

Help de hulp

TRA 2025/11

Zo af en toe ben je als wetenschapper bij een project betrokken waarmee je werkelijk impact kunt maken. Het project 'De Regeling Dienstverlening aan Huis' is er zo een. Met een combinatie van empirisch en juridisch onderzoek hebben we laten zien dat de Regeling Dienstverlening aan Huis zowel op papier als in de praktijk tekortschiet. Daarbovenop komt nu de campagne 'Help de hulp', om huishoudens en huishoudelijk werkers te informeren over hun rechten en plichten. U als kenner van het arbeidsrecht hoeft ik waarschijnlijk niets meer uit te leggen over de Regeling Dienstverlening aan Huis. Thuis heeft u uiteraard alles keurig geregeld voor uw hulp of hondenuitlaat. U geeft hem of haar ten minste het minimumloon, plus 8% vakantietoelage. U betaalt vier weken vakantie door en als uw hulp ziek is, betaalt u de eerste zes ziekteperiodes door. Dat is fantastisch! Maar u bent een uitzondering. De campagne 'Help de hulp' kan daarom wat hulp gebruiken.

1. De wankel positie van huishoudelijk werkers

De positie van huishoudelijk werkers is altijd al wankel geweest. De Regeling Dienstverlening aan Huis is in 2007 ingevoerd als opvolger van de Regeling Schoonmaak Particulieren en beoogt reguliere banen te creëren op eenvoudige wijze. Daarvoor worden enerzijds de lasten van het werkgeverschap bij een huishouden weggenomen. Huishoudens betalen geen sociale premies of belastingen, hoeven de arbeidsrelatie niet te registreren en hoeven geen ontslagvergunning aan te vragen om het dienstverband te beëindigen. Anderzijds worden huishoudens verantwoordelijkheden als loondoorbetaling bij ziekte toebedeeld. De Regeling creëert in wezen een afzonderlijke categorie werkenden die op papier meer bescherming geniet dan de zzp'ers, maar aanzienlijk minder rechten krijgt dan reguliere werknemers. Daarnaast geeft de Regeling ook huishoudelijke hulpen verantwoordelijkheid. Zo wordt er van hen verwacht dat zij hun inkomsten opgeven bij de Belastingdienst. Als zij dat doen, kunnen ze zich vrijwillig laten verzekeren bij het UWV tegen werkloosheid, ziekte en arbeidsongeschiktheid. Dat moeten ze wel zelf regelen. Het gaat niet 'automatisch' zoals bij reguliere werknemers het geval is. Deze constructie geeft dus een grote rol aan huishoudens en aan huishoudelijke hulpen om belangrijke arbeidsvoorwaarden als loon en sociale bescherming onderling te regelen. Het spreekt vanzelf dat dit hun arbeidsverhouding geen stevige basis verleent.

Er zijn diverse redenen waarom de gekozen constructie voor huishoudelijk werk opnieuw bekeken moet worden. De omvang van de groep werkenden die onder de Regeling Dienstverlening aan Huis valt, is er één. Bureau Clara Wichmann schat dat er 345.000 personen tegen betaling in huishoudens werkzaam zijn in Nederland, exclusief degenen die in dienstverband of als zzp'er huishoudelijk werk verrichten. Daarnaast vereist de krapte op de arbeidsmarkt dat we opnieuw kijken naar de Regeling, helemaal nu de verwachting is dat door de vergrijzing de vraag naar huishoudelijke hulp en zorgtaken aan huis zal groeien. De huidige schaarste aan arbeid heeft in ieder geval een van de doelen van de wet, het creëren van banen, overbodig gemaakt. Een krappe arbeidsmarkt vraagt niet zozeer méér banen, maar vooral banen van hogere kwaliteit met toegang tot een normaal loon, tot ontplooiing en ontwikkeling en tot een stabiel bestaan inclusief sociale bescherming. Nu normaliseert de Regeling in feite banen met een lagere sociale bescherming. Problematisch is ook dat het vaak vrouwen zijn die dit soort werk verrichten. In 2022 wees het Europese Hof hierop in antwoord op een prejudiciële vraag over de uitsluiting van huishoudelijk werkers met betrekking tot de Spaanse sociale zekerheid. Het uitsluiten van huishoudelijk personeel van werkloosheidsuitkering in Spanje moet gezien worden als ongeoorloofde ongelijke behandeling van mannen en vrouwen, juist omdat dit werk vrijwel altijd door vrouwen gedaan wordt.

2. Regeling Dienstverlening aan Huis heeft nauwelijks effect op de praktijk

Een empirisch onderzoek van het Utrechtse Future of Work Platform laat zien dat de magere bescherming op papier in de praktijk niet of nauwelijks gehaald wordt. Zo is de Regeling

Column



Prof. dr. S. Bekker

Dienstverlening aan Huis vaak onbekend, maar is het voor huishoudelijk werkers ook lastig om op te komen voor hun rechten. Slechts 10% van de huishoudens betaalt de eigen hulp door als deze twee weken ziek is. 7% betaalt de hulp door als deze een paar weken met vakantie is. En als huishoudens zelf op vakantie gaan, zegt meer dan de helft de hulp af zonder door te betalen. In interviews met 30 huishoudelijk werkers zei helemaal niemand zich te hebben aangemeld bij het UWV voor sociale verzekeringen. Hulpen maken zich weinig zorgen over werkloosheid of ziekte, vinden de premie veel te hoog, of hebben er weinig aan omdat ziekengeld pas na zes weken wordt uitgekeerd. De premie bij het UWV is inderdaad hoog, zeker in relatie tot het vaak lage inkomen van huishoudelijke hulpen. Het UWV rekent alleen al voor de ziekteverzekering € 249,38 per maand, bij een dagloon van € 125 en 21 werkdagen per maand. Daar zou de premie voor de WW en WIA nog bovenop komen. Deze slechtere toegankelijkheid tot sociale zekerheid is een van de redenen waarom Nederland het ILO-verdrag C-189 inzake huishoudelijk personeel niet kan ratificeren. Het verdrag vraagt immers om gelijke toegang tot sociale zekerheid. Ook wijkt Nederland af van de recente Europese aanbeveling van de Raad die lidstaten vraagt om alle werknemers en zelfstandigen op hun grondgebied toegang te verschaffen tot adequate sociale bescherming.

In verschillende artikelen in *TRA* is te lezen dat er via de rechtspraak langzaam iets lijkt te verschuiven, zoals in 2021 toen Rechtbank Rotterdam vond dat er geen gerechtvaardigde gronden bestaan om in deeltijd werkende persoonlijke dienstverleners die publiek gefinancierd zijn, de toegang tot de WW te ontfemen. Deze uitspraak is in 2023 door de Centrale Raad van Beroep bevestigd. Op dit moment ligt er een 'wetsvoorstel voor werknemersverzekeringen en overige rechten pgb-zorgverleners'.

3. **Wij zijn aan zet**

Er zijn veel internationale voorbeelden van mogelijkheden om goede arbeidsvoorwaarden en toegang tot sociale zekerheid voor huishoudelijk werkers te regelen. De Europese Commissie heeft in oktober 2024 een overzicht gepubliceerd van '*Access for domestic workers to labour and social protection*' in 34 Europese landen. Nederland zou hieruit inspiratie kunnen halen om de bescherming van huishoudelijk werkers te verbeteren. Daarmee wordt deze markt ook toekomstbestendiger gemaakt in het licht van de stijgende vraag. Interessant is ook een recente Deense cao voor schoonmaaksters die via een platform huishoudelijk werk verrichten in particuliere huishoudens. Deze cao regelt niet alleen arbeidsvoorwaarden, sociale zekerheid en ontslag, maar legt ook 'moderne' rechten vast zoals collectieve rechten op databeheer en privacy, en verantwoordelijkheid van de werkgever voor alle door een algoritme bepaalde besluiten. Bovendien regelt de cao toegang tot een digitale vakbond en maakt daarmee informatie over rechten toegankelijker.

Op dit moment moeten we het echter doen met de bestaande Regeling Dienstverlening aan Huis. Wel kan ieder huishouden meehelpen om de naleving ervan te verbeteren door informatie over de Regeling tot zich te nemen en waar mogelijk te verspreiden. Neem daarom snel een kijkje op <https://helpdehulp.nl/> en help 'Help de hulp' een handje.