

De Regeling dienstverlening aan huis

Hoofdstuk 3 van het advies van de Commissie Dienstverlening aan huis (Commissie Kalsbeek. In dit hoofdstuk beschrijft de commissie de Regeling dienstverlening aan huis en wordt deze geplaatst in een internationale context.

3.1 Kenmerken van de Regeling

Onder de Regeling dienstverlening aan huis vallen personen die doorgaans op minder dan vier dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten verricht ten behoeve van het huishouden van de natuurlijke persoon tot wie hij in dienstbetrekking staat .

3.1.1 Doelstelling

Het doel van de Regeling is stimulering van de markt voor persoonlijke dienstverlening. Dit wordt bereikt door werkgeverslasten te verminderen:

“Particuliere opdrachtgevers hoeven zich door de regeling dienstverlening aan huis geen zorgen te maken over administratieve of financiële lasten die door de overheid kunnen worden opgelegd.”

Daarnaast beoogt de regering de morele bezwaren weg te nemen, om een dienstverlener in te huren:

“De regeling dienstverlening aan huis helpt het misverstand dat de opdrachtgever iets zou doen uit de wereld en vestigt de aandacht op de mogelijkheid om allerlei klussen (zoals schoonmaken, tuinonderhoud, de hond uit laten, verzorging, strijken of op kinderen passen) uit te besteden. Doordat de opdrachtgever weet dat hij zonder lasten (zoals bijhouden wat hij aan de dienstverlener uitbetaalt en premies werknemersverzekeringen betalen) iemand kan inhuren én het inhuren voor huis-tuin-en-keukenwerkzaamheden steeds gewoner zal worden, zal de vraag naar persoonlijke dienstverlening toenemen.¹”

Bij de rechtvaardiging van de afbakening van werkzaamheden beargumenteert de regering dat het gaat om werkzaamheden waarbij de opdrachtgever een reële keus heeft tussen zelf doen en uitbesteden:

“Voor zover de vraag ziet op het verschil in behandeling tussen de opdrachtgevers is het volgende van belang. Zo al sprake zou zijn van gelijke gevallen bij een opdrachtgever die iemand diensten ten behoeve van zijn huishouden laat verrichten en iemand die andere diensten laat verrichten, is mijns inziens voldoende rechtvaardiging voor het verschil in behandeling dat er bij diensten ten behoeve van het huishouden sprake is van een reële keuze tussen zelf doen en uitbesteden, terwijl dat bij andere diensten in het algemeen niet het geval is. Het laten vervallen van de inhoudingsplicht is bedoeld om in de eerstgenoemde situatie te stimuleren dat deze werkzaamheden worden uitbesteed, terwijl een dergelijke stimulans in de als tweede genoemde situatie niet aan de orde is. Het verschil in behandeling kan daarmee mijns inziens niet leiden tot een geslaagd beroep op het gelijkheidsbeginsel².”

¹ Belastingplan 2007, Memorie van toelichting. Kamerstukken II, 2007/08, 30804 nr. 3

² Belastingplan 2007, Nota naar aanleiding van het verslag. Kamerstukken II, 2007/08, 30804 nr. 6

De regering geeft nadrukkelijk aan dat beoogd is “het verlenen van zorg, al dan niet via een persoonsgebonden budget (Pgb) of alfahulpverlening, aan leden van het huishouden onder diensten ten behoeve van het huishouden” ook onder de Regeling te laten vallen³. De regering beargumenteert echter niet waarom de gebruikte argumenten ook van toepassing zijn op deze werkzaamheden.

3.1.2 Vormgeving

Wat in de praktijk bekend staat als de ‘Regeling dienstverlening aan huis’ bestaat in feite uit een aantal uitzonderingen op de publiekrechtelijke en civielrechtelijke plichten die aan werkgevers worden opgelegd. Deze uitzonderingen hebben betrekking op de volgende regelgeving:

Burgerlijk Wetboek (BW)

Een belangrijk deel van de rechten en verplichtingen van werknemers is neergelegd in titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek. Titel 7.10 BW bevat onder meer bepalingen over de verschuldigdheid van het loon bij een verhindering de bedongen arbeid te verrichten (art. 7:628 en 7:629 BW), een recht op doorbetaalde vakantie van ten minste vier maal de overeengekomen arbeidsduur per week (art. 7:634 BW), de aansprakelijkheid van de werkgever voor bedrijfsongevallen en beroepsziekten (art. 7:658 BW) en (een belangrijk deel van de) bepalingen omtrent ontslag, zoals de daarbij in acht te nemen termijnen en bepaalde opzegverboden (art. 7:667-686 BW).

De handhaving van de verplichtingen uit titel 7.10 BW wordt overgelaten aan de partijen bij de arbeidsovereenkomst zelf. Zij kunnen de wederpartij aanspreken op nakoming van die verplichtingen en zo nodig een rechtsvordering instellen bij de civiele rechter.

In titel 7.10 BW zijn twee bijzondere bepalingen opgenomen voor huishoudelijk personeel. De eerste is art. 7:655 lid 4 BW. Dit wetsartikel betreft de verplichte verstrekking door de werkgever aan de werknemer van een schriftelijke opgave van gegevens, zoals het overeengekomen loon en de gebruikelijke arbeidsduur. Voor huishoudelijk personeel geldt dat deze opgave slechts door de werkgever hoeft te worden verstrekt wanneer de werknemer er om verzoekt.

De tweede bepaling is van grotere importantie. Het betreft art. 7:629 lid 2 BW, inzake de loondoorbetaling bij een verhindering de bedongen arbeid te verrichten ten gevolge van ziekte. Op werkgevers rust normaal gesproken de verplichting bij ziekte gedurende 104 weken 70% van het (gemaximeerde) loon door te betalen (eventueel door het UWV met nog eens 52 weken te verlengen wanneer de werkgever tekortschiet in zijn re-integratieverplichtingen). Deze verplichting is ingevolge het tweede lid van art. 7:629 BW beperkt tot zes weken voor de werkgever van de werknemer die doorgaans op minder dan vier dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten verricht ten behoeve van het huishouden van de natuurlijke persoon tot wie hij in dienstbetrekking staat.

De overige bepalingen van titel 7.10 BW, bijvoorbeeld die met betrekking tot doorbetaalde vakantie en aansprakelijkheid met betrekking tot ongevallen, zijn wel van toepassing op huishoudelijk personeel dat minder dan op vier dagen werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst.

³ Belastingplan 2007, Memorie van toelichting. Kamerstukken II, 2007/08, 30804 nr. 3

Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (BBA)

Niet alle bepalingen omtrent ontslag zijn in het BW neergelegd. Een van de belangrijkste vereisten is niet opgenomen in het BW, maar in het BBA. Op grond van art. 6 van dit besluit heeft de werkgever voor elke opzegging van een arbeidsverhouding zonder instemming van de werknemer voorafgaande toestemming nodig van het UWV WERKbedrijf, een 'ontslagvergunning'. De handhaving berust bij de werknemer. Wordt de arbeidsverhouding opgezegd zonder de vereiste toestemming, dan kan hij de opzegging vernietigen en doorbetaling van het loon vorderen.

Tot de doelgroep van het BBA behoren in de eerste plaats werknemers met een arbeidsovereenkomst als bedoeld in art. 7:610 BW⁴. Het besluit zondert bepaalde werknemers echter uit van de werkingssfeer, onder wie huishoudelijk personeel dat op minder dan vier dagen werkzaam is. Voor hen geldt dat de werkgever geen toestemming van het UWV nodig heeft voor opzegging van de arbeidsovereenkomst. Benadrukt zij dat de bepalingen omtrent opzegging in het BW wel van toepassing zijn. Dit betekent bijvoorbeeld dat zowel door werkgever als door werknemer wel een opzegtermijn in acht moet worden genomen, op straffe van schadeplichtigheid, en dat de werkgever een goede reden moet hebben voor het ontslag. Indien dat niet het geval is, kan de werknemer een schadevergoeding vorderen op grond van kennelijk onredelijk ontslag.

Met invoering van het in 2013 door de regering ingediende wetsvoorstel Werk en zekerheid zal het BBA 1945 worden ingetrokken en zullen de relevante bepalingen in het BW worden ondergebracht.

Ook in de nieuwe situatie zal voor de opzegging van de huishoudelijke dienstverlener een geldige reden aanwezig moeten zijn (art. 7:669 nieuw). Anders dan voor andere werknemers zal bij het ontbreken van instemming van de werknemer nog steeds geen toestemming van het UWV nodig zijn (art. 7:671 lid 1 onder d nieuw). Dit betekent echter niet dat het ontbreken van een geldige reden niet gesanctioneerd is. Ontbreekt een geldige reden, dan kan de rechter de particuliere werkgever van de dienstverlener namelijk op grond van art. 7:681 lid 3 nieuw veroordelen tot herstel van de arbeidsovereenkomst of hem, bij ernstige verwijtbaarheid van de werkgever, een billijke vergoeding toekennen. Verder geldt straks ook voor de huishoudelijk dienstverlener dat hij na twee jaren dienstverband, ook wanneer een geldige reden voor de beëindiging bestaat, aanspraak kan maken op een transitievergoeding van eenderde maandsalaris per dienstjaar (zie art. 7:673 nieuw).

Verplichte werknemersverzekeringen

Tot de werknemersverzekeringen worden gerekend de Ziektewet (ZW), de Wet Werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) en de Werkloosheidswet (WW). De ZW en Wet WIA bieden een inkomensvoorziening bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte; de eerste gedurende de eerste twee jaren van arbeidsongeschiktheid, de tweede voor de periode daarna. De eerste wet keert –een aantal, limitatief omschreven gevallen daargelaten - niet uit wanneer de zieke werknemer aanspraak kan maken op loon van zijn werkgever (art. 29 lid 1 ZW). Deze wet is daarom vooral van belang voor degenen die geen werkgever (meer)

⁴ De personenkring omvat ook anderen die persoonlijk arbeid verrichten voor een ander (art. 1, aanhef, onder b, 2e BBA).

hebben, de zogenoemde 'vangnetters'. De WW voorziet in een recht op loongerelateerde uitkering bij werkloosheid.

De doelgroep van de ZW, Wet WIA en WW wordt gevormd door 'werknemers'. Wie werknemer is, is neergelegd in de artikelen 3 tot en met 8c ZW en de artikelen 3 tot en met 8a van de WW. De WIA heeft dezelfde personenkring als de ZW (art. 8 WIA).

In art. 6 van de ZW en WW zijn bepaalde arbeidsverhoudingen die onder art. 3, 4 of 5 van de ZW en WW vallen, weer uitgezonderd van de verzekering. Deze personen hebben dus een dienstbetrekking in de zin van art. 3, 4 of 5 ZW/WW, maar vallen toch niet onder het toepassingsbereik van de wet. In het artikel zijn ook de personen uitgezonderd die doorgaans op minder dan vier dagen per week diensten verrichten ten behoeve van de natuurlijke persoon tot wie zij in dienstbetrekking staan. Zij zijn derhalve niet verplicht verzekerd ingevolge de werknemersverzekeringen.

Dat wil zeggen dat zij geen aanspraak kunnen maken op de in deze wetten opgenomen uitkeringen, maar ook dat hun werkgever niet verplicht is over het aan het huishoudelijk personeel betaalde salaris premies werknemersverzekeringen af te dragen. Huishoudelijk personeel kan zich wel vrijwillig verzekeren (zie art. 64 lid 1 onder e ZW, art. 18 lid 1 onder e Wet WIA, art. 53 lid 2 WW). De daarvoor verschuldigde premie moet door de betrokkene zelf worden opgebracht en is conform de premie voor de verplichte verzekering en is aanzienlijk⁵.

Zwangerschaps- en bevallingsuitkering

In de Wet Arbeid en zorg (WAZO) is een aantal verlofregelingen neergelegd: zwangerschaps- en bevallingsverlof, adoptie- en pleegzorgverlof, calamiteiten- en ander kort verzuimverlof, kortdurend en langdurend zorgverlof en ouderschapsverlof. Soms voorziet de wet in een loondoorbetalingsplicht tijdens het verlof. Dit is onder meer het geval bij het calamiteitenverlof en het kortdurend zorgverlof bij ziekte van een gezinslid of ouder. Voor andere verlofvormen, zoals het langdurend zorgverlof en het ouderschapsverlof, bestaat geen wettelijke loondoorbetalingsverplichting.

Tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof, het adoptieverlof en het pleegzorgverlof bestaat geen recht op loon, maar kan de werknemer aanspraak maken op een uitkering van UWV.

De kring van rechthebbenden wordt gevormd door personen die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst of een aanstelling als ambtenaar. Huishoudelijk personeel valt ook onder de werkingssfeer van de wet. Wel kent deze op één punt een bijzondere positie toe aan degene die doorgaans op minder dan vier dagen per week diensten verricht ten behoeve van de natuurlijk persoon tot wie zij in dienstbetrekking staat. Dat is het geval bij de uitkering die bij zwangerschaps- en bevallingsverlof, adoptieverlof en pleegzorgverlof van het UWV kan worden ontvangen. Voor werknemers in de zin van de werknemersverzekeringen kent de WAZO tijdens deze verlofvormen een uitkeringsrecht gelijk aan het door de werknemer genoten (gemaximeerde) dagloon. Huishoudelijk personeel kan daarvoor niet in aanmerking komen, omdat zij niet verzekerd zijn voor genoemde verzekeringen (zie hiervoor). De uitsluiting van deze groep van inkomensbescherming tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof zou echter in strijd zijn met Europeesrechtelijke verplichtingen. Daarom is in de WAZO een bijzondere

⁵ ZW: 8,8%, WW 1,75%, Wia: 5,64%

zwangerschaps- en bevallingsuitkering voor 'beroepsbeoefenaren op arbeidsovereenkomst'(d.i. het huishoudelijk personeel dat is uitgezonderd van de werknemersverzekeringen) opgenomen (art. 3.17 en verder WAZO). Deze uitkering is niet gerelateerd aan het eigen loon, maar aan het minimumloon. Deeltijd huishoudelijk personeel komt niet in aanmerking voor een uitkering bij adoptie- of pleegzorgverlof.

Loonbelasting, premies volksverzekeringen en Zorgverzekeringswet

De Wet op de Loonbelasting 1964 heeft ingevolge de artikelen 2 tot en met 5 *grosso modo* dezelfde doelgroep als de werknemersverzekeringen. Art. 5 lid 1 zondert diegenen die doorgaans op minder dan vier dagen per week diensten verrichten ten behoeve van de natuurlijk persoon tot wie zij in dienstbetrekking staan, uitdrukkelijk uit van het begrip dienstbetrekking. Degene die huishoudelijk personeel inschakelt, is daarom niet inhoudingsplichtig voor de loonbelasting en, als gevolg daarvan, evenmin voor de door de werknemer verschuldigde premies volksverzekeringen (art. 57 lid 2 Wet financiering sociale verzekeringen) en de inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zorgverzekeringswet (art. 49 lid 2 Zorgverzekeringswet). Betrokkenen zijn uiteraard wel gehouden inkomstenbelasting en premies volksverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage Zvw te betalen over hun inkomsten. Deze dienen bij wijze van aanslag te worden geheven na aangifte van de inkomsten door betrokkene bij de belastingdienst.

Algemene wet gelijke behandeling (Awgb)

De Awgb verbiedt (directe en indirecte) discriminatie op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat onder meer bij het aangaan en beëindigen van een arbeidsverhouding, de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsomstandigheden (art. 5 lid 1 Awgb). Dit verbod geldt echter niet indien 'de werkverhouding een privé-karakter heeft' en het verschil in behandeling berust op een kenmerk dat 'vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteit of de context waarin deze wordt uitgeoefend, een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste vormt, mits het doel legitiem is en het vereiste evenredig is aan dat doel' (art. 5 lid 3 Awgb)⁶. De uitzondering is bedoeld om het recht op gelijke behandeling af te bakenen van het grondwettelijke recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer. Zij is vooral van belang voor de persoonlijke verzorging of verpleging van een van de gezinsleden binnen de huishouding. Anders dan in de eerder genoemde wetten is de uitzondering voor huishoudelijk personeel hier niet beperkt tot het werken op minder dan vier dagen. Ook hier geldt weer dat handhaving is overgelaten aan de werknemer zelf. Hij of zij dient zich tot de rechter te wenden wanneer de werkgever zich niet aan de Regeling houdt.

Andere wetten dan de bovengenoemde kennen geen bijzondere bepalingen voor huishoudelijk personeel. Zo zijn bijvoorbeeld de Wet Minimumloon en

⁶ 15 Tot 2011 was de uitzondering ruimer omschreven. Gesproken werd over 'eisen die, gelet op privé-karakter van de werkverhouding, in redelijkheid kunnen worden gesteld'. De bepaling werd aangepast omdat de Europese Commissie de formulering niet in overeenstemming achtte met Europese richtlijnen op het terrein van de gelijke behandeling bij de arbeid.

Minimumvakantiebijslag, de Arbeidsomstandighedenwet en de Arbeidstijdenwet in beginsel van toepassing.

Effect van het verschil in rechtspositie

De rechtspositie van werknemers die vallen onder de Regeling verschilt van die van andere werknemers. Welke effecten dit verschil in de praktijk heeft, hangt af van de omstandigheden.

Hieronder wordt beschreven hoe het verschil in rechtspositie concreet uitpakt.

Ziekte, werkloosheid en arbeidsongeschiktheid

Onder de Regeling zijn werknemers niet verplicht verzekerd voor de WW en arbeidsongeschiktheid en hebben zij recht op zes weken loondoorbetaling bij ziekte in plaats van twee jaar. Dienstverleners onder de Regeling vallen bij (langdurige) ziekte en werkloosheid terug op de Wet werk en bijstand (50% van het minimumloon plus 20% wanneer de woonkosten niet met een ander gedeeld kan worden). Dit zal in veel gevallen niet (veel) lager liggen dan een WW of WIA uitkering, vanwege de relatief lage lonen voor dienstverleners aan huis. Vanwege vermogens- en partnertoetsen zal er echter niet altijd een beroep op de Wet werk en bijstand mogelijk zijn en kunnen ziekte en werkloosheid in die gevallen ingrijpende inkomensgevolgen hebben.

Bij werkloosheid dient te worden opgemerkt dat het ook zonder de regeling dienstverlening aan huis niet gemakkelijk zou zijn het recht op deze inkomensverzekering te verzilveren, aangezien er vaak sprake is van meerdere kleine dienstverbanden. In de WW bestaat namelijk slechts recht op een uitkering als iemand ten minste vijf arbeidsuren of ten minste de helft van zijn gemiddeld aantal arbeidsuren (GAA) per week verliest. Het gemiddeld aantal arbeidsuren per week wordt berekend over 26 weken. Iemand die bijvoorbeeld 26 weken werkzaam is in zeven banen van drie uur heeft een GAA van 21 uur. Als deze persoon één baan verliest van drie uur dan ontstaat er geen recht op een uitkering. Verliest deze persoon twee weken later opnieuw een baantje van drie uur dan kan wel een uitkering ontstaan omdat het arbeidsurenverlies dan meer dan vijf uur is.

Aanvullend pensioen

Huishoudelijk werkers bouwen geen aanvullend pensioen op via hun werkgever. De gevolgen hiervan zijn in de praktijk beperkt. Huishoudelijk werkers krijgen zelden (veel) meer betaald dan het minimumloon. Werknemers met een minimumloon bouwen doorgaans geen aanvullend pensioen op, vanwege de AOW-franchise. De AOW – waarop ook huishoudelijk werkers in beginsel recht hebben - is immers al gelijk aan ca. 70% van het minimumloon.

3.2 De Regeling in internationale context

In de afgelopen jaren is de verhouding tussen de Regeling dienstverlening aan huis en het internationaalrechtelijke kader meerdere malen aan de orde gekomen, omdat er sprake is van spanning met de Regeling dienstverlening aan huis. In onderstaande paragraaf worden de betreffende verdragen en Richtlijnen kort beschreven. Het valt buiten het bereik van dit rapport om uitvoerig in te gaan op welke punten de spanning ontstaat. De commissie verwijst in dit verband naar de beschikbare juridische literatuur (Bijvoorbeeld Bijleveld en Cremers, 2010).

Art. 157 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU)

In art. 157 VWEU, en de hieruit voortvloeiende Richtlijn 2006/54/EG van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikkingsrichtlijn), is het beginsel opgenomen van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in werkgelegenheid en beroep, met inbegrip van het beginsel van gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid. De Regeling raakt aan dit verdrag omdat in de sector dienstverlening aan huis voornamelijk vrouwen werken. In het arrest *Rinner-Kühn* heeft het Hof geoordeeld dat deze bepaling aldus moet worden uitgelegd dat het in de weg staat aan een nationale wettelijke regeling die de werkgevers toestaat om die werknemers uit te sluiten van de doorbetaling van loon bij ziekte, wanneer die maatregel een groter aantal vrouwen dan mannen treft, tenzij de Lidstaat aantoont dat de bedoelde maatregel haar rechtvaardiging vindt in objectieve factoren die niet van doen hebben met discriminatie op grond van geslacht.

Richtlijn 79/7/EEG

Artikel 4 van de Richtlijn 79/7/EEG van de Raad van 19 december 1978 betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid, verbiedt directe en indirecte discriminatie van mannen en vrouwen. In de afgelopen jaren is daarbij meerdere malen de vraag aan de orde geweest of de Regeling dienstverlening aan huis in strijd is met artikel 4 van de Richtlijn dan wel dat er sprake was van een objectieve rechtvaardigingsgrond.

De Nederlandse overheid beroept zich in dit verband op het arrest-Nolte uit 1995. Het Europese Hof van Justitie besloot in dat arrest dat artikel 4, lid 1, van de Richtlijn aldus moet worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen een nationale Regeling die dienstverbanden waarbij in de regel minder dan 15 uren wordt gewerkt en waarvoor een salaris wordt ontvangen dat niet hoger is dan een zevende van het referentiemaandloon, uitsluit van het wettelijk stelsel van pensioenverzekeringen -ook al worden meer vrouwen dan mannen door deze Regeling getroffen wanneer de nationale wetgever er in redelijkheid van kon uitgaan dat de betrokken nationale Regeling noodzakelijk was ter verwezenlijking van een doelstelling van sociaal beleid.

Richtlijn 97/81/EG

De Richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid heeft als doel discriminatie van deeltijdwerkers te voorkomen. Dienstverlening aan huis betreft vaak deeltijdwerk.

De Richtlijn eist dat met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden deeltijdwerkers niet minder gunstig worden behandeld dan vergelijkbare voltijdwerkers louter op grond van het feit dat zij in deeltijd werkzaam zijn, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is. Indien zulks om objectieve redenen gerechtvaardigd is, kunnen de lidstaten en/of de sociale partners eventueel de toegang tot bepaalde arbeidsvoorwaarden afhankelijk stellen van een bepaalde diensttijd, arbeidsduur of beloning. Drempelbepalingen voor deeltijdwerkers moeten op gezette tijden opnieuw worden gezien met inachtneming van het beginsel van non-discriminatie.

VN-vrouwenverdrag

Het VN-vrouwenverdrag heeft als doelstelling de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen. Art. 11 lid 1 kent vrouwen een reeks rechten toe die betrekking hebben op het traject van toegang tot en met einde van de arbeidsverhouding. Art. 11 lid 2 verplicht tot het treffen van een aantal concrete maatregelen die ertoe moeten dienen om discriminatie van vrouwen op grond van huwelijk of moederschap te voorkomen en het daadwerkelijk recht van vrouwen op arbeid te verzekeren. Art. 11 lid 3 kent een verplichting tot evaluatie van beschermende wetgeving.

De lidstaten zijn verplicht iedere vier jaar verslag te doen over de naleving van het VN-vrouwenverdrag aan het toezichthoudend orgaan, het Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW). CEDAW heeft in 2010 aanbevelingen aan Nederland gedaan over de naleving van het verdrag. CEDAW heeft Nederland onder meer opgeroepen maatregelen te treffen zodat ook het deeltijd huishoudelijk personeel volledige rechtsbescherming krijgt en de uitsluiting van de werknemersverzekeringen wordt opgeheven. Daartoe heeft CEDAW in de *Concluding Observations* het volgende geconcludeerd en aanbevolen:

38. The Committee expresses serious concern that in the Netherlands several hundred thousand domestic workers working in private households and home-care workers financed by public schemes, 95 per cent of whom are women, have limited social rights and limited access to social security, notably unemployment and disability benefits and pensions.

39. The Committee calls upon the State party to take measures to ensure that women domestic workers are duly provided with full social rights and that they are not deprived of social security and other labour benefits

Nederland zal in 2014 de zesde voortgangsrapportage aan de CEDAW aanbieden.

ILO-verdrag nr. 175

Het in 2002 in Nederland in werking getreden ILO-verdrag nr. 175 betreffende deeltijdwerk brengt voor de lidstaten de verplichting mee om een wettelijke regeling voor deeltijdwerk te treffen. Art. 3 van het verdrag maakt het mogelijk om bijzondere categorieën van werknemers of bedrijven geheel of gedeeltelijk uit te sluiten van de werkingssfeer van het verdrag. Dit onder de voorwaarde dat de toepassing van het verdrag tot bijzondere problemen van wezenlijke aard zou kunnen leiden. Daarbij geldt als voorwaarde dat de betrokken representatieve organisaties van werkgevers en werknemers hierover geraadpleegd zijn. Nederland heeft van deze bepaling gebruik gemaakt door bij de ratificatie het deeltijd huishoudelijk personeel dat op minder dan drie⁷ dagen in een particuliere huishouding werkt, uit te sluiten van de toepassing van het verdrag.

De verdere uitbreiding van de doelgroep van de Regeling dienstverlening aan huis in 2007 heeft zonder raadpleging van de sociale partners plaatsgevonden. Uitbreiding van groepen die uitgesloten worden van de werkingssfeer van een ILO-verdrag is in beginsel niet toegestaan omdat volgens het verdrag het streven moet zijn deze groep te beperken.

3.3 ILO-verdrag 189

Waar bovengenoemde verdragen en Richtlijnen de positie van huishoudelijk personeel op indirecte wijze raken (discriminatie op grond van geslacht of arbeidsduur), is ILO-verdrag 189 direct gericht op de positie van de huishoudelijk werkers. Het verdrag bevat voorschriften

⁷ Voor 2007 gold de voorloper van de regeling dienstverlening aan huis voor werknemers op minder dan drie dagen per week.

die betrekking hebben op *domestic workers*. In de preambule van het verdrag worden de voornaamste overwegingen van de ILO om tot dit verdrag te komen opgesomd. Hieruit blijkt dat een van voornaamste achtergronden van het verdrag gelegen is in het beschermen van de positie van (migranten)vrouwen in ontwikkelingslanden. Verwezen wordt naar de *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work* en de *ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*.

Art. 1 van het verdrag, dat *domestic workers* omschrijft, is al in paragraaf 2.1 geciteerd. Het verdrag bevat onder meer voorschriften betreffende het waarborgen van fundamentele rechten (art. 3), het voorkomen van kinderarbeid (art. 4), de bescherming tegen misbruik, geweld en intimidatie (art. 5), redelijke arbeidsvoorwaarden (art. 6), de informatieplicht van de werkgever (art. 7), de arbeids- en rusttijden en overwerkvergoedingen (art. 10), de toepasselijkheid van het wettelijk minimumloon (art. 11), de wijze van betaling (art. 12) en de arbeidsomstandigheden (art. 13).

Nederland voldoet aan de eisen van dit verdrag, met uitzondering van art. 14⁸, dat betrekking heeft op de sociale zekerheid. Het eerste lid van dit verdragsartikel luidt: *'Each Member shall take appropriate measures, in accordance with national laws and regulations and due with regard for the specific characteristics of domestic work, to ensure that domestic workers enjoy conditions that are not less favourable than those applicable to workers generally in respect of social security protection, including with respect to maternity.'*

De uitzonderingen voor huishoudelijk personeel ten aanzien van de werknemersverzekeringen, de loonbelasting en de afwijkende positie ten opzichte van andere werknemers met een arbeidsovereenkomst in de WAZO zijn in strijd met artikel 14 en staan derhalve in de weg van ratificatie van het verdrag. Daarbij is van belang dat het verdrag gericht is op het gelijk trekken van de aan de betrokken regelingen te ontleen rechten voor de werknemer ('not less favourable'), en niet op het gelijk stellen van de positie/plichten van de particuliere werkgever aan die van andere werkgevers.

De in par. 3.1 benoemde uitzonderingen voor huishoudelijk personeel op het vereiste van een ontslagvergunning en in de Awgb zijn in de visie van de commissie niet in strijd met ILO-verdrag 189.

⁸ Alsmede mogelijk art. 7 van het verdrag in relatie tot 7:655 lid 4 BW. Dit wetsartikel betreft de verplichte verstrekking door de werkgever aan de werknemer van een schriftelijke opgave van gegevens, zoals het overeengekomen loon en de gebruikelijke arbeidsduur. Voor huishoudelijk personeel geldt dat deze opgave slechts door de werkgever hoeft te worden verstrekt wanneer de werknemer er om verzoekt. Artikel 7 blijft in dit rapport verder buiten beschouwing.