

**Overwegingen en aanbevelingen ter
bevordering van deeltijdarbeid en
differentiatie in arbeidsduurpatronen**

1 september 1993

Publikatienr. 7/93

INHOUDSOPGAVE

Pagina

Voorwoord	5
1. Toenemende differentiatie op de arbeidsmarkt	7
2. Het belang van meer differentiatie in arbeidsduurpatronen	9
3. Bevordering van deeltijdarbeid in kwalitatieve zin	11
4. Differentiatie en gelijke behandeling: de rechtspositie van deeltijdwerkers nader bezien	15

BIJLAGEN

1. Brief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van oktober 1992 over deeltijd
2. Brief van de Stichting van de Arbeid dd. 1 september 1993 in antwoord op onderdelen van de onder 1. genoemde brief
3. Tabellen en grafieken
4. 'Leidinggeven in deeltijd', een praktische handleiding; Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1992

Overwegingen en aanbevelingen ter bevordering van deeltijdarbeid en differentiatie in arbeidsduurpatronen

Voorwoord

In oktober 1992 zond de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de Stichting van de Arbeid een brief inzake deeltijdarbeid¹. De minister vraagt de Stichting daarin onder andere om initiatieven te nemen, gericht op het bevorderen van deeltijdwerk in alle functies en sectoren. In dit kader verzoekt de minister de Stichting tevens hem te adviseren over de wenselijkheid van het regelen van een wettelijk recht op deeltijdarbeid.

Daarnaast vraagt de minister advies over het beleid inzake het algemeen verbindendverklaren van cao-bepalingen die onderscheid maken tussen deeltijd- en voltijdwerkers, in relatie tot de wetgeving inzake gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de arbeid.

De Stichting heeft aan de oproep van de minister om initiatieven te nemen ter bevordering van deeltijdwerk invulling gegeven in de vorm van de onderhavige nota. Daarin heeft zij het verschijnsel 'deeltijdarbeid' geplaatst in het bredere perspectief van een toenemende differentiatie in arbeids(duur)patronen. Die behoefte, die zowel leeft bij ondernemingen als bij werknemers, kan worden aangegrepen om het werken in een arbeidsduur die afwijkt van de traditionele, te bevorderen. In de nota stelt de Stichting dat een voortvarend en samenhangend deeltijdbeleid zowel kwantitatief als kwalitatief een belangrijke bijdrage kan leveren aan vergroting van het arbeidsaanbod en de arbeidsparticipatie van zowel vrouwen als mannen.

De onderhavige nota knoopt aan bij de Nota Deeltijdarbeid van 1989. In die nota heeft de Stichting de noodzaak van bevordering van deeltijdarbeid, onder gelijktijdige verbetering van de condities waaronder deeltijdarbeid plaatsvindt, ten volle onderschreven. In de onderhavige nota met overwegingen en aanbevelingen trekt zij die lijn door, mede geïnspireerd door de Sociaal-Economische Beleidsoriëntaties van 11 november 1992. Daarin bracht de Stichting onder meer het volgende naar voren: 'Arbeidsorganisaties en decentrale arbeidsmarktpartijen zullen moeten blijven inspelen op de toenemende behoefte om arbeid en zorgtaken te combineren. Differentiatie in arbeidsduurpatronen, met name door grote deeltijdbanen en diverse vormen van herverdeling van werk, kan aan deze behoefte tegemoet komen. Daarnaast kan het op decentraal niveau - afgestemd op de concrete situatie in sectoren en bedrijven - vormgeven aan diverse varianten van herverdeling van werk een bijdrage leveren aan zowel de bevordering van de arbeidsparticipatie in personen, als de gewenste interne flexibilisering van arbeidsorganisaties.'

¹ Zie bijlage 1.

Op de eerdergenoemde punten waarover aan de Stichting advies is gevraagd gaat zij bij afzonderlijke brief in².

Voor de volledigheid merkt de Stichting op dat zij kennis heeft genomen van de adviesaanvraag van het kabinet, van februari 1992, aan de Sociaal-Economische Raad inzake een wettelijke regeling gelijk (uur)loon voor, resp. gelijke behandeling van deeltijdwerkers.

² Zie bijlage 2.

1. Toenemende differentiatie op de arbeidsmarkt

De afgelopen decennia heeft zich op de Nederlandse arbeidsmarkt een aantal veranderingen voorgedaan, waardoor zowel aan de aanbodzijde als aan de vraagzijde in toenemende mate behoeften ontstaan aan meer flexibiliteit en differentiatie in arbeidspatronen.

Aan de **vraagzijde** van de arbeidsmarkt kunnen de volgende factoren worden genoemd.

De internationalisering van markten en de daaruit voortvloeiende concurrentie stelt hoge eisen aan ondernemingen. Zo stellen de aangescherpte concurrentieverhoudingen hogere eisen aan de benutting van kapitaalgoederen. Ook de versnelling van de technologische ontwikkelingen noopt hiertoe.

De producten en produktiemiddelen veranderen sneller, hetgeen de terugverdientijd van investeringen verkort. Steeds meer aandacht moet worden besteed aan de kwaliteit van producten en diensten, de klantgerichtheid van de onderneming en het vermogen om nieuwe producten op de markt te brengen. Daarbij speelt een rol dat het marktgedrag van de klant, zowel van de individuele consument als van de ondernemer-afnemer, steeds minder voorspelbaar is. De onderneming moet alert en snel kunnen inspelen op schommelingen in de markt.

Om adequaat op deze ontwikkelingen te kunnen inspelen is het voor ondernemingen steeds meer van belang dat de bedrijfsvoering snel en efficiënt kan worden aangepast. Aan de inzet van mensen en middelen worden daarom hogere flexibiliteitseisen gesteld.

Van werknemers wordt in toenemende mate de bereidheid gevraagd tot een bredere inzetbaarheid, zowel ten aanzien van de inhoud van het werk, als ten aanzien van de tijden waarop gewerkt wordt.

Een en ander kan tot uitdrukking komen in arbeidspatronen die mede zijn afgestemd op fluctuaties in het werkaanbod, en/of in aanpassing van de bedrijfstijden van (onderdelen van) ondernemingen.

Ook andersoortige ontwikkelingen dragen bij aan een grotere pluriformiteit van arbeidspatronen.

Wereldwijde communicatie kan met zich brengen dat het wenselijk is dat de onderneming ook buiten de reguliere uren bereikbaar is.

Verlies aan (dure) tijd door wachten in files kan worden verminderd door beginnen eindtijden van de werkdag te spreiden.

De consument wil op momenten dat hij vrij is, een beroep kunnen doen op dienstverlenende instellingen, waardoor traditionele openingstijden ter discussie kunnen komen te staan.

Aan de **aanbodzijde** kunnen de volgende ontwikkelingen worden genoemd.

Werd het beeld van de arbeidsmarkt gedurende de eerste decennia na de Tweede Wereldoorlog nog bepaald door mannelijke kostwinners, die in overwegende mate in een standaard voltijdpatroon werkzaam waren terwijl de zorgtaken in de privé sfeer door full-time huisvrouwen werden verricht, gedurende de afgelopen jaren is dat beeld wezenlijk veranderd. Sedert de jaren '70 zijn steeds meer vrouwen gaan deelnemen aan het arbeidsproces.

De toenemende arbeidsparticipatie van vrouwen hangt samen met emancipatie, de behoefte aan economische zelfstandigheid, het gestegen opleidingsniveau van vrouwen en de behoefte van werkgevers om capaciteiten optimaal te benutten. Deze ontwikkelingen hebben ertoe geleid dat steeds minder vrouwen stoppen met werken om zich volledig te wijden aan onbetaalde, verzorgende arbeid³.

Een meerderheid van de vrouwen werkt echter in deeltijd, voornamelijk wegens de noodzaak en/of wens om betaald werk te combineren met het verrichten van zorgtaken.

Inmiddels worden door de toenemende arbeidsmarktparticipatie van vrouwen echter ook (met name jongere) mannen steeds vaker geconfronteerd met de noodzaak of wens (een deel van de) zorgtaken in de privé-sfeer op zich te nemen.

Als gevolg van deze ontwikkelingen hebben steeds meer werknemers behoefte aan arbeidspatronen die beter aansluiten bij de behoeften die voortvloeien uit de persoonlijke omstandigheden.

Dit leidt tot de behoefte aan arbeidstijdpatronen die weliswaar afwijken van het tot op heden gebruikelijke standaard voltijdarbeidspatroon, maar wel een redelijke mate aan vastheid, voorspelbaarheid en regelmaat hebben, zodat daaromheen de privé verplichtingen te organiseren zijn. Dit kan onder meer tot uitdrukking komen in een behoefte aan andere aanvangs- en eindtijden, of in de (tijdelijke) behoefte aan een werkweek die korter is dan de voltijdweek.

Uit diverse onderzoeken blijkt dat het aantal werkenden met deeltijdwensen groeiende is. Zo is er een aanzienlijk aantal werknemers met een voltijdbaan dat de arbeidsduur wil terugbrengen, mits dit geen onevenredig negatieve consequenties heeft voor de verdere loopbaan. Daarnaast zijn er werknemers met kleine deeltijdbanen die de arbeidsduur graag zouden uitbreiden. Op grond van berekeningen mag worden aangenomen dat het honoreren van al deze deeltijdwensen per saldo een fors positief werkgelegenheidseffect zou hebben⁴.

Maar niet alleen de emancipatie van mannen en vrouwen leidt tot wezenlijke veranderingen in het arbeidsaanbod. Ook is sprake van een toename van het arbeidsaanbod van allochtonen, van ouderen en van gedeeltelijk arbeidsongeschikten.

Het gevolg van deze ontwikkelingen is dat het traditionele beeld van 'de Nederlandse werknemer' geleidelijk wordt verdrongen door een veel pluriformer, meer gedifferentieerd beeld. Het is van belang dat het beleid van ondernemingen, sociale partners en overheid wordt afgestemd op het gegeven dat er meerdere 'typen' werknemers zijn die, veelal afhankelijk van hun privé omstandigheden en levensfase, uiteenlopende wensen en behoeften hebben ten aanzien van hun baan (arbeidsduur en arbeidstijden) en inkomen.

Bovenstaande ontwikkelingen leiden tot de conclusie dat, weliswaar om uiteenlopende redenen, zowel aan de aanbod- als aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt behoeften ontstaan aan meer flexibiliteit en differentiatie in de organisatie van arbeidsduur en arbeidstijd.

³ Zie voor een aantal kencijfers ook bijlage 3.

⁴ In de adviesaanvraag wordt in dit verband gerefereerd aan het Trendrapport Aanbod van Arbeid, OSA, 1991, waarin is becijferd dat als werkenden hun deeltijdwensen zouden kunnen honoreren, er daardoor per saldo zo'n 100.000 banen kunnen vrijkomen.

De geschetste behoeften van ondernemingen enerzijds en (aspirant) werknemers anderzijds zullen echter niet zonder meer samenvallen. De door een onderneming gewenste (meer) flexibele inzet van personeel kan bij werknemers op bezwaar stuiten wegens taken en verantwoordelijkheden buiten de arbeid; een door een (aspirant) werknemer gewenst, op persoonlijke behoeften toegesneden, arbeidspatroon hoeft niet aan te sluiten bij de mogelijkheden van de onderneming.

Gezien de wederzijdse belangen bij meer flexibiliteit en differentiatie kan echter de bereidheid toenemen om een en ander zo vorm te geven dat aan de gerechtvaardigde belangen van beide zijden tegemoet wordt gekomen.

2. Het belang van meer differentiatie in arbeidsduurpatronen

Aldus ontstaat een perspectief voor de langere termijn, waarbij werknemers 'arbeid op maat' verrichten en deze 'maat' qua arbeidsduur, arbeidspatroon en overige arbeidsvoorwaarden in beginsel kan variëren. Al naar gelang de positie en/of levensfase waarin de werknemer verkeert (gezinssituatie, wel of geen zorgtaken, wel of niet volledig arbeidsgeschikt, inkomenssituatie), stelt hij zich voor een langere of kortere arbeidsduur beschikbaar⁵. In de loop van het leven van een werknemer zullen zijn omstandigheden wijzigen, als waren het 'seizoenen', en zal de behoefte bestaan om het arbeidsduurpatroon daarop zoveel mogelijk te laten aansluiten.

Deze behoefte aan meer variatie in arbeidsduurpatronen biedt ondernemingen in beginsel meer mogelijkheden de traditionele openings- en bedrijfstijden los te laten.

Ook vanuit maatschappelijk oogpunt is het gewenst differentiatie in arbeidsduurpatronen te stimuleren, aangezien deze kan bijdragen aan verbreding van de arbeidsparticipatie. Het belang daarvan is onomstreden (zie hiervoor het unanieme SER-advies van 20 november 1992 over Convergentie en Overlegeconomie). Verbreding van het draagvlak voor de sociale-zekerheidsuitgaven en vermindering van het beroep op sociale uitkeringen zijn in het belang van het behoud van de welvaart.

Deeltijdarbeid kan daaraan een bijdrage leveren, niet alleen in de zin van een zekere mate van herverdeling van werk, maar ook als instrument om werknemers die zich anders wellicht als gevolg van persoonlijke omstandigheden gedwongen zouden zien het arbeidsproces te verlaten dan wel zich niet langer beschikbaar te stellen voor de arbeidsmarkt, te behouden.

De Stichting van de Arbeid acht het een uitdaging voor werkgevers en werknemers om in de komende jaren aan deze verschillende behoeften aan maatwerk, differentiatie en flexibiliteit zodanig vorm te geven dat daarmee een wederzijds belang wordt gediend. Het op elkaar afstemmen van de belangen van ondernemingen en werknemers zal dan werken als een tweesnijdend zwaard.

⁵ Voor de arbeidsduur van ouderen zie de nota *Werkend ouder worden*, Stichting van de Arbeid, juli 1993; publikatienr. 5/93.

De wezenlijke veranderingen die moeten plaatsvinden om het hierboven geschetste perspectief voor de langere termijn te kunnen benaderen, zullen de nodige inspanning en veranderingsbereidheid van partijen vergen. De Stichting gaat ervan uit dat het overleg tussen werkgevers, vakorganisaties en ondernemingsraden over arbeidsduurpatronen ook vanuit die veranderingsgezindheid gevoerd zal worden. Het gaat om het bereiken van een evenwicht tussen individuele wensen van werkgevers en van werknemers enerzijds en gezamenlijke belangen bij het collectief vormgeven daarvan anderzijds.

Voor de kortere termijn kan aan dit toekomstperspectief vorm worden gegeven via het vergroten van de mogelijkheden om in deeltijd te werken. Deeltijdarbeid is in de afgelopen decennia in Nederland al sterk toegenomen en heeft inmiddels een, internationaal gezien, ongekend hoog niveau bereikt. Voorkomen moet echter worden dat deze ontwikkeling in de toekomst stagneert. Dat is niet denkbeeldig wanneer deeltijdarbeid geconcentreerd blijft in een beperkt aantal sectoren (met name dienstverlening) en functies (vooral de lager gekwalificeerde arbeid) en door de geringe omvang een te beperkt inkomens- en beroepsperspectief oplevert (een groot deel van de huidige deeltijdbanen omvat minder dan 20 uur per week). Een dergelijke eenzijdige ontwikkeling zal moeten worden doorbroken, onder erkenning dat onder omstandigheden kleinere deeltijdbanen blijven bestaan. Een voortvarend en samenhangend deeltijdbeleid kan zowel kwantitatief als kwalitatief een belangrijke bijdrage leveren aan het arbeidsaanbod en de arbeidsparticipatie van zowel vrouwen als mannen.

Gelet op de hierboven omschreven behoefte, zowel bij werkgevers als bij werknemers, aan meer differentiatie, doet zich thans de mogelijkheid voor om een nieuwe impuls te geven aan de ontwikkelingen van nieuwe arbeidsduurpatronen in meer sectoren en in meer functies, waardoor tevens het traditionele onderscheid tussen voltijdarbeid en deeltijdarbeid kan vervagen. Daarbij bestaat een wisselwerking tussen die gewenste ontwikkeling en de voorwaarden, in de sfeer van kwaliteit en rechtspositie, die ter ondersteuning van die ontwikkeling worden gecreëerd. Voor ondernemingen zal een grotere differentiatie in arbeidsduur kunnen leiden tot een verbetering van de efficiëntie in de bedrijfsvoering als die hen in staat stelt de bedrijfstijden en arbeidstijden beter op elkaar af te stemmen. Voor werknemers zal een grotere differentiatie in arbeidsduur een positieve ontwikkeling zijn als die hen beter in staat stelt de arbeidsduur en arbeidstijden af te stemmen op de individuele omstandigheden en de voordelen hiervan opwegen tegen de nadelen.

In dit kader is het noodzakelijk aandacht te schenken aan de kwaliteit van de (deeltijd)banen, de daaraan verbonden (rechts)positie en de arbeidsvoorwaarden. Aldus wordt in de visie van de Stichting bovendien de overstap van de ene arbeidsduur naar de andere, welke thans nogal eens wordt belemmerd door vrees voor aantasting van de positie in de onderneming, vergemakkelijkt.

De Stichting van de Arbeid beoogt in het vervolg van deze nota aan werkgevers en werknemers een kader te bieden om de mogelijkheden voor en aantrekkelijkheid van het werken in deeltijd te vergroten, ook in die sectoren en in die functies waarin deeltijdarbeid nog niet of nauwelijks voorkomt; een en ander met het oog op het perspectief dat, in een wederzijds belang van optimale flexibiliteit,

differentiatie en maatwerk, deeltijdarbeid in alle sectoren uitgroeit tot een volwaardig alternatief.

3. Bevordering van deeltijdarbeid in kwalitatieve zin

Meer differentiatie in arbeidsduur en arbeidstijden

De hiervoor geschetste ontwikkeling naar een grotere differentiatie in arbeidsduur en arbeidstijden doet de vraag stellen hoe werkgevers en werknemers in de komende jaren verder kunnen inspelen op dit langere-termijnperspectief en de ontwikkeling daarvan kunnen ondersteunen.

De ontwikkeling naar een grotere differentiatie in arbeidsduur is in feite reeds langere tijd gaande, zij het dat daarbij sprake is van grote verschillen tussen sectoren.

In het vorenstaande bracht de Stichting van de Arbeid tot uitdrukking dat zij het van belang acht dat de mogelijkheden voor differentiatie in arbeidsduur worden vergroot, vooral ook in die sectoren en voor die functies waarin deeltijdarbeid niet of nog slechts in geringe mate voorkomt.

Een grotere differentiatie in arbeidsduur zal alleen maar een levensvatbare en vruchtbare ontwikkeling zijn als daaraan voor beide partijen voldoende voordelen zijn verbonden, dan wel indien eventuele nadelen voldoende kunnen worden opgevangen of gecompenseerd. Per functie, per afdeling en per sector kan de afweziging van voor- en nadelen van een grotere differentiatie in arbeidsduur tot andere resultaten leiden, hetgeen betekent dat het percentage deeltijdbanen of de arbeidsduur van deeltijdbanen niet overal hetzelfde zal kunnen zijn.

Dit kan worden verdisconteerd in eventuele per onderneming (of: onderdeel van een onderneming) of per sector te formuleren beleidsdoelstellingen, waarbij tevens een (te) grote variatie aan deeltijdwensen gestructureerd zou kunnen worden door een aantal arbeidstijdpatronen te bieden, waaruit gekozen kan worden.

Naast de toenemende behoeften van werknemers en werkgevers om de mogelijkheden voor differentiatie in arbeidsduur te vergroten, is ook sprake van toenemende behoeften aan differentiatie van (individuele) arbeidstijden, al dan niet samengaand met deeltijdwensen. Zo kan het wenselijk zijn - daar waar dat nog niet gebeurd is - individuele arbeidstijd en bedrijfstijd te ontkoppelen, waardoor ook de mogelijkheden voor variabele aanvangs- en eindtijden worden vergroot. Hierdoor kan zowel tegemoet gekomen worden aan behoeften van werknemers om hun werktijden aan te passen aan hun persoonlijke omstandigheden, als aan behoeften van werkgevers om de bedrijfsmiddelen optimaal te benutten (bijvoorbeeld gedurende een groter deel van de dag of al naar gelang er pieken of dalen zijn in het productieproces) dan wel tegemoet te komen aan veranderende wensen van klanten/consumenten.

Ook een dergelijke ontwikkeling zal slechts levensvatbaar en vruchtbaar zijn, indien daaraan voor beide partijen voldoende voordelen zijn verbonden, dan wel indien eventuele nadelen voldoende kunnen worden opgevangen of gecompenseerd.

Het op grotere schaal creëren van banen die wat betreft arbeidsduur en arbeidstijden afwijken van het traditionele patroon, vraagt om een gerichte inspanning van betrokken partijen. Gezien de positieve gevolgen die een grotere differentiatie in arbeidsduurpatronen kan hebben voor individuele werkgevers en werknemers en de gunstige macro-economische effecten voor de samenleving, acht de Stichting van de Arbeid het van belang dat werkgevers en werknemers, in het kader van de cao-onderhandelingen en/of het overleg in de onderneming, zorgvuldig bezien hoe de mogelijkheden voor gedifferentieerde arbeidsduurpatronen kunnen worden vergroot.

Dit kan enerzijds door het treffen van collectieve regelingen die variatie en differentiatie stimuleren, zoals het creëren van meerdere gebruikelijke arbeidsduurpatronen naast elkaar per (onderdeel van een) onderneming of bedrijfstak, met de mogelijkheid van overstap, al dan niet in combinatie met variabele werktijden, of, anderzijds door het treffen van regelingen waardoor zoveel mogelijk tegemoetgekomen kan worden aan individuele verzoeken van werknemers om hun arbeidsduur te verminderen of te verlengen.

Regelingen met betrekking tot het aanpassen van de individuele arbeidsduur

De Stichting van de Arbeid acht het in dit kader van groot belang dat in het decentrale overleg regelingen worden getroffen om zoveel mogelijk tegemoet te komen aan wensen van werknemers met betrekking tot de (tijdelijke dan wel definitieve) aanpassing van hun arbeidsduur, onder gelijktijdige erkenning dat zwaarwegende redenen van bedrijfsbelang zich tegen het honoreren daarvan kunnen verzetten.

In dit kader beveelt de Stichting cao-partijen resp. ondernemingen aan te regelen dat een verzoek van de werknemer om zijn of haar arbeidsduur aan te passen door de werkgever in beginsel wordt gehonoreerd, tenzij dit redelijkerwijs op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen niet van de werkgever kan worden geveerd.

Uitgangspunt bij een dergelijke regeling zou moeten zijn dat in beginsel iedere functie op ieder functie-niveau en in iedere sector in een van de gebruikelijke (voltijd) arbeidsduur afwijkende omvang kan worden vervuld. Dit betekent overigens niet bij voorbaat dat iedere functie in iedere omvang vervuld kan worden.

Daar het hier gaat om een wijziging van de contractuele arbeidsduur, komt deze alleen tot stand als beide partijen met deze wijziging akkoord gaan. Bij de behandeling van een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur zal in eerste instantie moeten worden bezien of deeltijdarbeid kan worden gerealiseerd in de huidige (of enigszins aangepaste) functie van de werknemer. Mocht dit niet tot de mogelijkheden behoren, dan vereist de zorgvuldigheid dat wordt nagegaan of en zo ja, onder welke voorwaarden deeltijdarbeid in een vergelijkbare c.q. zoveel mogelijk gelijkwaardige functie kan worden gerealiseerd.

Wanneer een werknemer het arbeidsduurpatroon wil wijzigen, is het van belang dat hij daartoe tijdig een verzoek indient en dat de werkgever daarop binnen een

redelijke termijn een beslissing neemt. Wanneer de werkgever positief reageert op dit verzoek, zal het moment waarop het gewijzigde arbeids(duur)patroon kan ingaan afhankelijk zijn van de wens van de werknemer enerzijds en de praktische mogelijkheden anderzijds. Indien de werkgever van oordeel is dat het verzoek moet worden afgewezen, is het van belang dat de werknemer wordt geïnformeerd over de argumenten die tot dit besluit hebben geleid.

De Stichting van de Arbeid is van mening dat de mogelijkheid om van een formele klachtenregeling gebruik te maken, zoals ook door haar in 1990 is aanbevolen⁶, zal bijdragen aan een zakelijke en gedegen afweging van de betrokken belangen.

Overwegingen van bedrijfsmatige aard

Bij het onderzoeken van de mogelijkheden voor meer gedifferentieerde arbeids(duur)patronen spelen overwegingen van bedrijfsmatige aard een belangrijke rol. Om meer deeltijdbanen te kunnen creëren is het van belang dat er voldoende gekwalificeerd aanbod bestaat voor het vervullen van deze deeltijdfuncties. Ook dienen eventuele kosten van een verdere differentiatie in arbeidsduur te worden afgewogen tegen de baten. De aard van het productieproces (bijvoorbeeld industrieel dan wel dienstverlenend, kapitaalintensief dan wel arbeidsintensief) stelt tevens eisen aan de organisatie van de arbeid. Een grotere differentiatie in arbeidsduur kan ertoe leiden dat de communicatie tussen werknemers onderling, met chefs en met klanten gecompliceerder wordt, evenals het plannen van een adequate personeelsbezetting. Wanneer deeltijdwerkers het werk verrichten dat voorheen door voltijdwerkers werd verricht, kan de 'span of control' voor leidinggevenden groter worden en hun functie daardoor ook zwaarder. Deeltijdarbeid in leidinggevende functies vraagt om duidelijke afspraken ten aanzien van bereikbaarheid, vervanging en verdeling van verantwoordelijkheden. Overdracht van werk kan (te) veel werktijd in beslag nemen. In bedrijven waar reeds sprake is van een wezenlijk verschil tussen arbeidstijd en bedrijfstijd is hiermee reeds ervaring opgedaan en zijn oplossingen gevonden voor knelpunten die zich kunnen voordoen⁷.

Als meer mensen in deeltijd gaan werken, kunnen ruimtelijke en facilitaire problemen ontstaan. De druk op de beschikbare werkruimte en facilitaire voorzieningen neemt immers toe. Om die druk te verminderen kan onder andere gedacht worden aan vormen van telewerken binnen functies die zich daarvoor lenen. Telewerken houdt in dat een deel van de functie op één of meer dagen per week thuis wordt uitgeoefend met behulp van (telecommunicatie-)apparatuur en -technieken.

Wanneer blijkt dat voor bepaalde functies de belemmeringen voor deeltijdarbeid groot zijn, kan dit de conclusie rechtvaardigen dat in deze functies deeltijd niet mogelijk is of uitsluitend in een bepaalde vorm of omvang. De grootte van een bedrijf of onderdeel daarvan kan daarbij een factor zijn. Ook de aard van de

⁶ Zie de **Overwegingen en aanbevelingen inzake klachtrecht van individuele werknemers** van de Stichting van de Arbeid d.d. 3 januari 1990; publikatienr. 1/90.

⁷ Zie bijlage 4 **Leidinggeven in deeltijd, een praktische handleiding**, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1992.

functie kan een rol spelen. Voor sommige functies moet veel tijd geïnvesteerd worden voordat een werknemer echt produktief kan worden. Dit kan zich bijvoorbeeld voordoen bij functies waarvoor veel vakliteratuur moet worden bijgehouden of voor functies waarvoor een uitgebreid netwerk van contacten in stand moet worden gehouden. Voor deze of vergelijkbare functies zal een afweging van kosten en baten eerder leiden tot de conclusie dat een arbeidsduur beneden een bepaalde ondergrens niet of minder gewenst is.

Door (ingewerkte) werknemers de mogelijkheid te bieden in deeltijd te werken blijven anderzijds werknemers die anders geheel uitgetreden zouden zijn, behouden voor de onderneming en worden werknemers die mogelijk bereid zijn te zijner tijd langer te gaan werken, gebonden aan de onderneming.

Voor een goede afweging van kosten en baten van het investeren in deeltijdwerk en deeltijdwerkers zijn zeker ook deze lange-termijneffecten van belang.

Rekening houden met mogelijke wisselingen in de arbeidsduur

De beslissing om in deeltijd te gaan werken kan onzekerheden tot gevolg hebben ten aanzien van de mogelijkheden op een later moment weer wijziging aan te brengen in de overeengekomen arbeidsduur. In de toekomst zal steeds vaker sprake zijn van werknemers die in de loop van hun arbeidsleven in arbeidsduur willen variëren, met andere woorden er zal steeds minder sprake zijn van een situatie van 'eens een deeltijdwerker, altijd een deeltijdwerker' (en evenmin van 'eens een voltijdwerker, altijd een voltijdwerker').

Vanuit de toenemende behoefte van werknemers om hun arbeidsduur aan te passen aan individuele, in de loop van het arbeidsleven veranderende, omstandigheden, zal niet alleen de vraag naar het verkorten maar ook die naar het (weer) vergroten van de overeengekomen arbeidsduur toenemen. Naarmate de mogelijkheden vergroot worden om de gemaakte afspraken over arbeidsduur en arbeidstijden (op termijn) te wijzigen, zal dit de ontwikkeling naar maatwerk bevorderen en een grotere flexibiliteit opleveren. Zo kan worden overwogen reeds bij een wijziging van de contractuele arbeidsduur de tijdelijkheid daarvan vast te leggen. Hierbij kan een parallel worden getrokken met de wettelijke regeling inzake ouderschapsverlof. Wanneer hiervoor wordt gekozen, zal de noodzaak van (tijdelijke) vervanging toenemen met de mate waarin de arbeidsduur wordt verkort en met de duur van de periode⁸. Tevens kan worden overwogen deeltijdwerkers bij vacatures voor functies met een langere arbeidsduur een voorrangspostie te geven.

Beroepsopleidingen, promotiekansen en medezeggenschap

Vanuit het gezichtspunt dat deeltijdarbeid een reëel en aantrekkelijk alternatief moet kunnen zijn, is het van belang dat (tijdelijke) verkorting van de arbeidsduur er niet toe leidt dat men, enkel vanwege het verschil in arbeidsduur, een structureel slechtere positie in de onderneming krijgt. Tenslotte verschillen werknemers met een van het gebruikelijke voltijdpatroon afwijkend arbeidspatroon gemiddeld in termen van inzet, produktiviteit, loyaliteit enz. niet van voltijdwerkers.

⁸ Zie voor het aspect van de combinatie van zorgtaken en betaalde arbeid, de **Aanbevelingen over vrouw en arbeid** van de Stichting van de Arbeid d.d. juni 1991; publikatienr. 4/91.

Deeltijdarbeid kan op zichzelf derhalve geen rechtvaardiging vormen voor een verschil in behandeling ten aanzien van de toegang tot beroepsopleidingen en promotiekansen. Het is daarom gewenst dat in gezamenlijk overleg mogelijke belemmeringen op dit vlak voor deeltijdwerkenden worden weggenomen, zodat zij toegang krijgen tot voor hen relevante beroepsopleidingen, en promotiekansen kunnen benutten. Dit kan betekenen dat in bepaalde gevallen specifieke mogelijkheden en voorzieningen voor deeltijders worden gecreëerd.

Ten aanzien van de financiering van opleidingen is het volgende van belang. Enerzijds is er het vraagstuk van de financiering van een door de werkgever vereiste en/of verzorgde opleiding in het kader van de werkzaamheden. Deze dient in beginsel voor rekening van de werkgever te komen (uiteraard waar dit ook voor voltijders het geval is). Anderzijds ligt bij verlof- en vergoedingsregelingen voor andere studiedoeleinden toerekening naar rato van de omvang van het dienstverband voor de hand.

Ook kan een opleidings- of promotiemogelijkheid leiden tot nieuwe afspraken over of tijdelijke aanpassing van het arbeids(duur)patroon. Het kan immers redelijk zijn voor sommige opleidingen of promotiemogelijkheden ondergrenzen te stellen ten aanzien van de minimale omvang van de arbeidsduur.

Om als volwaardig lid in een arbeidsorganisatie te kunnen deelnemen, moeten er ook voldoende mogelijkheden zijn tot actieve uitoefening van de medezeggenschap. Op grond van dit uitgangspunt acht de Stichting het wenselijk deeltijdwerkers, ongeacht de omvang van hun arbeidsduur, niet structureel van medezeggenschap uit te sluiten. Daarnaast is de Stichting van mening dat deeltijdwerkers in beginsel toegang dienen te hebben tot alle gebruikelijke faciliteiten. Ook op dit punt kan het wenselijk zijn te bezien of en in hoeverre specifieke faciliteiten ten behoeve van deeltijdwerkers moeten worden getroffen. Hierbij kan gedacht worden aan, bijvoorbeeld, het aanmerken van OR-vergadertijd en -cursustijd als arbeidstijd⁹.

4. Differentiatie en gelijke behandeling: de rechtspositie van deeltijdwerkers nader bezien

Zoals hiervoor reeds uiteengezet, ligt het bij een toenemende differentiatie van arbeidsduurpatronen in de rede iedere werknemer, ongeacht de omvang van zijn arbeidsduur (die bovendien gedurende zijn arbeidzame leven kan variëren), als gelijkwaardige deelnemer in de arbeidsorganisatie te beschouwen en te behandelen. In dit verband zou de vergelijking kunnen worden gemaakt met het beeld van twee flessen van verschillende grootte; beide vol, ook al zijn ze niet gelijk. Vanuit deze benadering is duidelijk dat een ontwikkeling in gang is gezet, waarin de voltijdwerknemer niet meer vanzelfsprekend de standaard of het ijkpunt is

⁹ Zie de **Aanbevelingen over de rechtspositie van OR-leden**, Sociaal-Economische Raad, 1987. Daarnaast wordt erop gewezen dat het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen in een arrest van 4 juni 1992 (C360/60, Bötel) het niet (volledig) uitbetalen van uren die deeltijdwerkers buiten hun overeengekomen arbeidsduur aan het volgen van een OR-cursus besteedden, indirect discriminerend heeft geoordeeld.

waarvan de positie van een werknemer met een andere arbeidsduur wordt afgeleid.

De ontwikkelingen die leiden tot een grotere behoefte van werknemers aan differentiatie in arbeidsduurpatronen, kunnen tevens leiden tot een toenemende behoefte om ook andere arbeidsvoorwaarden meer af te stemmen op de individuele behoeften en omstandigheden van werknemers. Deze wensen en behoeften zijn overigens niet zonder meer af te leiden van of te koppelen aan het zijn van voltijdwerker of deeltijdwerker, dat wil zeggen aan een bepaalde arbeidsduur. De behoeften van werknemers zullen veeleer samenhangen met de situatie waarin zij verkeren (al dan niet alleenstaand, met of zonder kinderen, partner wel of niet eigen inkomen, veel of weinig zorgtaken, opleidingsbehoefte, enz.). Overwogen kan worden aan deze behoeften tegemoet te komen door mogelijkheden te introduceren om werknemers een keuze te laten maken uit verschillende, nader te bepalen, arbeidsvoorwaarden. Dit zou bijvoorbeeld kunnen via het aanbieden van een aantal verschillende arbeidsvoorwaarden(pakketten). Uitgangspunt daarbij is dat niet iedere afzonderlijke arbeidsvoorwaarde gelijk hoeft te zijn, zij het dat arbeidsvoorwaardenpakketten niet aan een bepaalde arbeidsduur mogen worden gekoppeld¹⁰.

De Stichting van de Arbeid is van mening dat het beginsel van gelijke behandeling van verschillende 'typen' werknemers (mannen en vrouwen, voltijdwerkers en deeltijdwerkers, gehuwden en alleenstaanden, enz.) in deze context om een dynamische invulling vraagt.

Eenzijds zal moeten worden gezocht naar systemen waarin de verschillende wensen en behoeften van werknemers, die kunnen variëren in de verschillende fasen van hun leven, meer gedifferentieerd kunnen worden vormgegeven. Anderzijds zal daarbij eens te meer als uitgangspunt moeten gelden dat werknemers niet verschillend worden behandeld uitsluitend op grond van een verschil in arbeidsduur of arbeidspatroon.

Toepassing van dit beginsel van gelijke behandeling kan ertoe leiden dat bestaande arbeidsvoorwaarden, zowel die van deeltijdwerkers als die van voltijdwerkers, tegen het licht worden gehouden om te kunnen vaststellen of, en zo ja in welke vorm gelijke behandeling dan wel differentiatie op zijn plaats is.

De uitkomst hiervan kan zijn dat, gemotiveerd en op goede gronden, in sommige gevallen het maken van onderscheid gerechtvaardigd wordt geacht en in andere niet.

¹⁰ Het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen heeft in een arrest van 17 mei 1990 (C-260/88, Barber versus Guardian Royal Exchange Group) onder andere geoordeeld dat het voorschrift van gelijke beloning (art. 119 EEG) inhoudt dat gelijke beloning moet worden verzekerd ten aanzien van ieder element van de beloning.

Dit heeft tot consequentie dat indien arbeidsvoorwaardenpakketten direct dan wel indirect gekoppeld worden aan een, vanuit het oogpunt van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bezien, 'verdacht' criterium (d.w.z. een criterium dat een vermoeden van indirecte discriminatie oproept, zoals bijvoorbeeld werken in deeltijd) de betrokken (deeltijd)werknemers zich ten aanzien van ieder onderdeel van het hen geboden arbeidsvoorwaardenpakket op het beginsel van gelijke behandeling kunnen beroepen. Dit is slechts anders indien voor alle werknemers de vrije keus uit hetzelfde gedifferentieerde aanbod openstaat.

De Stichting van de Arbeid acht het in dit kader van belang dat cao-partijen, indien zij specifieke arbeidsvoorwaarden voor bepaalde groepen of situaties overeen wensen te komen, duidelijk aangeven, in of bij de cao, welke doelen met de regeling worden beoogd en wat de argumenten zijn op grond waarvan bepaalde groepen of situaties eventueel van de regeling worden uitgesloten.

Een en ander is tevens van belang in verband met het wettelijke verbod om onder andere in de sfeer van de arbeidsvoorwaarden onderscheid te maken tussen mannen en vrouwen. Weliswaar verbiedt de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen het maken van onderscheid tussen deeltijdwerkers en voltijdwerkers niet rechtstreeks. Indien echter in een onderneming meer vrouwen in deeltijd werken, kan er sprake zijn van indirect onderscheid tussen mannen en vrouwen dat strijd kan opleveren met de wet, indien voor deeltijdwerkers afwijkende arbeidsvoorwaarden gelden.

Op enkele specifieke punten wil de Stichting hieronder nader ingaan:

a. Positie van deeltijders in de cao

In haar Nota Deeltijdarbeid van 1989 onderschreef de Stichting van de Arbeid het uitgangspunt dat het gewenst is om deeltijdwerkers niet geheel of gedeeltelijk uit te sluiten van de cao.

Vastgesteld moet worden dat er nog steeds een aantal cao's is, dat drempelbepalingen bevat voor met name kleine deeltijdwerkers (bijvoorbeeld zij die minder dan eenderde van de normale arbeidsduur werken). De Stichting is in het algemeen van oordeel dat een dergelijk onderscheid, zeker wanneer dat uitsluitend is gebaseerd op verschil in arbeidsduur, niet past bij een ontwikkeling in de richting van toenemende differentiatie van arbeidsduurpatronen.

Een dergelijke ontwikkeling vereist dat in het kader van de cao's recht wordt gedaan aan verschillende posities en preferenties. Daarom beveelt de Stichting aan nog bestaande drempelbepalingen in cao's zorgvuldig te bezien, en waar mogelijk tot aanpassing/herziening over te gaan.

b. Gelijk loon

De Stichting van de Arbeid stelt vast dat er geen goede redenen zijn om ten aanzien van het functieloon af te wijken van het beginsel 'gelijk loon voor gelijke arbeid'.

In een situatie van toenemende differentiatie van arbeidsduurpatronen kan overwogen worden het functieloon op uurbasis vast te stellen, in plaats van voltijdarbeidsduur als standaard te nemen.

Waar als gevolg van omzetting van een voltijdfunctie in één of meer deeltijdfunctie(s) sprake is van een wijziging van de inhoud van de functie, waardoor geen sprake meer behoeft te zijn van gelijke arbeid, is er aanleiding te bezien of een hogere dan wel een lagere beloning voor de nieuwe functie(s) gerechtvaardigd is.

c. **Vut-regelingen**

Eén van de drempelbepalingen die in cao's voorkomen, is het koppelen van de deelname aan een vut-regeling aan een urengrens. De Stichting van de Arbeid is van mening dat als er een vut-regeling aanwezig is, alle werknemers in principe gelijk behandeld moeten worden, ongeacht hun arbeidsduur. Dit uitgangspunt dient zowel ten aanzien van de toegang tot, als ten aanzien van de financiering van de regeling te gelden.

d. **Overwerk en inconveniënte tijdstippen**

Als gevolg van een grotere variatie in preferenties van werknemers ten aanzien van werktijden en werktijdpatronen kunnen opvattingen over de vraag welke tijdstippen en patronen inconveniënt zijn, zich wijzigen.

Bovendien, in een situatie waarin steeds meer werknemers (zowel voltijdwerkers als deeltijdwerkers) naast hun betaalde werk zorgtaken hebben te verrichten, is het inconveniënte karakter van het langer werken dan de individueel gecontracteerde arbeidsduur voor alle werknemers, ongeacht de arbeidsduur, evenzeer aan de orde. Hierbij dient overwogen te worden dat het inconveniënte karakter toeneemt naarmate langer werken dan de individueel gecontracteerde arbeidsduur vaker en langer voorkomt.

De Stichting van de Arbeid beveelt cao-partijen aan de bestaande regelingen ten aanzien van overwerk en inconveniënties nader te bezien in het licht van deze ontwikkelingen en deze, waar nodig, in overeenstemming te brengen met het op bladzijde 16 vermelde uitgangspunt dat werknemers niet verschillend worden behandeld uitsluitend op grond van een verschil in arbeidsduur of arbeidspatroon.

Overigens wil de Stichting opmerken dat zij het structureel laten overwerken van deeltijdwerkers als minder wenselijk beschouwt, omdat dit de facto leidt tot een eenzijdige wijziging door de werkgever van de overeengekomen arbeidsduur. De Stichting acht het zeer wel denkbaar dat door een duidelijke regeling van overwerk een zorgvuldiger afweging tot stand komt tussen het regelmatig doen verrichten van overwerk enerzijds en mogelijke uitbreiding van de contractsduur van deeltijdwerkers anderzijds.

e. **Buitengewoon verlof**

In de Nota Deeltijdarbeid van 1989 wordt erop gewezen dat er in een aantal gevallen wettelijke regelingen zijn, die een werknemer aanspraak op doorbetaling van loon toekennen als hij verhinderd is te werken ten gevolge van bepaalde gebeurtenissen. Daarnaast kennen ook vele cao's bepalingen, waarin wordt geregeld in welke gevallen de werknemer, ondanks het feit dat hij verhinderd is te werken, toch aanspraak heeft op doorbetaling van het loon.

De Nota Deeltijdarbeid maakt in dat verband onderscheid tussen niet-planbare en planbare gebeurtenissen.

Ten aanzien van niet-planbare gebeurtenissen is de Stichting van de Arbeid van mening dat indien ter zake een regeling is getroffen, deze van toepassing moet zijn op alle werknemers ongeacht hun arbeidsduur.

Ten aanzien van planbare gebeurtenissen beveelt de Stichting aan duidelijke afspraken te maken hoe deze buitengewoon-verlofbepalingen uitwerken voor werknemers met andere arbeidsduurpatronen. Uitgangspunt daarbij dient te zijn dat planning van deze gebeurtenissen niet eenzijdig het risico bij werkgever of werknemer legt.

In dit verband wil de Stichting nog wijzen op de Aanbevelingen over vrouw en arbeid, waarin zij op dit punt het volgende heeft opgemerkt: 'Indien de situatie daar aanleiding toe geeft, is het bijvoorbeeld aanbevelingswaardig om te bezien of via herschikking c.q. actualisering van bestaande vormen van buitengewoon verlof ruimte kan worden gecreëerd voor vormen van verzorgingsverlof. Wellicht geldt zulks ook voor andere verlofregelingen en bovenwettelijke vrije dagen.'

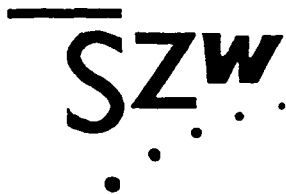
Het verdient aanbeveling de mogelijke betekenis van een verschil in arbeidsduur voor het beroep op een eventuele buitengewoon-verlofregelingen duidelijk in de regeling aan te geven.

f. **Onkostenvergoedingen**

De Stichting van de Arbeid is van oordeel dat in onkostenvergoedingsregelingen in beginsel geen onderscheid dient te worden gemaakt op grond van arbeidsduur.

Het is gewenst dat duidelijk wordt vastgelegd, welke categorieën werknemers gezien de aard van de functie voor welke onkostenvergoedingen in aanmerking komen en, indien de omvang van het dienstverband invloed heeft op de omvang van de kosten die gemaakt worden, hoe een verschil in arbeidsduur eventueel doorwerkt in de vaststelling van de onkostenvergoeding.

1 september 1993



Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid

Directoraat-Generaal voor
Algemene Beleidsaangelegenheden

Directie Arbeidsverhoudingen
BIJLAGE 1

Aan het bestuur van de Stichting
van de Arbeid
Postbus 90405
2509 GK Den Haag

Postbus 90805
2509 LV Den Haag
Anna van Hannoverstraat 4
Telefoon 070 - 333 44 44
Telefax 070 - 333 40 04

Uw brief

Ons kenmerk
ABA/AV/BVA/92/5447

Doorkiesnummer
070-3334956

Onderwerp
deeltijdarbeid

Datum

Contactpersoon
M. Molenaar
A. Bos

1. Inleiding.

In de afgelopen jaren is de kwantitatieve betekenis van deeltijdarbeid sterk toegenomen¹. Uit een rapport van het Centraal Planbureau² komt naar voren, dat de werkgelegenheidsgroei (uitgedrukt in personen) in de afgelopen 10 jaar bijzonder gunstig is beïnvloed door uitbreiding van het werken in deeltijd. Voorts blijkt er per saldo (nog steeds) een aanmerkelijk aantal werknemers te zijn dat minder uren wil werken³. De bovengenoemde feiten geven aan dat deeltijdarbeid niet meer

¹ 35 % van de werkzame personen hadden in 1991 een arbeidsduur kleiner dan 35 uur per week, aldus het CBS (Soc-econ. maandstatistiek 92/3). Van de werknemers was in 1990 een kwart deeltijdwerker.

² CPB, Werkdocument no. 41 "De werkgelegenheid in de jaren tachtig", december 1991, zie pagina 10/11. "Zou de stijging van de P/A ratio (aantal personen per arbeidsjaar) niet zijn opgetreden dan zou de werkgelegenheid in personen bij bedrijven en overheid tezamen in 1990 ca. 300.000 personen lager zijn uitgekomen". Na correctie voor een "samenstellingseffect" komt dit cijfer uit op 250.000 (waarvan overheid 50.000, kwartaire diensten 50.000 en marktsector 150.000).

³ Zie Rapportage Arbeidsmarkt 1991, tabel 7.9., blz 76: "Als werkenden hun deeltijdwensen zouden kunnen honoreren, zouden daardoor per saldo zo'n 100.000 banen kunnen vrijkomen".

is weg te denken uit het Nederlandse arbeidsbestel. Het kabinet en sociale partners kenden en kennen aan deeltijdarbeid een belangrijke rol toe bij de gewenste vergroting van de arbeidsparticipatie, het emancipatiebeleid en het ouderen- en gehandicaptenbeleid. De toename van deeltijdarbeid past ook binnen de trend van flexibilisering van arbeids- en arbeidstijdpatronen.

Ter bevordering van de kwaliteit en kwantiteit van deeltijdarbeid zijn inmiddels ook vele activiteiten ondernomen, niet zonder succes. Niettemin blijft er naar de opvatting van het kabinet aanleiding voor voortzetting van het op deeltijdarbeid gericht beleid.

In verband met het feit, dat het kabinet in februari 1992 aan de Sociaal-Economische Raad advies heeft gevraagd over enkele aspecten betreffende de rechtspositie bij deeltijdarbeid wordt daarop in deze brief niet nader ingegaan. (Een afschrift van de adviesaanvraag met als bijlage resultaten van onderzoek door de Loontechnische Dienst en de Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden is als bijlage 2 bijgevoegd). Ik hoop dat de Stichting van de Arbeid en cao-partijen zullen voortgaan met aandacht schenken aan verdere verbetering van de rechtspositie, ongeacht het antwoord op de vraag of er mogelijk een wettelijke regeling komt.

In paragraaf 2 wordt uw aandacht gevraagd voor het kwantitatieve aspect van de bevordering van deeltijdarbeid. Mede met het oog op tegenvallende werkgelegenheidsperspectieven voor de komende jaren kan het benutten van nog bestaand "deeltijdpotentieel" eigenlijk niet worden gemist. Ook wordt ingegaan op het al dan niet regelen van een wettelijk recht op deeltijdarbeid.

In de paragrafen 3 t/m 6 van deze brief wordt ingegaan op het beleid inzake algemeen verbindend verklaren van cao-bepalingen die onderscheid maken tussen deeltijd- en voltijdwerkers, in relatie tot de wetgeving inzake gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de arbeid (WGB).

2. Kwantitatieve bevordering van deeltijdarbeid.

In de afgelopen periode is het aandeel van deeltijdarbeid in de werkgelegenheid sterk gegroeid. De verdeling over sectoren, functies en niveaus is echter (nog steeds) zeer ongelijk. Bijlage 1 geeft daarvan een illustratie.

In de Beleidsnota Deeltijdarbeid (1987) van het (toenmalige) kabinet werd sociale partners reeds in overweging gegeven in cao's of reglementen het uitgangspunt vast te leggen dat in beginsel alle functies openstaan voor deeltijdarbeid. Het scheppen van deeltijdbanen vereist immers maatwerk. Voor dat maatwerk kunnen alleen contractpartijen op de werkvloer zorgen: de werkgever, werknemer en de ondernemingsraad. Binnen de bedrijven liggen de mogelijkheden maar ook de verantwoordelijkheden.

In uw nota Deeltijdarbeid (1989) achtte ook u het van belang, dat deeltijdarbeid meer ingang zou vinden in middelbare en hogere functies.

U achtte het dan ook gewenst dat cao-partijen zouden nagaan of een dergelijke voorziening in hun bedrijfstak of onderneming wenselijk en praktisch mogelijk zou zijn.

Vanuit dit gezamenlijke vertrekpunt en gelet op de (achterblijvende) ontwikkeling van deeltijdarbeid in middelbare en hogere functies wil ik u vragen te bezien of de aanbeveling om in principe alle functies in alle sectoren voor deeltijdarbeid open te stellen nogmaals aan cao-partijen kan worden voorgesteld.⁴ In de afgelopen periode is reeds de verbetering van de rechtspositie van deeltijdwerkers nagestreefd in een dialoog met de Stichting van de Arbeid. Die weg was bepaald niet zonder succes. In uw nota Deeltijdarbeid uit 1989 bent u tot waardevolle aanbevelingen voor cao-partijen gekomen. Een duidelijke aanbeveling voor de bevordering van deeltijdarbeid kan een stimulans zijn voor die situaties in bedrijven, bedrijfstakken en functieniveaus waar op dit moment deeltijdarbeid nog weinig ingang heeft gevonden.⁵ Bij de afweging of een deeltijdfunctie tot stand kan of moet komen zijn de in de beleidsnota genoemde aandachtspunten nog steeds valide: de belangen van de organisatie, van de werknemer, van het overige personeel en de klanten. Als aandachtspunten die de werknemer betreffen wil ik noemen: gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, leeftijd, gezinsverantwoordelijkheid en zorgtaken anderszins. Zoals weergegeven in de inleiding is de behoefte aan deeltijdarbeid, naar aanleiding van maatschappelijke ontwikkelingen, de laatste jaren zodanig gestegen, dat er alle reden is om latent potentieel aan deeltijdbanen met medewerking van alle betrokkenen te activeren.

Ter bevordering van deeltijdarbeid zouden in zowel bedrijfsregelingen als collectieve regelingen op bedrijfstakniveau deeltijdstimulerende maatregelen kunnen worden opgenomen.

Uit onderzoek van de Loontechnische Dienst, resp. de Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden⁶ uit 1991 komt naar voren dat van de 77 onderzochte cao's bijna de helft ultimo 1990 reeds

⁴ Uit het onderzoek "Leidinggeven in deeltijd: ervaringen uit de praktijk" (C. de Olde, 1992) komt naar voren dat de ervaringen met leidinggeven in deeltijd in de praktijk doorgaans positief zijn.

⁵ Bij de Rijksoverheid is het reeds geruime tijd regel, dat een verzoek om een functie in deeltijd te vervullen slechts gemotiveerd (vanwege onoverkomelijke bezwaren van de dienst of het overige personeel) kan worden afgewezen en tegen een dergelijke afwijzing in beginsel beroep openstaat.

⁶ "De rechtspositie bij deeltijdwerken en de praktijk", Loontechnische Dienst, (mei 1991) en "Deeltijders en hun rechtspositie", Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden", (april 1991).

deeltijdstimulerende bepalingen kende (33 cao's, 43%).⁷ Tegenover dit op zich bemoedigende aantal cao's, staat evenwel de uitkomst dat slechts in 5% van de onderzochte bedrijven in een of andere vorm dergelijke maatregelen werden aangetroffen.

De effectieve doorwerking van cao-bepalingen ter bevordering van deeltijdarbeid naar bedrijven is derhalve een punt dat nadere aandacht verdient.

Een wettelijk recht op deeltijdarbeid?

Bij de behandeling van het wetsvoorstel tot afschaffing van het 1/3-criterium in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag is in de Tweede Kamer de gedachte geopperd om een "recht op deeltijd" wettelijk vast te leggen. Ik heb de Tweede Kamer daarover een notitie toegezegd. Met het oog daarop verneem ik graag uw mening over een dergelijk wettelijk recht op deeltijdarbeid.

In eerste reactie heb ik mijn aarzeling uitgesproken over deze gedachte. Zoals reeds opgemerkt, is het overbruggen van een eventuele kloof tussen de gewenste arbeidsduur en de feitelijke arbeidsduur een kwestie die op microniveau om een oplossing vraagt, via maatwerk in de arbeidsorganisatie. Een ongeclausuleerd wettelijk recht op deeltijdarbeid in de vorm van een recht voor de werknemer op een arbeidsduur naar wens zou een te grote inbreuk in de contractsvrijheid, ten gunste van één partij, impliceren. De vereisten vanuit de werkomgeving waarin de functie wordt vervuld zouden dan te zeer ondergeschikt worden gemaakt aan de arbeidsduur-, respectievelijk arbeidspatroonwensen van de individuele werknemer(s). Voorts rijst de vraag of een wettelijk recht (al dan niet geclausuleerd) op deeltijdarbeid iets toevoegt aan de bestaande wettelijke voorzieningen. In dat verband denk ik met name aan het "goed werkgeverschap" (artikel 1638z BW). Op grond hiervan kan de werknemer immers van de werkgever verlangen, dat hij in redelijkheid een verzoek om meer of minder uren arbeid te verrichten, behandelt. Verder kan de ondernemingsraad een rol vervullen ten aanzien van het "deeltijdbeleid" in de onderneming.

⁷ In 11 van de 33 cao's komen bepalingen voor die handelen over het scheppen van deeltijdbanen. Andere afspraken omtrent het stimuleren van deeltijdarbeid zijn intentieverklaringen tot c.q. aandacht voor deeltijdarbeid, voorrang deeltijders/-fulltimers op interne (deeltijd)vacatures (9%). Bepalingen over het mogelijk omzetten van een voltijddienstverband in een deeltijd-dienstverband, zijn in slechts 14 (17%) van de 77 onderzochte cao's overeengekomen.

Uit een eerste verkenning van de jurisprudentie over het "goed werkgeverschap" in relatie tot verzoeken om in deeltijd te kunnen werken, komt het volgende naar voren.⁸ De werkgever is gehouden om een verzoek tot deeltijdarbeid serieus te nemen; hij kan niet zonder deugdelijke gronden, of zonder opgaaf van redenen of op onredelijke gronden weigeren. Het goed werkgeverschap kan impliceren dat andere passende arbeid wordt aangeboden die wel in deeltijd kan worden vervuld, nl. als het uitoefenen van de eigen functie in deeltijd niet tot de mogelijkheden behoort. In diverse zaken is de werkgever tot een schadevergoeding veroordeeld (omdat een van de partijen om ontbinding van de arbeidsovereenkomst had verzocht). Uitspraken waarin de werkgever werd veroordeeld tot het aanbieden van een deeltijdfunctie zijn echter, voorzover bekend, (nog) niet gedaan.

Graag verneem ik uw reactie op de gedachte een recht op deeltijdarbeid wettelijk vast te leggen en hoe wellicht aan een dergelijk -al dan niet geclausuleerd- recht inhoud zou kunnen worden gegeven.

3. Onderscheid tussen deeltijd- en voltijdwerkers in relatie tot de wetgeving gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de arbeid.

3.1. Inleiding.

Onderscheid tussen voltijdwerkers en deeltijdwerkers kan strijd opleveren met de wetgeving gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de arbeid (WGB), als dit onderscheid naar geslacht tot gevolg heeft. Indirect onderscheid naar geslacht is ingevolge de WGB verboden, tenzij het objectief gerechtvaardigd kan worden. Nadere toetsingscriteria voor wat als objectieve rechtvaardiging kan worden aangemerkt, zijn af te leiden uit de rechtspraak van het Hof van Justitie van de E.G.: het onderscheid moet een objectief gerechtvaardigd doel dienen, terwijl het gekozen middel geschikt en ook noodzakelijk moet zijn om dit doel te bereiken.

Volgens gegevens van de Enquête Beroepsbevolking 1991 bedraagt het aandeel van vrouwen in de werkzame beroepsbevolking (15 - 64 jaar) 39 %, terwijl het aandeel van vrouwen in het totaal aantal deeltijdwerkers (minder dan 35 uur werkzaam) 70 % bedraagt. Van de werkzame vrouwen werkt 24 % minder dan 15 uur per week, 24 % heeft een werkweek tussen 15 en 24 uur en 15 % een werkweek tussen 25 en 34 uur. Langer dan 35 uur werkt 38 %. Ter vergelijking: bij de werkzame mannen bedragen deze percentages respectievelijk 7 %, 4 %, 6 % en 83 %.

⁸. Ktg. Rotterdam 7 februari 1990, Prg. 1990, 3237; Ktg. Breda 22 augustus 1990, Prg. 1990, 3353; Ktg. Zevenbergen 2 mei 1991, Prg. 1991, 3488; Scheidsgerecht voor het Bankwezen, 12 september 1991; Commissie Gelijke behandeling van mannen en vrouwen, dossiernummer 90-331.

Op grond van deze landelijke gegevens is te verwachten dat onderscheid tussen deeltijdwerkers en voltijdwerkers doorgaans onderscheid naar geslacht tot gevolg heeft, in welk geval ingevolge de WGB bezien moet worden of het onderscheid objectief gerechtvaardigd moet kunnen worden.

3.2. Onderzoek naar de arbeidsvoorwaarden van deeltijdwerkers.

In het door u uitgebrachte Advies arbeidsvoorwaarden en wetgeving gelijke behandeling (oktober 1989) ging u onder meer in op de relatie tussen deeltijdarbeid en indirect onderscheid tussen mannen en vrouwen. Onder verwijzing naar uw Nota Deeltijdarbeid (april 1989) onderstreepte u in het advies het belang om in het cao-overleg onderscheid tussen verschillende categorieën werknemers bij de arbeidsvoorwaarden zorgvuldig te toetsen op verenigbaarheid daarvan met de voorschriften van de WGB. Ook achtte u het aan te bevelen om in toekomstige onderzoeken van de Loontechnische Dienst en de Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden mede aandacht te schenken aan de positie van werknemers met een kortere dan de normale arbeidsduur in relatie tot de gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

Het eerder genoemde onderzoek van de Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden en de Loontechnische Dienst naar de arbeidsvoorwaarden van deeltijdwerkers bevestigt dat deeltijdarbeid vooral vrouwenarbeid is. Blijkens de door de Loontechnische Dienst verzamelde gegevens bedroeg het aandeel van vrouwen in het totale werknemersbestand van de 851 onderzochte bedrijven 33%, maar lag dit bij de deeltijdwerkers met 62% aanzienlijk hoger.

Uit het onderzoek komt naar voren dat in verschillende arbeidsvoorwaardelijke regelingen nog onderscheid tussen deeltijd- en voltijdwerkers voorkomt. Een samenvatting van de uitkomsten van het onderzoek treft u aan in een bijlage bij de adviesaanvraag aan de Sociaal-Economische Raad (bijlage 2).

4. Beleid ten aanzien van algemeen verbindend verklaren in geval van onderscheid op grond van arbeidsduur in cao's in relatie tot de WGB.

Tot dusverre is de gedragslijn gevolgd, dat algemeen verbindend verklaring (avv) van cao-bepalingen die onderscheid maken tussen deeltijdwerkers en voltijdwerkers, niet wordt geweigerd.

Aan deze gedragslijn liggen een aantal overwegingen ten grondslag.

In de eerste plaats verbiedt de WGB op zichzelf niet het maken van onderscheid tussen deeltijdwerkers en voltijdwerkers. Onderscheid tussen mannen en vrouwen kan echter het gevolg zijn van de toepassing van die bepalingen. Is dat het geval, dan is het onderscheid verboden, tenzij het objectief gerechtvaardigd kan worden. Het behoort primair tot de verantwoordelijkheid van cao-partijen om zorgvuldig te bezien, of de factoren die ten grondslag liggen aan onderscheid tussen deeltijd- en voltijdwerkers gerechtvaardigd zijn en geen enkel verband houden met onderscheid op grond van geslacht.

Cao-partijen kunnen daarbij desgewenst aan de Commissie gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de arbeid om advies vragen.

In de tweede plaats vindt avv slechts plaats onder de uitdrukkelijke bepaling dat, indien toepassing van de algemeen verbindend verklaarde bepalingen zou leiden tot strijd met bij of krachtens andere wetten gestelde of te stellen regelen, laatstgenoemde wetten prevaleren.

Bij de bevestiging aan cao-partijen dat avv heeft plaatsgevonden, is sedert enige tijd nog eens nadrukkelijk gewezen op het voorschrift van de WGB dat, voorzover in cao-bepalingen onderscheid wordt gemaakt tussen deeltijdwerkers en voltijdwerkers, een door toepassing van die bepalingen teweeggebracht indirect onderscheid naar geslacht objectief gerechtvaardigd moet kunnen worden.

Deze gedragslijn is gevolgd in de verwachting dat zij leidt tot een zorgvuldige beoordeling door cao-partijen van de objectieve rechtvaardiging en zonodige aanpassing van de bepalingen.

In dit kader is van belang dat het Hof van Justitie van de E.G. in jurisprudentie, waarin indirect onderscheid tussen mannen en vrouwen aan de orde was, (toepassing van) de betrokken regeling in beginsel onverenigbaar heeft geoordeeld met artikel 119 EEG-Verdrag en heeft verduidelijkt dat aan een eventueel aan te voeren objectieve rechtvaardiging strikte eisen dienen te worden gesteld. Voorts heeft het Hof in de zaak Barber/Guardian (zaak C-262/88, d.d. 17 mei 1990) uitgesproken, dat de toepassing van het beginsel van gelijke beloning moet worden verzekerd ten aanzien van elk onderdeel van de beloning en niet slechts op basis van een globale beoordeling van aan de werknemers toegekende voordelen.

Uit het vermelde onderzoek van de Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden en de Loontechnische Dienst blijkt echter dat nog steeds onderscheid op grond van arbeidsduur voorkomt, ook als dit, gegeven de aan een rechtvaardiging gestelde strikte eisen, niet te rechtvaardigen valt. Een aantal malen zijn dan ook bezwaarschriften ingediend tegen het algemeen verbindend verklaren van (bepaalde) cao-bepalingen waarin deeltijdwerkers worden benadeeld ten opzichte van voltijdwerkers, op grond van de stelling dat dergelijke bepalingen onverenigbaar zouden zijn met het verbod van (indirect) onderscheid naar geslacht in de WGB.

4.1. Met de WGB onverenigbaar onderscheid.

Zoals gesteld is het primair aan cao-partijen zelf om te beoordelen of onderscheid op grond van arbeidsduur objectief te rechtvaardigen is in de zin van de WGB. De vaststelling daarvan is immers, zoals ook werd opgemerkt in mijn brief aan u d.d. 13 juni 1990 over arbeidsvoorwaarden en wetgeving gelijke behandeling, niet steeds op voorhand mogelijk. Doorgaans is daartoe meer zicht op de concrete omstandigheden nodig.

Een uitzondering daarop kan zich echter voordoen als een bepaald onderscheid op voorhand als niet te rechtvaardigen moet worden geoordeeld. In genoemde brief gaf ik toen aan, dat dit geldt voor kostwinnerstoelagen in cao's, die daarom niet (meer) voor avv in aanmerking komen. Er is thans reden aanwezig voor een zelfde opstelling ten aanzien van onderscheid tussen deeltijd- en voltijdwerkers in de volgende gevallen:

- cao-bepalingen op grond waarvan de basisbeloning en de vakantiebijslag van (kleine) deeltijdwerkers niet wordt berekend naar evenredigheid van de beloning van vergelijkbare voltijdwerkers.

- bepalingen in vut-cao's, op grond waarvan deeltijdwerkers die geen toegang hebben tot de vut, niettemin premieplichtig zijn.

Toetsing aan de criteria die krachtens wet en blijkens ontwikkelde jurisprudentie worden gesteld aan een objectieve rechtvaardiging - te weten dat het onderscheid moet voorzien in een werkelijke behoefte en het middel geschikt en noodzakelijk moet zijn om dat doel te bereiken - leidt mij tot de conclusie dat onderscheid van deze aard in zijn algemeenheid niet te rechtvaardigen is, zodat de betrokken bepalingen als strijdig met de WGB moeten worden aangemerkt.

Als rechtvaardigingsgrond voor dergelijk onderscheid wordt wel het financiële argument aangevoerd. Voor wat betreft dit argument wijs ik echter op de uitspraak van de Hoge Raad inzake Bouma/KLM (d.d. 24 april 1992 nr. 14 567), waarin de H.R. de rechtvaardigingsgrond van 'noodzakelijke bezuinigingen' voor het indirecte onderscheid naar geslacht afwees, op grond van de overweging dat dit "bezwaarlijk kan wettigen het hogere salarisniveau (van het betrokken mannelijke cabinepersoneel) tot in lengte van jaren te handhaven".

Het is daarom mijn voornemen bepalingen van deze aard niet langer voor avv in aanmerking te laten komen.

4.2. Overig onderscheid op grond van arbeidsduur in relatie tot de WGB.

Voorzover niet aan de orde is, zoals bij de in paragraaf 4.1. genoemde bepalingen, dat onderscheid tussen deeltijdwerkers en voltijdwerkers in cao's op voorhand niet te rechtvaardigen is, is geen sprake van onverenigbaarheid met de WGB die een belemmering zou kunnen vormen voor avv.

Dit betekent echter niet dat aan algemeen verbindend verklaring in die gevallen de conclusie kan worden verbonden dat het gemaakte onderscheid op voorhand als te rechtvaardigen kan worden beschouwd. Bij de bevestiging van de algemeen verbindend verklaring zullen cao-partijen dan ook gewezen blijven worden op het feit dat, ingeval in de betrokken cao onderscheid op grond van arbeidsduur wordt gemaakt, dit ongeoorloofd onderscheid naar geslacht kan teweegbrengen.

Bij twijfel omtrent de vraag of in een concrete situatie sprake is van ongeoorloofd indirect onderscheid kan men zich

desgewenst wenden tot de Commissie gelijke behandeling om een oordeel.

Tenslotte zij opgemerkt, dat mogelijk is dat verdere ontwikkelingen, met name rechterlijke uitspraken, ertoe zullen kunnen leiden dat in de toekomst ook in andere dan de in paragraaf 4.1. genoemde gevallen van onderscheid op grond van arbeidsduur geconcludeerd zal moeten worden tot strijd met de WGB.

Op enkele arbeidsvoorwaardelijke regelingen, waarbij blijkens het meervermelde onderzoek van de Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden en de Loontechnische Dienst ongelijke behandeling van deeltijdwerkers ten opzichte van voltijdwerkers voorkomt, dan wel de gedragslijn ten aanzien van deeltijdwerkers onduidelijk is, wil ik hieronder, met het oog op de krachtens de WGB vereiste beoordeling door cao-partijen van de objectieve rechtvaardiging, nader ingaan.

- Vut-regelingen.

Blijkens het onderzoek van de Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden worden in bijna een kwart van de onderzochte vut-cao's urengrenzen gesteld voor deelname aan de vut, waarbij in een enkel geval een hoge drempel (32 uur) wordt gehanteerd. Met name in de handelssector komen urengrenzen voor. Het betreft hier drempelbepalingen die, in tegenstelling tot algemene drempelbepalingen (die hieronder ter sprake komen) betrekking hebben op één specifieke arbeidsvoorwaarde. Daarbij komt het ook voor, dat van deelname aan de vut-regeling uitgesloten deeltijdwerkers niettemin premieplichtig zijn.

In uw Nota Deeltijdarbeid stelde u zich op het standpunt dat, als er een vut-regeling aanwezig is, deze in beginsel voor alle werknemers toegankelijk moet zijn en dat dit zeker geldt voor deeltijdwerkers die premieplichtig zijn of voor wie door de werkgever premie wordt afgedragen.

Wel stelde u, er oog voor te hebben dat partijen op decentraal niveau bezien of en in hoeverre van dit beginsel kan worden afgeweken. U overwoog daarbij dat de ontstaansredenen voor de vut, te weten werkgelegenheidseffecten en sociale motieven, elementen zijn die minder relevant zijn naarmate de arbeidsduur geringer is.

Niet uitgesloten is, dat er factoren kunnen zijn die voor het stellen van grenzen voor deelname aan de vut een rechtvaardiging vormen. Ik stel echter wel vast, dat het relatief grote aantal vut-cao's dat urengrenzen hanteert op gespannen voet staat met uw uitgangspunt dat de vut voor iedere werknemer toegankelijk behoort te zijn. Dit geldt temeer bij hoge urengrenzen.

In dit verband breng ik bovendien onder uw aandacht de overwegingen van de Commissie gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de arbeid in haar (hiervoor aangehaalde) uitspraak d.d. 18-10-1990 (oordeel 35-90-138) met betrekking tot een in een vut-cao opgenomen urengrens voor deelname aan de vut. De Commissie oordeelde deze urengrens strijdig met de

WGB. Volgens de wederpartijen lag de rechtvaardigingsgrond met name in het beperken van de financiële lasten voor de bedrijfstak. De Commissie overwoog dat het financiële argument op zichzelf nooit voldoende is om als een zelfstandige en objectieve rechtvaardigingsgrond te fungeren voor het maken van onderscheid als bedoeld in de wet en stelde vast, dat niet was nagegaan welke financiële gevolgen het laten vervallen van de urengrens zou hebben en evenmin, welke andere mogelijkheden er zouden zijn om, indien dat nodig zou zijn, op een geslachtsneutrale wijze de kring van potentiële vut-gerechtigden te beperken. Voorts stelde de Commissie vast, dat de wederpartijen ter zitting de onhoudbaarheid aangaven van de allereerst door hen ter rechtvaardiging aangedragen oorspronkelijke redenen voor instelling van de regeling, te weten het ontzien van oudere werknemers en het werkgelegenheidsargument.

In de betrokken vut-cao is inmiddels de urengrens door partijen geschrapt.

Ik acht het aan te bevelen dat ingeval van gestelde drempels voor deelname aan vut de betrokken cao-partijen, bij de op grond van de WGB vereiste bezinning op de rechtvaardiging daarvan, de overwegingen van de Commissie gelijke behandeling in haar hiervoor weergegeven oordeel mede in aanmerking nemen.

- Onkostenvergoedingen en buitengewoon verlof.

Blijkens het onderzoek van de Loontechnische Dienst kennen de onderzochte bedrijven diverse onkostenvergoedingen (reiskosten, studiekosten, bedrijfskleding en gereedschap, tegemoetkoming ziektekostenverzekering en andere kosten) doorgaans ook toe aan deeltijdwerkers. In het overgrote deel van de bedrijven ontvangen deeltijdwerkers evenveel geld als voltijdwerkers. Een vergoeding reiskosten woon-werkverkeer wordt in 1 op de 6 bedrijven naar rato van de gewerkte uren toegekend (waarbij de spreiding van de arbeidsuren over de week kennelijk geen rol speelt). In enkele bedrijven wordt een gelijk percentage van het loon ontvangen of geldt een drempel in gewerkte uren of loonhoogte.

Het geheel onthouden van vergoedingen aan deeltijdwerkers komt over het algemeen weinig voor, zij het dat 8 % van de bedrijven die een tegemoetkoming ziektekosten kennen, deze niet toekennen aan deeltijdwerkers.

Voor wat betreft regelingen die (vormen van) buitengewoon verlof toekennen blijkt uit het onderzoek van de Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden, dat in het merendeel van de cao's (46 van de 77) niet expliciet wordt aangegeven of en op welke wijze deeltijdwerkers daarvoor in aanmerking komen. In 24 cao's gelden evenredigheidsbepalingen, die dus ook van toepassing zijn bij buitengewoon verlof.

Slechts in enkele cao's zijn specifieke regelingen aange troffen met nadere criteria voor het verlenen van buitengewoon verlof aan deeltijdwerkers.

Het onderzoek van de Loontechnische Dienst laat zien, dat 2% tot 5% van de bedrijven met regels voor buitengewoon verlof voor verschillende omstandigheden deeltijders hierop

(variërend per omstandigheid) geen recht bieden.

In uw Nota Deeltijdarbeid hebt u de suggestie aan cao-partijen onderschreven om meer systematisch stil te staan bij de vraag hoe doorwerking van onkostenvergoedingen naar deeltijd (vergoeding naar rato dan wel vergoeding van de feitelijke kosten) eruit zou moeten zien.

In het licht van de rechtvaardigingseis die de WGB stelt wil ik het belang van een weloverwogen gedragslijn op dit punt nogmaals beklemtonen.

Ook ten aanzien van buitengewoon verlofregelingen is meer duidelijkheid wenselijk over de doorwerking daarvan naar deeltijdwerkers.

In uw Nota Deeltijdarbeid hebt u daar reeds op gewezen. Die duidelijkheid ontbreekt echter nog steeds in de meeste (onderzochte) cao's. Zo kan bijvoorbeeld de vraag gesteld worden welke betekenis een algemene evenredigheidsbepaling heeft in dit verband. Wat echter onverlet laat dat, evenals het geval is bij onkostenvergoedingen - de gedragslijn die in de praktijk wordt gevolgd gerechtvaardigd zal moeten kunnen worden.

Een correcte naleving van de WGB maakt het daarom zeer wenselijk dat op dit terrein meer duidelijkheid wordt geschapen.

5. Algemene uitsluiting van deeltijdwerkers.

Behalve verschil in behandeling van deeltijdwerkers en voltijdwerkers bij de afzonderlijke arbeidsvoorwaarden in cao's komt ook voor dat (bepaalde) deeltijdwerkers worden uitgesloten van de werkingssfeer van de cao.

Van de 77 onderzochte cao's blijken 13 cao's (17 %), van toepassing op ca 415.000 werknemers, bepalingen te bevatten die im- of expliciet tot gevolg hebben dat kleinere deeltijdwerkers (minder dan 12 uur per week, c.q. 1/3 van de normale arbeidsduur) niet onder de werkingssfeer van de cao vallen. Van deze 13 cao's zijn 7 van toepassing in de sector handel, waar verhoudingsgewijs veel in deeltijd wordt gewerkt.

Het bepalen van de werkingssfeer van een cao behoort in beginsel tot de verantwoordelijkheid van cao-partijen. Ik wil er echter nadrukkelijk op wijzen dat uitsluiting van (een groep) deeltijdwerkers onverlet laat dat de betrokkenen een beroep kunnen doen op de WGB, als zij menen dat een ongelijke behandeling bij bepaalde arbeidsvoorwaarden ten opzichte van voltijdwerkers die wel onder de cao vallen in strijd komt met deze wet.

6. Slotopmerking

Volledigheidshalve wil ik nog de volgende kanttekening maken.

Mogelijke strijd met de WGB kan slechts aan de orde zijn als onderscheid op grond van arbeidsduur onderscheid op grond van

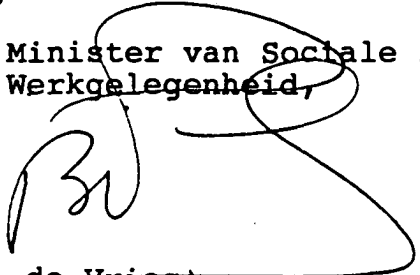
geslacht tot gevolg heeft. Alleen in dat geval stelt de WGB de eis van een objectieve rechtvaardiging. De aanname dat onderscheid tussen deeltijdwerkers en voltijdwerkers leidt tot onderscheid naar geslacht baseer ik op de landelijke gegevens over de duidelijk ongelijke participatie van mannen en vrouwen in deeltijdarbeid. Dit sluit de mogelijkheid van een uitzondering hierop niet uit. In principe is denkbaar, dat een bepaalde regeling in het toepassingsgebied, de bedrijfstak, geen onderscheid naar geslacht tot gevolg heeft. Hierbij wijs ik er overigens op, dat bepalend is of sprake is van relatief nadeel, c.q. voordeel voor werknemers van één geslacht. Er moet dus rekening gehouden worden met het aandeel dat vrouwen, respectievelijk mannen hebben in het geheel. Bijvoorbeeld: stel dat in een onderneming, waar 10 vrouwen en de 1000 mannen werken, deeltijdwerkers lager worden beloond. Als van de vrouwen er 9 in deeltijd werken en van de mannen ook, is er in absolute zin sprake van een gelijke uitwerking naar geslacht. Maar het is duidelijk dat relatief gezien met name vrouwen nadelig worden getroffen, nl. 9 van de 10 vrouwen tegen 9 van de 1000 mannen. (Zie oordeel 411-92-36 d.d. 23-6-1992 van de Commissie gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de arbeid). Een ander voorbeeld is, als tengevolge van een urengrens voor deelname aan vut het aandeel vrouwen in de vut-gerechtigde werknemers 19 % bedraagt en het aandeel van mannen 81%, terwijl het aandeel vrouwen in de groep werknemers die de voor vut vereiste leeftijd hebben 41 % bedraagt tegenover 59 % mannen. (Zie oordeel 35-90-138, d.d.18-10-1990 van de Commissie).

De situatie dat onderscheid wegens deeltijd geen onderscheid naar geslacht tot gevolg heeft is overigens, gegeven de landelijke cijfers, slechts bij uitzondering te verwachten. Zou zo'n uitzonderingssituatie zich niettemin voordoen, dan is het aan cao-partijen om (via een toelichting in de cao, c.q. bij de aanmelding van de cao met verzoek om avv) daarvan gedocumenteerd, op basis van de relatieve cijfers, melding te maken.

Samengevat, verneem ik graag uw reactie op hetgeen in paragraaf 1 en 2 is opgemerkt over mogelijkheden tot (verdere) kwantitatieve bevordering van deeltijdarbeid en over de gedachte om een - al dan niet geclausuleerd - recht op deeltijdarbeid wettelijk vast te leggen.

Tevens verzoek ik u om een reactie op mijn voornemen om de in paragraaf 4.1. genoemde cao-bepalingen wegens onverenigbaarheid met de WGB niet langer algemeen verbindend te verklaren en op hetgeen ik overigens met betrekking tot onderscheid tussen deeltijd- en voltijdwerkers in relatie tot de WGB heb opgemerkt.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,



(B. de Vries)

Aan de Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid
Postbus 90805
2509 LV DEN HAAG

Den Haag : 1 september 1993
Ons kenmerk : S.A. 93.18084/Ha
Uw kenmerk : ABA/AV/BVA/92/5447
Betreft : deeltijdarbeid

Excellentie,

Op 27 oktober 1992 heeft u de Stichting van de Arbeid een adviesaanvraag inzake deeltijdarbeid doen toekomen.

In deze adviesaanvraag snijdt u vanuit het perspectief van een verdere ontwikkeling van deeltijdarbeid een aantal aspecten aan, waarop u een reactie van de Stichting zou willen vernemen. Het betreft achtereenvolgens de kwantitatieve bevordering van deeltijdarbeid, een wettelijk recht op deeltijdarbeid, onderscheid tussen deeltijd- en voltijdwerkers in relatie tot de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de arbeid (WGB), het beleid ten aanzien van het algemeen verbindend verklaren van cao-bepalingen in geval van onderscheid op grond van arbeidsduur in relatie tot de WGB en tot slot het aspect van algemene uitsluiting van deeltijdwerkers van de werkingsfeer van cao's.

Met het oog op het bevorderen van deeltijdarbeid verzoekt u de Stichting een duidelijke aanbeveling ter zake onder de aandacht van cao-partijen te brengen. U schrijft dat ter bevordering van deeltijdarbeid in zowel bedrijfsregelingen als collectieve regelingen op bedrijfstakniveau deeltijdstimulerende maatregelen zouden kunnen worden opgenomen. De effectieve doorwerking van cao-bepalingen ter bevordering van deeltijdarbeid is daarbij een punt dat nadere aandacht verdient.

De Stichting van de Arbeid onderschrijft uw analyse op hoofdlijnen en de conclusies die u daaraan verbindt. Zij heeft aan uw oproep invulling gegeven in de vorm van de bijgevoegde nota 'Overwegingen en aanbevelingen ter bevordering van deeltijdarbeid en differentiatie in arbeidsduurpatronen'. Daarin heeft zij het verschijnsel 'deeltijdarbeid' geplaatst in het bredere perspectief van een toenemende behoefte aan differentiatie in arbeids(duur)patronen. Die behoefte, die zowel leeft bij ondernemingen als bij werknemers, kan worden aangegrepen om het werken in een arbeidsduur die afwijkt van de traditionele, te bevorderen.

In haar nota stelt de Stichting dat een voortvarend en samenhangend deeltijdbeleid zowel kwantitatief als kwalitatief een belangrijke bijdrage kan leveren aan vergroting van het arbeidsaanbod en de arbeidsparticipatie van zowel vrouwen als mannen.

Ten aanzien van de in de adviesaanvraag opgeworpen gedachte van een wettelijk recht op deeltijd, kan de Stichting van de Arbeid u het volgend meedelen.

Op zichzelf kan een wettelijk recht op deeltijdarbeid worden beschouwd als een ingreep in het contractrecht, waarmee een recht van een van beide contractspartijen wordt gecreëerd om een kernelement in de arbeidsovereenkomst te wijzigen.

De vraag doet zich voor of een dergelijke ingreep gerechtvaardigd is. In dit verband kan gewezen worden op hoofdstuk 4.4.3. van het unanieme SER-advies Convergence en Overlegeconomie van 20 november 1992 waarin onder meer wordt gepoogd de verantwoordelijkheden van sociale partners op sociaal-economisch gebied te definiëren en een afbakening naar het domein van de overheid te formuleren.

In lijn met deze afbakening hebben sociale partners hun verantwoordelijkheid op het terrein van het bevorderen van deeltijdarbeid in de bijgevoegde nota van de Stichting van de Arbeid daadwerkelijk waar gemaakt. Immers - binnen de context van een bredere visie op differentiatie in arbeidsduurpatronen - zijn velerlei aanbevelingen geformuleerd.

Sociale partners zullen deze aanbevelingen nadrukkelijk onder de aandacht van hun leden brengen en vertrouwen op de werking die een en ander zal hebben.

Ten aanzien van de niet door een (algemeen verbindendverklarde) cao beheerste sectoren geldt dat het in artikel 1638z BW geregelde 'goed werkgeverschap', waarnaar in uw adviesaanvraag wordt verwezen, een breder kader aan deze aanbeveling geeft. Dit zal naar de mening van de Stichting tevens een uitstraling hebben naar delen van het bedrijfsleven die geen expliciete cao- of ondernemingsregeling van die strekking hebben en ook de werknemers daar aanknopingspunten en een referentiekader bieden.

Al deze overwegingen leiden er toe dat de Stichting u unaniem adviseert wetgeving terzake het recht op deeltijd achterwege te laten.

Een punt dat u eveneens in uw adviesaanvraag aansnijdt, is het beleid met betrekking tot het algemeen verbindendverklaren van cao-bepalingen die onderscheid maken op grond van arbeidsduur.

De Stichting van de Arbeid heeft in 1989 in haar 'Advies arbeidsvoorwaarden en gelijke behandeling' uitgesproken dat de overheid een terughoudend beleid zou dienen te voeren ten aanzien van het niet algemeen verbindendverklaren van cao-bepalingen wanneer niet op voorhand duidelijk is dat deze in strijd zijn met de WGB.

Ten aanzien van cao-bepalingen op grond waarvan de basisbeloning en de vakantiebijslag van (kleine-)deeltijdwerkers niet wordt berekend naar evenredigheid van de beloning van vergelijkbare voltijdwerkers en ten aanzien van bepalingen in vut-cao's op grond waarvan deeltijdwerkers die geen toegang hebben tot de vut, niet-

temin premieplichtig zijn, heeft de Stichting de indruk dat deze nog slechts sporadisch voorkomen. In de bijgevoegde nota wordt aanbevolen dergelijke bepalingen, voor zover deze nog bestaan, te herzien. Voor zover deze nog voorkomen, is de Stichting met u van oordeel dat deze als strijdig met de WGB moeten worden aangemerkt en dus niet langer voor avv in aanmerking komen.

De Stichting kan vervolgens meegaan met uw beleidsopvattingen ten aanzien van 'overig onderscheid op grond van arbeidsduur in relatie tot de WGB'. In de bijgevoegde nota gaat de Stichting overigens nog kort in op de positie van deeltijdwerkers in relatie tot vut-regelingen, onkostenvergoedingen en buitengewoonverlofregelingen. Tevens onderschrijft zij daarin nogmaals het uitgangspunt dat het gewenst is deeltijdwerkers niet geheel of gedeeltelijk uit te sluiten van de cao.

Ten slotte wil de Stichting van de Arbeid nog uw aandacht vragen voor het volgende.

Het tot ontwikkeling brengen van nieuwe arbeids(duur)patronen, zoals door de Stichting bepleit, kan gevolgen hebben voor diverse wettelijke regelingen ten aanzien van de arbeid, de sociale zekerheid en de fiscaliteit.

Het wegnemen van eventuele belemmeringen, dan wel het aanpassen van regelingen opdat deze differentiatie in arbeidsduurpatronen stimuleren, ligt voor een deel op de weg van sociale partners in bedrijfstakken en ondernemingen en voor een ander deel op de weg van de overheid als verantwoordelijke voor basis-regelgeving ten aanzien van arbeid en inkomen. Ook in het SER-advies over het (concept-) Beleidsprogramma Emancipatie 'Met het oog op 1995' is hierop gewezen.

De Stichting heeft vernomen dat de overheid inmiddels, mede naar aanleiding van het OESO-rapport 'Shaping structural change, the role of women', het initiatief heeft genomen tot een project 'Flexibilisering van de Arbeid', met de bedoeling o.a. belemmeringen in wetgeving te inventariseren.

De Stichting heeft begrepen dat de in het kader van dat project geëntameerde onderzoeken in de loop van dit jaar worden afgerond. Zij zou het op prijs stellen te zijner tijd geïnformeerd te worden over de uitkomsten van deze onderzoeken.

Hoogachtend,

STICHTING VAN DE ARBEID

drs. E.H. Broekema
secretaris

Met deze bijlage wordt beoogd een beeld te verschaffen van de mate waarin in Nederland in deeltijd wordt gewerkt. Teneinde de omvang van de bijlage enigermate beperkt te houden, is een selectie gemaakt uit een veelheid van tabellen en grafieken, zoals deze in diverse onderzoeken zijn gepubliceerd. De grens waarbij van deeltijdarbeid sprake is wordt in de regel gelegd bij 35 uur per week; sommigen tellen dat 35e uur mee, anderen rekenen tot en met 34 uur per week.

A. De ontwikkeling van het aantal deeltijdbanen

Onderstaande tabel geeft inzicht in de ontwikkeling van het aantal deeltijdbanen in vergelijking tot de ontwikkeling van het aantal voltijdbanen.

Tabel A1 Ontwikkeling totaal aantal banen en deeltijdbanen

	aantal banen x1000	aantal deeltijdbanen x1000	index totaal banen	index deeltijdbanen	aantal deeltijdbanen van totaal aantal banen (in %)
1977	3535	550	100	100	16
1978	3568	565	101	103	16
1979	3535	608	100	111	17
1980	3707	697	105	127	19
1981	3682	728	104	132	20
1982	3597	750	102	136	21
1983	3501	779	99	142	22
1984	3476	829	98	151	24
1985	4464	1070	126	195	24
1986	4615	1149	131	209	25
1987	5271	1211	149	220	23
1988	5390	1276	152	232	24
1989	5536	1344	157	244	24
1990	5714	1414	162	257	25
1991	5846	1487	165	270	25

Bron: CBS, Nationale rekeningen

De hiernavolgende tabel geeft een beeld van het aandeel van de deeltijdbanen in een aantal sectoren.

Tabel A2 Typen arbeidsovereenkomsten naar bedrijfssector, 1988/1989 (in procenten van het aantal banen per bedrijfssector)

	totaal	industrie	bouw	handel	commerciële diensten	gezondheidszorg
vast voltijd	69,7	85,9	90,6	72,9	55,0	45,3
vast deeltijd	17,2	4,1	2,5	13,0	23,8	43,4
overig	13,1	10	6,9	14,1	21,2	11,3
totaal	100	100	100	100	100	100

Noot: Tot de categorie 'overig' behoren tijdelijk werk, uitzendwerk, thuiswerk, free-lancers, arbeidspool.

Bron: Gravesteijn-Ligthelm et al. (1990); OSA (NEI-enquête 1988/1989)

B. Kenmerken van deeltijdwerkers

Onder dit kopje zijn enkele tabellen verzameld, die een indruk geven van de omvang van de arbeidsduur van deeltijdwerkers, van verschillen in arbeidsduur per leeftijdsklasse en van de spreiding van deeltijdwerkers over zog. mannen- en vrouwenberoepen.

Tabel B1 De ontwikkeling van deeltijdarbeid over de periode 1977-1991 in procenten van het aantal werknemers in loondienst én het aantal zelfstandigen

	deeltijd (<35 uur per week)			voltijd	
	totaal	<15 uur	15-24 uur		25-34 uur
vrouwen					
AKT					
1977	44	14	19	11	57
1981	44	15	19	10	55
1985	54	19	22	13	47
EBB					
1988	61	25	22	14	39
1990	61	24	22	15	39
1991	61	23	23	15	39
mannen					
AKT					
1977	5	0	2	3	95
1981	7	2	2	4	93
1985	9	2	3	5	92
EBB					
1988	16	7	3	5	86
1990	15	7	3	5	85
1991	16	7	3	6	84

Noot: Tot diegenen die minder dan 35 uur per week werken behoren niet alleen deeltijdwerkers, maar bijvoorbeeld ook werknemers in ploegendiensten die minder dan 35 uur per week werken.

Bron: SCP, Sociale atlas van de vrouw, deel 2, 1993

Thans volgt een tabel die een schets geeft van de ontwikkeling van deeltijdarbeid onder werknemers in loondienst.

Tabel B2 Deze tabel geeft een overzicht in de tijd (1988-1991) van het aantal mannen en vrouwen in loondienst, naar arbeidsduur in deeltijd

mannen x 1000	totaal	0-39 uur	< 15 uur	15-24 uur	24-35 uur
1988	3384	286	142	71	54
1989	3453	301	149	79	65
1990	3520	316	162	84	61
1991	3574	356	178	94	75
% totaal aantal werknemers, resp. mannen in loondienst					
1988	63,5	8,5	4,2	2,1	1,6
1989	63,1	8,7	4,3	2,3	1,9
1990	62,6	9,0	4,6	2,4	1,7
1991	61,7	10,0	5,0	2,6	2,1
vrouwen x1000					
1988	1949	974	389	395	175
1989	2001	1024	399	414	195
1990	2106	1099	437	448	205
1991	2225	1180	451	491	227
% totaal aantal werknemers, resp. aantal vrouwen in loondienst					
1988	36,5	50,0	19,9	20,3	9,0
1989	36,9	51,2	19,9	20,7	9,7
1990	37,4	52,2	20,8	21,4	9,7
1991	38,3	53,0	20,3	22,1	10,2

Bron: CBS EBB 1988-1991 (tabel 40)

Vervolgens is het interessant om te kunnen zien hoe de relatie is tussen de arbeidsduur en leeftijd (resp. leeftijdscategorie). De hiernavolgende tabel geeft daarvan een beeld.

Tabel B3 In 1991 in deeltijd werkzame mannen en vrouwen naar **leeftijd** en geslacht

mannen x1000	< 15 uur	15-24 uur	25-35 uur	0-39 uur	totaal
15-24 jaar	144	17	19	185	618
25-44 jaar	18	46	42	112	2084
45-64 jaar	16	30	6	59	862
totaal	178	94	75	356	3574
% mannen van het totaal aantal mannen in loondienst in de desbetreffende leeftijdsgroep					
15-24 jaar	23,3	2,7	0,2	29,9	
25-44 jaar	0,9	2,2	2,0	5,4	
45-64 jaar	1,8	3,5	0,7	6,8	
totaal	5,0	2,6	2,1	10,0	
vrouwen x1000					
15-24 jaar	136	46	44	230	592
25-44 jaar	218	327	143	694	1266
45-64 jaar	97	118	38	256	366
totaal	451	491	227	1180	2225
% vrouwen van het totaal aantal vrouwen in loondienst in de desbetreffende leeftijdsgroep					
15-24 jaar	23,0	7,8	7,4	38,8	
25-44 jaar	17,2	25,8	11,3	54,8	
45-64 jaar	26,5	32,2	10,4	69,9	
totaal	20,3	22,1	10,2	53,0	

Bron: EBB 1991

De volgende tabel geeft een inzicht in de mate waarin deeltijdarbeid voorkomt in zog. traditionele vrouwen- en mannenberoepen.

Ten behoeve van de tabel wordt gesproken van een vrouwenberoep wanneer het een beroepsklasse (meer dan 100.000 werknemers) betreft waar meer dan 49% vrouwen werkzaam zijn. De term 'mannenberoep' is gebezigd voor beroepsklassen waar minder dan 19% vrouwen werkzaam zijn.

Tabel B4 Aandeel deeltijdwerkers per vrouwen- en mannenberoep 1979-1991

	1979	1983	1987	1991
<i>vrouwenberoepen</i>	26	39	47	54
genees- en tandheelkundigen, verpleegkundigen	22	26	41	53
leerkrachten	65	67	59	61
wetenschappelijke vakspecialisten n.e.g.	22	32	37	42
secretaresse, typisten	29	34	38	43
boekhouders, cassières	14	19	32	38
administratieve krachten n.e.g.	18	23	30	35
koks, kelners	26	36	55	66
huishoudelijk en verzorgend personeel n.e.g.	63	71	81	83
schoonmaakpersoneel	66	67	68	80
<i>mannenberoepen</i>	4	5	8	8
architecten, ingenieurs, tekenaars	3	3	4	.
beleidvoerende en hogere leidinggevende functies exclusief openbaar bestuur	4	4	14	14
toezichhoudend en leidinggevend productiepersoneel	2	2	5	7
machinebankwerkers, monteurs	4	4	11	10
electromonteurs	5	5	7	5
loodgieters, pijpfitters, lassers, plaat- en constructiewerkers	3	3	6	4
metselaars, timmertieden en andere bouwvakkers	3	3	6	9
laders, lossers, inpakkers	8	11	19	24
chauffeurs, matrozen, treinbestuurders	4	7	14	15
totaal alle beroepen	17	22	31	34

n.e.g. = niet eerder genoemd, restcategorie binnen bedrijfstak

Bron: SCP, Sociale atlas van de vrouw, deel 2, 1993

C. Motieven en wensen inzake deeltijdarbeid

Door verschillende instanties is onderzocht welke motieven werknemers kunnen hebben om in deeltijd te willen/gaan werken en welke arbeidsduur zij

zouden wensen. Onderstaand enkele resultaten van deze onderzoeken.

Tabel C1 Motieven om in deeltijd te gaan werken, uitgedrukt in een percentage van de werknemers in deeltijd, naar geslacht in de desbetreffende leeftijdscategorie

mannen	15-24 jaar	25-44 jaar	45-64 jaar	totaal
alleen deeltijdarbeid beschikbaar	15	21	7	22
huishouding	.	12	.	4
gezondheid	.	10	21	10
opleiding	80	13	.	46
overige redenen	5	30	32	26
vrouwen				
alleen deeltijdarbeid beschikbaar	25	23	34	25
huishouding	4	62	53	50
gezondheid	.	1	2	2
opleiding	57	2	.	12
overige redenen	7	12	13	11

Tabel C2 Motieven om in deeltijd te gaan werken, uitgedrukt in een percentage van alle werknemers naar geslacht en leeftijd

mannen	15-24 jaar	25-44 jaar	45-64 jaar	totaal
alleen deeltijdarbeid beschikbaar	5	2	2	2
huishouding	.	1	.	0,4
gezondheid	.	1	3	1
opleiding	24	1	.	5
overige redenen	2	2	2	6
vrouwen				
alleen deeltijdarbeid beschikbaar	10	12	21	13
huishouding	4	34	37	26
gezondheid	.	1	3	1
opleiding	22	1	.	7
overige redenen	3	7	9	2

Bron: berekening op basis van EBB 1991

Teneinde een indruk te krijgen van de mate waarin de gewenste arbeidsduur eventueel afwijkt van de overeengekomen arbeidsduur, heeft OSA geïnventariseerd welke wensen op dit punt bij werknemers leven. Daarbij is de respondenten voorgehouden dat minder werken naar rato minder loon oplevert en dat de eventuele arbeidsinspanning van andere gezinsleden constant verondersteld dient te worden.

Tabel C3 Overeengekomen versus gewenste aantallen uren, mannen en vrouwen, 1992 (in procenten)

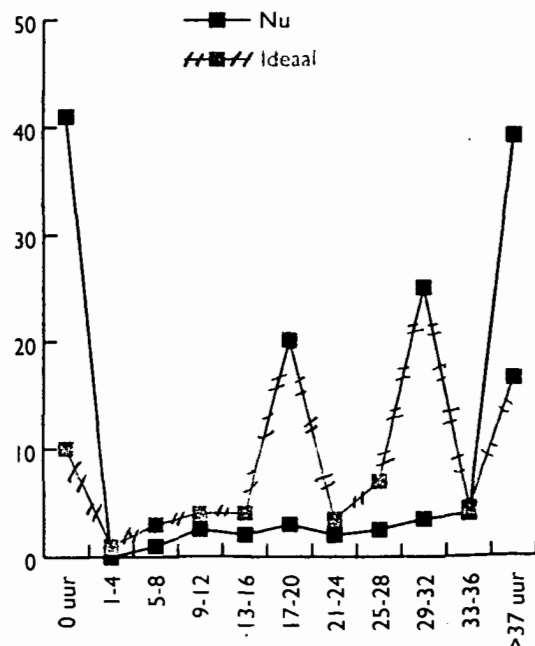
mannen	gewenst 0-19	gewenst 20-34	gewenst 35-44	gewenst > 45
overeengekomen 0-19	0,8	.	.	.
20-34	.	5,6	1,4	.
35-44	.	12,8	70,8	6,8
>45	.	.	0,4	0,8
vrouwen				
0-19	19,4	6,1	0,6	.
20-34	1,7	31,3	3,1	.
35-44	.	12,8	24,1	.
>45

N.B.: De zestien cellen geven percentages van een steekproef. Percentages beneden 0,3 zijn niet vermeld.

Bron: OSA, Trendrapport Aanbod van arbeid 1993, april 1993

Onderstaande grafiek is overgenomen uit een door Nederlands Instituut voor Maatschappij en Marktonderzoek in opdracht van de FNV verricht onderzoek. In het kader van dit onderzoek is respondenten gevraagd naar hun ideale arbeidsduur, los van mogelijke belemmeringen als kinderopvang, tekort aan banen en de onmogelijkheid om in deeltijd te werken.

Tabel/grafiek C4 Overeengekomen versus gewenste arbeidsduur



Bron: FNV, Doorsnee in deeltijd, 1993

In bovenvermelde FNV-enquête is, in het verlengde van de vraag naar de ideale arbeidsduur, tevens gevraagd naar de ideale verdeling van betaalde arbeid tussen de respondent en zijn/haar partner, ongeacht wat die partner daarvan vindt. Onderstaand het beeld dat uit de beantwoording van deze vraag naar voren komt.

Tabel C5 Arbeidsduurverdeling binnen huishoudens, feitelijk en ideaal, enquête-resultaten 1990 en 1993

	1990 nu	1990 ideaal	1993 nu	1993 ideaal
beide partners arbeidsloos	11,3	5,2	13,8	4,4
één arbeidsloos, één deeltijd	4,0	3,0	7,1	4,4
één arbeidsloos, één voltijd	43,0	15,1	39,8	8,8
beide deeltijd	1,9	42,0	3,1	58,5
één deeltijd, één voltijd	27,8	26,5	25,7	21,3
beide voltijd	12,0	8,3	10,5	3,7
	100	100	100	100

Bron: Van den Putte, A. Pelzer, SMA, juli/augustus 1993

Uit onderzoek van OSA blijkt dat de wensen van werknemers om de arbeidsduur aan te passen per sector/beroep verschillen. De hiernavolgende tabel laat dit zien.

Tabel C6 Wensen van werknemers inzake wijziging van arbeidsduur naar sector en beroep (uitgedrukt in een percentage van de werknemers per sector/beroep)

sector	wens < feit	wens = feit	wens > feit
industrie	18	69	13
bouw	18	70	12
handel, horeca, reparatie	21	59	20
transport	21	66	13
zakelijke dienstverlening	32	58	10
overige dienstverlening en openbaar nut	21	64	15
beroep			
wetenschappelijke e.a. vakspecialisten, kunstenaars	26	60	14
beleidsvoerende en hogere leidinggevende functies	32	56	12
administratieve functies	25	63	12
commerciële functies	17	63	20
dienstverlenende functies	16	68	16

Tabel C6, vervolg

sector	wens < feit	wens = feit	wens > feit
agrarische functies	14	72	14
ambachten, industrie transport	17	69	14

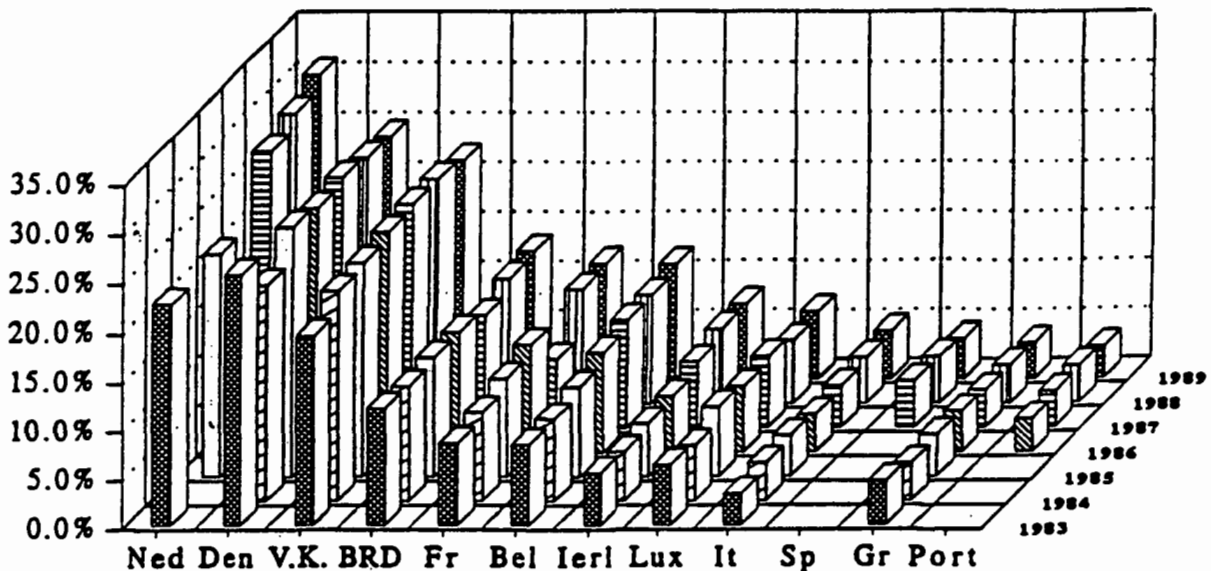
Bron: OSA, 1993

D. Nederland in verhouding tot EG/OESO-landen

De hiernavolgende tabel maakt het relatief grote aandeel van deeltijdarbeid in Nederland zichtbaar in de vorm van een grafiek.

In de daaropvolgende tabel wordt een overzicht gegeven van de ontwikkeling van het aandeel van deeltijdarbeid in een aantal OESO-landen, onder meer in relatie tot de totale werkgelegenheid, over een periode van bijna twee decennia.

Tabel/grafiek D1 Ontwikkeling van het aandeel van deeltijdarbeid in de EG-lidstaten, 1983-1989



1989	30.8%	24.6%	22.2%	13.0%	11.8%	11.7%	7.8%	6.9%	4.9%	4.1%	3.7%	3.3%
1988	29.4%	24.9%	22.8%	12.7%	11.7%	11.1%	7.8%	6.4%	4.7%	4.8%	4.0%	3.8%
1987	28.1%	25.4%	22.8%	11.5%	7.1%	11.0%	6.8%	7.3%	4.3%	4.8%	3.9%	3.7%
1986	n.b.	24.8%	22.4%	12.4%	11.1%	10.3%	5.8%	6.8%	3.9%	n.b.	4.2%	3.4%
1985	22.7%	25.4%	21.8%	12.3%	10.1%	9.3%	5.5%	7.2%	4.2%	n.b.	4.3%	n.b.
1984	n.b.	22.0%	21.5%	11.8%	9.1%	8.4%	5.1%	5.7%	3.9%	n.b.	3.9%	n.b.
1983	22.5%	25.6%	19.4%	12.0%	8.4%	8.3%	5.4%	6.2%	3.2%	n.b.	4.6%	n.b.

Bron: G. van Hootegeem - Vragen over flexibiliteit staat vrij. , De Gids op maatschappelijk gebied 83 (1992)), 12 (december) 1992, p. 989-1009

Tabel D2 Deeltijdwerk in een aantal OESO-landen

	Part-time employment as a proportion of employment											
	Men						Women					
	1973	1979	1983	1990	1991	1992	1973	1979	1983	1990	1991	1992
Australia	3.7	5.2	6.2	8.0	9.2	10.5	28.2	35.2	36.4	40.1	40.9	43.3
Austria	1.4	1.5	1.5	1.6	1.5	..	15.6	18.0	20.0	20.2	20.1	..
Belgium	1.0	1.0	2.0	2.0	2.1	..	10.2	16.5	19.7	25.8	27.4	..
Canada	4.7	5.7	7.6	8.1	8.8	9.3	19.4	23.3	26.1	24.4	25.5	25.9
Denmark	..	5.2	6.6	10.4	10.5	46.3	44.7	38.4	37.8	..
Finland	..	3.2	4.5	4.4	5.1	5.5	..	10.6	12.5	10.2	10.2	10.4
France	1.7	2.4	2.6	3.4	3.4	3.6	12.9	16.9	20.0	23.6	23.5	24.5
Germany	1.8	1.5	1.7	2.6	2.7	..	24.4	27.6	30.0	33.8	34.3	..
Greece	3.7	2.2	2.2	12.1	7.6	7.2	..
Ireland	..	2.1	2.7	3.4	3.6	13.1	15.5	17.6	17.8	..
Italy	3.7	3.0	2.4	2.4	2.9	2.7	14.0	10.6	9.4	9.6	10.4	10.5
Japan	6.8	7.5	7.3	9.5	10.1	10.6	25.1	27.8	29.8	33.4	34.3	34.8
Luxembourg	1.0	1.0	1.0	1.9	1.9	..	18.4	17.1	17.0	16.7	17.9	..
Netherlands ^a	..	5.5	7.2	15.8	16.7	44.0	50.1	61.7	62.2	..
New Zealand	4.6	4.9	5.0	8.4	9.7	10.3	24.6	29.1	31.4	35.0	35.7	35.9
Norway ^b	5.9	7.3	7.7	8.8	9.1	9.8	46.5	50.9	63.3	48.2	47.6	47.1
Portugal	..	2.5	..	3.6	4.0	4.2	..	16.5	..	10.1	10.5	11.0
Spain	1.6	1.5	2.0	11.8	11.2	13.7
Sweden ^c	..	5.4	6.3	7.3	7.6	8.4	..	46.0	45.9	40.9	41.0	41.3
United Kingdom	2.3	1.9	3.3	5.3	5.5	6.1	39.1	39.0	42.4	43.2	43.7	44.6
United States	8.6	9.0	10.8	10.0	10.5	10.8	26.8	26.7	28.1	25.2	25.6	25.4

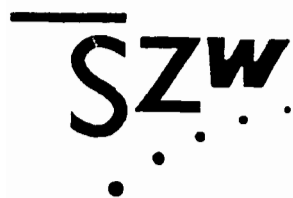
	Part-time employment as a proportion of total employment						Women's share in part-time employment					
	1973	1979	1983	1990	1991	1992	1973	1979	1983	1990	1991	1992
Australia	11.9	15.9	17.5	21.3	22.5	24.4	79.4	78.7	78.0	78.1	76.3	75.1
Austria	6.4	7.6	8.4	9.0	8.9	..	85.8	87.8	88.4	89.1	89.7	..
Belgium	3.8	6.0	8.1	10.9	11.8	..	82.4	88.9	84.0	88.6	89.3	..
Canada	9.7	12.5	15.4	15.4	16.4	16.8	68.4	72.1	71.3	71.0	70.5	70.0
Denmark	..	22.7	23.8	23.3	23.1	86.9	84.7	75.7	75.5	..
Finland	..	6.7	8.3	7.2	7.6	7.9	..	74.7	71.7	67.8	65.2	64.3
France	5.9	8.2	9.7	12.0	12.0	12.7	82.3	82.2	84.4	83.6	83.7	83.7
Germany	10.1	11.4	12.6	15.2	15.5	..	89.0	91.6	91.9	89.7	89.6	..
Greece	6.5	4.1	3.9	61.2	64.9	62.9	..
Ireland	..	5.1	6.6	8.1	8.4	71.2	71.6	71.7	71.6	..
Italy	6.4	5.3	4.6	4.9	5.5	5.4	58.3	61.4	64.8	67.2	65.4	67.9
Japan	13.9	15.4	16.2	19.2	20.0	20.5	70.0	70.1	72.9	70.7	69.9	69.3
Luxembourg	5.8	5.8	6.3	7.0	7.5	..	87.5	87.5	88.9	81.8	83.3	..
Netherlands ^a	..	16.6	21.4	33.2	34.3	76.4	77.3	70.4	70.1	..
New Zealand	11.2	13.9	15.3	20.0	21.1	21.6	72.3	77.7	79.8	76.4	74.2	73.3
Norway ^b	20.8	25.3	29.0	26.6	26.7	26.9	82.3	83.0	83.7	81.8	81.4	80.1
Portugal	..	7.8	..	6.4	6.8	7.2	..	80.4	..	66.9	66.7	67.4
Spain	4.8	4.6	5.9	78.0	78.0	76.8
Sweden ^c	..	23.6	24.8	23.3	23.7	24.3	..	87.5	86.6	83.6	83.4	82.3
United Kingdom	16.0	16.4	19.4	21.7	22.2	23.2	90.9	92.8	89.8	86.2	86.1	85.4
United States	15.6	16.4	18.4	16.9	17.4	17.5	66.0	68.0	66.8	67.6	67.2	66.4

| Break in series.

a) Break in series after 1985.

b) Break in series after 1987.

c) Break in series after 1986.



Ministerie van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid

Leidinggeven in deeltijd

een praktische handreiking

Colofon

tekst : De Nieuwe Lijn, Rotterdam
ontwerp en illustratie : Lijn 5 vormgeving, Rotterdam
uitdraai DTP-service : Ro-Zet, Rotterdam

Deze brochure is een uitgave van
het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Centrale Directie Voorlichting, Bibliotheek en Documentatie,
Postbus 90801, 2509 LV Den Haag.

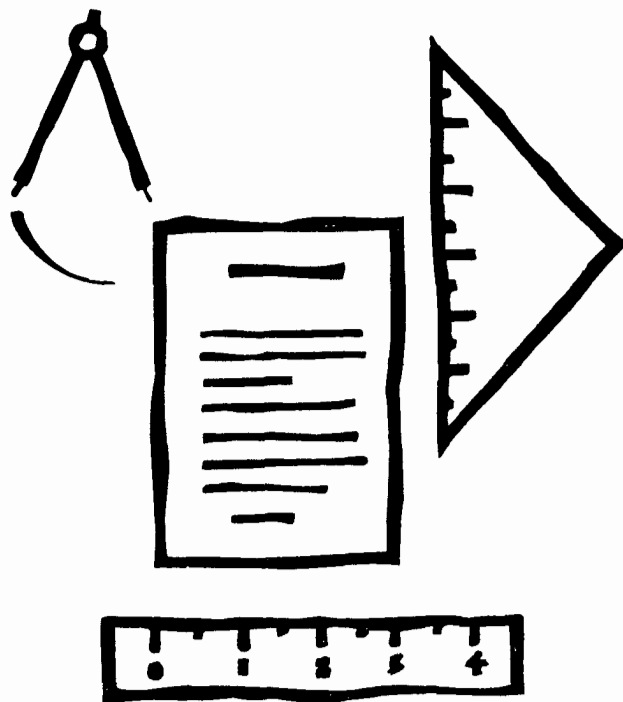
parttimers aan de top, een zeldzaamheid

Parttime werken is aardig ingeburgerd. In lagere functies althans. In hogere functies komt het al minder voor. En aan de top is deeltijd werken een zeldzaamheid. De enkele parttimer die we daar aantreffen, heeft deze positie vaak na moeizaam onderhandelen weten te bereiken. De weerstanden zijn diepgevoerteld: De kapitein hoort nu eenmaal op het schip te zijn. Maar is die fulltime beschikbaarheid nu werkelijk zo noodzakelijk? En zijn er geen oplossingen te verzinnen om de afwezigheid van de leidinggevende op te vangen?

De Ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van Binnenlandse Zaken lieten een onafhankelijk onderzoek uitvoeren onder 70 leidinggevenden in deeltijd en hun omgeving, werkzaam bij bedrijven, non-profit- en overheidsorganisaties.

Daaruit blijkt dat het handjevol pioniers - mannen én vrouwen - al heel wat praktische oplossingen heeft gevonden. Niet alleen de 70 leidinggevenden uit het onderzoek, maar ook hun boven- en ondergeschikten zijn het erover eens: leidinggeven in deeltijd levert weinig problemen op. Het is iets meer passen en meten dan bij voltijdcontracten, maar het kan.

In deze brochure vindt u overzichtelijk uiteengezet welke mogelijkheden er denkbaar zijn om deeltijdarbeid in leidinggevende functies in te voeren en hoe knelpunten kunnen worden opgelost.



de stand van zaken

Veranderingen op de arbeidsmarkt

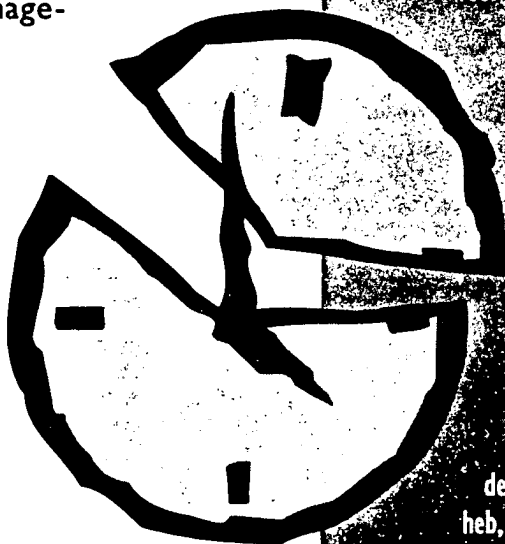
Het merendeel van deeltijdwerkers bestaat nog altijd uit vrouwen. Zij zullen gemakkelijker kunnen doorstromen naarmate er ruimere mogelijkheden zijn om ook in hogere functies part-time te werken. Op die manier kunnen goed opgeleide en getalenteerde vrouwen voor de arbeidsorganisatie behouden blijven. Uit trendonderzoek blijkt dat 1 op de 5 vrouwen, die nu nog voltijd werken, een grote deeltijdaanstelling ambieert. Ook mannen hebben deze ambitie, zij het in wat mindere mate: bij hen gaat het om 1 op de 10. Niet alleen groeit bij mannen de belangstelling voor taken die bij het vaderschap horen. Ook hebben steeds meer mensen met een hogere opleiding behoefte aan ontplooiing op verschillende terreinen. Zij zoeken dit bijvoorbeeld in een evenwichtige combinatie van arbeid, studie en huishouden. Bedrijven die tegemoet komen aan deze ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, kunnen voorkomen dat kostbaar potentieel verloren gaat.

“In dringende gevallen kunnen we de leidinggevende thuis bellen en in zeer dringende gevallen werkt hij op zijn vrije dag. Verder is het altijd mogelijk om bij het volgende hiërarchische niveau aan te kloppen.”



Vormen van deeltijd

Bij de organisaties uit het onderzoek - 53 in totaal - komen verschillende soorten deeltijdbanen voor leidinggevenden voor. De meest gehanteerde vorm is de grote deeltijdaanstelling, waarbij 30 á 32 uur wordt gewerkt. Meestal in vier dagen per week, soms verspreid over vijf dagen. Iets minder gebruikelijk zijn werkweken tussen de 24 en de 28 uur. Part-timers die minder werken dan 24 uur vinden we vrijwel alleen in de duobanen. Bij elkaar opgeteld werken de duobaners meestal meer dan 40 uur, in verband met overlapping van de werktijden. Hoewel algemene managementfuncties zich makkelijker blijken te lenen voor deeltijd werken dan leidinggevende functies van meer uitvoerende aard, zijn de ervaringen in alle gevallen positief. Voor elke leidinggevende functie is wel een bevredigende vorm van deeltijdarbeid gevonden.



„Ik heb hier 20 jaar full-time gewerkt. Ik was langzamerhand zo bekend en gewaardeerd, dat ze me liever voor 80% hadden dan helemaal niet.“

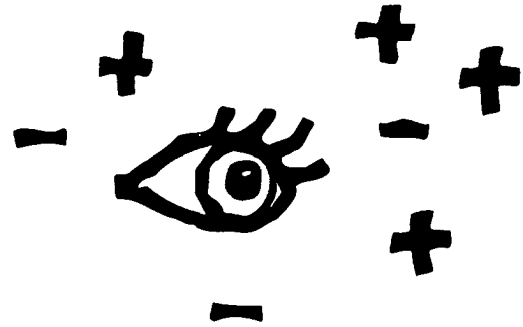
„Toen ik solliciteerde was mijn belangrijkste eis dat ik parttime wilde werken. Ik beschikte over de vakkenis die men in huis wilde halen. Verder had ik de vereiste ervaring. Ze wilden me dan ook graag hebben.“

„Voor de organisatie is het positief dat je vanuit je nevenfunctie relevante kennis en ervaring inbrengt. Je kunt bepaalde problemen hierdoor wat breder benaderen. Ik persoonlijk ervaar de afwisseling als heel stimulerend en uitdagend.“

„Ik ben zo eigenwijs om te denken dat ik zoveel kwaliteiten heb, dat ze zelfs in een deeltijd-onvriendelijke omgeving uiteindelijk niet om me heen kunnen.“

„Leidinggeven hangt niet samen met altijd aanwezig zijn, maar met de organisatie van werk en verantwoordelijkheden.“

de succesfactoren



Voorzienen treffen

Leidinggeven in deeltijd is het beste te realiseren met een open oog voor de voor- en nadelen ervan. Pas dan is het mogelijk om passende maatregelen te treffen. In de praktijk blijken vooral voorzieningen nodig te zijn om de afwezigheid van de leidinggevende op te vangen. Dat is trouwens ook wenselijk voor full-time leidinggevenden. Ook zij zijn immers niet altijd op hun post. Verder zal het uitmaken of medewerkers gewend zijn zelfstandig te werken. De meeste leidinggevenden uit het onderzoek hanteren een democratische stijl van leidinggeven, waarin eigen verantwoordelijkheid wordt gestimuleerd. Zij zorgen ervoor dat zij zelfstandige medewerkers om zich heen verzamelen.

“Ik heb vanaf het begin een rooster gemaakt. Iedereen die een afspraak met mij wil maken weet wanneer ik er ben en waar ze me op dat moment kunnen bereiken. Dat rooster werkt heel goed. Het ligt ook bij de receptie, zodat ze daar kunnen zeggen: hij is er vandaag niet, maar als u morgen belt dan is hij er wel.”

“Ik heb altijd geprobeerd ervoor te zorgen dat ik niet onmisbaar ben. Mijn ervaring is dat part-timers beter zijn in het treffen van voorzieningen voor afwezigheid dan voltijders. Waarschijnlijk omdat ze het gewend zijn.”

Een positief klimaat, succesfactor nummer 1

Hoe met problemen rond vervanging en overdracht wordt omgegaan is voor een groot deel afhankelijk van het klimaat in de arbeidsorganisatie. Legt men het accent op de winstpunten van deeltijd leidinggeven voor de organisatie, dan is men eerder bereid knelpunten te vertalen in termen van uitdagingen. Creativiteit bij het vinden van oplossingen vindt men overigens in de eerste plaats bij de leidinggevende part-timers zelf. Het zijn vaak harde werkers, die met veel inzet en verantwoordelijkheidsgevoel een succes willen maken van hun deeltijd baan. De meesten zijn gevraagd voor de functie en werkten daarin al een aantal jaren voltijds, alvorens zij te kennen gaven part-time te willen werken.



Flexibiliteit van beide kanten

Er wordt nogal eens verondersteld dat part-time leidinggevenden een starre opstelling zouden hebben ten aanzien van werktijden. De leidinggevenden uit het onderzoek geven echter aan dat een deeltijdbaan voor hen niet inhoudt zij zich stipt aan de uurtjes willen houden. Waar het de part-timers vooral om gaat is, dat zij een aantal uren per week ruimte willen hebben voor andere zaken. Net als bij voltijd leidinggevenden brengt de functie overuren met zich mee. Vastgesteld is echter dat het overwerk in verhouding staat tot de overuren die worden gemaakt door collega's die voltijd werken. De part-timers blijken daarmee flexibel om te gaan. Pas echt goed werkt het systeem als ook de organisatie het vermogen heeft om soepel op de situatie in te spelen. Dat is eerder het geval bij organisaties die in beweging zijn en veranderingen positief waarderen.

“De vrouwen uit mijn directe werkomgeving vinden het prachtig en roldoorbrekend.

Mannen vinden eerder dat het in dergelijke functies niet zou moeten mogen, of reageren jaloers met: nou, dan gaan wij het ook aanvragen. Maar dat gebeurt natuurlijk niet, omdat ze het eigenlijk niet willen.”

“Zowel de mens als het werk zijn flexibel. Je kunt je werk enorm groot en uitgebreid op je af laten komen, of je kunt met dezelfde taakomschrijving besluiten dat je het één wat meer prioriteit geeft dan het ander.”

“De cultuur in deze organisatie is redelijk open.

Er wordt hard gewerkt en ook overgewerkt. Maar er is ook ruimte voor individuele verschillen. Er wordt geaccepteerd dat er verschillende mensen rondlopen die op verschillende manieren werken.”

werkbare oplossingen

Plannen en vooruitzien

"Ik anticipeer op mijn vrije dag. Ik denk na over wat men van mij zou willen weten en ik attendeer anderen op vragen die ik zou willen stellen in een overleg waar ik niet bij ben."

Een van de mogelijkheden om afwezigheid op te vangen is een intensieve samenwerking met een plaatsvervanger. Maar dat is lang niet altijd nodig. Door goede afspraken te maken met medewerkers en ervoor te zorgen dat zij goed op de hoogte zijn van wat er speelt, kunnen heel wat situaties worden opgevangen. Op die manier hoeft zo weinig mogelijk een beroep te worden gedaan op bovengeschieden, die vaak al de handen vol hebben aan hun eigen werk. Verder is vooruitzien het motto. Dat betekent op de eerste plaats: goed plannen en situaties vooraf inschatten.

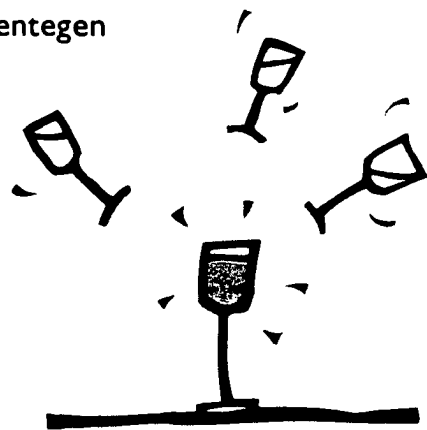
Bij calamiteiten op de vrije dag van de leidinggevende kan één telefoontje genoeg zijn om de zaken in goede banen te leiden.

Bij duobanen kan afstemming plaatsvinden op de momenten dat de werktijden elkaar overlappen. Naast mondelinge overdracht is schriftelijke communicatie ook een oplossing, bijvoorbeeld door een dagboek bij te houden. Bij duopartners die goed op elkaar zijn ingespeeld, kan een uurtje overleg per week voldoende zijn.

"Op de dagen dat ik werk, trek ik er flink aan om mijn afwezigheid te overbruggen. Ik speel in op eventuele problemen die kunnen ontstaan en zorg dat de vaart erin blijft."

Een efficiënte werkwijze

Deeltijd werken blijkt uit te nodigen tot een hoge produktiviteit en efficiënt werken. Dit leidt over het algemeen tot een kwaliteitsverhoging van de gehele afdeling. Vergaderen gebeurt kort en zakelijk. Daarnaast wordt zorgvuldig aandacht besteed aan het onderhouden van interne contacten. Op externe contacten daarentegen wordt bezuinigd. Verplichtingen buiten de deur worden zoveel mogelijk aan collega's overgelaten die voltijd werken.



Delegeren van taken

Taken die de leidinggevende niet per se zelf hoeft uit te voeren, kunnen worden gedelegeerd. De meeste ondergeschikten ervaren dit extra beroep op hun capaciteiten als positief. Het werk wordt er doorgaans alleen maar interessanter op. Doordat medewerkers kunnen laten zien wat ze waard zijn, worden vaak ook hun kansen op doorstroming vergroot.

“Medewerkers moeten een zekere flexibiliteit hebben, want hoe je het ook wendt of keert, er wordt een beroep gedaan op hun zelfstandigheid en zelfwerkzaamheid.”

Eindverantwoordelijkheid

Bij belangrijke beslissingen komt het meestal niet op één dag aan. Daarom hoeft de deeltijdbaan geen problemen op te leveren voor de eindverantwoordelijkheid.

In acute situaties kan de telefoon altijd nog een oplossing bieden. Duopartners, die een onderlinge taakverdeling hebben gemaakt, dragen dikwijls samen de eindverantwoordelijkheid voor het totale takenpakket.

“De grootste truc is de capaciteiten van de medewerkers te benutten en te zorgen dat zij zelfstandig kunnen werken. Ik heb wat geschoven met de functies en de mensen verantwoordelijkheden en een stuk vertrouwen gegeven.”

“Aanvankelijk reageerden mijn collega's bijzonder sceptisch. Ik was de eerste vrouw die in zo'n hoge positie werd benoemd, terwijl ik in verwachting was en part-time ging werken. Nu zijn de reacties goed. Men heeft nu waardering voor de manier waarop ik mijn deeltijdbaan combineer met het opvoeden van de kinderen.”

tips voor de invoering van deeltijd leidinggeven



Goede afspraken leggen een stevige basis voor leidinggeven in deeltijd. Heel wat tijd en energie kan worden bespaard wanneer u daarbij gebruik kunt maken van oplossingen die in de praktijk zijn beproefd. Met een aantal tips van de pioniers die het allemaal zelf moesten uitknobbelen, valt te voorkomen dat iedere organisatie steeds opnieuw het wiel moet uitvinden.

Tip 1



Kies voor een vorm van deeltijdarbeid die goede kansen biedt op succes.

Positieve ervaringen met deeltijd leidinggeven vergroten de kans op acceptatie. Het is dan ook raadzaam te kiezen voor die vorm van deeltijd die de meeste kans op succes biedt.

In organisaties waar deeltijd leidinggeven al redelijk is ingeburgerd, kunnen misschien verdergaande vormen van deeltijdarbeid worden voorgesteld, dan in organisaties waarbij dat nog niet het geval is. De meest "veilige" deeltijd baan is die van 30 à 32 uur, verspreid over 5 werkdagen.

Deze vorm is vooral geschikt voor functies waarbij een dagelijkse aanwezigheid op het werkplek van belang is voor de voortgang van het werk. Is dat niet beslist noodzakelijk, dan voldoet een 32-urige werkweek van vier dagen ook heel goed.

Ook bij kleinere deeltijd banen kan door een goede spreiding van de uren over de werkweek de afwezigheid van de leidinggevende beperkt blijven.

Voorbeelden zijn:

- 4 dagen van 6 uur (24 uur)
- 5 dagen van 5 uur (25 uur)
- 5 dagen van 5,5 uur (27,5 uur)

De duobaan sluit goed aan bij organisaties waar veel part-timers werken. Ook leidinggevende posten die een volledige bezetting vereisen lenen zich goed voor deze vorm van deeltijd leidinggeven. De duobaan is te realiseren met:

- 2 x 19 of 20 uur, zonder overlap tussen de - duopartners
- 1 x 20 uur en 1 x 24 uur, met een overlap van 1 dagdeel
- 2 x 22 uur, eveneens met een overlap van 1 dagdeel
- 2 x 24 uur, met een overlap van 1 dag of 2 dagdelen

Tip 2

Maak goede afspraken over het takenpakket van de leidinggevende.

Bekijk of het nodig is bevoegdheden over te dragen.

Leidinggeven in deeltijd hoeft niet te leiden tot het afstoten van hoofdtaken. Door taken te delegeren is het heel goed mogelijk de eindverantwoordelijkheid te behouden. Het aanstellen van een plaatsvervanger kan een oplossing bieden voor kleinere deeltijdbanen, of bij functies waarbij de aanwezigheid van de leidinggevende nodig is voor de voortgang van het werk.



Tip 3

Zorg voor goede afspraken over vervanging.

Bij vormen van deeltijd waarin de functionaris elke dag aanwezig is, zijn meestal geen extra regelingen voor vervanging nodig. Is de functionaris 1 dag of meer per week afwezig, dan is dat veelal wel verstandig. Samenwerking met een plaatsvervanger kan een oplossing bieden. Daarnaast is het mogelijk duidelijke afspraken te maken met medewerkers.

De plaatsvervanger kan ook rouleren, bijvoorbeeld eens per half jaar.

"Ik heb mijn deeltijd-baan zo ingedeeld dat ik er elke dag ben, drie ochtenden en twee middagen. Er hoeft dus nauwelijks iets extra's te worden geregeld. Je moet eens opletten hoe weinig reële nood er is, die alleen maar op dat moment kan worden opgelost. Maar als er echt iets is kom ik. Die bereidheid heb ik altijd."



Tip 4



Maak heldere en reële afspraken met de leidinggevende over bereikbaarheid en flexibiliteit.

Vaak is het goed mogelijk urgente situaties op te vangen met telefonische bereikbaarheid of het verschuiven van verlofdagen. Wel is het van belang om daarover goede principe-afspraken te maken. Bekijk ook eens of extra apparatuur - modem of telefax - op het privé-adres van de leidinggevende de bereikbaarheid kunnen vergroten. Deze bereikbaarheid geldt dan alleen voor dringende zaken.

Tip 5



Zorg voor goede secretariële ondersteuning.

In het algemeen is een goede secretariële ondersteuning belangrijk. Dat geldt extra bij part-time leidinggeven.

Tip 6



Maak duidelijke afspraken over aan- en afwezigheid en stem het deeltijdverlof af op de organisatie.

Onduidelijkheid en tijdrovend regelwerk kunnen worden vermeden door:

- *deeltijdverlof zoveel mogelijk op vaste tijdstippen op te nemen,*
- *werktijden en verlof te laten sporen met de activiteiten van de arbeidsorganisatie,*
- *belangrijke vergaderingen op vaste dagen te plannen; deze momenten zijn dan ongeschikt voor verlof,*
- *een weekagenda op te stellen voor de aan- en afwezigheid van leidinggeven en medewerkers.*

Tip 7



Maak ook goede afspraken over de invulling en organisatie van duobanen.

Hoe duopartners de overdracht regelen, kunnen zij het beste zelf ontdekken. Handige hulpmiddelen zijn een logboek en een speciaal postboek, waarin iedereen kan zien of poststukken zijn afgewerkt. Bij de start van de duobaan kan het voor het organiseren van de samenwerking nuttig zijn de duopartners enige tijd full-time te laten werken. Maak de eventuele overlap in uren zo rendabel mogelijk, bijvoorbeeld door in deze uren behalve overdracht en afstemming van het werk ook overleg met medewerkers te voeren.

“De afdeling is goed georganiseerd en er is een kwalitatief goede bezetting van functies. Urgente zaken die zich voordoen op de dag dat de leidinggevende afwezig is, worden door de afdeling zelf opgevangen.”

Tip 8

Creëer voorwaarden om invoering van deeltijdarbeid, ook in hogere functies, te laten opnemen in het beleid.

Invoering van deeltijdarbeid biedt de meeste kans op welslagen met een goede voorbereiding. Daarbij kan gebruik worden gemaakt van het Deeltijd diagnose-instrument (SZW 1989). Met dit hulpmiddel kan worden gezien welke mogelijkheden voor deeltijdarbeid er in een organisatie zijn en hoe inpassing economisch verantwoord kan plaatsvinden. In de voorbereidingsfase kunnen discussiebijeenkomsten met sleutelfiguren uit de organisatie bijdragen aan het doorbreken van negatieve denkbeelden ten opzichte van deeltijd leidinggeven.



“Momenteel heb ik negen leidinggevendenden onder me. Het lijkt me dat de grens voor het aantal deeltijders op ongeveer 50% ligt. Bedenk wel dat voor de bovengeschiede de kans op onverwachte situaties die direct opgepakt moeten worden, gaat toenemen.”

Tip 9



Bestaat er twijfel over de haalbaarheid van leidinggeven in deeltijd, probeer het dan eens een poosje.

Een experiment is een prima manier om leidinggeven in deeltijd uit te proberen. Gedurende bijvoorbeeld een half jaar kan worden bekeken welke voorwaarden er nodig zijn om van de deeltijdfunctie een succes te maken.



“Meestal is het geen probleem. Maar bij extreme drukte is die ene dag toch merkbaar.”

Deze brochure is gebaseerd op het onderzoek "*Leidinggeven in deeltijd: ervaringen uit de praktijk*", verricht door Cora de Olde van De Jong & Van Doorne-Huiskes, Bureau voor Organisatieresearch en Positieve Actie.

Opdrachtgever:

de Ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Binnenlandse Zaken.

*Het rapport is te bestellen bij VUGA Uitgeverij,
Postbus 16400, 2500 BK Den Haag.
Telefoon: 070 - 361 40 11.*