

*De vertaling van de op 24 juni 1994 te Genève tot stand gekomen
Aanbeveling 182 betreffende deeltijdwerk luidt als volgt:*

Aanbeveling 182 betreffende deeltijdwerk

De Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie,

Bijengeroepen 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 Verdrag”).

2. Voor de toepassing van deze Aanbeveling:

a. wordt verstaan onder 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 vooraf- gegaan 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 vijftwintigste juni 1994.

De Voorzitter van de Conferentie, (w.g.)

C. D. GRAY

De Directeur-Generaal van het Internationaal Arbeidsbureau, (w.g.)

M. HANSENNE