodzakelijk dat bescherming wordt geboden.

- (Europees) Nederland voldoet al aan de verplichtingen van het verdrag. Voor de uitvoering van het verdrag is daarom geen specifieke wijziging van wet- en regelgeving noodzakelijk. In eerdere nota's aan uw voorganger is de juridische analyse uiteengezet die heeft geleid tot het besluit de goedkeuringsprocedure door te zetten zonder wijziging van wet- en regelgeving (zie bijlage 4 en 7).
- In genoemde nota's is ook informatie over het proces en de standpunten van de sociale partners opgenomen. De FNV blijft herhalen dat ze het niet eens zijn met de conclusie dat er geen wijziging van wet- en regelgeving nodig is.
- De Afdeling advisering van de Raad van State heeft een aantal opmerkingen bij het goedkeuringswetsvoorstel en adviseert daarmee rekening te houden voordat het voorstel bij de Tweede Kamer wordt ingediend.
- De opmerkingen betreffen uitsluitend het door de regering aanwijzen van artikel 5 van het verdrag als een ieder verbindende bepaling. De opmerkingen zien niet op de conclusie van de regering dat voor de uitvoering van het verdrag geen specifieke wijziging van wet- en regelgeving noodzakelijk is.
- We hebben een nader rapport opgesteld waarin we een reactie op het advies van de Raad van State hebben opgenomen. Daarnaast is het algemeen deel van de memorie van toelichting aangepast.
- Ook is van de gelegenheid gebruik gemaakt om de memorie van toelichting op twee punten te actualiseren. Dit betreft aanpassingen in verband met de inwerkingtreding van de Wet seksuele misdrijven met ingang van 1 juli 2024 en aanpassingen op het terrein van de aanpak van arbeids(markt)discriminatie.
- Tot slot zijn nog enkele redactionele verbeteringen in de memorie van toelichting aangebracht.

Toelichting

Advies Afdeling advisering Raad van State

- Als een verdrag ter goedkeuring wordt voorgelegd aan de Eerste en Tweede Kamer, is de regering gehouden om aan te geven of het verdrag naar het oordeel van de regering bepalingen bevat die naar hun inhoud een ieder kunnen verbinden in de zin van artikel 93 en 94 van de Grondwet. Als dit het geval is, moet vervolgens worden aangegeven welke bepalingen het betreft. Het gaat om een voorlopig oordeel; het oordeel in een concreet geval is aan de rechter. Een bepaling is "een ieder verbindend" als zij onvoorwaardelijk en voldoende nauwkeurig is geformuleerd om in de nationale rechtsorde zonder meer als objectief recht te kunnen worden toegepast. Zulke bepalingen hebben, met andere woorden, zonder nadere tussenkomst van de nationale wetgever rechtstreekse werking.
- In de memorie van toelichting bij het goedkeuringswetsvoorstel waarover de Afdeling advisering van de Raad van State advies heeft uitgebracht, heeft de regering artikel 5 van het verdrag als een ieder verbindende bepaling aangewezen. De opmerkingen van de Afdeling advisering van de Raad van State betreffen het door de regering aanwijzen van deze bepaling als een ieder verbindend.
- In artikel 5 is neergelegd dat elk Lid met het oog op uitbanning van geweld en intimidatie op de werkvloer, de fundamentele beginselen en rechten op de werkvloer eerbiedigt, bevordert en bewerkstelligt. Het gaat dan om de vrijheid van vereniging en de daadwerkelijke erkenning van het recht op collectieve onderhandelingen, de uitbanning van alle vormen van gedwongen of verplichte

Nummer: 1 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

Nederland voldoet al aan de verplichtingen van het verdrag. Voor
de uitvoering van het verdrag is daarom geen specifieke wijziging van wet- en
regelgeving noodzakelijk.
De FNV blijft herhalen dat ze het niet eens
zijn met de conclusie dat er geen wijziging van wet- en regelgeving nodig is.
artikel 5 van het verdrag als een ieder verbindende bepaling.
memorie van toelichting aangepast.

Nummer: 2 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

verdrag naar het
oordeel van de regering bepalingen bevat die naar hun inhoud een ieder
kunnen verbinden in de zin van artikel 93 en 94 van de Grondwet.
onvoorwaardelijk en
voldoende nauwkeurig is geformuleerd om in de nationale rechtsorde zonder
meer als objectief recht te kunnen worden toegepast.
regering artikel 5 van het verdrag als een ieder verbindende bepaling
aangewezen.
fundamentele beginselen en rechten op de
werkvloer eerbiedigt, bevordert en bewerkstelligt.
vereniging en de daadwerkelijke erkenning van het recht op collectieve
onderhandelingen, de uitbanning van alle vormen van gedwongen of verplichte

1rbeid, de daadwerkelijke afschaffing van kinderarbeid en de uitbanning van arbeidsmarktdiscriminatie ten aanzien van werving en selectie, alsmede het bevorderen van fatsoenlijk werk.

- De Afdeling adviseert om in de toelichting nader te specificeren welke onderdelen van artikel 5 naar het oordeel van de regering een ieder verbindend zijn en toe te lichten of dit ook voor andere bepalingen van het verdrag met vergelijkbare bewoordingen geldt.

Reactie regering in nader rapport

- Naar aanleiding van de opmerkingen van de Afdeling advisering van de Raad van State hebben we opnieuw kritisch gekeken naar welke bepalingen van het verdrag als een ieder verbindend kunnen worden aangemerkt. Naar aanleiding hiervan komen we tot een andere afweging en is de conclusie dat het verdrag geen een ieder verbindende bepalingen bevat. Er zijn geen bepalingen die onvoorwaardelijk en voldoende nauwkeurig zijn om rechtstreeks in de Nederlandse rechtsorde te kunnen worden toegepast. De bepalingen van het verdrag zijn gericht aan de 2ationale overheid en zijn niet geformuleerd als individuele rechten of verplichtingen van rechtssubjecten.
- Deze conclusie hebben we opgenomen in het nader rapport. Ook hebben we het algemeen deel van de memorie van toelichting hierop aangepast.
- Deze wijziging heeft geen juridische gevolgen voor het goedkeuringswetsvoorstel. De regering geeft aan dat het verdrag naar het oordeel van de regering 4een een ieder verbindende bepalingen bevat. Uiteindelijk is het oordeel in een concreet geval aan de rechter, die bepaalt of een bepaling uit het verdrag rechtstreeks van toepassing is.

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	Nader rapport	Ter informatie (niet verzenden)	
2	Goedkeurings-wetsvoorstel	Ter informatie (niet verzenden)	
3	Memorie van Toelichting	Ondertekenen (niet verzenden)	
4	Nota MSZW	Ter informatie (niet verzenden)	
5	Opmerking MSZW op Vragen bij nota over ratificatie van verdrag C190 5-2-2024	Ter informatie (niet verzenden)	
6	Opmerkingen MSZW op Antwoord beleid 12-2-2024	Ter informatie (niet verzenden)	
7	Nota MSZW	Ter informatie (niet verzenden)	

Nummer: 1 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

arbeid, de daadwerkelijke afschaffing van kinderarbeid en de uitbanning van arbeidsmarktdiscriminatie ten aanzien van werving en selectie, alsmede het bevorderen van fatsoenlijk werk.
oordeel van de regering een ieder
verbindend zijn en toe te lichten of dit ook voor andere bepalingen van het verdrag met vergelijkbare bewoordingen geldt.
andere afweging
geen een ieder verbindende bepalingen bevat.
geen bepalingen die
onvoorwaardelijk en voldoende nauwkeurig zijn om rechtstreeks in de Nederlandse rechtsorde te kunnen worden toegepast.
nationale overheid
niet geformuleerd als
individuele rechten of verplichtingen van rechtssubjecten.

Nummer: 2 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Underline Datum: Onbepaald

nationale overheid
individuele rechten of verplichtingen van rechtssubjecten.

Nummer: 3 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: (Unknown) Datum: Onbepaald

Dit begrijp ik toch niet helemaal. De betreffende gedragingen en rechten raken toch vooral de werkgever en de werknemer, en niet de overheid? Nederlandse wetten en regels kunnen materieel toch aan deze normatieve uitgangspunten worden getoetst?

Nummer: 4 Auteur: Hijum, Y.J. van Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

geen een ieder verbindende bepalingen bevat.
Uiteindelijk is het oordeel in een concreet geval aan de rechter, die bepaalt of een bepaling uit het verdrag rechtstreeks van toepassing is.

SPI akkoord 19/12 [redacted] 1

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

TER BESLISSING

Directie [redacted]

Datum
4-12-2024

Onze referentie
2024-[redacted]

Opgesteld door
[redacted]

Bijlage(n)
7

Aan
Minister van SZW en
Staatssecretaris

nota

Goedkeuring ILO-verdrag 190 inzake uitbannen van geweld en intimidatie op de werkvloer

Aanleiding

- Op 21 juni 2019 heeft de Internationale Arbeidsconferentie van de ILO te Genève het Verdrag betreffende het uitbannen van geweld en intimidatie op de werkvloer (C190, hierna: het verdrag) aangenomen. Het verdrag is op 25 juni 2021 in werking getreden.
- Het kabinet heeft bij brief van 8 februari 2022 de Tweede Kamer bericht voornemens te zijn het verdrag te ratificeren. Zodra Nederland het verdrag ratificeert, wordt het van kracht voor Nederland.
- Voor ratificatie is de goedkeuring van het parlement nodig, via een zogenaamde parlementaire goedkeuringsprocedure voor ratificatie. Hiertoe hebben we een goedkeuringswetsvoorstel opgesteld.
- Op 3 juli 2024 heeft MBZ, mede namens MSZW, het goedkeuringswetsvoorstel bij de Afdeling advisering van de RvS ter overweging aanhangig gemaakt.
- Op 18 september 2024 heeft de RvS een advies uitgebracht.
- Met deze nota vragen wij uw akkoord voor het aanbieden van het goedkeuringsvoorstel aan de Tweede Kamer.
- MBZ is eerstverantwoordelijke voor goedkeuringswetten. De stukken worden door BZ ingediend. Vanwege de verantwoordelijkheid voor internationale aangelegenheden, waaronder de ILO, wordt het wetsvoorstel mede namens MSZW ingediend. Vanwege de inhoud van het verdrag, die ligt op het terrein van gezond en veilig werken, wordt het wetsvoorstel daarnaast ook mede namens SPI ingediend.
- Een nota met dezelfde strekking wordt ter goedkeuring voorgelegd aan MBZ.

Geadviseerd besluit

- Uw (beider) ondertekening van de geactualiseerde memorie van toelichting bij het goedkeuringswetsvoorstel.
- Uw (beider) akkoord dat MBZ, mede u beiden, het goedkeuringswetsvoorstel en de bijbehorende stukken (bijlage 1 tot en met 7) verzendt naar de Tweede Kamer.

Kernpunten

- Het hoofddoel van het verdrag is om het recht van eenieder op een wereld zonder geweld en intimidatie op de werkvloer te erkennen en te beschermen. Voor een effectieve aanpak van geweld en intimidatie op de werkvloer is het noodzakelijk dat bescherming wordt geboden.

Overzicht van opmerkingen bij Beslisnota - Goedkeuring ILO-verdrag 190 inzake uitbannen van geweld en intimidatie op de werkvloer

Nummer: 1 Auteur: Nobel, J.N.J. Onderwerp: Tekst plaatsen Datum: 19-12-2024 09:38:06

SPI akkoord 19/12

- (Europees) Nederland voldoet al aan de verplichtingen van het verdrag. Voor de uitvoering van het verdrag is daarom geen specifieke wijziging van wet- en regelgeving noodzakelijk. In eerdere nota's aan uw voorganger is de juridische analyse uiteengezet die heeft geleid tot het besluit de goedkeuringsprocedure door te zetten zonder wijziging van wet- en regelgeving (zie bijlage 4 en 7).
- In genoemde nota's is ook informatie over het proces en de standpunten van de sociale partners opgenomen. De FNV blijft herhalen dat ze het niet eens zijn met de conclusie dat er geen wijziging van wet- en regelgeving nodig is.
- De Afdeling advisering van de RvS heeft een aantal opmerkingen bij het goedkeuringswetsvoorstel en adviseert daarmee rekening te houden voordat het voorstel bij de Tweede Kamer wordt ingediend.
- De opmerkingen betreffen uitsluitend het door de regering aanwijzen van artikel 5 van het verdrag als een ieder verbindende bepaling. De opmerkingen zien niet op de conclusie van de regering dat voor de uitvoering van het verdrag geen specifieke wijziging van wet- en regelgeving noodzakelijk is.
- We hebben een nader rapport opgesteld waarin we een reactie op het RvS-advies hebben opgenomen. Daarnaast is het algemeen deel van de memorie van toelichting aangepast.
- Ook is van de gelegenheid gebruik gemaakt om de memorie van toelichting op twee punten te actualiseren. Dit betreft aanpassingen in verband met de inwerkingtreding van de Wet seksuele misdrijven met ingang van 1 juli 2024 en aanpassingen op het terrein van de aanpak van arbeids(markt)discriminatie.
- Tot slot zijn nog enkele redactionele verbeteringen in de memorie van toelichting aangebracht.

Toelichting

Advies Afdeling advisering RvS

- Als een verdrag ter goedkeuring wordt voorgelegd aan de Eerste en Tweede Kamer, is de regering gehouden om aan te geven of het verdrag naar het oordeel van de regering bepalingen bevat die naar hun inhoud een ieder kunnen verbinden in de zin van artikel 93 en 94 van de Grondwet. Als dit het geval is, moet vervolgens worden aangegeven welke bepalingen het betreft. Het gaat om een voorlopig oordeel; het oordeel in een concreet geval is aan de rechter. Een bepaling is "een ieder verbindend" als zij onvoorwaardelijk en voldoende nauwkeurig is geformuleerd om in de nationale rechtsorde zonder meer als objectief recht te kunnen worden toegepast. Zulke bepalingen hebben, met andere woorden, zonder nadere tussenkomst van de nationale wetgever rechtstreekse werking.
- In de memorie van toelichting bij het goedkeuringswetsvoorstel waarover de Afdeling advisering van de RvS advies heeft uitgebracht, heeft de regering artikel 5 van het verdrag als een ieder verbindende bepaling aangewezen. De opmerkingen van RvS betreffen het door de regering aanwijzen van deze bepaling als een ieder verbindend.
- In artikel 5 is neergelegd dat elk Lid met het oog op uitbanning van geweld en intimidatie op de werkvloer, de fundamentele beginselen en rechten op de werkvloer eerbiedigt, bevordert en bewerkstelligt. Het gaat dan om de vrijheid van vereniging en de daadwerkelijke erkenning van het recht op collectieve onderhandelingen, de uitbanning van alle vormen van gedwongen of verplichte arbeid, de daadwerkelijke afschaffing van kinderarbeid en de uitbanning van arbeidsmarktdiscriminatie ten aanzien van werving en selectie, alsmede het bevorderen van fatsoenlijk werk.

Nummer: 1 Auteur: Nobel, J.N.J. Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

(Europees) Nederland voldoet al aan de verplichtingen van het verdrag. Voor de uitvoering van het verdrag is daarom geen specifieke wijziging van wet- en regelgeving noodzakelijk.

Nummer: 2 Auteur: Nobel, J.N.J. Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

De FNV blijft herhalen dat ze het niet eens
zijn met de conclusie dat er geen wijziging van wet- en regelgeving nodig is

- De Afdeling adviseert om in de toelichting nader te specificeren welke onderdelen van artikel 5 naar het oordeel van de regering een ieder verbindend zijn en toe te lichten of dit ook voor andere bepalingen van het verdrag met vergelijkbare bewoordingen geldt.

Reactie regering in nader rapport

- Naar aanleiding van de opmerkingen van de Afdeling advisering van de RvS hebben we opnieuw kritisch gekeken naar welke bepalingen van het verdrag als een ieder verbindend kunnen worden aangemerkt. Naar aanleiding hiervan komen we tot een andere afweging en is de conclusie dat het verdrag geen een ieder verbindende bepalingen bevat. Er zijn geen bepalingen die onvoorwaardelijk en voldoende nauwkeurig zijn om rechtstreeks in de Nederlandse rechtsorde te kunnen worden toegepast. De bepalingen van het verdrag zijn gericht aan de nationale overheid en zijn niet geformuleerd als individuele rechten of verplichtingen van rechtssubjecten.
- Deze conclusie hebben we opgenomen in het nader rapport. Ook hebben we het algemeen deel van de memorie van toelichting hierop aangepast.
- Deze wijziging heeft geen juridische gevolgen voor het goedkeuringswetsvoorstel. De regering geeft aan dat het verdrag naar het oordeel van de regering geen een ieder verbindende bepalingen bevat. Uiteindelijk is het oordeel in een concreet geval aan de rechter, die bepaalt of een bepaling uit het verdrag rechtstreeks van toepassing is.

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	Nader rapport	Ter informatie (niet verzenden)	
2	Goedkeurings-wetsvoorstel	Ter informatie (niet verzenden)	
3	Memorie van Toelichting	Ondertekenen (niet verzenden)	
4	Nota MSZW	Ter informatie (niet verzenden)	
5	Opmerking MSZW op Vragen bij nota over ratificatie van verdrag C190 5-2-2024	Ter informatie (niet verzenden)	
6	Opmerkingen MSZW op Antwoord beleid 12-2-2024	Ter informatie (niet verzenden)	
7	Nota MSZW	Ter informatie (niet verzenden)	

Nummer: 1 Auteur: Nobel, J.N.J. Onderwerp: Highlight Datum: Onbepaald

Naar aanleiding hiervan
komen we tot een andere afweging en is de conclusie dat het verdrag geen een ieder verbindende bepalingen bevat. Er zijn geen bepalingen die onvoorwaardelijk en voldoende nauwkeurig zijn om rechtstreeks in de Nederlandse rechtsorde te kunnen worden toegepast.

MSZW AKKOORD
22/05 [redacted]

[redacted]

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

22/5 CEG
akk

TER BESLISSING

Directie [redacted]

Datum
17 mei 2024

Onze referentie
2024-[redacted]

Opgesteld door
[redacted]

Tweede contactpersoon
[redacted]

Bijlage(n)
2

Aan Minister van SZW

nota

Ratificatie ILO-verdrag C190 Uitbannen geweld en intimidatie op de werkvloer - verzoek advisering RvS

Aanleiding

- Op 21 juni 2019 heeft de Internationale Arbeidsconferentie van de ILO te Genève het Verdrag betreffende het uitbannen van geweld en intimidatie op de werkvloer (C190, hierna: het verdrag) aangenomen. Het verdrag is op 25 juni 2021 in werking getreden.
- Het kabinet heeft bij brief van 8 februari 2022 de Tweede Kamer bericht voornemens te zijn het verdrag te ratificeren. Zodra Nederland het verdrag ratificeert, wordt het van kracht voor Nederland.
- Voor ratificatie is de goedkeuring van het parlement nodig, via een zogenaamde parlementaire goedkeuringsprocedure voor ratificatie. Hiertoe hebben we een goedkeuringswetsvoorstel opgesteld.
- Met deze nota vragen wij uw akkoord voor het aanbieden van het voorstel aan de CoRIA (ambtelijk voorportaal voor BZ-onderwerpen) en vervolgens de agendering in de MR van het besluit het goedkeuringswetsvoorstel voor advisering aanhangig te maken bij de Raad van State.

Geadviseerd besluit

- Wij adviseren u akkoord te gaan met de agendering door de Minister van Buitenlandse Zaken, mede namens u, in de MR van 14 juni 2024 van het besluit het goedkeuringswetsvoorstel voor advisering aanhangig te maken bij de Raad van State.
- Wij ontvangen uw reactie graag uiterlijk woensdag 22 mei zodat de stukken tijdig kunnen worden aangeboden aan de CoRIA.

Kernpunten

- Procedureel: de minister van BZ is eerstverantwoordelijke voor goedkeuringswetten. De stukken worden mede namens u door BZ ingediend. Een nota met dezelfde strekking wordt bij BZ de lijn in gedaan.
- Het hoofddoel van het verdrag is om het recht van eenieder op een wereld zonder geweld en intimidatie op de werkvloer te erkennen en te beschermen. Voor een effectieve aanpak van geweld en intimidatie op de werkvloer is het noodzakelijk dat bescherming wordt geboden.
- Onze analyse is dat (Europees) Nederland al voldoet aan de verplichtingen van het verdrag en dat daarom voor de uitvoering van het verdrag geen specifieke wijziging van wet- en regelgeving noodzakelijk is.
- Vanwege het grote belang dat we hechten aan dit onderwerp hebben we ervoor gekozen in de Memorie van Toelichting bij het

goedkeuringswetsvoorstel uitgebreid te schetsen hoe de Nederlandse wet- en regelgeving en praktijk rondom de aanpak van geweld en intimidatie op de werkvloer eruitziet.

- Medegelding van dit verdrag voor Caribisch Nederland is op dit moment nog niet aan de orde omdat er prioriteit gegeven wordt aan noodzakelijke verbeteringen op het gebied van de bestaanszekerheid in Caribisch Nederland en het verbeteren van de sociale zekerheid.
- We adviseren u daarom de goedkeuringsprocedure van dit verdrag voor Europees Nederland separaat van de eventuele goedkeuringsprocedure voor Caribisch Nederland en de overige Koninkrijkslanden voort te zetten. In reactie op de standaardprocedure, waarbij de overige Koninkrijkslanden (Curaçao, Aruba en Sint Maarten) is gevraagd of medegelding van het Verdrag voor hun land wenselijk wordt geacht, heeft alleen Curaçao gereageerd en aangegeven op dit moment geen medegelding van het verdrag te wensen.
- Na instemming door de MR zal de memorie van toelichting aan u worden aangeboden ter ondertekening. Hierna zal het wetsvoorstel voor advies door de Minister van Buitenlandse Zaken worden aangeboden aan de Afdeling Advisering van de Raad van State.
- Het advies van de Afdeling Advisering van de Raad van State wordt pas na het aantreden van een nieuw kabinet verwacht. Het voorstel wordt dan nogmaals voorgelegd aan de MR voordat het wordt ingediend bij de Tweede Kamer voor uitdrukkelijke goedkeuring.

Toelichting

Juridische analyse

- Op uw verzoek hebben we naar aanleiding van de kritische reactie van de FNV, inhoudende dat de Nederlandse wet- en regelgeving niet voldoet, een nadere juridische analyse gedaan van de gevolgen van het verdrag voor de Nederlandse wet- en regelgeving.
- De juridische analyse leidde tot de volgende conclusie. De rechtsbescherming die het verdrag voorschrijft wordt in Nederland geregeld in meerdere wetten (Arbowet, Algemene wet gelijke behandeling, Burgerlijk Wetboek en het Wetboek van Strafrecht). Als geheel bieden de afzonderlijke wetten naar verwachting voldoende bescherming aan de verschillende categorieën werkenden. Met de huidige rechtsbescherming zoals neergelegd in deze wetten wordt volgens de betrokken departementen aan de verplichtingen van het verdrag voldaan.
- Daarnaast zijn verschillende maatregelen in gang gezet, zoals het NAP Aanpak seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld, het wetsvoorstel Gedragscode en klachtenregeling, het initiatiefwetsvoorstel verplichten vertrouwenspersoon[1] en het Arbovisie-traject.
- Bij nota van 14 december 2023 is deze conclusie aan u voorgelegd en heeft u ingestemd met het doorzetten van het goedkeuringswetsvoorstel zonder aanpassing van wet- en regelgeving en later te bezien of extra regelgeving nodig is.
- De conclusie naar aanleiding van de nadere juridische analyse is gedeeld met de Regiegroep.

[1] Op 7 mei 2024 is een voorstel voor een EU-richtlijn "Uitbannen geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld" aangenomen die aanvullend op dit verdrag nog verdere eisen stelt. U wordt separaat over deze richtlijn en de implicaties daarvan geïnformeerd.

Standpunten sociale partners

- FNV deelt de SZW-conclusie niet en blijft van mening dat voor ratificatie de huidige wet- en regelgeving op het gebied van het uitbannen van geweld en intimidatie op de werkvloer dient te worden aangepast. Naar de opvatting van FNV wordt met de huidige wet- en regelgeving niet voldaan aan de verplichtingen van het verdrag. FNV heeft aangegeven zich – samen met andere maatschappelijke organisaties – te willen blijven inzetten voor nadere regelgeving. Ook vindt FNV dat moet worden meegewogen dat het wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie in de Eerste Kamer onlangs is verworpen waardoor een hiaat zou ontstaan in de regelgeving. In het verdrag is opgenomen dat lidstaten het recht op gelijkheid en non-discriminatie in arbeid en beroep moeten waarborgen. Hierbij wordt gewezen op kwetsbare groepen of groepen in kwetsbare situaties die onevenredig getroffen worden door geweld en intimidatie op de werkvloer, zoals vrouwelijke werknemers.
- Onze analyse is dat er geen hiaat ontstaat omdat, zoals wordt aangegeven in de Memorie van Toelichting, de gelijke behandeling al wordt uitgewerkt in diverse wetten, ook voor wat betreft arbeid. Daarnaast lopen in het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2022-2025 diverse maatregelen om arbeids(markt)discriminatie aan te pakken en te voorkomen. Het gaat om maatregelen gericht op het vergroten van kennis onder werkgevers en werknemers over rechten en plichten bij discriminatie in relatie tot arbeid. Ook wordt ingezet op ondersteuning van werkgevers, onder andere door instrumenten die zich richten op objectieve werving en selectie.
- De werkgevers delen het SZW-standpunt. De aanpak van geweld en intimidatie op de werkvloer wordt door hen belangrijk geacht, maar zij ondersteunen niet de FNV-roep om nieuwe wet- en regelgeving.

Het Caribisch deel van het Koninkrijk

- Mocht op een geschikt moment het verdrag goedgekeurd kunnen worden voor Caribisch Nederland, dan zal aan Aruba, Curaçao en Sint Maarten de medegelding opnieuw ter overweging worden gegeven.

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	Goedkeuringswetsvoorstel	Ter informatie (niet verzenden)	
2	Memorie van Toelichting	Ter informatie (niet verzenden)	

[redacted]

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Aan Minister van SZW

nota

Ratificatie ILO-verdrag C190 inzake uitbannen van geweld en intimidatie op de werkvloer

TER BESLISSING

Directie
[redacted]

Datum
14 december 2023

Onze referentie
2023-[redacted]

Opgesteld door
[redacted]

Tweede contactpersoon
[redacted]

Derde contactpersoon
[redacted]

Bijlage(n)
1. Nadere toelichting

Aanleiding

- Op 21 juni 2019 heeft de Internationale Arbeidsconferentie van de ILO te Genève het Verdrag betreffende het uitbannen van geweld en intimidatie op de werkvloer (hierna: het C190-Verdrag) aangenomen. Het C190-Verdrag is op 25 juni 2021 in werking getreden.
- Nederland kan zelf bepalen of en wanneer het het C190-Verdrag ratificeert. Hiervoor is de goedkeuring van het parlement nodig, via een zgn. parlementaire goedkeuringsprocedure voor ratificatie. Zodra een land het C190-Verdrag ratificeert, wordt het van kracht voor dat betreffende land.
- Op uw verzoek hebben we naar aanleiding van de kritische reactie van de FNV een juridische analyse gedaan van de gevolgen van het C190-Verdrag voor de Nederlandse wet- en regelgeving. Met deze nota informeren wij u over de uitkomsten en adviseren wij u over de mogelijke vervolgstappen in het ratificatietraject.
- De inhoud van deze nota is afgestemd met G&VW, WBJA en de Arbeidsinspectie.

Geadviseerd besluit

- U wordt geadviseerd de goedkeuringsprocedure voor ratificatie voort te zetten, conform de hieronder geschetste optie 1: Doorzetten goedkeuringswetsvoorstel zonder aanpassing van wet- en regelgeving.
- Optie 2 wordt u afgeraden: het wijzigen van het goedkeuringswetsvoorstel met gelijktijdige wijziging van het Arbobesluit en een nader te bepalen wet. Dit vanwege de onduidelijkheden rondom nut en noodzaak van een dergelijk ingrijpend wetgevingstraject met vermoedelijk grote gevolgen voor de Arbeidsinspectie, het lange tijdspad dat de wetgeving zou vergen en actuele vraagtekens rondom politiek draagvlak en draagvlak bij de werkgevers.

Kernpunten

Algemeen

- Het kabinet heeft bij brief van 8 februari 2022 de Tweede Kamer bericht voornemens te zijn het C190-Verdrag te ratificeren. Het uitgangspunt was dat Nederland voldoet aan de verplichtingen van het C190-Verdrag en dat derhalve voor ratificatie geen wijziging van wet- en regelgeving noodzakelijk is.
- Uit de nadere juridische analyse van de FNV-reactie op het concept goedkeuringswetsvoorstel volgt dat de Nederlandse wet- en regelgeving in belangrijke mate voldoet om ratificatie te kunnen voortzetten.

- In belangrijke mate, want waar het gaat om de reikwijdte van het verdrag vallen sommige groepen in Nederland niet (in alle gevallen) onder de Arbowet.
- Hieronder vindt u de uitkomsten van de juridische analyse. Aansluitend wordt een schets gegeven van de twee opties voor het vervolgproces.

Juridische analyse

- Het hoofddoel van het C190-Verdrag is om het recht van eenieder op een wereld zonder geweld en intimidatie te erkennen en te beschermen. Aan het C190-Verdrag liggen het beginsel van gelijke behandeling en andere fundamentele principes van de ILO ten grondslag zoals '*decent work*'..
- Uit het uitgebreide rechtsvergelijkende onderzoek van de ILO blijkt dat lidstaten de juridische bescherming tegen geweld en intimidatie versnipperd over verschillende rechtsgebieden regelen. Vaak zijn specifieke rechten en verboden opgenomen in het arbeidsrecht, de gelijkebehandelingswetgeving of het strafrecht. Preventieve maatregelen die de werkgever moet treffen, zijn doorgaans geregeld in arbeidsomstandighedenregelingen.
- Het bereik van het C190-Verdrag omvat alle werkenden in de '*world of work*', waaronder vrijwilligers, zzp'ers, ex-werknemers en sollicitanten.
- De rechtsbescherming die het verdrag voorschrijft wordt ook in Nederland geregeld in meerdere wetten. Hierbij speelt een rol dat de context waarbinnen de arbeid in Nederland wordt verricht voor de verschillende groepen werkenden anders is.
- Zo verplicht de Arbowet de werkgever om een arbeidsomstandighedenbeleid te voeren om psychosociale arbeidsbelasting (PSA) bij werknemers te voorkomen dan wel te beperken. Daaronder valt geweld en (seksuele) intimidatie. De werkgever moet maatregelen treffen om geweld en (seksuele) intimidatie op de werkvloer te voorkomen. Maar een zzp'er is geen werkgever of werknemer en hij/zij is op basis van de Arbowet in beginsel zelf verantwoordelijk voor die risico's bij het werk.[1] Hierdoor heeft de zzp'er minder administratieve lasten. Voert de zzp'er het werk uit met anderen (d.w.z. onder gezag) dan gelden wel alle regels.
- Voor geweld en intimidatie op de werkvloer is het dus afhankelijk van de context (werkt de zzp'er onder gezag?) hoe de rechtsbescherming eruit ziet.
- **Hoofdconclusie** van de recente analyse is dat de afzonderlijke wetten (Arbowet, Algemene wet gelijke behandeling, Burgerlijk Wetboek en Wetboek van Strafrecht) als geheel bescherming bieden aan de verschillende categorieën werkenden. Deze bescherming is in de praktijk echter niet, zoals de FNV ook in haar reactie uiteenzet, voor alle categorieën op hetzelfde niveau. Voor de hierna uitgewerkte groepen geldt dat zij bij niet-naleving van deze wetten zelf een beroep op de wettelijke bescherming moeten doen bij de civiele rechter of interne klachtenorganen. Bij strafbare feiten kunnen slachtoffers aangifte doen bij de politie.[2]
- Het gaat over de volgende groepen personen die nu niet vallen onder de reikwijdte van de Arbowet:
    - 1. vrijwilligers die niet bij wijze van beroep arbeid verrichten voor een privaat- of publiekrechtelijk lichaam dat geen vennootschapsbelasting betaalt (vrijwilligersorganisaties, kerkelijke en overheidsinstellingen)

[1] Voor zelfstandigen gelden derhalve geen systeemverplichtingen, zoals de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) die deze arbeidsrisico's in kaart brengt.
[2] Het Wetboek van Strafrecht bevat verschillende strafbepalingen op het gebied van geweld en (seksuele) intimidatie.

of voor een sportorganisatie en die geen of een onkostenvergoeding van op dit moment niet meer dan rond €190 per maand ontvangen;
  - 2. zzp'ers die werken in situaties waarin de zzp'er en alleen werkende werkgever[3] geheel op zichzelf werkzaamheden verrichten. In die gevallen is het nu aan betrokkene om zelf de risico's in te schatten en met het oog daarop voorzieningen te treffen;
  - 3. restcategorieën van personen die ingevolge onze systematiek niet vallen onder werkenden, waarvan de belangrijkste zijn oud-werknemers, sollicitanten en werkzoekenden.
- Bij algemene maatregel van bestuur (AMvB) kan de bescherming van de Arbowet worden uitgebreid naar andere categorieën werkenden. Daarmee kunnen we categorie 1 (bepaalde vrijwilligers die er nu buiten vallen) en categorie 2 (bepaalde zzp'ers die er nu buiten vallen) alsnog onder het bereik van de Arbowet brengen. Hierdoor vallen deze personen alsnog onder het toezicht van de Arbeidsinspectie[4].
- Het past niet bij het doel en de systematiek van de Arbowet om categorie 3, restcategorie "werkenden" (oud-werknemers, sollicitanten, werkzoekenden), onder het bereik te brengen van de Arbowet[5]. De Arbowet regelt de verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers voor het arbeidsomstandighedenbeleid.

Toelichting op geadviseerd besluit
Op basis van de juridische analyse komen we tot de volgende twee opties voor het vervolgtraject.

Optie 1: Doorzetten goedkeuringswetsvoorstel zonder aanpassing van wet- en regelgeving
In deze optie wordt het goedkeuringswetsvoorstel in huidige vorm doorgezet en wordt voor de uitvoering van het C190-Verdrag geen wet- en regelgeving gewijzigd. De verschillende wetten (Arbowet, Algemene wet gelijke behandeling, Burgerlijk Wetboek en Wetboek van Strafrecht) als geheel bieden bescherming aan de verschillende categorieën werkenden.

Algemeen
- Deze optie is te rechtvaardigen omdat: 1. de Arbowet ziet op een aanzienlijk deel van de personen die ingevolge het C190-Verdrag vallen onder de *'world of work'* (werknemers, zzp'ers die onder gezag werken en op vrijwilligers die de grootste risico's lopen), en 2. de verschillende wetten als geheel bescherming bieden aan de verschillende categorieën werkenden.
- Ook in andere Europese ILO-Lidstaten die al tot ratificatie zijn overgegaan, waaronder Duitsland, Frankrijk, België, Spanje, Ierland en Italië, is deze

[3] Hiermee wordt bijvoorbeeld bedoeld de ondernemer met een eenmansbedrijf of de DGA.
[4] De Arbeidsinspectie kan hier alleen toezicht op houden, indien voor al deze groepen dezelfde eisen gelden. In de praktijk is het niet haalbaar onderscheid te maken naar groepen, bijv. in de beoordeling van de RI&E op het gebied van geweld/intimidatie.
[5] Een uitzondering hierop vormt het wetsvoorstel "Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie" dat in behandeling is bij de EK. Dit wetsvoorstel geeft de Arbeidsinspectie de bevoegdheid om toe te zien op de aanwezigheid en toepassing van een wervings- en selectiebeleid van werkgevers om discriminatie te voorkomen en gelijke kansen te creëren. Ook dan geldt nog steeds dat in een individueel geval de sollicitant alleen via een oordeel van het College voor de Rechten van de Mens en de rechter (civielrechtelijke) bescherming tegen discriminatie kan inroepen.

rechtsbescherming in verschillende wetten met bijbehorend verschillend beschermingsregime geregeld.

- Daarnaast is als onderdeel van de Arbovisie en de kabinetsreactie op het SER-advies aan de Kamer toegezegd dat we in de Arbowet de bescherming van zzp'ers en de ketenverantwoordelijkheid willen uitbreiden.
- Deze optie voorkomt dat we nu kiezen voor een ingrijpende afwijking van het huidige toepassingsgebied van de Arbowet voor enkel intimidatie en geweld (optie 2) die mogelijk later niet strookt met hoe we straks als onderdeel van de uitwerking van de Arbovisie de bescherming van zzp'ers en de ketenverantwoordelijkheid breder willen regelen.

Voordelen:

- Deze optie houdt het tempo van ratificatie erin, conform de toezegging richting Tweede Kamer dat u voornemens bent spoedig het C190-Verdrag te ratificeren.[6]
- Met ratificatie op korte termijn wordt een belangrijk signaal afgegeven over de vastberadenheid waarmee Nederland (seksueel) geweld en intimidatie wil aanpakken. Dit houdt in een signaal richting de Nederlandse samenleving maar ook onderstreept het wereldwijd dat Nederland het tegengaan van geweld en intimidatie op de werkvloer ondersteunt.
- Naar verwachting is er draagvlak bij de werkgevers voor deze optie. Uit de reactie van de werkgevers op de reactie van de FNV volgt dat de werkgevers de huidige wet- en regelgeving toereikend vinden.

Nadelen:

- Er is geen zekerheid dat het huidige goedkeuringswetsvoorstel volstaat in de ogen van de Raad van State. Gelet op het feit dat de bescherming niet voor alle categorieën in Nederland op dezelfde wijze in een wet wordt geregeld, kan het zijn dat de Raad van State constateert dat niet voor alle categorieën werkenden kan worden gegarandeerd dat volledig en in dezelfde mate wordt voldaan aan de verplichtingen van het verdrag.
- Bij FNV zal waarschijnlijk geen draagvlak zijn, wat mogelijk effect heeft op de parlementaire behandeling.

Optie 2: Wijzigen goedkeuringswetsvoorstel met gelijktijdige wijziging van het Arbobesluit en een nader te bepalen wet

- In deze optie worden het (concept-)goedkeuringswetsvoorstel en de toelichting aangepast. Daarin wordt allereerst opgenomen dat waar het gaat om beschermingsmaatregelen tegen intimidatie en geweld in de *'world of work'*, het toepassingsgebied van de Arbowet wordt uitgebreid naar de hiervoor genoemde vrijwilligers (categorie 1) en de hiervoor genoemde zzp'ers en zelfstandig werkenden (categorie 2). Daarnaast zal worden aangegeven hoe voor de restcategorie van personen, die ingevolge onze systematiek niet kunnen vallen onder werkenden (categorie 3) de bescherming op een vergelijkbaar niveau als die van de Arbowet bij wet zal worden vormgegeven. Dat wil zeggen dat we alleen de bepalingen die bescherming bieden tegen (seksueel) geweld en (seksuele) intimidatie laten gelden voor deze drie categorieën.

[6] In een brief van 25 mei 2022 (Tweede Kamer, vergaderjaar 2021–2022, 29 427, nr. 123) over de inzet voor de Internationale Arbeidsconferentie 2022 heeft u de Kamer bericht dat het kabinet ernaar streeft in het vierde kwartaal van dat jaar de goedkeuringsprocedure te starten.

Algemeen

- Een verbreding van de huidige afbakening van de groep werkenden in de Arbowet overeenkomstig de *'world of work'*, zou een ingrijpende afwijking van het huidige toepassingsgebied van de Arbowet impliceren. Het brengt een fundamentele en principiële verschuiving van Arbowetgeving met zich mee, van werkenden in loondienst naar allen die (mogelijk) actief zijn (geweest) op de arbeidsmarkt.
- De Arbeidsinspectie toezicht laten houden op categorie 3 ligt ingewikkeld gezien het gebrek aan een werkgever-werknemer relatie.
- Ook is in de optiek van de Arbeidsinspectie het toezicht op een dergelijke constructie (de reikwijdte van de Arbowet voor een specifieke bepaling als bescherming tegen (seksueel) geweld en (seksuele) intimidatie sterk verbreden) complex en in de praktijk waarschijnlijk lastig uitvoerbaar.
- Of de voorgestelde wetswijziging in praktijk werkbaar is zal middels een uitvoerings- en handhavingstoets van de Arbeidsinspectie op een later moment moeten blijken.
- Relatie met Arbovisie: de komende periode wordt bij de uitwerking van de Arbovisie al meegenomen hoe de rol van de opdrachtgevers en opdrachtnemers, waaronder zzp'ers, steviger kan worden verankerd. Indien we nu vooruitlopen op de bredere beleidsinzet in het kader van de uitwerking van de Arbovisie, zou mogelijk een keuze worden gemaakt die later niet strookt met hoe we dan de bescherming van zzp'ers willen regelen en de ketenverantwoordelijkheid willen borgen.
- Dit impliceert dat bij een keuze voor deze optie het wenselijk is dat we dit meenemen bij de uitwerking van de Arbovisie.
- Mogelijk wordt het tempo van het implementatiewetsvoorstel beïnvloed door het implementatietraject van de EU-richtlijn 'Uitbannen van geweld tegen vrouwen en meisjes'. Op dit moment bevinden de onderhandelingen over deze richtlijn zich nog in de triloogfase. Het EP brengt amendementen in die mogelijk de reikwijdte van de richtlijn uitbreiden en in lijn brengen met de *'world of work'* zoals gedefinieerd in het verdrag. Indien deze amendementen daadwerkelijk worden aangenomen en onderdeel van de richtlijn worden, zullen deze wijzigingen moeten worden meegenomen in het implementatievoorstel.

Voordelen

- Dit zorgt voor een gelijkwaardige bescherming van alle personen in de *'world of work'*.
- Deze optie betekent dat we van overheidswege kunnen toezien op de naleving van de Arbowet- en regelgeving voor deze categorieën. De Arbeidsinspectie krijgt daarmee een bevoegdheid om ook handhavend op te treden voor de bovengenoemde groepen, specifiek op het gebied van bescherming tegen (seksueel) geweld en (seksuele) intimidatie. De tekst van het verdrag lijkt ook uit te gaan van actief overheidstoezicht (en handhaving) van een arbeidsinspectie.[7]
- Dit zal op grote steun van de vakbonden (FNV) kunnen rekenen.

[7] Artikel 10, aanhef en onder a en h, ILO 190.

Nadelen

- Het past niet bij de Arbowet om categorieën als werkzoekenden, sollicitanten en oud-werknemers onder zijn reikwijdte te brengen. Het vergt nog enig onderzoek hoe en in welke wet dit goed te regelen.
- De goedkeuringswet kan dan pas tegelijkertijd met de wijziging van de wetgeving in werking treden. Het goedkeuringswetsvoorstel zou in afwachting van de uitwerking van de Arbovisie worden aangehouden, hetgeen voor langere tijd uitstel van de ratificatie betekent.
- Mogelijk gaat het om een uitbreiding waartoe een demissionair kabinet niet kan wil/besluiten.
- Bij werkgevers zal waarschijnlijk geen draagvlak zijn wat mogelijk effect sorteert bij de parlementaire behandeling.
- Deze wijziging brengt uitvoeringslasten mee voor het bedrijfsleven en de Arbeidsinspectie waarvan niet duidelijk is of ze in verhouding staan tot doel (subsidiariteit) en middelen (proportionaliteit). Het is onbekend in welke mate de desbetreffende zzp'ers en vrijwilligers nu schade hebben als gevolg van het gegeven dat ze niet vallen onder de reikwijdte van de Arbowet.

[redacted]

1/2 ltr?

N.a.v. de nota over ratificatie van verdrag C190 heeft u drie vragen:

1) Kan een tussenoplossing zijn "Ratificatie doorzetten én per AMvB cat 1 en 2 beperkt oplossen"
2) Kan een tussenoplossing zijn "Nu alvast ratificeren (dan hebben we dat alvast) en *later* bezien of extra regelgeving via AMvB nodig is (in samenhang met straks nieuwe kabinet)"?
3) T.a.v. categorie 2 (zzp-ers) vraagt u "hoe dat gaat onder nieuwe Arbovisie t.z.t."??

In antwoord op uw vragen geven we graag onderstaande mee.

Qua AmvB:
Bij AMvB kan de bescherming van de Arbowet worden uitgebreid naar categorie 1 (vrijwilligers die nu erbuiten vallen) en categorie 2 (ZZP'ers die er nu buiten vallen). De AMvB-optie kan in lijn met uw vraagstelling op twee manieren worden ingezet.

Ad 1) Op moment van ratificatie ook per AMvB categorie 1 en 2 onder reikwijdte/bescherming Arbowet brengen. We geven bij deze optie aan dat Nederland feitelijk pas voldoet aan het C190-Verdrag als de AMvB is aangepast.

- Deze route brengt mee dat in het goedkeuringswetsvoorstel (dat nu geen aanpassing van wet- en regelgeving bevat) de aanpassing (uitbreiding cat 1 en 2) al moet worden aangegeven, zonder dat AMvB gelijktijdig hoeft te worden ingediend. Hoewel de AMvB niet gelijktijdig hoeft te worden ingediend, zal deze wijziging op moment van ratificeren al uitgewerkt moeten zijn. Dit vergt een wijziging vooruitlopend op het Arbovisie-traject, met als risico dat die later niet strookt met de bredere beleidsinzet rondom bescherming van zzp'ers en de ketenverantwoordelijkheid.
- Ook brengt deze optie onzekerheid over uitkomst toets RvS en UH-toets met zich mee, gelet op mogelijk aanzienlijke uitvoeringsconsequenties voor de Arbeidsinspectie en bedrijven.
- Bij een keuze voor deze optie wordt het huidige goedkeuringswetsvoorstel dus aangepast. Dit heeft tot gevolg dat ratificatie niet meteen kan worden doorgezet en mogelijk aan het nieuwe Kabinet zal zijn.

Deze optie heeft wat ons betreft dan ook niet de voorkeur.

Ad 2) Nu alvast ratificeren en later bezien of extra regelgeving nodig is:

- Dit is min of meer de geadviseerde optie 1 in de nota en zou een haalbare variant kunnen zijn. Het voordeel is dat we hierbij het ratificatietraject al kunnen doorzetten. We bekijken dan later of dan het RvS-advies of de parlementaire behandeling alsnog noopt tot een AMvB.
- Een andere reden waarom deze optie de voorkeur heeft, is dat niet valt uit te sluiten dat eventuele kritiek van de RvS en/of de TK zich (geheel of deels) gaat richten op andere onderdelen. Bij deze variant kunnen alle wijzigingen dan in een keer worden meegenomen. Het tempo hiervan zal mede afhangen van de doorlooptijd van het Arbovisietraject waarbij we samen optrekken met de sociale partners.
- Zoals hierboven en in de nota wordt aangegeven, wordt de mogelijkheid van uitbreiding van de reikwijdte van de Arbowet voor categorie 2 (zzp'ers die er nu buiten vallen) al meegenomen in het Arbovisie-traject (ad 3). Dit traject zal de nodige tijd vergen en de besluitvorming zal mogelijk aan een nieuw kabinet zijn. De uitkomsten kunnen dan worden meegenomen in het eventuele AMvB-traject.

Wij stellen voor alsnog akkoord te gaan met optie 1 uit de nota.

Vwb betreft het standpunt van de TK is de inschatting van [redacted] dat met deze optie een goede balans vormt samen met de andere maatregelen die in gang zijn gezet zoals het Nationaal Actieprogramma Aanpak seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld, het initiatiefwetsvoorstel verplichten Vertrouwenspersoon en het Arbovisietraject.

welke?

en die is?

Bescherming persoonsgegevens; te herleiden tot persoon. [1]

Overzicht van opmerkingen bij Opmerking MSZW op Vragen bij Nota over ratificatie van verdrag C190 (05-02-2024).pdf

Pagina: 1

Nummer: 1 Auteur: Datum: 4-12-2024 13:20:24

Bescherming persoonsgegevens; te herleiden tot persoon.

Nummer: 2 Auteur: Datum: Onbepaald

[redacted] Nota ratificatie ILO C190

9/2 DEG

Antwoord beleid:

We adviseren u akkoord te gaan met de optie doorzetten ratificatieprocedure (dmv goedkeuringswetsvoorstel) en later bezien of extra regelgeving nodig is (geadviseerde optie 1 in nota):

- *In deze optie wordt de ratificatie voortgezet, op basis van het goedkeuringswetsvoorstel in huidige vorm. Dat betekent dat voor de uitvoering van het C190-Verdrag geen wet- en regelgeving wordt gewijzigd.*
- *Uitgangspunt hierbij is dat de verschillende wetten (Arbowet, Algemene wet gelijke behandeling, Burgerlijk Wetboek en Wetboek van Strafrecht) als geheel voldoende bescherming bieden aan de verschillende categorieën werkenden.*
- *Het goedkeuringswetsvoorstel zal dan, na een besluit daartoe in de (R)MR, worden voorgelegd aan de Raad van State voor advies, waarna het wordt ingediend in de TK.*
- *Alleen als het RvS-advies dan wel daarna de parlementaire behandeling alsnog noopt tot extra wetgeving, zal het huidige goedkeuringswetsvoorstel moeten worden aangepast. We kunnen niet voorspellen of en zo ja op welke onderdelen de RvS opmerkingen zal hebben.*
- *Pas na goedkeuring in het parlement, kan tot ratificatie van het C190-Verdrag worden overgegaan.*
- *Deze optie heeft als voordeel dat we nu niet op voorhand vooruitlopen op het Arbovisietraject waarin de mogelijkheid van uitbreiding van de reikwijdte van de Arbowet voor categorie 2 (zzp'ers die er nu buiten vallen) wordt meegenomen.*
- *Dit is ook de optie waarvan [redacted] inschat dat deze een goede balans vormt samen met de andere maatregelen die in gang zijn gezet, zoals het Nationaal Actieprogramma seksueel grensoverschrijdend bedrag en seksueel geweld, het Initiatiefwetsvoorstel verplichtstellen vertrouwenspersoon en het Arbovisietraject.*

Bescherming persoons-gegevens; te herleiden tot persoon 2

En zelf analyseren en/of meenemen in werkevaluatie?

bv

Op zich ook mee doorgaan & laten staan. maar in bovenstaande vond ik 'laten staan' wat smal ingevuld. Kan dat proactiever?

Overzicht van opmerkingen bij Opmerkingen MSZW op Antwoord beleid 12-02-2024.pdf

Pagina: 1

Nummer: 1 Auteur: Datum: Onbepaald

Nummer: 2 Auteur: Datum: 4-12-2024 13:22:50

Bescherming persoons-gegevens; te herleiden tot persoon