



Universiteit
Leiden
The Netherlands

Hulp gewenst voor de huishoudelijke hulp

Heerma van Voss, G.J.J.; Holtmaat, H.M.T.

Citation

Heerma van Voss, G. J. J., & Holtmaat, H. M. T. (2011). Hulp gewenst voor de huishoudelijke hulp. *Nederlands Juristenblad*, 86(25), 1622-1623. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/17873>

Version: Not Applicable (or Unknown)

License: [Leiden University Non-exclusive license](#)

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/17873>

Note: To cite this publication please use the final published version (if applicable).

Hulp gewenst voor de huishoudelijke hulp

Guus Heerma van Voss en Rikki Holtmaat ¹

De rechtspositie van het huishoudelijk personeel is in ons land opvallend veel slechter dan die van andere werknemers.

Betaald huishoudelijk werk in particuliere huishoudens is veelal onzichtbaar en wordt juridisch slecht beschermd. Volgens de ILO, die op 16 juni j.l. Verdrag 189 ter bescherming van deze categorie werknemers heeft aangenomen, komt dit omdat "(...) domestic work takes place in the home and involves, to a large extent, tasks that women have traditionally carried out without pay." De actie van de ILO om "decent work for domestic workers" te bevorderen herinnert ons eraan dat de positie van huishoudelijk personeel in dienst van particulieren ook in Nederland allesbehalve bevredigend is geregeld. Sinds jaar en dag is dit personeel uitgesloten van de verplichte werknemersverzekeringen. Doorbetaling tijdens ziekte is slechts gedurende zes weken verplicht in plaats van twee jaar zoals bij andere werknemers. Daarnaast geldt voor deze voornamelijk uit vrouwen bestaande groep niet het preventief toezicht op ontslag. Cao's zijn in de praktijk evenmin van toepassing. De bescherming op het gebied van arbeidsomstandigheden is zeer beperkt.

In 2007 is dit regime nog eens uitgebreid in het kader van het bevorderen van dienstverlening aan huis. De uitzonderingen gelden nu voor personeel dat minder dan vier (in plaats van drie) dagen per week werkzaam is. Ook andere activiteiten in en rond de woning van particulieren, zoals kinderoppas en tuinonderhoud, vallen nu onder deze regeling. Doel van dit beleid is om de dienstverlening aan particulieren te bevorderen en om de opdrachtgevers de zorg om administratieve verplichtingen te besparen. Daarnaast wordt de constructie ook toegepast in de thuiszorg, waardoor nog eens een grote groep professionele verzorgenden (alpha hulpen) een belabberde sociaalrechtelijke bescherming heeft. Ook voor kinderoppassen aan huis en au-pairs geldt een onbevredigend regime, waarbij uit recente krantenberichten bleek dat veel vaker sprake is van misstanden dan bekend was.

Eind 2010 is voor de problematiek van de gebrekkige rechtspositie van de betrokken werknemers opnieuw grondig gedocumenteerd aandacht gevraagd in een publicatie van Leontine Bijleveld en Eva Cremers, *Een baan als alle andere?!*, uitgegeven door de Vereniging voor vrouw en recht/Clara Wichmann, ISBN 978-90-79931-03-3.

De auteurs stellen dat de uitsluiting van deze categorie werknemers van de bescherming die normaliter wordt geboden door het sociaal recht, neerkomt op indirecte discriminatie op grond van geslacht, waarvoor geen of onvoldoende objectieve rechtvaardiging wordt aangevoerd door

de Nederlandse regering. Zij wijzen op de kritiek van internationale toezichthoudende instanties van de VN en ILO die van oordeel zijn dat Nederland in de huidige situatie vrouwen- en mensenrechten schendt. Tegelijkertijd tonen de auteurs er aandacht voor dat wijziging van de regelgeving ook kan leiden tot fraude en vlucht in een zwart circuit. Zij bepleiten daarom prioriteit te geven aan een wijziging waardoor mensen die verschillende van dit soort banen combineren in ieder geval de nodige bescherming krijgen.

Het aardige van dit boek is dat ook alternatieven worden aangedragen die het mogelijk maken om de rechtspositie van de betrokkenen te verbeteren zonder dat dit tot onaanvaardbare administratieve belasting van particulieren hoeft te leiden. Zo wordt gewezen op het Belgische systeem van 'dienstencheques'. Ook zouden schoonmaakbedrijven een bemiddelende rol kunnen gaan spelen. Niettemin zal elke verbetering op dit punt uiteraard geld kosten, van de overheid dan wel van de betrokken partijen. Dat laatste is de reden waarom minister Kamp deze alternatieven in maart 2011 in een korte notitie met enkele pennenstreken van de hand wees (*Tweede Kamer 2010-2011*, 29 544, nr. 281). Het valt te hopen dat de Tweede Kamer, die de minister om een nieuwe schriftelijke reactie heeft gevraagd, de regering niet zo gemakkelijk laat weggelaten met het feit dat de rechtspositie van het huishoudelijk personeel in ons land zo opvallend veel slechter is dan die van andere werknemers. Ook als het belang van de particuliere huishoudens en de praktische problemen worden meegewogen, moet het mogelijk zijn om meer te doen dan thans het geval is.

De totstandkoming van ILO-verdrag 189 is een mijlpaal. Zijn de verdragen en aanbevelingen van de ILO meestal vooral van belang om de situatie in ontwikkelingslanden te verbeteren, Nederland is in dit opzicht helaas nog te vergelijken met een ontwikkelingsland. Het feit dat de gehele Nederlandse delegatie (werkgevers, werknemers en de regering) op 16 juni voor het nieuwe verdrag heeft gestemd, stemt hoopvol dat er toch ook in ons land aan concrete verbeteringen zal worden gewerkt. •

Auteurs

1. Prof. mr. G.J.J. Heerma van Voss is hoogleraar sociaal recht aan de Universiteit Leiden.

Prof. mr. H.M.T. Holtmaat is hoogleraar internationaal non-discriminatie-recht in Leiden.

Punten waarover de discussie tussen Minister Kamp (SZW) en de Tweede Kamer in het licht van ILO Verdrag 189 zou moeten gaan

In hun boek (p. 185) concluderen Bijleveld & Cremers dat belangrijke onderdelen van het sociaal recht niet van toepassing zijn op het deeltijd huishoudelijk personeel omdat in wet- en regelgeving voor hen een uitzonderingspositie is gecreëerd. Daarnaast wijzen de auteurs erop (p. 190/191) dat de rechten die deze werknemers wel degelijk hebben en de daarmee corresponderende plichten van werkgevers vaak niet (voldoende) worden nageleefd. Ook worden deze werknemers vaak niet of onvoldoende, of zelfs onjuist geïnformeerd over hun rechten, bijvoorbeeld door bureaus die voor Alpha-hulp en PGB-verleners bemiddelen. Tenslotte is de arbeidsinspectie niet actief in het handhaven van de rechten op veilige arbeidsomstandigheden van deze groep werknemers. In het licht hiervan zijn de volgende bepalingen in ILO Verdrag 189 en de bijbehorende Aanbeveling van bijzonder belang voor de discussie in Nederland over de verbetering van de rechtspositie van deze categorie werknemers:

Het recht op een gelijke sociale bescherming

Article 10 Convention

1. Each Member shall take measures towards ensuring equal treatment between domestic workers and workers generally in relation to normal hours of work, overtime compensation, periods of daily and weekly rest and paid annual leave in accordance with national laws, regulations or collective agreements, taking into account the special characteristics of domestic work.

Article 11 Convention

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers enjoy minimum wage coverage, where such coverage exists, and that remuneration is established without discrimination based on sex.

Article 14 Convention

1. Each Member shall take appropriate measures, in accordance with national laws and regulations and with due 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.

Article 20 Recommendation

1. Members should consider, in accordance with national laws and regulations, means to facilitate the payment of social security contributions, including in respect of domestic workers working for multiple employers, for instance through a system of simplified payment.

2. Members should consider concluding bilateral, regional or multilateral agreements to provide, for migrant domestic workers covered by such agreements, equality of treatment in respect of social security, as

well as access to and preservation or portability of social security entitlements.

Het recht op informatie over de arbeidsrechtelijke positie

Article 7 Convention

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers are informed of their terms and conditions of employment in an appropriate, verifiable and easily understandable manner and preferably, where possible, through written contracts in accordance with national laws, regulations or collective agreements, in particular: (volgt gedetailleerde opsomming)

In aanvulling hierop stelt Article 6 Recommendation

1. Members should provide appropriate assistance, when necessary, to ensure that domestic workers understand their terms and conditions of employment.
2. Further to the particulars listed in Article 7 of the Convention, the terms and conditions of employment should also include: (een uitbreiding van de opsomming in Art. 7 van de Conventie).
3. Members should consider establishing a model contract of employment for domestic work, in consultation with the most representative organizations of employers and workers and, where they exist, with organizations representative of domestic workers and those representative of employers of domestic workers.
4. The model contract should at all times be made available free of charge to domestic workers, employers, representative organizations and the general public.

Het recht op veilige arbeidsomstandigheden

Article 5 Convention

Each Member shall take measures to ensure that domestic workers enjoy effective protection against all forms of abuse, harassment and violence.

Article 13 Convention

1. Every domestic worker has the right to a safe and healthy working environment. Each Member shall take, in accordance with national laws, regulations and practice, effective measures, with due regard for the specific characteristics of domestic work, to ensure the occupational safety and health of domestic workers.

Article 17 Convention

1. Each Member shall establish effective and accessible complaint mechanisms and means of ensuring compliance with national laws and regulations for the protection of domestic workers.
2. Each Member shall develop and implement measures for labour inspection, enforcement and penalties with due regard for the special characteristics of domestic work, in accordance with national laws and regulations.
3. In so far as compatible with national laws and regulations, such measures shall specify the conditions under which access to household premises may be granted, having due respect for privacy.