

Vergaderjaar 2000–2001 Nr. 115

27 512

Verdrag betreffende deeltijdwerk (Verdrag nr. 175, aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie in haar eenentachtigste zitting); Genève, 24 juni 1994

Nr. 1

BRIEF VAN DE MINISTER VAN BUITENLANDSE ZAKEN

Aan de Voorzitters van de Eerste en van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 23 november 2000

Ter griffie van de Eerste en van de Tweede Kamer der Staten-Generaal ontvangen op 24 november 2000.

De wens dat het verdrag aan de uitdrukkelijke goedkeuring van de Staten-Generaal wordt onderworpen kan door of namens één van de Kamers of door ten minste vijftien leden van de Eerste Kamer dan wel dertig leden van de Tweede Kamer te kennen worden gegeven uiterlijk op 24 december 2000.

Overeenkomstig het bepaalde in artikel 2, eerste lid, en artikel 5, eerste lid, van de Rijkswet goedkeuring en bekendmaking verdragen, de Raad van State gehoord, heb ik de eer U hierbij ter stilzwijgende goedkeuring over te leggen het op 24 juni 1994 te Genève totstandgekomen Verdrag betreffende deeltijdwerk (Verdrag nr. 175, aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie in haar eenentachtigste zitting) (Trb. 1994, 283 en 2000, 125).¹

Een toelichtende nota bij dit verdrag treft U eveneens hierbij aan.

De goedkeuring wordt alleen voor Nederland gevraagd.

De Minister van Buitenlandse Zaken,
J. J. van Aartsen

¹ Ter inzage gelegd bij de afdeling Parlementaire Documentatie.

I ALGEMEEN

Dit verdrag van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO), Verdrag nr. 175 betreffende deeltijdwerk, is tezamen met de bijbehorende IAO-aanbeveling nr. 182 over hetzelfde onderwerp totstandgekomen tijdens de eenentachtigste Internationale Arbeidsconferentie. Het was de eerste keer dat internationale normen op dit terrein tot stand werden gebracht. Ongelijke behandeling van deeltijdwerkers werd tot dan toe slechts verboden op internationaal niveau in geval sprake was van een vorm van (indirecte) discriminatie van vrouwen, met name op grond van de desbetreffende EG-richtlijnen en andere instrumenten waarin (indirect) onderscheid naar geslacht is verboden zoals het Europees Sociaal Handvest (Trb. 1990, 156) en het Internationaal Verdrag inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten (Trb. 1978, 178).

Bij brief van 26 april 1996 (nr. IZ/ISI/96/1221) van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is het parlement in kennis gesteld van het regeringsstandpunt inzake het onderhavige verdrag en aanbeveling nr. 182. In deze brief werd het voorstel tot goedkeuring van het verdrag reeds aangekondigd.

Ook werd reeds aangegeven dat in het kader van de Europese Unie een ontwerp-richtlijn inzake gelijke behandeling van deeltijdwerkers in bespreking was. Deze onderwijl aangenomen 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 (PbEG 1998, L 14) diende op 20 januari 2000 te zijn geïmplementeerd.

In de brief van 26 april 1996 werd er eveneens op gewezen dat het onderhavige IAO-verdrag beperkt is tot de belangrijkste aspecten van gelijke behandeling van deeltijdwerkers en dan ook vrij bescheiden van omvang en inhoud is. Het gaat daarbij echter wel om de meest relevante terreinen. De bijbehorende aanbeveling – die niet juridisch bindend is – voorziet in een nadere uitwerking van de normen. Daarnaast gaat de aanbeveling ook in op verdere onderdelen en geeft mogelijke wegen aan om deze te realiseren.

De conclusie kan zijn dat het verdrag en de aanbeveling een zinvolle en acceptabele normstelling op mondiaal niveau inhouden. Derhalve heeft het Koninkrijk vóór het verdrag gestemd. De normen sporen met het in Nederland gevoerde beleid terzake.

Ter uitvoering van een aantal verdragsverplichtingen was specifieke wetgeving vereist. Het ging daarbij om het vastleggen van het recht op gelijke beloning van deeltijdwerkers ten opzichte van voltijdwerkers. Op 1 november 1996 is de Wet van 3 juli 1996, houdende wijziging van het Burgerlijk Wetboek en de Ambtenarenwet in verband met het verbod tot het maken van onderscheid tussen werknemers naar arbeidsduur in werking getreden (Stb. 391, hierna Wet verbod op onderscheid naar arbeidsduur). Deze wet verbiedt het maken van onderscheid tussen werknemers op grond van een verschil in arbeidsduur in de voorwaarden waaronder een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, voortgezet dan wel beëindigd, tenzij een dergelijk onderscheid objectief gerechtvaardigd is. Deze normstelling is in overeenstemming met de verdragsverplichting inzake gelijke beloning. Derhalve kan tot bekrachtiging van het verdrag worden overgegaan.

II HET VERDRAG

Artikel 1

Artikel 1 omschrijft wat in het kader van dit verdrag onder «deeltijdwerker» moet worden verstaan. Hiermee wordt de reikwijdte van de verdragsverplichtingen bepaald. De omschrijving strookt met hetgeen in Nederland gebruikelijk is.

Van belang is in dit verband het volgende. Onderdeel (ii) onder (c) van dit artikel is met opzet zo geformuleerd om te voorkomen dat er bij vergelijking tussen een deeltijdwerker en een voltijdwerker naar het beroep in het algemeen wordt gekeken, los van het soort werk dat wordt verricht. Onderdeel (iii) van hetzelfde artikellid moet voorts aldus worden gelezen dat voor een vergelijking tussen een deeltijdwerker en een voltijdwerker die zich in een vergelijkbare situatie bevindt, eerst wordt gekeken binnen dezelfde vestiging. Indien daar geen vergelijkbare voltijdwerkers zijn dan moet naar vergelijkbare voltijdwerkers in dezelfde onderneming gekeken worden. Is dat niet mogelijk dan vormen voltijdwerkers in dezelfde bedrijfstak en die onder hetzelfde c.a.o.-regime vallen, de referentiegroep. Voor de vergelijking binnen dezelfde vestiging of onderneming is het niet vereist dat de voltijdwerker en deeltijdwerker onder hetzelfde c.a.o.-regime vallen.

Verder zij er nog op gewezen dat er geen omschrijving wordt gegeven van het begrip «employed person» («travailleur salarié»). Dit impliceert dat aan de lidstaten zelf wordt overgelaten in hun nationale wetgeving te bepalen wie in hun betreffende rechtstelsel een «employed person» is. De Juridisch Adviseur van de IAO heeft zich desgevraagd tijdens de onderhandelingen ook in deze zin uitgesproken. Wat Nederland betreft zal terzake worden uitgegaan van personen die op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn, dan wel – bij de overheid – op basis van een aanstelling of een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht.

Tijdens de onderhandelingen is verder expliciet door de Juridische Adviseur gesteld dat lidstaten eveneens zelf dienen te bepalen met wie een uitzendkracht in deeltijd moet worden vergeleken. Het ligt in de rede dat een deeltijd-uitzendkracht wordt vergeleken met een vergelijkbare voltijd-uitzendkracht bij hetzelfde uitzendbureau, tenzij de c.a.o. van de inlener op de uitzendkracht van toepassing is.

De Wet verbod op onderscheid naar arbeidsduur – waarnaar eerder werd verwezen – strekt zich uit tot zowel de marktsector als de overheidssector. Bovendien is het uitgangspunt dat een deeltijdwerker wordt «vergeleken» met een voltijdwerker die bij dezelfde werkgever in dienst is: de norm richt zich namelijk tot de werkgever.

De uitgangspunten van bedoelde wet stroken met de verdragsverplichtingen.

Artikel 2

Deze bepaling betreft een in internationale arbeidsverdragen vaker voorkomende voorziening. Lidstaten kunnen zich niet op dit verdrag beroepen als rechtvaardiging om eventueel voor deeltijdwerkers gunstiger regelingen, die voortvloeien uit andere verdragen, af te schaffen.

Artikel 3

In deze bepaling is de mogelijkheid opgenomen om de op zichzelf ruime werkingssfeer van het verdrag te beperken. Nederland zal hiervan gebruik maken door middel van een verklaring, die bij gelegenheid van het nederleggen van de akte van bekrachtiging zal worden aangelegd. De

verklaring heeft betrekking op huishoudelijk personeel dat doorgaans op minder dan drie dagen per week in een particuliere huishouding werkzaam is, althans voorzover het artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen en de sociale zekerheid betreft. In de rapportage die (na bekrachtiging) iedere 5 jaar over de naleving van het verdrag moet worden opgesteld, zal nader op de gemaakte uitzonderingen moeten worden ingegaan.

Artikel 4

Ingevolge deze bepaling moeten maatregelen worden getroffen om te bereiken dat deeltijdwerkers dezelfde bescherming genieten als voltijdwerkers, waar het gaat om de vrijheid van organisatie, veiligheid en gezondheid op het werk, en bij de beroepsuitoefening. De in Nederland op deze terreinen bestaande wetgeving geldt gelijkelijk voor voltijdwerkers en deeltijdwerkers. Er wordt geen verschil gemaakt tussen beide categorieën. Ook door c.a.o.-partijen wordt wat dit aangaat geen onderscheid aangebracht tussen beide categorieën.

Artikel 5

Deze bepaling vormt één van de kernpunten van het verdrag. Over de formulering is lang en breed gediscussieerd. De uiteindelijke tekst strookt met de Nederlandse opvattingen dienaangaande. Van groot belang is het feit, dat in de onderhandelingen uitdrukkelijk beoogd is een voorziening te treffen ten aanzien van het functieloon. Andere bijkomende voorzieningen in de sfeer van de secundaire arbeidsvoorwaarden behoorden naar het oordeel van de meerderheid niet in het verdrag thuis en hebben een plaats gevonden in de bijbehorende (niet-bindende) aanbeveling. Deze (beperkte) reikwijdte van de gelijke behandelingsvoorziening is tot uitdrukking gebracht met de term «basic wage» («salaire de base»), een term die als zodanig in veel rechtsstelsels en -praktijken niet voorkomt, maar wel goed door de lidstaten kan worden «vertaald» naar ieders eigen begripsomschrijving.

Ten aanzien van deze verplichting was een voorziening ter implementatie noodzakelijk. Weliswaar bevat de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag niet langer een uitzondering voor bepaalde deeltijdwerkers (het zogenaamde 1/3-criterium), doch hieruit vloeit niet voort dat deeltijdwerkers die meer verdienen dan het minimumloon steeds gelijk dienen te worden behandeld met voltijdwerkers.

In bovengenoemde implementatie wordt voorzien door de eerdergenoemde wet die onderscheid naar arbeidsduur bij de arbeidsvoorwaarden verbiedt. Deze wet is, zoals vermeld, op 1 november 1996 in werking getreden. Nederland volgt daarmee zowel het verdrag als de aanbeveling, omdat deze wet zich verder uitstrekt dan het functieloon.

Artikel 6

Zoals de tekst van artikel 6 thans luidt, voldoen de in Nederland geldende wettelijke sociale zekerheidsregelingen reeds aan de daarin neergelegde verplichting. Voor de overheidssector zij opgemerkt dat een deel van deze regelingen reeds van toepassing is op ambtenaren. Voor het overige zijn de ambtelijke regelingen (voor zover deze overeenkomen met de wettelijke sociale zekerheid) in overeenstemming met het bepaalde in artikel 6 van het verdrag. Aanpassing van deze regelingen is derhalve niet noodzakelijk. De Nederlandse regelingen zijn universeel, wat wil zeggen dat dezelfde toetredings- of aansluitingsvoorwaarden gelden voor alle werknemers, ongeacht of zij deeltijd- of voltijdwerker zijn. Van groot belang hierbij is de interpretatie van het begrip «equivalent». Desgevraagd (tijdens de onderhandelingen) werd als de correcte

interpretatie gehanteerd dat sprake moet zijn van identieke bescherming, proportionele bescherming of «iets tussen identiek en proportioneel in». De ondergrens is proportioneel en de bovengrens is 100% gelijk. Het is duidelijk dat deze interpretatie ruimte biedt voor verschillen in de tenuitvoerlegging. Dit is echter juist expliciet de bedoeling geweest van de aldus geformuleerde bepaling. Overigens kan worden opgemerkt dat Nederland terzake aanzienlijk dichter bij de boven- dan bij de ondergrens zit.

Artikel 7

Artikel 7 verplicht tot vergelijkbare voorwaarden voor deeltijdwerkers ten aanzien van moederschapsbescherming, ontslag, vakantie met behoud van loon, en ziekteverlof. Op deze onderdelen maakt de Nederlandse wetgeving geen onderscheid tussen deeltijdwerkers en voltijdwerkers. Voorts kan worden verwezen naar eerdergenoemde Wet verbod op onderscheid naar arbeidsduur.

Het element «ziekteverlof» is in tweede lezing tijdens de onderhandelingen alsnog toegevoegd. Het is bepaald niet uitgesloten dat de achtergrond van deze toevoeging het feit vormt dat in bepaalde lidstaten de sociale zekerheid niet voorziet in de betreffende bescherming. Voor Nederland is deze toevoeging minder relevant.

Wat betreft het begrip «ziekteverlof» is overigens nog enige nadere uitleg op zijn plaats. Het begrip kan op verschillende manieren worden geïnterpreteerd. De mogelijkheid om (evenals voltijdwerkers) tijdens ziekte fysiek afwezig te zijn valt er vanzelfsprekend onder. Het dient echter ruimer te worden opgevat dan dat: ook aanspraken jegens de werkgever op doorbetaling van loon (als de voltijdwerkers deze hebben) vallen eronder, tenzij deze zijn uitgesloten op basis van artikel 8.

Artikel 8

Deze bepaling biedt de mogelijkheid om bepaalde uitzonderingen in de wetgeving op te nemen, indien het aantal bedongen arbeidsuren van de deeltijdwerker onder een bepaalde grens ligt. De mogelijkheid tot uitzondering geldt niet voor de risico's arbeidsongevallen en beroepsziekten en moederschapsbescherming, anders dan in het kader van de sociale zekerheid. Het risico arbeidsongevallen wordt thans, onder meer, door de Ziektewet en de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) gedekt. Het Nederlandse sociale verzekeringsstelsel kent geen voorziening waarbij arbeid van geringe omvang wordt uitgesloten van verzekeringsplicht, met uitzondering van huishoudelijk personeel. Ten aanzien van deze categorie is echter al de werkingssfeer ingeperkt (zie artikel 3). Bovendien gaat het stelsel uit van een «alles-of-niets» beginsel. De in de onderhavige verdragsbepaling geboden uitzonderingsmogelijkheid is voor Nederland dus niet relevant.

Artikel 9

Artikel 9 betreft de bevordering van deeltijdwerk. In de Nederlandse verhoudingen hebben sociale partners en overheid jarenlang gezamenlijk, vanuit de eigen verantwoordelijkheid, een stimulerend beleid gevoerd. De in artikel 9 genoemde maatregelen passen zonder meer in het Nederlandse overheidsbeleid inzake deeltijdwerk.

Artikel 10

Artikel 10 beoogt te voorkomen dat werknemers die een voltijdbaan (respectievelijk deeltijdbaan) hebben, verplicht kunnen worden om in

deeltijd (respectievelijk voltijd) te gaan werken. Er zij op gewezen dat het hier gaat om werkenden en niet om werklozen.

Met ingang van 1 juli 2000 is de Wet aanpassing arbeidsduur (Waa) in werking getreden. De wet strekt ertoe om werknemers en ambtenaren een wettelijke aanspraak te bieden op aanpassing van hun arbeidsduur (vermindering en vermeerdering). De werkgever dient een dergelijk verzoek te honoreren tenzij dit op grond van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen niet van hem verwacht kan worden. Van het recht om meer uren te werken kan worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan dan wel, indien geen collectieve arbeidsovereenkomst of regeling van toepassing is of terzake geen bepaling bevat, indien de werkgever terzake schriftelijke overeenstemming heeft bereikt met de ondernemingsraad of, bij het ontbreken daarvan, met de personeelsvertegenwoordiging.

De wet is niet van toepassing op werkgevers met minder dan 10 werknemers. Zij dienen zelf een regeling te treffen met betrekking tot het recht van de werknemers op aanpassing van de arbeidsduur.

De werknemer kan niet tegen zijn zin tot deeltijdarbeid dan wel voltijdwerk worden verplicht. Specifieke wettelijke maatregelen zijn in dit verband niet noodzakelijk.

III DE AANBEVELING

De aanbeveling verplicht niet tot wettelijke maatregelen. Bij de beleidsontwikkeling zal met de geest en de strekking van de aanbeveling rekening worden gehouden, zonder dat zulks hoeft te betekenen dat de suggesties letterlijk worden overgenomen. De aanbeveling fungeert derhalve als een leidraad voor het verdere beleid.

Aan punt 16, onderdeel b, van de aanbeveling – waarin lidstaten worden opgeroepen maatregelen te nemen om te vermijden dat de aanspraak op uitkering van een uitkeringsgerechtigde die tijdelijk werk in deeltijd aanvaardt, lager wordt – wordt als volgt tegemoet gekomen.

Voor de Werkloosheidswet (WW) is het reeds zo dat de aanspraak van een uitkeringsgerechtigde die tijdelijk werk in deeltijd aanvaardt niet lager wordt. De WW hanteert, zowel voor het ontstaan als het beëindigen van het recht op uitkering, een urencriterium. Indien een werknemer na een voltijds dienstverband werkloos wordt, krijgt hij recht op uitkering voor het aantal uren van dat dienstverband. Bij (tijdelijke) werkhervatting in deeltijdwerk wordt het recht op uitkering beëindigd voor het aantal uren van dat werk. Voor de resterende uren loopt het recht op WW door. Indien het werk in deeltijd eindigt zal ofwel het bestaande recht op uitkering in volle omvang herleven ofwel een nieuw recht op uitkering ontstaan voor het aantal uren van het deeltijdwerk.

Voor de arbeidsongeschiktheidswetten WAO, WAZ en Wajong betekent het tijdelijk gaan werken in deeltijd niet dat het arbeidsongeschiktheidspercentage wijzigt. Er blijft daardoor recht bestaan op dezelfde uitkering. Wel wordt de hoogte van de uitkering aangepast door een anticumulatieregeling van het inkomen uit deeltijd met de uitkering. Na afloop van de deeltijdarbeid bestaat weer recht op de oude uitkering.

IV CONSULTATIE SOCIALE PARTNERS

De op grond van het op 21 juni 1976 te Genève totstandgekomen Verdrag betreffende tripartite raadplegingsprocedures ter bevordering van de tenuitvoerlegging van internationale arbeidsnormen (Verdrag nr. 144, aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie in haar eenenzes-

tigste zitting) (Trb. 1976, 177) verplichte raadpleging van sociale partners, heeft in 1996 en 1999 tot uitgebreide reacties van zowel de Raad van Centrale Ondernemersorganisaties (RCO) als de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV), het Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV) en de Vakcentrale voor Middelbaar en Hoger Personeel (MHP) geleid.

De RCO stelt zich, geheel in lijn met de van die zijde bij de onderhandelingen over het verdrag ingenomen stellingname, op het standpunt dat bekrachtiging niet zou dienen plaats te vinden, aangezien er niet de minste zekerheid bestaat dat een belangrijk aantal lidstaten tot bekrachtiging van het verdrag zal overgaan. Men verwacht dat het verdrag een dode letter zal blijken te zijn en dat pogingen om met dit verdrag een bijdrage te leveren aan de totstandkoming van de internationale rechtsorde, als tevergeefs moeten worden aangemerkt. De RCO ziet geen overig belang waarom de Staten-Generaal zijn goedkeuring aan het verdrag zou moeten hechten en acht het dan ook raadzaam dat de Staten-Generaal zijn goedkeuring aan het verdrag onthoudt. Naar het oordeel van de RCO zou de Staten-Generaal geen duidelijker signaal kunnen afgeven dat de Internationale Arbeidsorganisatie voortgang moet maken met een hoogst noodzakelijke hervorming en reorganisatie.

De FNV, het CNV en de MHP zijn het geheel eens met de positieve stellingname van de regering ten aanzien van bekrachtiging van het verdrag. Een aantal van de opmerkingen van inhoudelijke aard met betrekking tot verdragsverplichtingen wordt hieronder kort besproken.

Zowel de FNV als het CNV spreken hun bezwaren uit tegen het feit dat de Nederlandse regering gebruik wenst te maken van haar bevoegdheid om de werkingssfeer van het Verdrag in te perken ten aanzien van personen die op minder dan drie dagen per week in een private huishouding uitsluitend of nagenoeg uitsluitend werkzaamheden van huishoudelijke aard verrichten. Zij voeren daartoe aan dat deze uitsluiting juridisch discutabel is. De FNV voert hierbij nog aan dat de huidige beperking willekeurig uitwerkt, omdat de geldigheid ervan afhangt van hoe men het aantal te werken uren over de week spreidt. Zowel de FNV als het CNV stellen dat deze beperking niet alleen alphahulpverleners treft, maar ook andere werkers in de particuliere huishouding, alsook gastouders. Beide organisaties pleiten daarom voor een discussie over verbetering van de rechtspositie van de bedoelde groepen.

In de eerste plaats kan worden opgemerkt dat gastouders in de regel hun werkzaamheden niet ten huize van de ouder(s) verrichten, maar bij henzelf thuis. De hier aan de orde zijnde beperkende regel ten aanzien van personeel in de huishouding is in dat geval niet van toepassing. Met betrekking tot de juridische verdedigbaarheid van de bedoelde beperking kan worden opgemerkt dat zowel het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen als de Centrale Raad van Beroep terzake uitspraken hebben gedaan. Zo achtte het eerstgenoemde college in twee arresten van 1995 een met de huishoudhulpverleners vergelijkbare uitsluiting van de wettelijke sociale zekerheid in Duitsland objectief gerechtvaardigd (zaak C-444/93, Menger; Jur. 1995-12, I-4741 respectievelijk zaak C-317/93, Nolte; Jur. 1995-12, I-4650). Het Hof overwoog dat het sociale beleid in de toenmalige stand van het gemeenschapsrecht tot de bevoegdheid van de lidstaten behoort. Zij kiezen de maatregelen die geschikt zijn voor verwezenlijking van hun doelstellingen van sociaal en werkgelegenheidsbeleid en beschikken bij de uitoefening van deze bevoegdheden over een ruime beleidsmarge.

Op 29 april 1996 deed de Centrale Raad van Beroep (CRvB) een uitspraak over de huishoudhulpconstructie (RSV 1996/247). De CRvB overwoog dat

de wetgever voor de uitsluiting van de verplichte verzekering van deze groep had gekozen vanwege de omstandigheid dat tegenover de veelal zeer beperkte uitkeringsrechten onevenredig zware administratieve lasten zouden staan van de particuliere persoon in wiens privéhuishouding de werkzaamheden worden verricht. De CRvB betrok bij haar overweging ook het motief van de wetgever dat het verplicht verzekeren van deze categorie van personen zal leiden tot uitstoot van arbeid verricht in een huishouding en/of tot een vlucht in het zwarte circuit.

Op grond van deze overwegingen en vanwege het feit dat er geen sprake is van volledige uitsluiting – vrijwillige verzekering is immers mogelijk – kwam de CRvB tot het oordeel dat in voldoende mate sprake is van legitieme doelstellingen alsmede van een geschikt en noodzakelijk middel en mitsdien van een objectieve rechtvaardiging van het hier gestelde indirecte onderscheid. Dezelfde redenering leidt er volgens de CRvB toe dat er ook geen strijdigheid is met het discriminatieverbod van artikel 26 van het Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten.

Met betrekking tot de rechtspositie van alphahulpverleners zij opgemerkt dat de Staatssecretaris van VWS op 23 december 1999 de Tweede Kamer een rapportage heeft aangeboden naar aanleiding van een onderzoek naar de mogelijkheden voor verbetering van de rechtspositie van alphahulpverleners. Tevens heeft zij bij die gelegenheid de Kamer in kennis gesteld van het kabinetsvoornemen om ten aanzien van alphahulpverleners te gaan werken met een zogenaamd duaal systeem. Dat komt er in hoofdlijn op neer dat degenen die per 1 januari 2001 reeds onder de alphahulpconstructie werkzaam waren, de keuze zal worden geboden om onder de «alphahulpconstructie» te blijven werken of in dienst te treden bij de thuiszorginstellingen. Aan hen die na die datum nieuw in de thuiszorg willen intreden wordt een overeenkomstige keuze geboden. Deze regeling houdt in zoverre een verbetering van de positie van de alphahulpverleners in dat zij vanaf 1 januari 2001 zelf voor een dienstverband met de thuiszorginstellingen, en dus ook voor de daarmee samenhangende rechtspositionele voordelen, kunnen kiezen.

Op grond van het bovenstaande vormen de bezwaren van de FNV en het CNV voor de regering geen aanleiding om het standpunt met betrekking tot het gebruik maken van haar bevoegdheid op grond van artikel 3 – om de werkingssfeer van het Verdrag in te perken ten aanzien van personen die op minder dan drie dagen per week in een particuliere huishouding uitsluitend of nagenoeg uitsluitend werkzaamheden van huishoudelijke aard verrichten – te herzien.

Het CNV merkt op dat eerdergenoemde wet waarin onderscheid naar arbeidsduur wordt verboden, over de gehele linie de mogelijkheid van een objectieve rechtvaardigingsgrond openlaat en acht dit niet in overeenstemming met de strikte norm in artikel 5 van het verdrag inzake «basic wage».

Als reactie hierop kan worden gegeven dat artikel 5 van het verdrag verbiedt een lager functie-uurloon te geven indien dat gebeurt op grond van het enkele feit dat de betrokken werknemers in deeltijd werken. Als dit de enige reden is om een lager uurloon toe te kennen, zal dat nooit een objectieve rechtvaardigingsgrond kunnen vormen.

Zowel de FNV als het CNV gaan in op de vangnetconstructie in de Ziektewet voor categorieën werknemers met een zwakke rechtspositie (zoals thuiswerkers, afroepkrachten en dergelijke) ten aanzien waarvan – in het concept van de brief van 26 april 1996 die ter consultatie was voorgelegd – abusievelijk was gesteld dat dit vangnet ook zou worden gecreëerd voor deeltijdwerkers. Zij achtten dit in strijd met het onderhavige verdrag.

Voor de goede orde merkt de regering hieromtrent het volgende op. Na de privatisering van de Ziektewet geldt deze als vangnet voor personen van wie de arbeidsovereenkomst tijdens de ziekte eindigt, of voor wie om andere redenen geen recht op doorbetaling van loon bestaat. Er wordt daarbij geen onderscheid gemaakt tussen voltijdwerkers en deeltijdwerkers. Er is derhalve geen sprake van strijd met de verplichtingen voortvloeiend uit het onderhavige verdrag.

Terzake van de consultatie van sociale partners kan concluderend het volgende worden opgemerkt.

Wij zijn verheugd dat de drie vakcentrales van werknemers onze positieve stellingname delen. Wat betreft de opmerkingen van de RCO merken wij op dat de Nederlandse regering zich van de aanvang af positief heeft opgesteld met betrekking tot de totstandkoming van een verdrag over dit onderwerp, zij het onder bepaalde voorwaarden ten aanzien van de inhoud.

De positieve stellingname ten aanzien van bekrachtiging kan dan ook nauwelijks als een verrassing zijn overgekomen, temeer daar de inhoud van het verdrag gedurende de onderhandelingen niet zodanig is gewijzigd dat aan bepaalde voorwaarden niet langer voldaan zou zijn.

Een voldoende aantal bekrachtigingen is uiteraard niet het enige criterium voor bekrachtiging door ons land. Het feit dat het verdrag «een stap vooruit» kan betekenen in de mondiale rechtsorde dient in de afweging te worden betrokken (zie ook de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de Tweede Kamer naar aanleiding van de motie van het lid Van Middelkoop, kamerstukken II 1994/95, 23 900 XV, nr. 44, p. 8). Daarnaast speelt een rol dat het in de rede ligt dat een land als Nederland, dat op dit punt nationaal een stap wil zetten, zich ook internationaal aan bepaalde minimumnormen bindt teneinde een mogelijke stimulans aan anderen te bieden.

De conclusie is derhalve dat goedkeuring, en vervolgens bekrachtiging wenselijk wordt geacht.

V KONINKRIJKSPOSITIE

De regering van de Nederlandse Antillen heeft aangegeven medegelding niet wenselijk te achten. De regering van Aruba heeft eveneens te kennen gegeven voorlopig geen medegelding te wensen.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. E. Verstand-Bogaert

De Staatssecretaris van Buitenlandse Zaken,
D. A. Benschop