

Vergaderjaar 2001–2002 Nr. 390

28 436

Verdrag betreffende thuiswerk 1996 (Verdrag nr. 177, aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie in haar drieëntachtigste zitting); Genève, 20 juni 1996 (Trb. 1996, 329 en Trb. 2001, 25)

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, 12 juni 2002

Ter griffie van de Eerste en van de Tweede Kamer der Staten-Generaal ontvangen op 13 juni 2002.

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 13 juli 2002.

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 20 juni 1996 te Genève totstandgekomen verdrag betreffende thuiswerk 1996 (Verdrag nr. 177, aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie in haar drieëntachtigste zitting) (Trb. 1996, 329 en Trb. 2001, 25).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 het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

I Algemeen

Bij brief van 5 december 1997 (IZ/ISI/97/3561) is de authentieke tekst van bovengenoemd IAO-verdrag alsmede de tekst van de IAO-aanbeveling over hetzelfde onderwerp aan beide kamers van de Staten-Generaal toegezonden.

De doelstelling van het verdrag en de aanbeveling ziet op het nemen van maatregelen ter verbetering van de toepassing van- in internationale arbeidsverdragen en aanbevelingen neergelegde, algemeen toepasbare – normen betreffende arbeidsvoorwaarden op thuiswerkers, mede gelet op de specifieke omstandigheden die thuiswerk kenmerken.

Het verdrag en de aanbeveling zijn qua definitie en begrippenkader identiek. Het onderwerp van het verdrag is beperkt tot de belangrijkste aspecten van thuiswerk. De bijbehorende aanbeveling – die niet juridisch bindend is voorziet in een nadere uitwerking van de normen, bespreekt 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 bij de stemming tijdens de Internationale Arbeidsconferentie van 1996 vóór het verdrag en de aanbeveling gestemd. De normen sporen met het in Nederland gevoerde beleid terzake.

Voorts heeft de Commissie van de Europese Gemeenschappen op 27 mei 1998 Aanbeveling 98/370/EG betreffende de ratificatie van het Verdrag nr. 177 van 20 juni 1996 inzake thuiswerk aangenomen (PbEG L 165/32), waarin de Lidstaten worden opgeroepen om het onderhavige IAO-verdrag te ratificeren. De Commissie overweegt hiertoe, onder meer, dat de door het verdrag nagestreefde doeleinden overeenkomen met de doelstelling van de Commissie zoals verwoord in haar sociaal actieprogramma voor de middellange termijn (1995–1997). Verder wijst de Commissie erop dat 6,9 miljoen mensen (4,9 % van de beroepsbevolking) in de Gemeenschap gewoonlijk thuis werken en dat de bijzondere kwetsbaarheid van thuiswerkers en de noodzaak tot het bieden van adequate bescherming aan thuiswerkers wordt erkend.

Het voornemen van de Regering is dan ook om het verdrag te bekrachtigen.

Met het oog op het bovenstaande worden verdrag en aanbeveling thans aan u voorgelegd met een voorstel tot goedkeuring van het verdrag.

II Het Verdrag

Artikelsgewijze toelichting

Artikelen 1 en 2 – Definities en werkingssfeer

In de definitiebepaling worden de begrippen thuiswerk, thuiswerker en werkgever omlijnd. Voor de bepaling van het begrip *thuiswerk* zijn met name van belang dat de persoon die thuiswerk verricht de plaats bepaalt waar het werk wordt verricht en dat de thuiswerkgever bepaalt wat er geproduceerd moet worden respectievelijk welke dienst verricht moet worden. Personen die dat soort werk verrichten zijn *thuiswerkers* tenzij zij behoren tot een van de volgende twee categorieën. In de eerste plaats betreft dit personen die een zodanige mate van autonomie en economische zelfstandigheid bezitten dat ze volgens het nationale recht als zelfstandigen kunnen worden aangemerkt. Daar waar in de Nederlandse

regelgeving bepalingen met betrekking tot thuiswerk worden gegeven zijn vergelijkbare uitzonderingen opgenomen (Arbeidsomstandighedenbesluit van 15 januari 1997, artikel 1.1, vijfde lid, onderdelen c, d en e; Koninklijk Besluit van 2 september 1996, houdende aanwijzing van een aantal arbeidsverhoudingen die als dienstbetrekking als bedoeld in artikel 2 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag worden beschouwd (Stb. 481); artikel 8, eerste lid, van het Koninklijk Besluit van 24 december 1986, houdende vaststelling van een algemene maatregel van bestuur als bedoeld in artikel 5 van de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering, artikel 5 van de Ziektewet en artikel 5 van de Werkloosheidswet (Stb. 655)). De tweede categorie betreft werknemers die bij gelegenheid op een andere plaats dan de gebruikelijke arbeid verrichten. Dit betekent, dat werknemers die in dienstbetrekking werkzaam zijn en als uitvloeisel van die dienstbetrekking regulier (een deel van) hun werkzaamheden (bijvoorbeeld door middel van telewerk) thuis verrichten, eveneens onder de werkingssfeer van het verdrag vallen. Ook dit is in lijn met de Nederlandse opvattingen ter zake.

Ten aanzien van de definitie van *werkgever* zij opgemerkt dat bij inschakeling van een intermediair degene die in het kader van zijn bedrijfsuitoefening feitelijk het werk uitgeeft als werkgever wordt aangemerkt en niet de intermediair. Hiermee wordt beoogd te voorkomen dat door schijnconstructies de verplichtingen die het verdrag met zich brengt worden ontdoken. In de Nederlandse regelgeving wordt dit met betrekking tot de arboregelgeving op een andere wijze gerealiseerd. In het Arbeidsomstandighedenbesluit is de positie van de intermediair niet afzonderlijk geregeld, maar wordt de (rechts)persoon die voldoet aan de voorwaarden die het besluit stelt voor de gelijkstelling met het werkgeverschap als werkgever aangemerkt en dat kan ook een intermediair zijn. In de wetgeving met betrekking tot werknemersverzekeringen is het zo geregeld dat de opdrachtgever van de thuiswerker – dat kan een intermediair zijn – werkgever is.

In de definitiebepalingen zijn bij de afbakening van de kring van personen die onder de werkingssfeer van het verdrag vallen geen beperkingen opgenomen met betrekking tot de duur, de bestendigheid en de omvang van de arbeidsverhouding.

Artikel 3 – Doelstelling

Bij de totstandkoming van dit artikel is van de zijde van het Bureau van de IAO duidelijk gesteld dat deze bepaling niet verplicht tot een opzichzelfstaand nationaal thuiswerkbeleid; aan deze verplichting is ook voldaan wanneer het thuiswerkbeleid deel uitmaakt van en is ingebed in een nationaal sociaal beleid. Sinds 1 november 1994 valt thuiswerk onder de Arbeidsomstandighedenwet, ongeacht de aard van de arbeidsverhouding en is eveneens op 1 november 1994 het besluit Thuiswerk van kracht geworden, dat specifieke regels bevat voor thuiswerk op het terrein van veiligheid en gezondheid. Met ingang van 1 januari 1997 is de werkingssfeer van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WMM) met betrekking tot bepaalde flexibele arbeidskrachten, waaronder thuiswerkers, verruimd. Voorts is met de inwerkingtreding van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid op 1 januari 1999 in het Burgerlijk Wetboek het rechtsvermoeden geïntroduceerd voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst. Dit ter verbetering van de rechtspositie van flexibele arbeidskrachten, waaronder thuiswerkers. In dat geval zijn de bepalingen uit boek 7 titel 10 BW (Arbeidsovereenkomstenrecht) ook op thuiswerkers van toepassing.

Artikel 4 – Gelijkheidsbeginsel

De verplichting tot gelijke behandeling houdt in, dat aan thuiswerkers zoveel mogelijk dezelfde wettelijke bescherming moet worden geboden als aan de werknemers die hun arbeid verrichten op een door de

werkgever aangegeven plaats. Artikel 4 van het verdrag verzet zich er evenwel niet tegen dat de arbeidswetgeving beperkingen bevat ten aanzien van de daaruit voortvloeiende rechten, mits die beperkingen gelijkelijk op thuiswerkers en andere werknemers van toepassing zijn. Het eerste lid erkent dat er verschillen kunnen zijn tussen thuiswerk en werk in het bedrijf. Bij het streven naar een gelijke behandeling van thuiswerkers en andere loontrekkers mag rekening worden gehouden met de bijzondere kenmerken van thuiswerk in vergelijking met de omstandigheden waaronder datzelfde of vergelijkbaar werk in een bedrijf wordt uitgevoerd.

Het tweede lid werkt de gelijke behandeling naar onderwerp uit. In zijn algemeenheid moet worden opgemerkt dat deze onderwerpen gezien moeten worden tegen de achtergrond van de in het eerste lid opgenomen relativering. Ten aanzien van enkele in het tweede lid genoemde onderwerpen kan het volgende worden opgemerkt:

Sub c ziet op de gelijke behandeling ten aanzien van de bescherming van veiligheid en gezondheid op de arbeidsplaats. Om de bescherming van thuiswerkers op het terrein van de arbeidsomstandigheden zoveel mogelijk overeen te laten komen met de bescherming van werknemers binnen een bedrijfsvestiging, is per 1 november 1994 de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) van toepassing verklaard voor thuiswerkers; dit onder gelijktijdige intrekking van de (aparte) Huisarbeidswet van 1933. Naast de algemene bepalingen van de Arbowet (met ingang van 1 november 1999 vervangen door de Arbowet 1998 die wat betreft thuiswerk onveranderd is) gelden er specifieke regels over arbeidsomstandigheden voor thuiswerkers, aanvankelijk neergelegd in het Besluit Thuiswerk en met ingang van 15 januari 1997 in het Arbeidsomstandighedenbesluit.

Sub d ziet op gelijke behandeling met betrekking tot beloning. In het Koninklijk Besluit van 2 september 1996 (Stb. 481) worden aan de toepasselijkheid van het minimumloon op flexwerkers voorwaarden gesteld met betrekking tot de duur en de bestendigheid van de arbeidsrelatie en de omvang van het werk. De groep die aldus wordt uitgezonderd van de werking van genoemd besluit valt, voorzover het thuiswerkers betreft, wel onder de werkingssfeer van Verdrag nr. 177. Omdat deze beperkingen ook op andere flexibele arbeidsrelaties betrekking hebben noopt, gelet op het hiervoor gestelde, bekrachtiging van het verdrag evenwel niet tot aanpassing van bedoeld besluit.

Sub e betreft de bescherming ingevolge de wettelijke sociale zekerheid. Voor wat betreft de volksverzekeringen geldt dat degene die in Nederland woont dan wel, buiten Nederland wonend, terzake van hier te lande verrichte arbeid in dienstbetrekking aan de loonbelasting is onderworpen, in beginsel verplicht verzekerd is. De aard van de werkzaamheden is voor de volksverzekeringsplicht niet relevant. Ten aanzien van de werknemersverzekeringen geldt dat sprake is van verzekeringsplicht als, onder meer, sprake is van een dienstbetrekking als bedoeld in de desbetreffende wetten. Van een dienstbetrekking als bedoeld in deze wetten is sprake als: 1) men een privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking heeft, of 2) men een arbeidsverhouding heeft die weliswaar geen privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking is, maar daar voor de toepassing van de werknemersverzekeringen wel mee wordt gelijkgesteld. Voorzover ten aanzien van thuiswerkers een dienstbetrekking aanwezig wordt geacht, zijn zij werknemer in de zin van de werknemersverzekeringen en hebben als zodanig dezelfde rechten en plichten als overige werknemers.

Artikel 5 – Implementatie

Deze bepaling stelt de verschillende wijzen voor waarop uitvoering gegeven kan worden aan het nationale beleid inzake thuiswerk, te weten wet- en regelgeving, collectieve overeenkomsten, scheidsrechterlijke uitspraken en andere met de nationale praktijk terzake verenigbare wijze.

Artikel 6 – Arbeidsstatistieken

De aanvankelijk in het ontwerp-verdrag opgenomen verplichting om gegevens over thuiswerk in de basis arbeidsstatistiek op te nemen, is rekening houdend met de mogelijkheden die landen op dat vlak hebben, aanzienlijk afgezwakt. In Nederland is binnen de bestaande statistieken van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) geen informatie beschikbaar die voldoet aan de in het kader van dit verdrag vastgestelde definitie van thuiswerkers. Er zal tezamen met het CBS worden gezien welke mogelijkheden er zijn om hiervoor een adequate oplossing te vinden. Dit zal dan worden meegenomen bij de voorbereiding van de eerstvolgende Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het CBS.

Artikel 7 – Veiligheid en gezondheid op het werk

De nationale regelgeving van Nederland op het terrein van de arbeidsomstandigheden, de Arbeidsomstandighedenwet, is sinds 1 november 1994 ook van toepassing verklaard op thuiswerkers. Hiermee vallen thuiswerkers onder de reguliere wetgeving met betrekking tot de arbeidsomstandigheden. Het Besluit Thuiswerk, waarin aanvankelijk de regelingen met betrekking de specifieke aspecten die het thuiswerk met zich meebrengt waren neergelegd en dat vooral voor werkgevers verplichtingen bevatte, is met ingang van 1 juli 1997 in het Arbeidsomstandighedenbesluit van 15 januari 1997 geïncorporeerd. De regels die zijn neergelegd in de artikelen 1.43 tot en met 1.46, 2.45, 4.110 tot en met 4.115, 5.14 en 5.15, 6.30, 7.40 tot en met 7.42 en 8.15 hebben vooral betrekking op het werken met gevaarlijke stoffen, het werken met en het onderhoud aan machines en werktuigen en de inrichting van de werkplek.

Artikel 8 – Gebruik van intermediairs

Deze bepaling houdt in dat, indien de inschakeling van intermediairs tussen werkgever en thuiswerker is toegestaan, de verantwoordelijkheden van werkgevers en intermediairs voldoende bepaald moeten zijn door wetgeving of jurisprudentie.

In Nederland worden deze verantwoordelijkheden ten eerste bepaald door de contractuele relaties die bestaan tussen werkgever en intermediair, tussen thuiswerker en intermediair en, in voorkomend geval, tussen werkgever en thuiswerker. Deze contractuele relaties worden beheerst door het Burgerlijk Wetboek. Voorts wordt de intermediaire functie als zodanig aan nadere voorschriften gebonden in de wetgeving met betrekking tot private arbeidsbemiddeling en het ter beschikking stellen van arbeidskrachten, geregeld in de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi). Tenslotte worden die verantwoordelijkheden bepaald door de wetten die de arbeidsverhouding beheersen, hetzij de specifieke wetgeving met betrekking tot thuiswerk (het Arbeidsomstandighedenbesluit, voorzover van toepassing op thuiswerk), hetzij de meer algemene wetgeving met betrekking tot de arbeid (bijvoorbeeld de bepalingen van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, wetgeving inzake gelijke behandeling, de Wet arbeid vreemdelingen, en sociale zekerheidswetgeving).

Gelet op het voorgaande behoeft artikel 8 in Nederland geen verdere implementatie.

Artikel 9 – Toezicht en sanctionering

Deze bepaling houdt in dat door middel van een bij het nationale

rechtstelsel en de nationale praktijk passend toezichtstelsysteem de naleving zal worden verzekerd van de wetten en voorschriften die op thuiswerk van toepassing zijn, en dat deze wetten afdoende zullen worden gesanctioneerd en gehandhaafd.

Afhankelijk van de zwaarte van de te handhaven rechtsregels zijn in Nederland keuzes gemaakt ten aanzien van de aard van de sanctionering. Soms zijn deze regels van privaatrechtelijke aard, waardoor de zorg voor de handhaving in hoofdzaak bij de belanghebbenden zelf ligt. In andere gevallen hebben die regels een publiekrechtelijk karakter, al dan niet voorzien van een strafsanctie of de mogelijkheid van een administratieve boete, waarbij een toezichthoudende instantie een rol vervult. Ten aanzien van die regels waar gekozen is voor handhaving door middel van overheidstoezicht, vervullen de toezichthoudende instanties deze rol, ongeacht of de rechtsregel moet worden gehandhaafd in een situatie waarin sprake is van thuiswerk, of in een andersoortige arbeidsverhouding. In alle gevallen kan de naleving van de gestelde regels zo nodig via rechterlijke tussenkomst worden verzekerd.

Artikel 10 – Verhouding tot andere internationale arbeidsverdragen

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

III Aanbeveling

Tegelijk met het verdrag is door de Internationale Arbeidsconferentie op 20 juni 1996 ook nog een aanbeveling met betrekking tot thuiswerk aangenomen. De aanbeveling is juridisch niet bindend en verplicht niet tot wettelijke maatregelen. Bij de beleidsontwikkeling zal met de geest en de strekking van de aanbeveling rekening worden gehouden, zonder dat zulks behoeft te betekenen dat de suggesties letterlijk worden overgenomen. De aanbeveling zal derhalve fungeren als een leidraad voor het verdere beleid.

De aanbeveling bevat enkele bepalingen waarvan de uitvoering voor de Nederlandse overheid op bezwaren stuit. In de eerste plaats betreft dit artikel 4 van de aanbeveling. De hier bedoelde gedetailleerde informatie kan door de moeilijke opspoorbaarheid van de doelgroep, alsmede de sterk wisselende samenstelling van de doelgroep, slechts door onevenredige inzet van capaciteit en middelen worden verkregen. Voorts gaat het om de in artikel 6 van de aanbeveling neergelegde verplichting om een register bij te houden van thuiswerkers en tussenpersonen. Tenslotte verdraagt de in artikel 18 neergelegde nadere uitwerking van de aansprakelijkheid bij het gebruik van tussenpersonen zich niet met het Nederlandse stelsel. Dit gaat namelijk niet uit van de in de aanbeveling bepleite hoofdelijke en gezamenlijke aansprakelijkheid van werkgever en tussenpersoon.

IV Consultatie sociale partners

Ingevolge het op 21 juni 1976 te Genève totstandgekomen Verdrag betreffende tripartite raadplegingsprocedures ter bevordering van de tenuitvoerlegging van internationale arbeidsnormen, 1976 (Verdrag nr. 144; Trb. 1976, 177) worden de meest representatieve organisaties van werkgevers en van werknemers onder andere geconsulteerd over voornemens tot bekrachtiging van verdragen. Daartoe werd de tekst van deze nota voorgelegd aan de Raad van Centrale Ondernemersorganisaties (RCO), de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV), het Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV) en de Vakcentrale voor middengroepen en

hoger personeel (Unie MHP). Commentaar hierop is alleen ontvangen van de vakbonden CNV en FNV.

Van de zijde van het CNV is meegedeeld, dat zij het voornemen van de regering om het verdrag te bekrachtigen, ondersteunen.

Ook de FNV reageert met tevredenheid, maar geeft tegelijkertijd aan dat, hoewel er de laatste 10 jaar op een aantal terreinen wel duidelijk verbeteringen tot stand zijn gebracht, Nederland als het gaat om thuiswerk niet voorgoed «klaar» is. Met name als het gaat om de toepassing, de uitvoering en de handhaving van het in gang gezette beleid, vraagt de FNV in haar brief van 14 februari 2001 (kenmerk 477/420/10) duidelijk om nadere beleidsinitiatieven.

De bedoeling van de regering is om de ontwikkeling van thuiswerk goed te volgen. Dit om een vinger aan de pols te houden terzake van (tele)thuiswerk en om zonodig nader onderzoek (al dan niet in overleg met Eurostat of ILO) te entameren en/of beleidsinitiatieven te ontwikkelen. Zoals dat in ons land gebruikelijk is, is het de bedoeling om dit, waar nodig in de vorm van overleg, met de sociale partners te bespreken.

Wat betreft door de FNV bepleite «nulmeting» met vragen ten aanzien van de hoeveelheid (en de toe – en afname de diverse soorten) thuiswerk en de sectoren en bedrijven waarin thuiswerk voorkomt, zij gewezen op het rapport Thuiswerk onder de Arbowet van april 1998. Daarin wordt een beeld geschetst over de omvang en het belang van thuiswerk over diverse jaren. Bij het onderhavige verdrag gaat het echter niet zozeer over de omvang en de diverse soorten thuiswerk, maar juist om het promoten van de voorwaarden waaronder thuiswerk is toegestaan. Derhalve is een nieuw onderzoek niet opportuun en is het bovendien op dit moment – mede vanwege de beperkte statistische gegevens, die voorhanden zijn – niet goed mogelijk.

Verder plaatst de FNV opmerkingen en vragen bij de diverse artikelen van het verdrag. Voor zover de regering dit opportuun acht in verband met de goedkeuring van het verdrag wordt hieronder artikelsgewijs nader op deze opmerkingen en vragen ingegaan.

Artikel 1

De FNV pleit voor verduidelijking van de definities van het verdrag (thuiswerker, thuiswerkgever en intermediair). Voor zover het de definitie van «thuiswerker» betreft is hieraan gevolg gegeven en is de toelichting op artikel 1 aangepast. Met betrekking tot de definitie van «werkgever» vraagt de FNV aandacht te besteden aan de positie van intermediairs (veelal zogenoemde thuiswerkcentrales). Daarbij doet zich de vraag voor in welke gevallen zij met een werkgever worden gelijkgesteld, en in hoeverre dat specifieke problemen oplevert bij de naleving van de diverse verplichtingen. Zoals reeds in de toelichting op artikel 1 is aangegeven, geldt voor zowel de werknemersverzekeringen als de arbeidsomstandighedenregelgeving dat de opdrachtgever (dat wil zeggen: degene die het werk uitgeeft) als de werkgever van de thuiswerker wordt beschouwd. Dat kan, afhankelijk van diens werkwijze, de intermediair zijn. Op dit moment is niet bekend, of en in hoeverre, zich in termen van duidelijkheid over wie in dat kader als werkgever moet worden aangemerkt, problemen voordoen. Hiervoor is al aangegeven, dat de regering in overleg met de sociale partners de ontwikkelingen rond thuiswerk goed wil volgen. Zodra daarbij, in concrete termen, blijkt van problemen op dat vlak zal de regering niet schromen om, indien nodig, onderzoek naar die problemen in dat overleg op de agenda te zetten.

Artikel 3

Conform de wens van de FNV is de toelichting op artikel 3 aldus aangevuld, dat wordt geëxpliciteerd en onderbouwd dat het Nederlandse thuiswerkbeleid deel uitmaakt van en is ingebed in het nationale sociale beleid. Op dit moment staat voor thuiswerk geen nieuw beleid op de rol. Dit neemt overigens niet weg, dat samen met de sociale partners terzake van (tele)thuiswerk de vinger aan de pols wordt gehouden en dat, indien nodig, beleidsinitiatieven zullen worden ontwikkeld. In de praktijk zal dit betekenen dat sociale partners, alsmede de overheid, over gesignaleerde knelpunten in het thuiswerkbeleid met elkaar in overleg zullen treden. In dit overleg zal vervolgens worden bepaald (al dan niet na een aanvullend onderzoek) of, en op welke wijze, aanvullend thuiswerkbeleid dient te worden geformuleerd en zo ja, hoe de bijbehorende regelgeving moet gaan luiden.

Artikel 4

Door de FNV wordt aandacht gevraagd voor gelijke behandeling van thuiswerkers, gelijkwaardig aan die van «gewone werknemers». Met name bij ontslag en in het kader van de sociale zekerheid (ondermeer door het gebruik van intermediairs) kan de positie van thuiswerkers volgens de FNV in de knel komen.

Zoals gememoreerd door de FNV, zal de regering in het kader van de standpuntbepaling over het toekomstige ontslagrecht naar aanleiding van het uitgebrachte advies van de Adviescommissie Duaal Ontslagrecht de positie van thuiswerkers nader bezien.

Waar de FNV aandacht vraagt voor de gelijke behandeling van thuiswerkers met andere werknemers kan worden opgemerkt, dat in het kader van de werknemersverzekeringen de bescherming van thuiswerkers niet verschilt van de bescherming van andere werkenden. Ook voor thuiswerkers geldt dat, als uit het feitelijk handelen van de thuiswerker en zijn opdrachtgever moet worden afgeleid dat sprake is van een arbeidsovereenkomst, zij beschermd worden door de werknemersverzekeringen. Net zoals voor andere werkenden zonder arbeidsovereenkomst geldt ook voor de thuiswerker dat, als geen sprake is van een arbeidsovereenkomst, zijn arbeidsverhouding onder bepaalde voorwaarden toch als dienstbetrekking wordt beschouwd, zodat ook dan de bescherming van de werknemersverzekeringen geldt. De bedoelde voorwaarden voor de thuiswerker zonder arbeidsovereenkomst en de voorwaarden voor andere werkenden zonder arbeidsovereenkomst zijn in materieel opzicht aan elkaar gelijk.

Artikel 4 sub d

Verder verlangt de FNV, vijf jaar nadat ook thuiswerkers onder een aantal voorwaarden van de WMM zijn komen te vallen, een expliciet onderzoek naar de vraag wat deze uitbreiding in de praktijk heeft betekend. Bij het eerstvolgende onderzoek naar de toepassing van de WMM, zal worden bezien op welke wijze de doelgroep «thuiswerkers» kan worden meegenomen. Wel moet daarbij worden gerealiseerd dat thuiswerkgevers en traditionele thuiswerkers een kleine groep zijn, wisselend van samenstelling en mede daardoor moeilijk te traceren. Deze omstandigheden zullen onderzoek bemoeilijken.

Artikel 4 sub e en sub h

Aandacht wordt ook gevraagd voor de situatie van – volgens de FNV onvoldoende – sociale zekerheidsbescherming (ondermeer in het kader van de moederschapsbescherming) van thuiswerkers. Ten aanzien van de

moederschapsbescherming in de vorm van een zwangerschaps- en bevallingsuitkering op grond van de Wet arbeid en zorg geldt evenwel, dat deze onder gelijke condities als voor andere werkenden ook voor thuiswerkers openstaat. De FNV stelt in haar commentaar ook, dat de eisen waaronder thuiswerkers die niet op basis van een arbeidsovereenkomst werken toch tot de verzekering voor de werknemersverzekeringen worden toegelaten te zwaar zijn.

Ten aanzien hiervan kan worden meegedeeld, dat deze eisen die, zoals hierboven al gezegd, ook voor andere werkenden gelden, aan een heroverweging zullen worden onderworpen. Deze heroverweging zal zo spoedig mogelijk worden aangevangen. Om die reden acht de Regering het niet opportuun om thans voor de thuiswerker op deze heroverweging vooruit te lopen.

Artikel 4 sub f

Hoewel de FNV voor CAO-partijen een taak weggelegd ziet als het gaat om bevordering van de (beroeps)opleiding, vraagt zij zich af of thuiswerkers na alle wijzigingen in de arbeidsvoorzieningsorganisatie nog worden beschouwd als werkloze werkzoekenden en daarmee in aanmerking blijven komen voor de scholings- en subsidieregelingen van de arbeidsbureaus.

Hierop kan worden geantwoord dat de ontvlechting van de Arbeidsvoorzieningsorganisatie niets heeft veranderd aan de positie van thuiswerkers. Thuiswerkers worden voor hun werk betaald, worden bij verlies van het werk als werkloze geregistreerd, hebben recht op een uitkering en kunnen – uiteraard afhankelijk van de fase-indeling – op die grond ook instromen in een traject.

Artikel 4 sub g

De FNV vindt niet duidelijk geregeld, dat een ouder die thuiswerk overeenkomt en daarbij een kind inschakelt, daarmee handelt in strijd met het verbod op kinderarbeid.

De regering is deze mening niet toegedaan. In de Arbeidstijdenwet is in het kader van het verbod van kinderarbeid een uitbreiding gegeven aan het begrip «arbeid». Onder «arbeid» moet worden verstaan de verrichtingen van een kind ter naleving van een overeenkomst. Het begrip «overeenkomst» moet, zo blijkt uit de Memorie van Toelichting bij het wetsvoorstel (Kamerstukken II, 1993/94, 23 646, nr. 3), ruim worden uitgelegd. Op grond van deze ruime uitleg valt de door de FNV geschetste situatie, waarin een ouder «ter naleving van een overeenkomst» thuiswerk verricht en daarbij een kind inschakelt, reeds onder het verbod van kinderarbeid.

Artikel 6

De FNV vraagt zich af of de bestaande methodes om omvang en aard van thuiswerk te meten middels de gangbare benadering van het CBS wel beschouwd kunnen worden als «passende maatregelen» in de zin van artikel 6 van het verdrag.

Het is juist dat uit de bestaande statistieken van het CBS geen informatie beschikbaar kan komen, die voldoet aan de definitie van «thuiswerkers» in dit verdrag. Op dit punt is de toelichtende nota inmiddels aangepast. Met het CBS vindt inmiddels wel overleg plaats over de nieuwe vraagstelling. Bedoelde informatie over thuiswerkers kan overigens niet eerder dan in de versie van de Enquête Beroepsbevolking 2003 beschikbaar zijn.

Artikel 7

Door de FNV wordt gesteld dat er op het gebied van toezicht en handhaving ten aanzien van veiligheid en gezondheid op het werk nog wel het een en ander te doen valt.

Zoals bekend, gelden sedert 1 november 1994 specifieke regels voor thuiswerk op het gebied van veiligheid en gezondheid. Deze zijn op 17 juli 1998 geëvalueerd. De resultaten zijn neergelegd in het rapport thuiswerkers onder de Arbowet en op 17 juni 1998 aan het parlement aangeboden. Uit dit rapport blijkt dat de regelgeving inzake thuiswerk afdoende is, maar ook dat het in de praktijk brengen van de regels door thuiswerkgevers beter kan. Om de naleving van de regelgeving te stimuleren heeft de Arbeidsinspectie, met gebruikmaking van de bestaande registratieplicht voor werkgevers om gegevens over thuiswerkers beschikbaar te hebben, meer aandacht gegeven aan thuiswerkers via de bedrijfstakwijze benadering.

Artikel 8

Ingeval van situaties van onderaanneming, die zich zou onttrekken aan het bereik van de Waadi (Wet Allocatie Arbeidskrachten door Intermediairs), kan er volgens de FNV sprake zijn van gebrekkige handhaving van de meest basale regels met betrekking tot thuiswerk. Derhalve is de vraag aan de orde of niet nadere regelgeving nodig zou kunnen zijn met betrekking tot de aansprakelijkheid van de opdrachtgever voor (sommige) aspecten van uitbesteed thuiswerk (een soort ketenaansprakelijkheid) om handhaving hiervan te bevorderen. Ook ten aanzien hiervan – het zij herhaald – geldt dat de regering samen met de sociale partners de ontwikkelingen nauwlettend wil volgen. Wanneer in concrete termen blijkt van problemen op het gebied van de handhaving zal, afhankelijk van het concrete beeld, overwogen worden wat daartegen ondernomen moet worden.

V Koninkrijkspositie

De regering van de Nederlandse Antillen en de regering van Aruba hebben aangegeven medegelding van dit verdrag niet wenselijk te achten. Het verdrag zal derhalve, voor wat betreft het Koninkrijk, alleen voor Nederland gelden.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. A. F. G. Vermeend

De Staatssecretaris van Buitenlandse Zaken,
D. A. Benschop