

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

De Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie,

Bijeengeroepen te Genève door de Raad van Beheer van het Internationaal Arbeidsbureau en aldaar bijeengekomen in haar 81ste zitting op 7 juni 1994;

Gelet op het grote belang, voor deeltijdwerkers, van de bepalingen van het Verdrag betreffende gelijke beloning, 1951, van het Verdrag betreffende discriminatie (arbeid en beroep), 1958, en van het Verdrag en de Aanbeveling betreffende arbeiders met gezinsverantwoordelijkheid, 1981;

Tevens gelet op het grote belang, voor deze werknemers, van het Verdrag betreffende de bevordering van de werkgelegenheid en de bescherming tegen werkloosheid, 1988, en van de Aanbeveling betreffende het werkgelegenheidsbeleid (aanvullende bepalingen), 1984;

Erkennend het belang dat productief en in vrijheid gekozen werk heeft voor alle werknemers, het belang dat deeltijdwerk heeft voor de economie, de noodzaak dat in het werkgelegenheidsbeleid rekening wordt gehouden met de rol die deeltijdwerk vervult bij het scheppen van aanvullende werkgelegenheidskansen alsmede de noodzaak de bescherming van deeltijdwerkers te waarborgen op het gebied van toegang tot de arbeidsmarkt, arbeidsvoorwaarden en sociale zekerheid;

Besloten hebbende tot het aannemen van bepaalde voorstellen betreffende deeltijdwerk, welk onderwerp als vierde punt op de agenda van de zitting voorkomt;

Vastgesteld hebbende dat deze voorstellen de vorm dienen te krijgen van een internationaal verdrag,

neemt heden, de vierentwintigste juni negentienhonderd vierennegentig, het volgende verdrag aan, dat kan worden aangehaald als Verdrag betreffende deeltijdwerk, 1994.

### **Artikel 1**

Voor de toepassing van dit Verdrag:

- a. wordt verstaan onder „deeltijdwerker”: een werknemer in loondienst van wie de normale arbeidsduur korter is dan die van de voltijdwerkers die zich in een vergelijkbare situatie bevinden;
- b. kan de normale arbeidsduur bedoeld onder letter a worden berekend per week of volgens een gemiddelde van een bepaalde arbeidsperiode;

- c. verwijst het begrip „voltijdwerker die zich in een vergelijkbare situatie bevindt" naar een voltijdwerker die
- i. dezelfde soort arbeidsverhouding heeft;
  - ii. dezelfde arbeid of soortgelijke arbeid verricht, dan wel hetzelfde beroep of een soortgelijk beroep uitoefent, en
  - iii. tewerkgesteld is in dezelfde vestiging of, wanneer er binnen die vestiging geen voltijdwerkers zijn die zich in een vergelijkbare situatie bevinden, binnen dezelfde onderneming of, wanneer er binnen die onderneming geen voltijdwerkers zijn die zich in een vergelijkbare situatie bevinden, binnen dezelfde bedrijfstak,

als de desbetreffende deeltijdwerker;

- d. worden voltijdwerkers die gedeeltelijk werkloos zijn geworden ten gevolge van een collectieve en tijdelijke vermindering van hun normale arbeidsduur om economische, technische of structurele redenen, niet beschouwd als deeltijdwerkers.

## **Artikel 2**

Dit Verdrag laat gunstiger bepalingen die van toepassing zijn op deeltijdwerkers krachtens andere internationale arbeidsverdragen onverlet.

## **Artikel 3**

1. Dit Verdrag is van toepassing op alle deeltijdwerkers, met dien verstande dat een Lid, na raadpleging van de betrokken representatieve organisaties van werkgevers en werknemers, bepaalde categorieën werknemers of vestigingen geheel of gedeeltelijk van het toepassingsgebied ervan kan uitsluiten wanneer de toepassing ervan op hen bijzondere problemen van aanzienlijke aard zou opleveren.
2. Ieder Lid dat dit Verdrag bekrachtigt en dat zich beroept op de in het voorgaande lid geboden mogelijkheid, dient in zijn verslagen met betrekking tot de toepassing van het Verdrag ingevolge artikel 22 van het Statuut van de Internationale Arbeidsorganisatie iedere bepaalde categorie werknemers of vestigingen te vermelden die aldus is uitgesloten, alsmede de redenen waarom deze uitsluiting noodzakelijk werd of nog steeds wordt geacht.

## **Artikel 4**

Er dienen maatregelen te worden genomen opdat deeltijdwerkers dezelfde bescherming krijgen als de voltijdwerkers die zich in een vergelijkbare situatie bevinden wat betreft:

- a. het vakbondsrecht, het recht op collectieve onderhandelingen, alsmede het recht om op te treden als vertegenwoordigers van de werknemers;
- b. veiligheid en gezondheid op het werk;
- c. discriminatie in arbeid en beroep.

## **Artikel 5**

Er dienen bij de nationale wetgeving en praktijk passende maatregelen te worden genomen opdat deeltijdwerkers niet alleen op grond van het feit dat zij in deeltijd werken, een basissalaris ontvangen dat, berekend op uurbasis, dan wel aan de hand van prestatie of produktie, lager is dan het volgens dezelfde methode berekende basissalaris van de voltijdwerkers die zich in een vergelijkbare situatie bevinden.

## **Artikel 6**

Wettelijke stelsels voor sociale zekerheid die verband houden met de uitoefening van een beroepsactiviteit dienen zo te worden aangepast dat deeltijdwerkers voorwaarden genieten die gelijkwaardig zijn aan die van voltijdwerkers die zich in een vergelijkbare situatie bevinden; deze voorwaarden kunnen worden vastgesteld evenredig aan de arbeidsduur, premiebetaling of verdiensten dan wel op een andere wijze in overeenstemming met de nationale wetgeving en praktijk.

## **Artikel 7**

Er dienen maatregelen te worden genomen opdat deeltijdwerkers voorwaarden genieten die gelijkwaardig zijn aan die van voltijdwerkers die zich in een vergelijkbare situatie bevinden en wel op de volgende gebieden:

- a. bescherming bij moederschap;
- b. beëindiging van de arbeidsverhouding;
- c. betaald jaarlijks verlof en betaalde feestdagen; en
- d. ziekteverzuim,

met dien verstande dat de financiële rechten kunnen worden vastgesteld evenredig aan de arbeidsduur of de verdiensten.

## **Artikel 8**

1. Deeltijdwerkers van wie de arbeidsduur of de verdiensten lager zijn dan vastgestelde drempels, kunnen door een Lid worden uitgesloten van:
  - a. het toepassingsgebied van ieder wettelijk stelsel voor sociale zekerheid bedoeld in artikel 6, behalve indien het gaat om prestaties bij arbeidsongevallen en beroepsziekten;
  - b. van het toepassingsgebied van iedere maatregel die is genomen op de gebieden bedoeld in artikel 7, met uitzondering van de maatregelen betreffende bescherming bij moederschap anders dan die welke zijn voorzien in de wettelijke stelsels voor sociale zekerheid.
2. De drempels bedoeld in het eerste lid dienen zodanig laag te zijn dat niet een onredelijk hoog percentage deeltijdwerkers wordt uitgesloten.

3. Een Lid dat zich beroept op de mogelijkheid voorzien in het eerste lid hierboven, dient:
  - a. regelmatig de van toepassing zijnde drempels opnieuw te bezien;
  - b. in zijn verslagen over de toepassing van het Verdrag ingevolge artikel 22 van het Statuut van de Internationale Arbeidsorganisatie, de van kracht zijnde drempels aan te geven en de redenen daarvoor, alsmede aan te geven of er wordt overwogen de bescherming geleidelijk uit te breiden tot de uitgesloten werknemers.
4. De meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties dienen te worden geraadpleegd bij het vaststellen, het opnieuw bezien alsmede het herzien van de drempels bedoeld in dit artikel.

## **Artikel 9**

1. Er dienen maatregelen te worden genomen om de toegang te vergemakkelijken tot productief en in vrijheid gekozen deeltijdwerk dat beantwoordt aan de behoeften van zowel de werkgevers als de werknemers, mits de bescherming bedoeld in de artikelen 4 t/m 7 hierboven is gewaarborgd.
2. Deze maatregelen dienen te omvatten:
  - a. het opnieuw bezien van wet- en regelgeving waardoor het in deeltijd gaan werken of het aanvaarden van deeltijdwerk, zou kunnen worden verhinderd of ontmoedigd;
  - b. gebruikmaking van eventueel bestaande diensten voor arbeidsbemiddeling om na te gaan welke mogelijkheden er op het gebied van deeltijdwerk bestaan en deze bekend te maken in het kader van hun voorlichtings- en plaatsingsactiviteiten;
  - c. bijzondere aandacht, in het werkgelegenheidsbeleid, voor de behoeften en de voorkeuren van specifieke groepen, zoals werklozen, werknemers met gezinsverantwoordelijkheden, oudere werknemers, gehandicapte werknemers alsmede werknemers die onderwijs of een opleiding volgen.
3. Deze maatregelen kunnen mede betrekking hebben op het onderzoek naar en de verspreiding van informatie over de mate waarin deeltijdwerk beantwoordt aan de economische en sociale doelstellingen van de werkgevers en de werknemers.

## **Artikel 10**

Waar mogelijk dienen er maatregelen te worden genomen om ervoor te zorgen dat overgang van voltijd- naar deeltijdwerk, dan wel omgekeerd, vrijwillig is, in overeenstemming met de nationale wetgeving en praktijk.

## **Artikel 11**

De uitvoering van dit Verdrag dient te geschieden door middel van wet- en regelgeving, voor zover er geen uitvoering aan wordt gegeven door middel van collectieve overeenkomsten of anderszins overeenkomstig de nationale praktijk. De meest representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties dienen te worden geraadpleegd voordat dergelijke wet- en regelgeving wordt aangenomen.

## **Artikel 12**

De formele bekrachtigingen van dit Verdrag worden medegedeeld aan de Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau en door hem geregistreerd.

## **Artikel 13**

1. Dit Verdrag is alleen verbindend voor de Leden van de Internationale Arbeidsorganisatie waarvan de bekrachtiging door de Directeur-Generaal is geregistreerd.
2. Het treedt in werking twaalf maanden na de datum waarop de bekrachtigingen van twee Leden door de Directeur-Generaal zijn geregistreerd.
3. Vervolgens treedt dit Verdrag voor ieder Lid in werking twaalf maanden na de datum waarop zijn bekrachtiging is geregistreerd.

## **Artikel 14**

1. Elk Lid dat dit Verdrag heeft bekrachtigd, kan het opzeggen na afloop van een termijn van tien jaar na de datum waarop het Verdrag voor het eerst in werking is getreden, door middel van een aan de Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau gerichte en door deze geregistreerde verklaring. De opzegging wordt eerst van kracht een jaar na de datum waarop zij is geregistreerd.
2. Elk Lid dat dit Verdrag heeft bekrachtigd en niet binnen een jaar na afloop van de termijn van tien jaar als bedoeld in het vorige lid gebruik maakt van de bevoegdheid tot opzegging voorzien in dit artikel, is voor een nieuwe termijn van tien jaar gebonden en kan daarna dit Verdrag opzeggen na afloop van elke termijn van tien jaar onder de voorwaarden voorzien in dit artikel.

## **Artikel 15**

1. De Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau stelt alle Leden van de Internationale Arbeidsorganisatie in kennis van de registratie van alle bekrachtigingen en opzeggingen die hem door de Leden van de Organisatie zijn medegedeeld.
2. Bij de kennisgeving aan de Leden van de Organisatie van de tweede hem medegedeelde bekrachtiging, vestigt de Directeur-Generaal de aandacht van de Leden van de Organisatie op de datum waarop het Verdrag in werking treedt.

## **Artikel 16**

De Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau doet aan de Secretaris-Generaal van de Verenigde Naties mededeling, ter registratie in overeenstemming met artikel 102 van het Handvest der Verenigde Naties, van de volledige bijzonderheden omtrent alle bekrachtigingen en opzeggingen die hij overeenkomstig de voorgaande artikelen heeft geregistreerd.

## **Artikel 17**

De Raad van Beheer van het Internationaal Arbeidsbureau brengt, telkens wanneer deze dit noodzakelijk acht, aan de Algemene Conferentie verslag uit over de toepassing van dit Verdrag en onderzoekt of het wenselijk is de gehele of gedeeltelijke herziening ervan op de agenda van de Conferentie te plaatsen.

## **Artikel 18**

1. Indien de Conferentie een nieuw verdrag aanneemt, houdende gehele of gedeeltelijke herziening van dit Verdrag, zal, tenzij het nieuwe verdrag anders bepaalt:
  - a. bekrachtiging door een Lid van het nieuwe verdrag, houdende herziening, van rechtswege onmiddellijke opzegging van dit Verdrag ten gevolge hebben, niettegenstaande het bepaalde in artikel 14 hierboven, onder voorbehoud evenwel dat het nieuwe verdrag, houdende herziening, in werking is getreden;
  - b. met ingang van de datum waarop het nieuwe verdrag, houdende herziening, in werking treedt, dit Verdrag niet langer door de Leden kunnen worden bekrachtigd.
2. Dit Verdrag blijft in elk geval naar vorm en inhoud van kracht voor de Leden die het hebben bekrachtigd en die het nieuwe verdrag, houdende herziening, niet hebben bekrachtigd.

## **Artikel 19**

De Engelse en de Franse tekst van dit Verdrag zijn gelijkelijk authentiek.

De voorgaande tekst is de authentieke tekst van het Verdrag, naar behoren aangenomen door de Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie in haar eenentachtigste zitting, welke werd gehouden te Genève en voor gesloten werd verklaard op 24 juni 1994.

TEN BLIJKE WAARVAN wij onze handtekeningen hebben geplaatst op de vijftiende juni 1994.

*De Voorzitter van de Conferentie,*

(w.g.) C. D. GRAY

*De Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau,*

(w.g.) M. HANSENNE

## **Aanbeveling 182 betreffende deeltijdwerk**

De Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie,

Bijeengeroepen te Genève door de Raad van Beheer van het Internationaal Arbeidsbureau en aldaar bijeengekomen op 7 juni 1994 in haar eenentachtigste zitting;

Besloten hebbende tot het aannemen van bepaalde voorstellen betreffende deeltijdwerk, welk onderwerp als vierde punt op de agenda van de zitting voorkomt;

Besloten hebbende dat deze voorstellen de vorm dienen te krijgen van een Aanbeveling in aanvulling op het Verdrag betreffende deeltijdwerk, 1994,

neemt heden, de vierentwintigste juni van het jaar negentienhonderd vierennegentig, de volgende Aanbeveling aan, die kan worden aangehaald als Aanbeveling betreffende deeltijdwerk, 1994.

1. De bepalingen van deze Aanbeveling dienen te worden beschouwd in samenhang met die van het Verdrag betreffende deeltijdwerk, 1994 (hierna te noemen „het Verdrag”).
  2. Voor de toepassing van deze Aanbeveling:
    - a. wordt verstaan onder „deeltijdwerker”: een werknemer in loondienst van wie de normale arbeidsduur korter is dan die van de voltijdwerkers die zich in een vergelijkbare situatie bevinden;
    - b. kan de normale arbeidsduur bedoeld onder letter a worden berekend per week of volgens een gemiddelde van een bepaalde arbeidsperiode;
    - c. verwijst het begrip „voltijdwerker die zich in een vergelijkbare situatie bevindt” naar een voltijdwerker die
      - i. dezelfde soort arbeidsverhouding heeft;
      - ii. dezelfde arbeid of soortgelijke arbeid verricht, dan wel hetzelfde beroep of een soortgelijk beroep uitoefent, en
      - iii. tewerkgesteld is in dezelfde vestiging of, wanneer er binnen die vestiging geen voltijdwerkers zijn die zich in een vergelijkbare situatie bevinden, binnen dezelfde onderneming of, wanneer er binnen die onderneming geen voltijdwerkers zijn die zich in een vergelijkbare situatie bevinden, binnen dezelfde bedrijfstak,als de desbetreffende deeltijdwerker;
  - d. worden voltijdwerkers die gedeeltelijk werkloos zijn geworden ten gevolge van een collectieve en tijdelijke vermindering van hun normale arbeidsduur om economische, technische of structurele redenen, niet beschouwd als deeltijdwerkers.
3. Deze Aanbeveling is van toepassing op alle deeltijdwerkers.

4. Overeenkomstig de nationale wetgeving en praktijk dient de werkgever de vertegenwoordigers van de betrokken werknemers te raadplegen over de invoering of uitbreiding, van deeltijdwerk op ruime schaal, over de op dit soort werk van toepassing zijnde voorschriften en procedures, alsmede over de beschermende en deeltijd bevorderende maatregelen die wenselijk zouden kunnen zijn.
5. Deeltijdwerkers dienen schriftelijk dan wel anderszins overeenkomstig de nationale wetgeving en praktijk op de hoogte te worden gesteld van hun specifieke arbeidsvoorwaarden.
6. De aanpassingen die overeenkomstig artikel 6 van het Verdrag worden aangebracht in de wettelijke stelsels voor sociale zekerheid die verband houden met de uitoefening van een beroepsactiviteit, dienen erop te zijn gericht:
  - a. waar passend de drempels betreffende verdiensten of arbeidsduur die gelden als voorwaarde voor de toegang tot deze stelsels, geleidelijk te verlagen;
  - b. waar passend deeltijdwerkers aanspraak te geven op minimum- of forfaitaire bedragen met name wat betreft uitkeringen wegens ouderdom, ziekte, invaliditeit en moederschap, alsmede op kinderbijslag;
  - c. in beginsel toe te staan dat deeltijdwerkers wier arbeidsverhouding is beëindigd of opgeschort en die uitsluitend deeltijdwerk zoeken, voldoen aan de voorwaarde van beschikbaarheid voor werk, welke voorwaarde vereist is voor de betaling van werkloosheidsuitkeringen;
  - d. het risico te verminderen dat deeltijdwerkers worden benadeeld door stelsels die:
    - i. het recht op uitkeringen afhankelijk stellen van een bepaald tijdvak van premiebetaling, verzekering of arbeid gedurende een bepaalde referentieperiode; of
    - ii. het bedrag van de uitkeringen vaststellen zowel aan de hand van het gemiddelde van de vroegere verdiensten als aan de hand van de duur van de tijdvakken van premiebetaling, verzekering of arbeid.
7. (1) In voorkomende gevallen dienen de drempels voor de toegang tot particuliere stelsels die verband houden met de uitoefening van een beroepsactiviteit ter aanvulling op of in de plaats van de wettelijke stelsels voor sociale zekerheid, geleidelijk te worden verlaagd om deeltijdwerkers een zo ruim mogelijke dekking te bieden.

(2) Deeltijdwerkers dienen onder dergelijke stelsels bescherming te genieten onder voorwaarden die gelijkwaardig zijn aan die voor voltijdwerkers die zich in een vergelijkbare situatie bevinden; deze voorwaarden kunnen, naar gelang van het geval, worden vastgesteld naar evenredigheid van de arbeidsduur, de premiebetaling of de verdiensten.



8. (1) In voorkomende gevallen dienen de drempels betreffende arbeidsduur of verdiensten, vastgesteld op grond van artikel 8 van het Verdrag op de gebieden bedoeld in artikel 7 van het Verdrag, geleidelijk te worden verlaagd.  
  
(2) De tijdvakken van dienstbetrekking die zijn vereist om in aanmerking te komen voor bescherming op de gebieden bedoeld in artikel 7 van het Verdrag mogen voor deeltijdwerkers niet langer zijn dan voor voltijdwerkers die zich in een vergelijkbare situatie bevinden.
9. Wanneer deeltijdwerkers meer dan één dienstbetrekking hebben, dient de som van hun arbeidsuren, hun premiebetaling of hun verdiensten in aanmerking te worden genomen om te bepalen of zij voldoen aan de eisen inzake de drempels vastgesteld in de wettelijke stelsels voor sociale zekerheid die verband houden met de uitoefening van een beroepsactiviteit.
10. Deeltijdwerkers dienen naar billijkheid de financiële vergoedingen te krijgen die voltijdwerkers die zich in een vergelijkbare situatie bevinden ook naast hun basissalaris ontvangen.
11. Er dienen alle passende maatregelen te worden genomen om er, voor zover mogelijk, voor te zorgen dat deeltijdwerkers naar billijkheid toegang hebben tot welzijnsfaciliteiten en sociale voorzieningen van het desbetreffende bedrijf; deze faciliteiten en voorzieningen dienen zo veel mogelijk te worden aangepast om rekening te houden met de behoeften van deeltijdwerkers.
12. (1) Het aantal en de verdeling van de arbeidsuren van deeltijdwerkers dienen te worden vastgesteld met inachtneming van zowel de belangen van de werknemer als de behoeften van het bedrijf.  
  
(2) Wijzigingen of overschrijdingen van het overeengekomen werkrooster dienen, voor zover mogelijk, te worden beperkt en voorafgegaan door een kennisgeving.  
  
(3) Het systeem van vergoedingen bij overschrijding van het overeengekomen werkrooster dient onderwerp van onderhandelingen te zijn overeenkomstig de nationale wetgeving en praktijk.
13. In overeenstemming met de nationale wetgeving en praktijk dienen deeltijdwerkers, naar billijkheid en voor zover mogelijk onder gelijkwaardige voorwaarden, toegang te hebben tot alle soorten verlof die worden verleend aan voltijdwerkers die zich in een vergelijkbare situatie bevinden, in het bijzonder betaald studieverlof, ouderschapsverlof en verlof in geval van ziekte van een kind of van een van de andere naaste familieleden van de werknemer.
14. In voorkomende gevallen dienen wat betreft de jaarlijkse vakantieroosters en het werken op gebruikelijke rustdagen en op feestdagen dezelfde regels van toepassing te zijn op deeltijdwerkers en op voltijdwerkers die zich in een vergelijkbare situatie bevinden.

15. In voorkomende gevallen dienen maatregelen te worden genomen om de specifieke restricties te ondervangen waarmee deeltijdwerkers worden geconfronteerd met betrekking tot de toegang tot scholing, carrièremogelijkheden en arbeidsmobiliteit.
16. De bepalingen van de wettelijke stelsels voor sociale zekerheid die verband houden met de uitoefening van een beroepsactiviteit en die het in deeltijd gaan werken of het aanvaarden van deeltijdwerk zouden kunnen ontmoedigen, dienen te worden aangepast, in het bijzonder de bepalingen die:
  - a. resulteren in verhoudingsgewijs hogere premiebetaling voor deeltijdwerkers, tenzij deze worden gerechtvaardigd door overeenkomstige verhoudingsgewijs hogere uitkeringen;
  - b. zonder redelijke grond de werkloosheidsuitkeringen aan werklozen die tijdelijk deeltijdwerk aanvaarden in aanzienlijke mate verminderen;
  - c. bij de berekening van ouderdomsuitkeringen te veel uitgaan van de verminderde inkomsten uit deeltijdwerk die uitsluitend in het aan het pensioen voorafgegane tijdvak is verricht.
17. De werkgevers dienen in voorkomende gevallen maatregelen te overwegen om de toegang tot deeltijdwerk op alle niveaus van het bedrijf te vergemakkelijken, waaronder begrepen gekwalificeerde en leidinggevende functies.
18. (1) De werkgevers moeten in voorkomende gevallen in overweging nemen:
  - a. verzoeken van voltijdwerkers om te worden overgeplaatst in een deeltijdfunctie die beschikbaar komt in het bedrijf;
  - b. verzoeken van deeltijdwerkers om te worden overgeplaatst in een voltijdfunctie die beschikbaar komt in het bedrijf.

(2) De werkgevers dienen de werknemers tijdig informatie te verstrekken met betrekking tot de beschikbaarheid van deeltijd- en voltijdfuncties in het bedrijf, om de overstap van voltijd- naar deeltijdwerk of omgekeerd te vergemakkelijken.
19. De weigering van een werknemer om van een voltijdfunctie naar een deeltijdfunctie of omgekeerd over te stappen kan op zichzelf geen geldige reden voor ontslag zijn, niettegenstaande de mogelijkheid om, in overeenstemming met de nationale wetgeving en praktijk, ontslag te verlenen om andere redenen, zoals redenen die voortvloeien uit de eisen in verband met het functioneren van het betrokken bedrijf.
20. Wanneer de nationale situatie of de situatie van het bedrijf dit toelaat, dienen werknemers in gerechtvaardigde gevallen, zoals zwangerschap of de noodzaak voor een jong kind of een gehandicapt of ziek naast familielid te zorgen, in staat te worden gesteld in deeltijd te gaan werken en later weer voltijdarbeid te gaan verrichten.

21. Wanneer aan werkgevers opgelegde verplichtingen afhankelijk zijn van het aantal werknemers dat zij in dienst hebben, dienen deeltijdwerkers als voltijdwerkers te worden meegerekend. In voorkomende gevallen kunnen deeltijdwerkers echter worden meegerekend naar evenredigheid van hun arbeidsduur, met dien verstande dat, wanneer genoemde verplichtingen betrekking hebben op de in artikel 4 van het Verdrag bedoelde bescherming, zij als voltijdwerkers dienen te worden meegerekend.

22. Er dient informatie te worden verstrekt inzake de beschermende maatregelen die van toepassing zijn op deeltijdwerk, alsmede inzake de praktische mogelijkheden met betrekking tot de verschillende vormen van deeltijdwerk.

De voorgaande tekst is de authentieke tekst van de Aanbeveling, naar behoren aangenomen door de Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie tijdens haar eenentachtigste zitting, welke werd gehouden te Genève en voor gesloten werd verklaard op de vierentwintigste juni 1994.

TEN BLIJKE WAARVAN wij onze handtekening hebben geplaatst op de vijfentwintigste juni 1994.

*De Voorzitter van de Conferentie,*

(w.g.) C. D. GRAY

*De Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau,*

(w.g.) M. HANSENNE