

Onderzoek ten behoeve van evaluatie Waa en Woa

Eindrapport

Datum 13 november 2003
Kenmerk SZW012

MuConsult B.V.
Postbus 2054
3800 CB Amersfoort
Telefoon 033 – 465 50 54
Fax 033 – 461 40 21
E-mail INFO@MUCONSULT.NL
Internet WWW.MUCONSULT.NL

Inhoudsopgave

Executive Summary	I
Samenvatting	I
1. Inleiding	1
1.1 Achtergrond	1
1.2 Vraagstelling	2
1.3 Onderzoeksopzet	2
1.4 Leeswijzer	6
2. Maatschappelijk en wettelijk kader	7
2.1 Deeltijdarbeid	7
2.2 Wet aanpassing arbeidsduur (Waa)	8
2.3 Wet verbod op onderscheid naar arbeidsduur (Woa)	11
2.4 Maatschappelijke ontwikkelingen	13
3. De Waa in de praktijk	15
3.1 Inleiding	15
3.2 Bekendheid met de wet	15
3.3 Regelingen op CAO- of bedrijfsniveau	17
3.4 Potentieel gebruik	18
3.5 Feitelijk gebruik	21
3.6 De wet in de praktijk	28
3.7 Beoogde positieve ontwikkelingen Waa	29
4. De Woa in de praktijk	33
4.1 Inleiding	33
4.2 Bekendheid met de Woa	33
4.3 Bekendheid met de Commissie Gelijke Behandeling	39
4.4 Voorkomen van ongelijke behandeling	39
4.5 Woa in de praktijk	43
4.6 Uitwerking op de arbeidsvoorwaarden	46
4.7 Beoogde positieve ontwikkelingen Woa	47
5. Conclusies onderzoek Waa	51
5.1 Inleiding	51
5.2 Bekendheid met de Waa	51
5.3 Mate van gebruik	51
5.4 Regelingen op CAO- of bedrijfsniveau	53
5.5 De wet in de praktijk	53
5.6 Beoogde ontwikkelingen	54

6. Conclusies onderzoek Woa	57
6.1 Inleiding	57
6.2 Bekendheid en draagvlak Woa	57
6.3 Voorkomen van vermeend onderscheid	58
6.4 Gebruik van de wet	59
6.5 De Woa in de praktijk	59
6.6 Beoogde ontwikkelingen	59

Literatuuroverzicht

Bijlage I: Vragenlijsten veldwerk

Vragenlijst kleine werkgevers WAA
Vragenlijst kleine werkgevers WOA
Vragenlijst grote werkgevers WAA en WOA
Vragenlijst werknemers WAA en WOA
Vragenlijst ondernemingsraden WAA en WOA

Bijlage II: Onderzoeksopzet veldwerk

Veldwerk
Steekproeftrekking
Representativiteit van de resultaten

Executive Summary

General

Stimulating part-time work has been an important topic for employers' and employees' organisations (the two sides of industry) and central government for some time. Part-time work, in the form of reduction of hours, for example, was initially introduced to reduce unemployment. More recently, the policy has been aimed at increasing women's participation in the workforce, contributing to the more equal division between men and women of paid and unpaid labour, and keeping older people at work. Two important pieces of legislation intended to improve the position of part-time workers are the Working Hours (Adjustment) Act (*Wet aanpassing arbeidsduur* (WAA)) and the Equal Treatment (Full-time and Part-time Workers) Act (*Wet verbod op onderscheid naar arbeidsduur* (WOA)).

The WOA, which came into force on 1 November 1996, prohibits making any distinction between employees in the terms under which an employment contract is entered into, extended or terminated, based on working hours. The WAA, which took effect on 1 July 2000, gives every employee the right (under certain conditions) to change (increase or decrease) their working hours. The WAA and the WOA can be seen as complementary legislation. The research done for the purpose of evaluating both acts has been compiled by the Ministry of Social Affairs and Employment. This part of the evaluation describes the practical impact of the WAA and the WOA.

Research topics

In relation to the WAA the study provided information about:

- ▶ Familiarity with the legislation
- ▶ Level of use
- ▶ Employers' and employees' experiences with requests made
- ▶ Arrangements made by companies or in collective labour agreements (CAOs)
- ▶ Effects in practice for employees and employers (including small businesses).

In relation to the WOA the study provided information about:

- ▶ Familiarity with the legislation
- ▶ Familiarity with the Equal Treatment Commission (CGB) which deals with complaints concerning unequal treatment and serves as an advisory body
- ▶ Alleged occurrences of unequal treatment
- ▶ Use of the legislation in practice
- ▶ Its impact on conditions of employment.

Structure of the study

The most important part of this study was the field work carried out among employers, employees and works councils. This provided insight into the effect of the legislation in practice from the perspective of the parties most closely involved. A distinction was made among the employers between employers with fewer than ten employees (small businesses) and employers with ten or more employees (large businesses) because small businesses are exempted from the WAA, but are obliged to make their own arrangements with regard to the adjustment of working hours.

Among employees, particular attention was given to part-time workers working less than 12 hours a week (a small part-time job), because previous research has shown that unequal treatment occurs mainly in relation to this group. Table 1 gives an overview of the fieldwork.

Table 1: Overview of fieldwork

Random sample	Size random sample	Method used	Representative of:
Employees	N= 1000, 200 of which with a small part-time job	Internet questionnaire	Employees by gender
Small businesses	N= 500	Telephone questionnaire, as part of the fieldwork for "How do companies recruit?"	Small businesses
Large businesses	N= 750	Internet questionnaire	Large businesses
Works Councils	N= 250	Internet questionnaire	

To ensure that the results presented give a representative impression of the employees and the small and large businesses, the results of the questionnaires were weighted. The size of the random sample was too small to be able to give a representative picture for the works councils.

A literature study was carried out in preparation for the fieldwork. The results of the CAO studies done by the Labour Inspectorate (Arbeidsinspectie) related to the evaluation of the WAA and the WOA were also included in the report. By opting for this particular set up for the study, it meant that no conclusions could be drawn for the WOA about the actual occurrence of unequal treatment concerning working hours based on this study. Making a distinction on the basis of working hours is forbidden unless it can be demonstrated that the distinction can be justified objectively. Only the courts and the Equal Treatment Commission have the authority to judge whether or not a distinction can be objectively justified.

Social and legal framework

Part-time employment

There has been a considerable growth in the level of part-time employment in the Netherlands in recent years. In the Netherlands part-time refers to: paid work which is done for fewer hours than the normal working hours for full-time employees in a company, industry or government sector.

The increase in the number of part-time jobs in the Netherlands in the 1970s was largely due to social pressures (a more positive attitude towards working women with children, better educated young women, housekeeping less time-consuming, etc.) and not because of government policies or policies by the social partners. Towards the end of the 1970s, as unemployment began to rise, central government began to look at part-time jobs as a means of combating unemployment (e.g. in the Wassenaar Agreement, 1982). Since then, the merits of part-time work have been recognised. The Netherlands is currently at the forefront in the area of part-time employment. Despite a growth in the share of male part-timers in the Netherlands, by far the majority of part-time jobs are held by women. In 2001, 68% of working women and 19% of working men were employed in a job for less than 35 hours a week.

The Working Hours (Adjustment) Act (WAA)

The Working Hours (Adjustment) Act (WAA) which came into force on 1 July 2000, has a long parliamentary history. Starting in 1993 when Paul Rosenmöller, member of the Lower House (Green Left Alliance) presented a private members bill to 'Promote part-time employment'. In total three private members bill were presented before the WAA came into force.

The WAA is intended to provide employees in the private and public sectors with a legal right to change their working hours. On the basis of this legislation every employee who has worked for a company or organisation with more than ten employees for at least a year has the right to work for more or fewer hours in the same position. How employees can claim this right and how employers should deal with requests from employees is procedurally laid down in the legislation.

The act provides for two exceptions. Firstly, small businesses are exempted from the WAA but are required to make their own arrangements regarding the adjustment of working hours. Secondly, in relation to increasing working hours, a deviation from the rule may be included in a collective labour agreement (CAO) or, where this does not apply or where there are no provisions, by written agreement with the works council or personnel representatives.

The Equal Treatment (Full-time and Part-time Workers) Act (WOA)

The WOA, which took effect on 1 November 1996, can be seen as a final piece of the policy on improving the legal position of employees with different working hours. This was because it appeared that measures were also necessary related to those aspects of the working conditions of employees with different working hours which, at that time, were not yet legally prescribed, such as salary and holiday entitlements in excess of the legal minimum, extra allowances and expenses, overtime payments, gratuities, bonuses, top-up payments in addition to benefits, and training courses, etc.

The aim of the WOA is to give employees the legal right to equal treatment in the employment conditions under which an employment contract is entered into, extended or terminated, irrespective of their working hours, unless a distinction can be objectively justified. Therefore it is forbidden under the WOA to treat part-time and full-time workers unequal.

In the present social context, unequal treatment on the basis of working hours is often the same as discrimination on the basis of gender. The means of determining whether there is an objective reason for making a distinction is derived from the test developed by the High Court related to indirect discrimination based on sex. The following criteria are therefore used to make a judgement:

- ▶ the means selected to reach the goal must meet an actual need (of the company) (legitimacy);
- ▶ they must be appropriate to meet that goal (effectiveness);
- ▶ and they must also be necessary for that purpose (proportional).

In addition to the courts, the Equal Treatment Commission (CGB) has been charged with enforcement of the WOA. In the context of the WOA the CGB deals with complaints from employees and has the authority, on its own initiative or on request, to investigate whether there has been unequal treatment on the basis of working hours and publish its opinion. The judgements of the CGB are not legally binding.

Social developments

The objectives which the WAA and the WOA are intended to meet have also been influenced by a number of general trends in society, such as emancipation, individualisation and greater prosperity.

Under the influence of the policy on emancipation, women's participation in the workforce has increased considerably and this greater participation in the labour force implies that more and more women (and men) are having to combine paid and unpaid work (particularly care of the family and domestic household chores).

The greater individualisation in society has led to people making their own decisions about housing, work, leisure time, etc, based on their own wishes. People work part-time in order to be able to concentrate on other things.

The higher household incomes in recent years (growth in prosperity) which are partly due to women's greater participation in the labour market, have made it possible to contract out certain tasks, on the one hand, and to work less and combine tasks, on the other. Recent developments in the Netherlands indicate that the combined scenario is relatively often the preferred option.

The WAA in practice

Familiarity with the legislation

Almost three quarters of the large businesses knew that there are legal provisions for reducing working hours. One in four of the large businesses knew that the right to reduce working hours is laid down in the WAA. 28% of the small businesses knew that reducing working hours is laid down in legislation and 9% of the small businesses knew that this is governed by the WAA. Almost half of all the employees knew that there is a legal entitlement to reduce working hours; 1% of the employees knew in which act this is laid down. Among the works councils 72% were familiar with the entitlement and 23% with the title of the act.

There is less familiarity with the right to increase working hours: 48% of the large businesses, 41% of the works councils, 21% of the employees and 20% of the small businesses knew that increasing the number of contractual hours has been laid down by law. 21% of the large businesses, 18% of the works councils, 6% of the small businesses and 1% of the employees knew that the WAA is the legislation in which this is laid down.

Arrangements made in Collective Labour Agreements or by companies

Based on the WAA small businesses can make their own arrangements concerning changing working hours. In 2003 it appeared that 10% have a documented provision for reducing and 8% for increasing the number of working hours. Another 5% also have verbal agreements for making a reduction and 4% for an increase. This does not mean that it can be concluded that small businesses have not made arrangements for employees who wish to work longer or shorter hours. For example, 25% of the small businesses are covered by a CAO with provisions for increasing or decreasing working hours.

With regard to increasing working hours the WAA enables large businesses to deviate from a CAO or, where this does not apply or there are no arrangements, by written agreement with the works council or personnel representatives. 24% of the large

businesses have a provision in the CAO and 8% had made their own arrangements by agreement with the works council or personnel representatives. It could not be determined from these responses to what extent these provisions deviate from the legislation. In the CAO study seven of the 122 CAOs examined were found to deviate from the WAA or include additional provisions concerning the increase of working hours.

Potential use

In the period since the introduction of the WAA (July 2000 – May 2003) 59% of the employees had not wanted to change their working hours, 26% had wanted to work less and 15% more. This is an increase compared with the period just prior to the legislation (1996 to July/August 2000).

In the last two and a half years, men (27%) have indicated slightly more often than women (24%) that they wished to work fewer hours. The main reasons for both men and women to work less are to have more time for family or household duties in their private lives (34%) or to pursue hobbies and other private activities (30%). Most employees wish to work either eight hours (37%) or four hours (48%) less per week. In 80% of cases the desire to work fewer hours was combined with wishes concerning how the hours are spread over the days of the week.

Over the last two and a half years, women (19%), more often than men (12%), wanted to work more hours per week. In almost 60% of cases these employees wanted to work more hours for financial reasons. Among those wishing to increase their working hours, in most cases this related to a small number of hours (38% wanted to work four hours a week more and 33% one day a week extra). To be able to work for the number of hours requested, 47% wanted to work more hours in the same number of days and 44% wanted to work on more days.

Employees' wishes were often determined (to some extent) by the opportunities offered by employers. In general, large businesses can offer more in terms of increasing or reducing working hours than small businesses. Among small businesses we see a clear division between employers where working for more hours or fewer hours can, in principle, always be arranged, and employers where this is never possible. It is in the traditionally male sectors (industry, building and construction, and agriculture) that it is most difficult to change working hours. Small and large businesses who already employ many part-timers (often female) offer the most opportunities for changing working hours.

Actual use

Approximately half (53%) of the employees who had wished to reduce their working hours over the last two and a half years had also informed their employer of this. For the majority (60%) of those employees who had not, this was because they considered the financial consequences (among other things) to be too great. It has to be asked to what extent these people really wished to change their working hours. There are also employees who do not (dare to) make their wishes known, either because they expect that their request will be turned down by the employer (23%) or because they believe it will jeopardise their position in the company (17%).

The request is usually made verbally to the employer or immediate superior. More than half of the employees (54%) who had requested a reduction of their working hours from their employer had had their request granted. 10% of the requests were partially

honoured and 23% of the requests were refused by the employer. 12% of the employees had still not received any response from the employer. Partial agreement by the employer almost always concerns the number of hours that the employee wishes to cut. The preferred distribution over the days of the week is hardly ever an issue. Almost all the employees who got a response from the employer received it within the legally prescribed period of three months. In 41% of cases the employee was informed of the employer's decision in writing, in other cases the employee was only verbally informed. The reasons given by employers for refusing employees' requests were largely in agreement with the substantial operational or departmental interests listed in the act, i.e. too difficult to roster/schedule/timetable/plan, too costly, or too difficult to find replacement staff. One in ten of the employees whose request was refused or not fully accepted, took further steps.

The employees more often actually informed employers of their wishes concerning increasing the number of working hours (77% had made their wishes known). These requests were less often agreed to by employers than requests to reduce working hours. 39% of the requests were accepted, 23% were partially accepted and 14% were still being considered. The partial acceptance of a request is almost always related to the number of extra hours that the employee wishes to work, the preferred spread almost never meets any objections. The main reasons for refusing requests are in accordance with the substantial operational or departmental interests stated in the act, i.e. insufficient personnel budget and insufficient work.

The procedure followed by the employees and employers for requests to increase working hours is the same as for reducing working hours: a verbal request is made to the immediate superior, the employer responds to the request within three months, employees take no further steps in the event of a refusal (eight respondents, i.e. 13% of the employees whose request was fully or partially refused, did take further steps).

More than 80% of the large businesses had received one or more requests over the last two and a half years for a reduction in working hours, among the small businesses this figure was 16%. 41% of the large businesses and 12% of the small businesses had received one or more requests for an increase in working hours. Almost 90% of the large and small businesses had granted all or some of these requests. The procedure outlined by the employers largely agreed with the procedure indicated by the employees.

The legislation in practice

53% of the large businesses had adjusted their working hours policy when the WAA came into force. In most cases this was done through the collective labour agreement (CAO). 45% of the businesses who had received requests in the last two and a half years for a change in working hours, held the view that the number of requests had risen since the introduction of the legislation. They ascribed this increase mainly to employees combining work and domestic tasks (mentioned by 81%) and, to a lesser extent, to the WAA (mentioned by 33%).

Among the employees who had expressed their wishes to the employer and were aware of their statutory rights, in 8% of cases the statutory rights played a decisive role in making their request, and the legislation offered support in 21% of cases. When these employees were asked to estimate how important the WAA was to the employer in

dealing with the request, one in three of the employees thought that the legislation had played a part (20% thought its role was small and 13% large).

Positive effects intended by the WAA

The WAA was intended: (1) to increase the supply of labour and employment, (2) to make it easier to combine paid work with other work and (3) to create opportunities for more varied working hours/greater flexibility.

We see that the number of jobs (full-time and part-time) and the share of part-time jobs has greatly increased in recent years. In the context of the WAA it would be interesting to know to what extent employees continued working because they knew that they could switch to part-time. There are no exact figures on this. What is known is that women's participation in the workforce declines at around the time of the birth of the first child, but that recently many full-time jobs have been converted into part-time jobs. With regard to the second point, it should be noted that the share of men and women who combine substantial professional commitments with major domestic commitments has risen from 41 to 49% in the period 1995-2000. Care of the family still largely rests with women (25.7 hours a week for women, 12.0 hours for men). To what extent these developments have taken place further to the introduction of the WAA is unknown.

Based on this study it may be concluded that almost half of the small businesses and 37% of the large businesses mentioned flexibility as a positive effect of the adjustment of working hours.

The WOA in practice

Familiarity with the WOA

To test to what degree employers, employees and works councils are aware of the statutory rights arising from the WOA, five statements were drawn up based on judgements published by the CGB and the results of the CAO study by the Labour Inspectorate. These statements were presented to the respondents in two ways. First, they were asked to what extent they considered the distinction made to be just or unjust. The results from this question could be interpreted as the degree to which these legal rights are supported by employers, employees and works councils. The respondents were then asked whether or not the situation in question is laid down by law. This gives an indication of how familiar they are with the statutory rights provided by the WOA.

The gross hourly wage of a part-time worker should be the same as that of a full-time worker in the same position with the same capabilities. The vast majority of the businesses, employees and works councils considered it unjust to make a distinction here based on working hours. Making an unwarranted distinction between full-time and part-time workers in the provision of training facilities and the reimbursement of travel expenses was also considered to be unjust in most cases by the businesses, employees and works councils. The picture is less clear cut when it comes to promotion and redundancy. A small majority of the employees, businesses and works councils thought that making a distinction on the basis of working hours was unjust in these cases. In the case of promotion it was remarkable that those with small part-time jobs more often than those with larger part-time jobs and those in full-time employment, thought it right that they had less chance of being promoted.

Despite the level of acceptance for equal treatment on the basis of working hours, many of the employers, employees and works councils were not familiar with the statutory rights. Among the large businesses familiarity varied from 27% (training and promotion) to 38% (travel expenses), among the employees from 12% (promotion) to 22% (travel expenses) and among the works councils from 18% (training courses and promotion) to 24% (travel expenses).

Few were aware of the exact name of the WOA. The employees and small businesses had never heard of the WOA, familiarity among the large businesses and works councils was less than 1%. The employees, businesses and works councils more often mentioned the Equal Treatment (Men and Women) Act or the CAO in which these rights are laid down.

Familiarity with the Equal Treatment Commission

In the context of the WOA, the Equal Treatment Commission (CGB) is charged, alongside the courts, with enforcement of the WOA. Within the framework of the WOA, the CGB handles complaints (from employees) and is competent, on its own initiative or on request, to investigate whether unequal treatment has occurred based on working hours and publish its opinion. In 2003 most of the large businesses and works councils were familiar with the CGB (85% and 86%, respectively). More than 60% of the small businesses and employees were familiar with the CGB. Most people were familiar with the work of the CGB in evaluating complaints made by employees relating to unequal treatment and providing information about equal treatment legislation. The employees, businesses and works councils were least aware of the CGB's own investigations.

Occurring alleged unequal treatment

The extent to which unjustified unequal treatment occurs cannot be measured by a survey among businesses, employees and works councils. Four indicators were used to obtain some understanding of the occurrence of alleged unequal treatment, these were:

1. The extent to which provisions were available to all employees irrespective their working hours (the results of a survey among large businesses and works councils);
2. The extent to which employees had the idea that they were at a disadvantage because of their working hours (the results of a survey among employees and businesses);
3. The extent to which CAOs made a distinction on the basis of working hours (CAO study Labour Inspectorate);
4. The extent to which the CGB has made judgements relating to the WOA (Evaluation study by the CGB).

Provisions among large businesses concerning shift-work payments, overtime payments, extra work, training courses or study costs and provisions for older employees were examined to see whether they were available to all employees irrespective of their working hours. It turned out that 19% of the provisions for overtime payments were not available to all part-timers. This also applied to 19% of the provisions relating to extra work, 13% of the provisions for shift-work payments, 9% of the provisions for older employees and 3% of the training and study cost provisions. In the survey of employees the question was asked whether the employee had had the idea in the last five years that they were at a disadvantage with regard to gross hourly

wage, secondary employment benefits or with regard to promotion or advancement because of their working hours. 13% of the employees had had the impression in the last five years that they were at a disadvantage with regard to their gross hourly wage, 8% with regard to the secondary employment benefits and 12% with regard to promotion or advancement, because of their working hours. Employees with a job for less than 12 hours a week more often had the impression that they were at a disadvantage. Secondary employment benefits mainly relate to reimbursement of expenses and wage-related provisions.

From the study in 2003 of CAOs in relation to the WOA legislation, it appeared that almost half of the CAOs (taken from the standard random sample) contained at least one provision where a distinction was made on the basis of working hours. In 2% of the CAOs there was complete exclusion on the basis of working hours. Partial exclusion from certain employment benefits on the basis of working hours occurred in 25% of the CAOs examined and a difference in the application of certain employment benefits on the basis of working hours occurred 32% of the CAOs.

The CGB has, so far (up to judgement 2001-107), published 59 judgements relating to the WOA. Thirty-five of these were issued at the request of employees or public officials working part-time. Most of the judgements related to the question of whether unequal treatment had occurred in the conditions of employment on the basis of working hours, such as the remuneration, supplements for irregular hours or overtime, provisions for older employees, the application of shorter working hours, reimbursement of travel costs and study costs or flexible working hours arrangements. In roughly two-thirds of the cases (40 judgements) the CGB found that the law had been violated.

WOA in practice

22% of the employees had had the impression in the last five years that they were at a disadvantage with regard to gross hourly wage, secondary employment benefits or promotion or advancement because of their working hours. Of the employees who had had this impression, for a quarter it was in relation to one aspect of alleged unequal treatment, 60% with respect to two aspects and 16% had had the impression of being unequal treated with regard to the gross hourly wage, secondary employment benefits as well as promotion and/or advancement. Part-timers and women had this impression slightly more often.

60% of the employees had informed their employer or immediate superior of their impression of suspected unequal treatment. The employees who did not make their feelings known did so because they assumed that the employer would not do anything about it (34%) or that it could harm their position in the company (28%). The distinction was removed by the employer in 12% of cases and partly removed in 22% of cases. Employers often give employees no reasons for not removing the distinction (33%). When employers do give reasons for this, it appears that the employer believes that the alleged unequal treatment is either justified or that they are afraid that other employees will then also ask for the same. Where the alleged unequal treatment is not removed, almost a quarter of the employees took further steps. In most cases this was limited to once more drawing the employer's attention to the alleged unequal treatment.

Over the last five years employers and works councils have received a small number of complaints about alleged unequal treatment based on working hours related to the gross hourly wage, secondary employment benefits and promotion or advancement.

According to the employers, complaints about alleged unequal treatment in relation to

gross hourly wage were the least frequent (1% for the small businesses and 3% for the large businesses). 6% of the large businesses and 2% of the small businesses had received complaints about alleged unequal treatment based on secondary employment benefits and promotion/advancement. In the case of secondary employment benefits this mainly related to leave arrangements (mentioned by 42% of the large businesses), wage-related employment benefits (34%) and expenses (23%). The complaints were addressed by the large businesses in 17% of cases, partially addressed in 45% of cases and the alleged unequal treatment was not addressed in the remaining 35% of cases.

Impact on employment terms

Further to the introduction of the WOA at the end of 1996, 40% of the large businesses had changed their employment conditions, 33% had not changed them and the rest did not know (or could not longer remember). In almost all cases these changes had been made through the CAO (35%).

In the CAO study carried out by the Labour Inspectorate in 1999, it appeared that 23 of the 118 CAOs contained provisions which in some way made a distinction between employees with a full-time job and employees with a part-time job. It was again checked in 2000 and 2001 whether the same agreements were still included in these 23 CAOs. This was the case for 21 CAOs in 2000 and in 2001 there were still differences between part-time and full-time workers in 15 of these CAOs.

Positive effects intended by the WOA

The aim of the WOA is: (1) to improve the legal position of employees who have different working hours, (2) to create opportunities for differentiation and greater flexibility in patterns of working hours, and (3) to capitalise the potential offered by part-timers. Over the last few years we have seen positive developments in relation to these policy goals. It cannot be precisely determined with figures to what extent these changes are due to the WOA. The conclusion that the legal position of part-timers has improved is based on two indicators. Firstly, that the introduction of the WOA was the reason for 40% of the large businesses to change their employment terms.

Furthermore, it appeared from the CAO investigation that there has been a shift. In the majority of cases, part-timers were fully or partially excluded from certain employment benefits in 1999, while the distinction now generally consists of a difference in the application of one or more specific aspects of the employment conditions.

Since the early 1990s there has been growing diversity in people's patterns of working hours. The number of part-timers has increased and fewer and fewer people work from nine to five. The increase in the number of part-time workers has been most significant for part-time jobs involving 25-30 hours a week and part-time jobs involving an average of 12-19 hours a week. Based on the average number of working hours per week there has been little change in the ratio between men and women as a result of this increase. Therefore it is still the case that almost two and half times as many men as women have a full-time job.

Samenvatting

Algemeen

Al geruime tijd is bevordering van deeltijdarbeid een belangrijk aandachtspunt voor zowel sociale partners als de overheid. In eerste instantie is deeltijdarbeid, bijvoorbeeld in de vorm van arbeidsduurverkortingen ingezet om de werkloosheid te verminderen. Meer recent is het beleid gericht op het vergroten van de arbeidsparticipatie van vrouwen, een bijdrage te leveren aan een meer gelijke verdeling van betaalde en onbetaalde arbeid tussen mannen en vrouwen en om oudere werknemers langer aan het werk te houden. Twee belangrijke wetten om de positie van deeltijders te verbeteren, zijn de Wet aanpassing arbeidsduur (Waa) en de Wet verbod op onderscheid naar arbeidsduur (Woa).

De Woa die op 1 november 1996 in werking is getreden verbiedt het maken van onderscheid tussen werknemers op grond van arbeidsduur in de voorwaarden waaronder een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, voortgezet dan wel beëindigd. De Waa die op 1 juli 2000 in werking trad, geeft iedere werknemer het (geclausuleerd) recht op aanpassing (vermeerdering of vermindering) van de arbeidsduur. De Waa en de Woa kunnen worden gezien als complementaire wetten. Het onderzoek ten behoeve van de evaluatie van beide wetten is door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gebundeld. Dit onderdeel van de evaluatie beschrijft de werking van de Waa en de Woa in de praktijk.

Onderzoeksvragen

Voor de Waa geeft het onderzoek inzicht in:

- ▶ Bekendheid met de wet
- ▶ Mate van gebruik
- ▶ Ervaringen van werkgevers en werknemers met ingediende verzoeken
- ▶ Regelingen op bedrijfs- of CAO-niveau
- ▶ Effecten in de praktijk voor werknemers en (kleine) werkgevers.

Voor de Woa geeft het onderzoek inzicht in:

- ▶ Bekendheid met de wet
- ▶ Bekendheid met de Commissie gelijke behandeling (Cgb) als klachtencommissie en als adviesinstantie
- ▶ Vermeend voorkomen van ongelijke behandeling
- ▶ Gebruik van de wet in de praktijk
- ▶ Uitwerking op de arbeidsvoorwaarden.

Opzet van het onderzoek

Het belangrijkste onderdeel van dit onderzoek is het veldwerk onder werkgevers, werknemers en ondernemingsraden. Vanuit de belangrijkste actoren wordt op deze manier inzicht gekregen in de werking van de wetten in de praktijk. Bij de werkgevers is onderscheid gemaakt tussen werkgevers met minder dan tien werknemers (kleine werkgevers) en werkgevers met tien en meer werknemers (grote werkgevers) omdat kleine werkgevers uitgezonderd zijn van de Waa maar wel zelf een eigen regeling moeten treffen ten aanzien van de aanpassing van de arbeidsduur.

Bij de werknemers is extra aandacht besteed aan de kleine deeltijders (betaalde baan voor minder dan twaalf uur per week), omdat uit eerder onderzoek is gebleken dat met name ten aanzien van deze groep onderscheid wordt gemaakt. In de onderstaande tabel wordt een overzicht gegeven van het veldwerk.

Tabel 1: Overzicht veldwerk

Steekproef	Omvang steekproef	Wijze van bevragen	Representatief voor:
Werknemers	N= 1.000, waarvan 200 met een kleine deeltijd baan	Internetvragenlijst	Werknemers naar geslacht
Kleine werkgevers	N= 500	Telefonische vragenlijst, als onderdeel van het veldwerk voor "hoe werven bedrijven?"	Kleine werkgevers
Grote werkgevers	N= 750	Internetvragenlijst	Grote werkgevers
Ondernemingsraden	N= 250	Internetvragenlijst	

Om ervoor te zorgen dat de gepresenteerde resultaten een representatief beeld geven van de werknemers en de kleine en grote werkgevers zijn de resultaten van de vragenlijsten gewogen. De steekproefomvang van de ondernemingsraden is te klein om een representatief beeld van de ondernemingsraden te kunnen schetsen.

Ter voorbereiding op het veldwerk is er een literatuurstudie uitgevoerd. Daarnaast zijn in de rapportage ook de resultaten van de CAO-onderzoeken van de Arbeidsinspectie in het kader van de evaluatie van de Waa en de Woa verwerkt. De gekozen onderzoekopzet impliceert dat er voor de Woa op basis van dit onderzoek geen uitspraken kunnen worden gedaan over het feitelijk voorkomen van ongerechtvaardigd onderscheid naar arbeidsduur. Onderscheid op grond van arbeidsduur is verboden, tenzij aangetoond kan worden dat onderscheid objectief gerechtvaardigd is. Alleen de rechter en de Commissie gelijke behandeling zijn bevoegd om te oordelen over de vraag of onderscheid al dan niet objectief gerechtvaardigd is.

Maatschappelijk en wettelijk kader

Deeltijdarbeid

De groei van deeltijdwerk is in Nederland de afgelopen jaren aanzienlijk geweest. In Nederland wordt onder deeltijd verstaan: betaalde arbeid die wordt gedaan voor minder uren dan de normale arbeidsduur voor fulltime werknemers in een bedrijf, de bedrijfstak of overheidssector.

De opkomst van deeltijdwerk in de jaren zeventig in Nederland is vooral veroorzaakt door druk vanuit de maatschappij (positievere houding ten opzichte van werkende vrouwen met kinderen, hogere opleiding jonge vrouwen, huishouden minder tijdrovend etc.) en niet door beleid van overheid of sociale partners. Eind jaren zeventig toen de werkloosheid toenam, begon de overheid aandacht te besteden aan deeltijdarbeid als een manier om de werkloosheid te bestrijden (onder andere Akkoord van Wassenaar, 1982). Vanaf die periode begon deeltijdarbeid langzaam de status van volwaardige arbeid te krijgen.

Op dit moment is Nederland binnen Europa koploper in deeltijdwerk. Ondanks de groei van het aandeel mannelijke deeltijders in Nederland komt het overgrote deel van deeltijdwerk voor rekening van vrouwen. In 2001 had 68% van de werkende vrouwen een baan voor minder dan 35 uur per week en 19% van de werkende mannen.

Wet aanpassing arbeidsduur (Waa)

De Wet aanpassing arbeidsduur (Waa) die op 1 juli 2000 in werking is getreden, heeft een lange parlementaire voorgeschiedenis. Beginnend in 1993 met de indiening van het

het initiatiefwetsvoorstel 'Bevordering deeltijdarbeid' door Tweede-Kamerlid Rosenmöller (GroenLinks). In totaal zijn er drie initiatiefwetsvoorstellen ingediend voordat de Waa in werking is getreden.

De Waa beoogt werknemers in de markt- en overheidssector een wettelijke aanspraak te bieden op de aanpassing van de arbeidsduur. Op basis van deze wet heeft elke werknemer die ten minste een jaar in dienst is bij een bedrijf of instelling met meer dan tien werknemers een wettelijk recht om meer of minder uren te gaan werken in de eigen functie. De manier waarop werknemers gebruik kunnen maken van dit recht en de manier waarop werkgevers met verzoeken van werknemers moeten omgaan is in de wet procedureel vastgelegd.

In de wet zijn twee uitzonderingen opgenomen. Ten eerste zijn kleine werkgevers uitgezonderd van de Waa, maar zij zijn verplicht een eigen regeling te treffen voor aanpassing van de arbeidsduur. En ten tweede kan ten aanzien van vermeerdering worden afgeweken bij CAO of indien deze niet van toepassing is of geen regeling bevat, bij schriftelijke overeenkomst met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.

Wet verbod op onderscheid naar arbeidsduur (Woa)

De Woa die op 1 november 1996 in werking is getreden kan worden gezien als een sluitstuk van het beleid om de rechtspositie van werknemers met een verschillende arbeidsduur te verbeteren. Ook voor op dat moment nog niet wettelijk geregelde arbeidsvoorwaarden zoals loon- en vakantiebijslagen boven het wettelijke minimumniveau, toeslagen en onkostenvergoedingen, overwerkvergoedingen, gratificaties, bonussen, bovenwettelijke aanvulling op uitkering, opleidingen etc., bleek er aanleiding te bestaan voor maatregelen gelet op de toekenning van arbeidsvoorwaarden aan werknemers met verschillende arbeidsduur.

De Woa beoogt aan werknemers een wettelijk recht te bieden op gelijke behandeling ongeacht de omvang van hun arbeidsduur bij de voorwaarden waaronder een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, voortgezet dan wel beëindigd, tenzij een onderscheid objectief gerechtvaardigd is. Op grond van de Woa is derhalve onderscheid van deeltijders ten opzichte van voltijders als ook onderscheid van voltijders ten opzichte van deeltijders verboden.

Onderscheid op grond van arbeidsduur is in de huidige maatschappelijke context veelal ook onderscheid op grond van geslacht. De toets om te bepalen of er sprake is van objectief gerechtvaardigd onderscheid naar arbeidsduur is afgestemd op de toets die het Hof van Justitie in relatie tot indirect onderscheid naar geslacht heeft ontwikkeld. De volgende criteria worden derhalve gebruikt voor de toetsing:

- ▶ De ter bereiking van het doel gekozen middelen dienen te beantwoorden aan een werkelijke behoefte (van de onderneming) (legitimiteit);
- ▶ zij moeten geschikt zijn om dat doel te bereiken (doelmatigheid);
- ▶ en zij moeten daarvoor ook noodzakelijk zijn (proportionaliteit).

De Commissie gelijke behandeling (Cgb) is opgedragen om naast de rechter de Woa te handhaven. De Cgb behandelt in het kader van de Woa klachten van werknemers en heeft de bevoegdheid tot het, uit eigen beweging of op verzoek, doen van onderzoek of onderscheid naar arbeidsduur wordt gemaakt en haar oordeel daarover kenbaar te maken. De oordelen van de Cgb zijn juridisch niet-bindend.

Maatschappelijke ontwikkelingen

De doelstellingen die met de Waa en de Woa worden nagestreefd worden ook beïnvloed door een aantal algemene maatschappelijke trends, als emancipatie, individualisering en welvaarts groei.

Onder invloed van het emancipatiebeleid is de arbeidsparticipatie van vrouwen sterk gestegen. En deze toenemende arbeidsparticipatie impliceert dat steeds meer vrouwen (en mannen) betaalde en onbetaalde arbeid, onder andere zorg combineren.

De individualisering van de samenleving leidt ertoe dat het individu beslissingen neemt over wonen, werken, vrije tijd etc, waarbij de eigen wens prevaleert. Men gaat in deeltijd werken om zich op andere zaken te kunnen concentreren.

De hogere huishoudinkomens van de afgelopen jaren (welvaarts groei) onder andere door de toegenomen arbeidsparticipatie van vrouwen maken het enerzijds mogelijk om zaken uit te besteden en anderzijds biedt het de mogelijkheid om juist minder te gaan werken en zaken te combineren. Gezien de recente ontwikkelingen in Nederland wordt relatief vaak de voorkeur gegeven aan het combinatiescenario.

De Waa in de praktijk

Bekendheid met de wet

Bijna driekwart van de grote werkgevers weet dat de vermindering van het aantal arbeidsuren wettelijk is geregeld. En één op de vier grote werkgevers weet dat het recht op vermindering van het aantal arbeidsuren wettelijk geregeld is in de Waa. Dat vermindering van de arbeidsduur wettelijk geregeld is, weet 28% van de kleine werkgevers en 9% van de kleine werkgevers weet dat de vermindering van het aantal arbeidsuren in de Waa is geregeld. Van de werknemers weet bijna de helft dat vermindering een wettelijk recht is. In welke wet dit is geregeld weet 1% van de werknemers. Onder de ondernemingsraden scoort de bekendheid van het recht op vermindering 72% en de naamsbekendheid is 23%.

Het recht op vermeerdering van het aantal arbeidsuren is minder bekend. 48% Van de grote werkgevers, 41% van de ondernemingsraden, 21% van de werknemers en 20% van de kleine werkgevers weet dat vermeerdering van het aantal contracturen wettelijk geregeld is. De Waa als de wet waarin dit is geregeld is bekend bij 21% van de grote werkgevers, 18% van de ondernemingsraden, 6% van de kleine werkgevers en 1% van de werknemers.

Regelingen op CAO- of bedrijfsniveau

Op grond van de Waa moeten kleine werkgevers een eigen regeling treffen aangaande de aanpassing van de arbeidsduur. Anno 2003 blijkt dat 10% een dergelijke regeling schriftelijk heeft vastgelegd voor vermindering en 8% voor vermeerdering van het aantal arbeidsuren. Daarnaast heeft nog 5% een regeling voor vermindering mondeling afgesproken en 4% voor vermeerdering. Hieruit kan niet direct de conclusie worden getrokken dat bij kleine werkgevers niets geregeld is voor werknemers die meer of minder willen werken. Zo geeft 25% van de kleine werkgevers aan onder een CAO te vallen waarin vermeerdering of vermindering van het aantal arbeidsuren geregeld is.

De Waa biedt grote werkgevers de mogelijkheid om voor vermeerdering af te wijken bij CAO of indien deze niet van toepassing is of geen regeling bevat, bij schriftelijke overeenkomst met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. 24% Van de

grote werkgevers valt onder een CAO met een regeling aangaande vermeerdering en 8% heeft een eigen bedrijfsregeling afgesproken met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. In hoeverre het hierbij gaat om regelingen die afwijken van de wet kan hieruit niet worden geconcludeerd. In zeven van de 122 CAO's uit het CAO-onderzoek Waa zijn afwijkende of aanvullende bepalingen ten aanzien van vermeerdering van de arbeidsduur aangetroffen.

Potentieel gebruik

In de periode sinds de invoering van de Waa (juli 2000 – mei 2003) heeft 59% van de werknemers geen arbeidsduurwensen gehad, 26% wilde minder werken en 15% wilde meer werken. Dit is een stijging ten opzichte van de periode (1996 tot juli/augustus 2000) voorafgaand aan de wet.

Mannen (27%) hebben de afgelopen tweeënhalf jaar iets vaker de wens gehad om minder te werken dan vrouwen (24%). De belangrijkste reden voor mannen en vrouwen om minder te willen werken is het verrichten van zorgtaken of huishoudelijke taken in het privé-leven (34%) en het uitoefenen van hobby's en andere activiteiten in het privé-leven (30%). Werknemers willen in de meerderheid van de gevallen acht uur (37%) of vier uur (48%) per week minder werken. In 80% van de gevallen wordt de wens om minder te werken gecombineerd met wensen ten aanzien van de spreiding van de uren over de dagen van de week.

Vrouwen (19%) hebben vaker dan mannen (12%) de afgelopen tweeënhalf jaar de wens gehad om meer uur per week te willen werken. In bijna 60% van de gevallen willen werknemers meer werken vanwege de financiën. Bij de wensen ten aanzien van vermeerdering gaat het in de meerderheid van de gevallen om een beperkt aantal uren (38% wil vier uur per week meer werken en 33% één dag per week). Om het gewenste aantal uren te kunnen werken, wil 47% meer uren werken in hetzelfde aantal dagen en 44% wil meer dagen werken.

De wensen van werknemers worden vaak (mede) bepaald door de mogelijkheden die werkgevers bieden. In het algemeen is er bij grote werkgevers meer mogelijk ten aanzien van vermeerdering en vermindering dan bij kleine werkgevers. Bij de kleine werkgevers zien we duidelijk een tweedeling, werkgevers waar meer of minder werken in principe altijd mogelijk is en werkgevers waar het nooit mogelijk is. In de traditioneel mannelijke sectoren (industrie, bouw en landbouw) zijn de mogelijkheden voor arbeidsduuraanpassingen het kleinst. Kleine en grote werkgevers die al veel (vrouwelijke) deeltijders in dienst hebben, bieden de meeste mogelijkheden voor arbeidsduuraanpassingen.

Feitelijk gebruik

Van de werknemers met een wens voor vermindering van het aantal arbeidsuren heeft de afgelopen tweeënhalf jaar ongeveer de helft (53%) deze wens ook kenbaar gemaakt aan de werkgever. Werknemers die hun wensen niet kenbaar maken, vinden in een ruime meerderheid van de gevallen (60%) (onder andere) de financiële consequenties te groot. Bij de wensen van deze werknemers moet men zich afvragen in hoeverre het hierbij gaat om een reële wens. Ook zijn er werknemers die hun wens niet kenbaar (durven) maken omdat zij verwachten dat hun wens toch niet wordt geaccepteerd door de werkgever (23%) of omdat zij denken dat dit hun positie in het bedrijf niet ten goede komt (17%).

De wensen worden meestal mondeling aan de werkgever / direct leidinggevende

kenbaar gemaakt. Meer dan de helft van de werknemers (54%) die hun verzoek om vermindering aan de werkgever heeft kenbaar gemaakt, ziet dat hun wensen worden gehonoreerd. 10% Van de verzoeken wordt gedeeltelijk gehonoreerd en 23% van de verzoeken wordt door de werkgever afgewezen. 12% Van de werknemers heeft nog geen reactie van de werkgever gekregen. De gedeeltelijke honorering door de werkgever heeft vrijwel altijd betrekking op het aantal uren dat de werknemer minder wil werken, de gewenste spreiding over de dagen van de week is nauwelijks een probleem. De werknemers die een reactie van de werkgever hebben gekregen, kregen de reactie bijna allemaal binnen de wettelijke termijn van drie maanden. Het besluit van de werkgever wordt in 41% van de gevallen schriftelijk aan de werkgever medegedeeld in de overige gevallen volstaat de werkgever met een mondelinge mededeling. Redenen die door de werkgevers aan de werknemers worden gegeven om niet aan hun verzoek tegemoet te komen, komen grotendeels overeen met in de wet genoemde zwaarwegende bedrijfsbelangen, namelijk: te moeilijk voor de roosters / werkplanning, teveel extra kosten of te moeilijk om aan vervangend personeel te komen. Van de werknemers van wie het verzoek (deels) wordt afgewezen, onderneemt één op de tien verdere stappen.

Wensen ten aanzien van de vermeerdering van het aantal arbeidsuren worden door werknemers vaker ook daadwerkelijk aan de werkgever kenbaar gemaakt (77% heeft wens kenbaar gemaakt). Deze verzoeken worden door de werkgever minder vaak gehonoreerd dan verzoeken om minder te werken. 39% Van de verzoeken is gehonoreerd, 23% is deels gehonoreerd, 25% is afgewezen en 14% is nog in behandeling. De gedeeltelijke honorering van een verzoek heeft vrijwel altijd te maken met het aantal uren dat de werknemer meer wil werken, de gewenste spreiding stuit nauwelijks op bezwaren. De belangrijkste redenen om verzoeken af te wijzen komen overeen met in de wet genoemde mogelijke zwaarwegende bedrijfsbelangen, namelijk: het tekort aan personeelsbudget en onvoldoende werk.

De procedure die door werknemers en werkgevers wordt gevolgd bij verzoeken om vermeerdering is identiek aan vermindering: verzoek mondeling kenbaar maken aan direct leidinggevende, werkgever reageert binnen drie maanden op het verzoek, werknemers ondernemen bij afwijzing van het verzoek geen verdere stappen (acht respondenten (13% van de werknemers van wie het verzoek (deels) is afgewezen) hebben verdere stappen ondernomen).

Van de grote werkgevers heeft ruim 80% de afgelopen tweeënhalf jaar één of meerdere verzoeken voor vermindering ontvangen, voor de kleine werkgevers ligt dit percentage op 16%. Voor vermeerdering heeft 41% van de grote werkgevers één of meerdere verzoeken gehad en 12% van de kleine werkgevers. Bijna 90% van de grote en kleine werkgevers is aan (een deel van) de verzoeken voor vermindering of vermeerdering tegemoet gekomen. De procedure die de werkgevers schetsen komt op hoofdlijnen overeen met de procedure die werknemers aangeven.

De wet in de praktijk

53% Van de grote werkgevers heeft met de inwerkingtreding van de Waa het arbeidsduurbeleid van de onderneming aangepast. In de meerderheid van de gevallen is dit via de CAO verlopen.

45% Van de werkgevers die de afgelopen tweeënhalf jaar verzoeken hebben ontvangen voor aanpassing van de arbeidsduur is van mening dat het aantal verzoeken sinds de

invoering van de wet is toegenomen. Deze toename schrijven zij vooral toe aan het combineren van arbeid en zorgtaken door werknemers (genoemd door 81%) en in minder mate aan de Waa (genoemd door 33%).

Voor werknemers die hun wens kenbaar gemaakt hebben aan de werkgever en op de hoogte zijn van de wettelijke rechten, hebben de wettelijke rechten voor 8% een doorslaggevende rol gespeeld bij het kenbaar maken van hun wens en voor 21% was de wet een steun in de rug. Wanneer deze werknemers inschatten welke rol de Waa heeft gespeeld voor de werkgever bij de behandeling van de wens dan denkt één op de drie werknemers dat de wet een rol heeft gespeeld (20% spreekt van een kleine rol en 13% van een grote rol).

Beoogde positieve ontwikkelingen Waa

De Waa beoogt (1) het vergroten van het arbeidsaanbod en de werkgelegenheid, (2) het verbeteren van de mogelijkheden om betaald werk met andere werk te combineren en (3) het bieden van mogelijkheden voor gevarieerdere arbeidsduurpatronen / grotere flexibilisering.

We zien dat het aantal banen (fulltime en parttime) en het aandeel deeltijdbanen de afgelopen jaren sterk is gestegen. In het kader van de Waa is het interessant om te weten in hoeverre werknemers zijn blijven werken omdat ze de mogelijkheid hadden om in deeltijd te gaan werken. Exacte cijfers hierover zijn niet bekend. Wel is bekend dat de arbeidsdeelname van vrouwen rondom de geboorte van het eerste kind daalt, maar dat recent ook veel fulltime banen worden omgezet naar parttime banen.

Ten aanzien van het tweede punt kan worden opgemerkt dat het aantal en aandeel mannen en vrouwen dat substantiële professionele verplichtingen combineert met substantiële huishoudelijke verplichtingen in de periode 1995-2000 is gestegen van 41 naar 49%. De zorgtaken komen nog steeds in grote mate neer op vrouwen (25,7 uur per week, mannen 12,0 uur). In hoeverre deze ontwikkelingen zich na de inwerkingtreding van de Waa hebben ontwikkeld is nog niet bekend.

Over de flexibiliteit kan op basis van dit onderzoek worden geconstateerd dat bijna de helft van de kleine werkgevers en 37% van de grote werkgevers flexibiliteit noemen als positief effect van het aanpassen van de arbeidsduur.

De Woa in de praktijk

Bekendheid met de Woa

Om te toetsen in welke mate werkgevers, werknemers en ondernemingsraden bekend zijn met de wettelijke rechten die voortvloeien uit de Woa zijn op basis van oordelen van de Cgb en de resultaten van het CAO-onderzoeken van de Arbeidsinspectie een vijftal stellingen geformuleerd. Deze stellingen zijn op twee manieren aan de respondenten voorgelegd. Eerst is gevraagd in hoeverre men het gemaakte onderscheid terecht dan wel onterecht vindt. De resultaten van deze vraag kunnen worden geïnterpreteerd als het draagvlak voor de wettelijke rechten onder werkgevers, werknemers en ondernemingsraden. Vervolgens is gevraagd of de betreffende situatie wettelijke geregeld is. Dit geeft een indicatie voor de bekendheid met de wettelijke rechten op grond van de Woa.

Het bruto uurloon van een deeltijder dient hetzelfde te zijn als dat van een voltijder in dezelfde functie met dezelfde kwaliteiten. Een overgrote meerderheid van de

werknemers, werkgevers en ondernemingsraden vindt het onterecht als er onderscheid wordt gemaakt naar arbeidsduur. Ook het maken van ongerechtvaardigd onderscheid tussen voltijders en deeltijders bij opleidingsfaciliteiten en reiskostenvergoeding wordt door de werkgevers, werknemers en ondernemingsraden in de meerderheid van de gevallen als onterecht beoordeeld. Bij promotie en ontslag is het beeld veel minder eenduidig. Een kleine meerderheid van werkgevers, werknemers en ondernemingsraden vindt in deze gevallen onderscheid op grond van arbeidsduur onterecht. Opvallend bij promotie is dat kleine deeltijders het vaker dan grote deeltijders en voltijders terecht vinden dat zij minder kans maken op promotie.

Ondanks het draagvlak voor gelijke behandeling op grond van arbeidsduur, zijn veel werkgevers, werknemers en ondernemingsraden niet op de hoogte van de wettelijke rechten. Bij de grote werkgevers varieert de bekendheid tussen de 38% (reiskosten) en 27% (opleidingen en promotie), bij de werknemers tussen de 12% (promotie) en 22% (reiskosten) en bij de ondernemingsraden tussen de 24% (reiskosten) en 18% (opleidingen en promotie).

De exacte naamsbekendheid van de Woa is laag. De Woa is bij werknemers en kleine werkgevers volledig onbekend, de bekendheid onder grote werkgevers en ondernemingsraden ligt onder de 1%. Zowel werknemers, werkgevers als ondernemingsraden noemen vaker de Wet gelijke behandeling m/v of de CAO waarin deze rechten zijn vastgelegd.

Bekendheid met de Commissie gelijke behandeling

De Commissie gelijke behandeling (Cgb) is in het kader van de Woa opgedragen om naast de rechter de Woa te handhaven. De Cgb behandelt in het kader van de Woa klachten (van werknemers) en heeft de bevoegdheid tot het, uit eigen beweging of op verzoek, doen van onderzoek of onderscheid naar arbeidsduur wordt gemaakt en haar oordeel daarover kenbaar te maken. De naamsbekendheid van de Cgb onder grote werkgevers (85%) en de ondernemingsraden (86%) is anno 2003 groot. Van de kleine werkgevers en de werknemers kent ruim 60% de Cgb. In het algemeen is men vooral bekend met het beoordelen van klachten van werknemers ten aanzien van ongelijke behandeling door de Cgb en voorlichting geven over gelijke behandelingswetgeving door de Cgb. Het minst bekend zijn werknemers, werkgevers en ondernemingsraden met het uitvoeren van 'eigen' onderzoek door de Cgb.

Voorkomen van vermeend onderscheid

In hoeverre ongerechtvaardigd onderscheid voorkomt, kan niet worden gemeten met een enquête onder werkgevers, werknemers en ondernemingsraden. Vier indicatoren zijn gebruikt om een indicatie te krijgen van de mate waarin vermeend onderscheid naar arbeidsduur voorkomt, namelijk:

1. De mate waarin werkgevers regelingen hebben waar werknemers op grond van hun arbeidsduur worden uitgesloten (enquête grote werkgevers en ondernemingsraden);
2. De mate waarin werknemers het idee hebben benadeeld te worden op grond van hun arbeidsduur (enquête werknemers en werkgevers);
3. De mate waarin in CAO's onderscheid op grond van arbeidsduur wordt gemaakt (CAO onderzoek Arbeidsinspectie);
4. De mate waarin de Cgb oordelen heeft uitgesproken (Evaluatie onderzoek Cgb).

Voor regelingen aangaande ploegentoeslag, overwerktoeslag, meerwerk, opleidings- of studiekosten en senioren is bij grote werkgevers getoetst of de regelingen openstaan voor alle werknemers ongeacht hun arbeidsduur. Er blijkt dat 19% van de regelingen voor overwerktoeslag niet openstaat voor alle deeltijders. Dit geldt ook voor 19% van de regelingen met betrekking tot meerwerk, 13% van de regelingen voor ploegentoeslag, 9% van de seniorenregelingen en 3% van de opleidings- of studiekostenregelingen.

In de werknemersenquête is gevraagd of de werknemer de afgelopen vijf jaar het idee heeft gehad vanwege zijn arbeidsduur benadeeld te worden ten aanzien van het bruto uurloon, de secundaire arbeidsvoorwaarden of ten aanzien van promotie / bevordering. 13% Van de werknemers heeft de afgelopen vijf jaar het idee gehad benadeeld te worden vanwege hun arbeidsduur ten aanzien van het bruto-loon, 8% ten aanzien van de secundaire arbeidsvoorwaarden en 12% ten aanzien van promotie / bevordering. Vooral werknemers met een baan voor minder dan twaalf uur per week hebben vaker het idee benadeeld te worden. Bij de secundaire arbeidsvoorwaarden gaat het vooral om onkostenvergoedingen en loongerelateerde voorwaarden.

Uit het CAO-onderzoek Woa 2003 blijkt dat bijna de helft van de CAO's (uit de standaardsteekproef) minstens één bepaling heeft waarin sprake is onderscheid op grond van arbeidsduur. In 2% van de CAO's is sprake van gehele uitsluiting op grond van arbeidsduur. Gedeeltelijke uitsluiting van bepaalde arbeidsvoorwaarden op grond van arbeidsduur komt in 25% van de onderzochte CAO's voor en verschil in toepassing van bepaalde arbeidsvoorwaarden op grond van arbeidsduur komt in 32% van de CAO's voor.

De Cgb heeft tot nu toe (tot en met oordeel 2001-107) 59 oordelen over de Woa uitgesproken. 35 Oordelen zijn gegeven op verzoek van werknemers of ambtenaren die in deeltijd werken. De meeste oordelen hebben betrekking op de vraag of er onderscheid naar arbeidsduur wordt gemaakt in de arbeidsvoorwaarden, zoals de beloning, toeslag voor inconveniente uren of overwerk, seniorenregelingen, de toekenning van arbeidsduurverkortingen, reiskosten- en studiekostenvergoedingen of werktijdenregelingen. In ongeveer tweederde van de gevallen (40 oordelen) heeft de Cgb geconstateerd dat er in strijd met de wet is gehandeld.

Woa in de praktijk

22% Van de werknemers heeft de afgelopen vijf jaar het idee gehad benadeeld te worden wat betreft hun bruto uurloon, de secundaire arbeidsvoorwaarden of promotie / bevordering vanwege hun arbeidsduur. Van de werknemers die dit idee hebben gehad, heeft een kwart dit idee gehad met betrekking tot één aspect van vermeend onderscheid. 60% Heeft met betrekking tot twee aspecten dit idee gehad en 16% heeft het idee gehad zowel benadeeld te worden ten aanzien van het bruto uurloon, als ten aanzien van de secundaire arbeidsvoorwaarden als ten aanzien van promotie / bevordering. Deeltijders en vrouwen hebben iets vaker het idee benadeeld te worden. 60% Van de werknemers heeft zijn idee over vermeend onderscheid ook kenbaar gemaakt aan de werkgever / direct leidinggevende. De werknemers die hun gevoel niet kenbaar maken, gaan er vanuit dat de werkgever er niets mee gaat doen (34%) of dat dit hun positie in het bedrijf niet ten goede zal komen (28%). In 12% van de gevallen is het onderscheid door de werkgever ongedaan gemaakt en in 22% deels. Werkgevers geven vaak geen reden aan de werknemer om het onderscheid niet ongedaan te maken (33%). Wanneer werkgevers hiervoor wel redenen opgeven, blijkt dat volgens de werkgever het vermeende onderscheid toch gerechtvaardigd is dan wel dat ze bang zijn

dat de andere werknemers om hetzelfde gaan vragen. Bijna een kwart van de werknemers bij wie het vermeende onderscheid niet ongedaan is gemaakt, onderneemt verdere stappen. In de meerderheid van de gevallen blijft dit beperkt tot het nogmaals aankaarten van het vermeende onderscheid bij de werkgever.

Werkgevers en ondernemingsraden hebben de afgelopen vijf jaar een beperkt aantal klachten gehad over vermeend onderscheid naar arbeidsduur met betrekking tot bruto-uurloon, secundaire arbeidsvoorwaarden en promotie / bevordering. De klachten over vermeend onderscheid naar bruto-loon komen volgens de werkgevers het minst voor (1% van de kleine werkgevers en 3% van de grote werkgevers). 6% Van de grote werkgevers en 2% van de kleine werkgevers heeft klachten gehad over vermeend onderscheid naar secundaire arbeidsvoorwaarden en promotie / bevordering. Bij secundaire arbeidsvoorwaarden gaat het met name om verlofregelingen (genoemd door 42% van de grote werkgevers), loongerelateerde arbeidsvoorwaarden (34%) en onkostenvergoedingen (23%). In 17% van de gevallen zijn de klachten door de grote werkgevers ongedaan gemaakt, in 45% deels en bij de overige 35% is het vermeende onderscheid niet ongedaan gemaakt.

Uitwerking op de arbeidsvoorwaarden

Naar aanleiding van de inwerkingtreding van de Woa eind 1996, heeft 40% van de grote werkgevers de arbeidsvoorwaarden gewijzigd, 33% heeft ze niet gewijzigd en de overige werkgevers weten dit niet (meer). In bijna alle gevallen zijn deze wijzigingen via de CAO verlopen (35%).

Uit het CAO-onderzoek van de Arbeidsinspectie uit 1999 bleek dat 23 van de 118 onderzochte CAO's bepalingen hadden waarin op enigerlei wijze onderscheid werd gemaakt tussen werknemers met een voltijd baan en werknemers met een deeltijd baan. In zowel 2000 als 2001 is nagegaan of in deze 23 CAO's nog dezelfde afspraken voorkwamen. In 2000 was dit het geval voor 21 CAO's en in 2001 werd er nog in vijftien van deze CAO's onderscheid gemaakt tussen voltijders en deeltijders.

Beoogde positieve ontwikkelingen Woa

De Woa beoogt (1) verbetering van de rechtspositie van werknemers met verschillende arbeidsduur, (2) bieden van mogelijkheden voor differentiatie en flexibilisering van de arbeidsduurpatronen en (3) verzilveren deeltijdpotentieel.

De laatste jaren zien we positieve ontwikkelingen ten aanzien van deze beleidsdoelstellingen. In welke mate deze ontwikkelingen het gevolg zijn van de Woa kan niet exact worden becijferd. De conclusie dat de rechtspositie van deeltijders is verbeterd, is gebaseerd op twee indicatoren. Ten eerste is de komst van de Woa bij 40% van de grote werkgevers aanleiding geweest voor een aanpassing van de arbeidsvoorwaarden. Daarnaast blijkt uit het CAO-onderzoek dat er sprake is van een verschuiving. Het onderscheid in 1999 betrof in de meerderheid van de gevallen (gedeeltelijke) uitsluiting van deeltijders van bepaalde arbeidsvoorwaarden, terwijl het onderscheid nu meestal bestaat uit een verschil in toepassing van één of meerdere specifieke arbeidsvoorwaarden.

Sinds het begin van de jaren negentig heeft zich een steeds grotere verscheidenheid aan arbeidsduurpatronen ontwikkeld. Zo is het aantal deeltijders toegenomen en werken er steeds minder werknemers van negen tot vijf. De toename van het aantal deeltijders is sterker bij deeltijd banen met een wekelijkse arbeidsduur tussen de 25 en 30 uur per

week en deeltijdbanen met een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur tussen de twaalf en negentien uur per week. De groei van het aandeel banen naar gemiddelde wekelijkse arbeidsduur loopt nauwelijks uiteen tussen mannen en vrouwen. Hierdoor blijft het aandeel mannen met een fulltime baan bijna tweeënhalve keer zo groot als het aandeel vrouwen met een fulltime baan.

1. Inleiding

1.1 Achtergrond

Al geruime tijd is deeltijdarbeid een belangrijk aandachtspunt voor zowel de sociale partners als de overheid. In eerste instantie is deeltijdarbeid gebruikt om de werkloosheid te verminderen en de flexibiliteit in arbeidsorganisatie te vergroten, bijvoorbeeld in de vorm van arbeidsduurverkorting (Akkoord van Wassenaar 1982). Meer recent is het beleid gericht op het vergroten van de arbeidsparticipatie van vrouwen, het leveren van een bijdrage aan een evenwichtigere verdeling van betaalde en onbetaalde arbeid tussen mannen en vrouwen en het langer aan het werk houden van oudere werknemers.

In 1993 hebben werkgevers en werknemers in de Stichting van de Arbeid (StvdA) aangegeven dat zij een nieuwe impuls willen geven aan regelingen die variatie en differentiatie in arbeidsduurpatronen stimuleren¹. Dit vormde een belangrijke doorbraak in wat wel het 'recht op deeltijd' wordt genoemd. Het advies omvatte de volgende centrale aanbeveling: *'De Stichting beveelt CAO-partijen, respectievelijk ondernemingen, aan om te regelen dat een verzoek van de werknemer om haar of zijn arbeidsduur aan te passen door de werkgever in beginsel gehonoreerd wordt, tenzij dit redelijkerwijs op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen niet van de werkgever kan worden geveerd'*.

Het overheidsbeleid was eerst vooral gericht op verbetering van de rechtspositie van deeltijders. Op 1 januari 1993 werd het zogenaamde 1/3-criterium verwijderd uit de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. Om te voorkomen dat werknemers op grond van hun arbeidsduur met achterstellingen of onzekerheden worden geconfronteerd is op 1 november 1996 de Wet verbod op onderscheid naar arbeidsduur (Woa) in werking getreden. Hierin is het verbod tot het maken van onderscheid tussen werknemers naar arbeidsduur in de voorwaarden waaronder een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, voortgezet en beëindigd verwerkt. Deze wet geeft werknemers aanspraak op een gelijke behandeling ongeacht de omvang van hun arbeidsduur. De werkgever mag alleen onderscheid maken als er een objectieve reden voor is².

In diverse CAO's zijn in de negentiger jaren regelingen aangaande de aanpassing van de arbeidsduur opgenomen. Maar zeker niet in alle CAO's en uiteindelijk is zeven jaar na het advies van de StvdA op 1 juli 2000 de Wet aanpassing arbeidsduur (Waa) in werking getreden. De wet geeft elke werknemer een (geclausuleerd) recht op aanpassing van de arbeidsduur. De aanpassing kan zowel een vermeerdering als een vermindering van de arbeidsduur inhouden. Werkgevers zijn verplicht om een verzoek van een werknemer te honoreren, tenzij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich daartegen verzet. Dit verzoek kan alleen betrekking hebben op de eigen functie³.

¹ Stichting van de Arbeid (1993). *Overwegingen en aanbevelingen ter bevordering van deeltijdarbeid en differentiatie van arbeidsduurpatronen*, publicatienummer 7/93.

² In hoofdstuk 2 wordt een nadere toelichting gegeven op de Woa.

³ In hoofdstuk 2 wordt een nadere toelichting gegeven op de Waa.

De Waa en de Woa kunnen worden gezien als complementaire wetten. In het begin werd de 'emancipatie van deeltijd' direct gekoppeld aan het verbod op onderscheid naar arbeidsduur. Dit laatste werd door de werknemers vaak als noodzakelijke voorwaarde genoemd⁴.

In de Waa is vastgelegd dat de wet binnen drie jaar na inwerkingtreding zou worden geëvalueerd. Voor de Woa geldt een evaluatietermijn van vijf jaar na inwerkingtreding. Beide wetten zijn in het voorliggende onderzoek ten behoeve van de evaluatie door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) gebundeld. Deze rapportage beschrijft de werking van de Waa en de Woa in de praktijk.

1.2 Vraagstelling

De doelstelling van de evaluatie van de Waa en Woa is het verkrijgen van inzicht in de werking, de doeltreffendheid en de effecten van de Waa en de Woa in de praktijk. Uit deze doelstelling zijn voor dit onderdeel van het evaluatie-onderzoek de volgende vraagstellingen op hoofdlijnen geformuleerd. Voor de Waa zal het onderzoek vooral inzicht moeten geven in de volgende aspecten:

- ▶ Bekendheid met de wet.
- ▶ Mate van gebruik.
- ▶ Ervaringen van werknemers en werkgevers met ingediende verzoeken.
- ▶ Regelingen op bedrijfsniveau.
- ▶ Effecten in de praktijk voor werknemers en – ook kleine – werkgevers.

Voor de Woa zal het onderzoek inzicht geven in:

- ▶ Bekendheid met de wet.
- ▶ Bekendheid met de Commissie gelijke behandeling (Cgb) als klachtencommissie en als adviesinstantie.
- ▶ Vermeend voorkomen van ongelijke behandeling.
- ▶ Gebruik van de wet in de praktijk.
- ▶ Uitwerking op de arbeidsvoorwaarden.

1.3 Onderzoekopzet

Om inzicht te krijgen in de werking van de Waa en de Woa in de praktijk zijn ten behoeve van dit evaluatie-onderzoek drie hoofdonderdelen te onderscheiden:

1. Literatuurstudie;
2. Veldwerk werkgevers, werknemers en ondernemingsraden;
3. Synthese van de resultaten uit dit onderzoek met CAO-onderzoek van de Arbeidsinspectie.

Literatuurstudie

De literatuurstudie is voor twee doelen gebruikt. Allereerst voor het vormgeven van het veldwerk van dit onderzoek. Het literatuuronderzoek voor dit onderdeel is vooral gebaseerd op de wetteksten en de behandeling van de Waa en Woa in de Tweede

⁴ Zie onder andere het onderzoeksrapport van de FNV uit 1998, *Meer of minder: over werken in deeltijd*.

Kamer.

Daarnaast is de literatuurstudie gebruikt om na te gaan wat er uit andere studies al bekend is over de werking van de Waa en de Woa in de praktijk. Voor de Waa is onder andere gebruik gemaakt van het rapport "Arbeidstijden en de invoering van de Wet aanpassing arbeidsduur"⁵ en de Voortgangsrapportage Wet aanpassing arbeidsduur⁶ en voor de Woa van ervaringen van de Commissie gelijke behandeling⁷.

Veldwerk werkgevers, werknemers en ondernemingsraden

De onderzoeksvragen van het onderzoek impliceren dat zowel voor de Waa als voor de Woa werkgevers en werknemers worden bevraagd over:

- ▶ De bekendheid met de wettelijke rechten;
- ▶ Het potentiële gebruik (wensen) ten aanzien van arbeidsduur en ongelijke behandeling van werknemers met uiteenlopende arbeidsduur;
- ▶ De mate van gebruik of feitelijk gebruik;
- ▶ Werking in de praktijk voor werknemers en werkgevers.

Daarnaast is er een aantal onderzoeksvragen die liggen op het terrein van de ondernemingsraden. Bijvoorbeeld de vraag over de mate waarin er door werkgevers gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid om via het medezeggenschapsorgaan af te wijken van het recht op vermeerdering van de arbeidsduur en de vraag of ondernemingsraden door werknemers worden geraadpleegd wanneer zij het idee hebben ongelijk te worden behandeld op grond van hun arbeidsduur. Daarnaast blijkt uit de voortgangsrapportage Waa (Van Beek et. al., 2002), dat de ondernemingsraad in sommige bedrijven een belangrijke rol vervult bij het informeren van werknemers over de werking van de Waa.

Ten behoeve van het onderzoek is er derhalve veldwerk verricht onder werknemers, werkgevers en ondernemingsraden. De gebruikte vragenlijsten van dit veldwerk zijn opgenomen in Bijlage I. Bij de werkgevers is er onderscheid gemaakt tussen werkgevers met minder dan tien werknemers (verder kleine werkgevers genoemd) en werkgevers met tien en meer werknemers (verder grote werkgevers genoemd). Dit omdat kleine werkgevers uitgezonderd zijn van de Waa, maar wel zelf een regeling moeten treffen ten aanzien van de aanpassing van de arbeidsduur.

Bij de werknemers is extra aandacht besteed aan de kleine deeltijders. Dit zijn werknemers met een betaalde baan voor minder dan twaalf uur in de week. Uit CAO-onderzoek⁸ is gebleken dat er met name ten aanzien van deze groep onderscheid wordt gemaakt. In de onderstaande tabel wordt een overzicht gegeven van het veldwerk ten behoeve van dit onderzoek.

⁵ Weening, H. *Arbeidstijden en de invoering van de Wet aanpassing arbeidsduur; eindrapport*, Werkdocument Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid no. 212, augustus 2001.

⁶ Beek, A.M.L.J., van, A. van Doorne-Huiskes en A. Veldman, *Wet aanpassing arbeidsduur: voortgangsrapportage*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, augustus 2002.

⁷ Commissie Gelijke Behandeling, *Advies Commissie gelijke behandeling inzake evaluatie van de Wet op het verbod tot het maken van onderscheid naar arbeidsduur*, 1 augustus 2002.

⁸ Arbeidsinspectie, *Deeltijders in CAO's, Een onderzoek naar de rechtspositie van deeltijders en deeltijdbevorderende bepalingen in CAO's*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1999.

Tabel 1.1: Overzicht veldwerk

Steekproef	Omvang steekproef	Wijze van bevragen	Representatief voor:
Werknemers	N = 1.000, waarvan 200 met een kleine deeltijd baan	Internetvragenlijst	Werknemers naar geslacht
Kleine werkgevers	N = 500	Telefonische vragenlijst, als onderdeel van het veldwerk voor "hoe werven bedrijven?"	Kleine werkgevers
Grote werkgevers	N = 750	Internetvragenlijst	Grote werkgevers
Ondernemingsraden	N = 250	Internetvragenlijst	

Om ervoor te zorgen dat de gepresenteerde resultaten een representatief beeld geven van de werknemers en de kleine en grote werkgevers zijn de resultaten van de vragenlijsten gewogen. Bij de werknemers is gewogen naar geslacht en omvang dienstverband en bij de werkgevers naar sectoren. De steekproefomvang van de ondernemingsraden is te klein om te kunnen spreken van een representatieve steekproef. Een uitgebreide beschrijving van de steekproef en de verantwoording van het veldwerk is opgenomen in Bijlage II.

Synthese van de resultaten met CAO-onderzoek van de Arbeidsinspectie

CAO-onderzoek Waa

In het kader van het onderzoek ten behoeve van de evaluatie Waa is door de Arbeidsinspectie een onderzoek⁹ uitgevoerd naar afspraken over vermindering en vermeerdering van de arbeidsduur in CAO's tot juli 2003. Het doel van het onderzoek is na te gaan in welke mate invulling aan de Waa is gegeven. De volgende onderzoeksvragen zijn hiertoe in het onderzoek beantwoord:

1. Hoeveel CAO's bevatten ten aanzien van vermindering van de arbeidsduur een van de wet afwijkende bepaling en wat is de inhoud van een ten opzichte van de wet afwijkende of aanvullende bepaling?
2. Hoeveel CAO's bevatten ten aanzien van de vermeerdering van de arbeidsduur een van de wet afwijkende of aanvullende bepaling en wat is de inhoud van een ten opzichte van de wet afwijkende of aanvullende bepaling?
3. In hoeveel CAO's wordt, voor werkgevers met minder dan tien werknemers, bepaald dat de Waa van toepassing is?
4. Op welke wijze wordt invulling gegeven aan het begrip zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen op basis waarvan een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur kan worden geweigerd?
5. Hoeveel CAO's bevatten bepalingen om de mogelijkheden om in deeltijd te werken nader te onderzoeken?
6. Hoeveel CAO's bevatten bepalingen die een deeltijdstimulerend effect hebben?

De laatste twee vragen zijn in het kader van dit onderzoek niet relevant en worden derhalve in deze rapportage niet behandeld.

⁹ Arbeidsinspectie, *Wet aanpassing arbeidsduur; Een onderzoek naar in CAO's vastgelegde afspraken om de arbeidsduur te verminderen of te vermeerderen*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, augustus 2003.

CAO-onderzoek Woa

In 1999 bleek uit CAO-onderzoek dat 23 van de 118 onderzochte CAO's bepalingen hadden waarin op enigerlei wijze onderscheid werd gemaakt tussen werknemers op grond van hun arbeidsduur. Dit jaar heeft de Arbeidsinspectie dit CAO-onderzoek herhaald¹⁰. In het onderzoek is gekeken naar een tweetal categorieën bepalingen:

1. Algemene bepalingen;
2. Specifieke bepalingen over arbeidsvoorwaarden en deeltijdarbeid.

Bij de algemene bepalingen wordt onderzocht of een CAO van toepassing is op deeltijders. De onderstaande algemene bepalingen zijn bekeken:

- ▶ Evenredigheidsbepalingen;
- ▶ Deeltijddefinïering;
- ▶ De werkingssfeer (inclusief de CAO's voor hoger personeel).

Voor specifieke bepalingen (met betrekking tot loon, vakantiebijslag, toeslag met betrekking tot overwerk / bijzondere uren, bovenwettelijke uitkeringen, arbeidsduurverkorting, vakantiebepalingen, buitengewoon verlof, tegemoetkomingen in ziektekosten, reiskosten e.d., scholing en seniorenregelingen) is geanalyseerd of er sprake is van onderscheid. Er is gekeken naar drie vormen van onderscheid:

- ▶ Gehele uitsluiting van de CAO;
- ▶ Gedeeltelijke uitsluiting van de CAO
- ▶ Verschil in toepassing van bepaalde arbeidsvoorwaarden;

In deze rapportage zijn de belangrijkste bevindingen van deze CAO-onderzoeken geïntegreerd.

Beperking onderzoeksofzet voor evaluatie Woa

Op basis van dit onderzoek kunnen geen uitspraken worden gedaan over het feitelijk voorkomen van ongerechtvaardigd onderscheid naar arbeidsduur. Onderscheid op grond van arbeidsduur is verboden, tenzij aangetoond kan worden dat het onderscheid objectief gerechtvaardigd is. Dit houdt in dat aangetoond moet kunnen worden dat een handelwijze verklaard kan worden door factoren die niets van doen hebben met ongerechtvaardigd onderscheid.

Zowel op basis van vragenlijsten onder werknemers, werkgevers en ondernemingsraden als op basis van CAO-onderzoek kan niet worden geconstateerd in hoeverre eventueel geconstateerd onderscheid objectief gerechtvaardigd is. Alleen de rechter en de Commissie gelijke behandeling zijn bevoegd om te oordelen over de vraag of onderscheid al dan niet gerechtvaardigd is. In de rapportage zal in deze gevallen derhalve worden gesproken van vermeend onderscheid naar arbeidsduur.

¹⁰ Arbeidsinspectie, *Onderscheid naar arbeidsduur in CAO's: Een onderzoek naar de rechtspositie van deeltijders in CAO's*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, augustus 2003.

1.4 Leeswijzer

In deze rapportage is er, omwille van de duidelijkheid, voor gekozen de Waa en de Woa zoveel mogelijk apart te behandelen. In het volgende hoofdstuk zal het wettelijk en maatschappelijk kader worden geschetst. Wat is de historie, wat zijn de met de wet beoogde positieve effecten en welke maatschappelijke ontwikkelingen kunnen van invloed zijn geweest op de werking van de wet in de praktijk? Hoofdstuk 3 en 4 geven respectievelijk een beschrijving van de werking van de Waa en de Woa in de praktijk. Op basis van de bevindingen uit het veldwerk en de literatuurstudie zullen in deze hoofdstukken de onderzoeksvragen worden beantwoord. Hoofdstuk 5 en 6 bevatten de conclusies over de werking van de Waa en de Woa in de praktijk.

2. Maatschappelijk en wettelijk kader

2.1 Deeltijdarbeid

De groei van deeltijdwerk is in Nederland de afgelopen jaren aanzienlijk geweest. In Nederland wordt onder deeltijd verstaan: betaalde arbeid die wordt gedaan voor minder uren dan de normale arbeidsduur voor fulltime werknemers in een bedrijf, de bedrijfstak of overheidssector¹¹. De werkweek van een deeltijder kan derhalve variëren van één uur per week tot één uur minder dan de gebruikelijke arbeidsduur¹².

De groei van deeltijdwerk kan in Nederland niet los worden gezien van de toegenomen arbeidsparticipatie van vrouwen. Visser¹³ stelt dat de toename van de arbeidsparticipatie van vrouwen in de jaren '80 gezien kan worden als resultaat van veranderende voorkeuren en omstandigheden. Hij beschrijft belangrijke transitie die vanaf het einde van de jaren zestig plaatsvonden:

- ▶ De houding van Nederlanders ten opzichte van werkende vrouwen met kinderen veranderde. Het wordt acceptabel om als vrouw met jonge kinderen een betaalde baan te hebben;
- ▶ Jonge vrouwen krijgen een veel betere opleiding. Vanwege hun relatief hoge verdien capaciteit was/is het voor hoogopgeleide vrouwen duur om niet te werken;
- ▶ Het huishouden wordt minder tijdrovend;
- ▶ Stijging van de lonen van vrouwen;
- ▶ Anticonceptiepil biedt vrouwen de mogelijkheid om hun leven beter te plannen.

Omdat goede kinderopvang ontbrak, kozen vrouwen in de jaren zeventig eerder voor deeltijdbanen. De omvang van deeltijdarbeid is derhalve in eerste instantie met name toegenomen in sectoren en functies waar veel vrouwen werkzaam zijn. Ook bij veel bedrijven is vanouds een behoefte aan deeltijdwerkers, zeker daar waar de wekelijkse arbeidsduur van de organisatie de overeengekomen maximale arbeidsduur overtreft, bijvoorbeeld de detailhandel, horeca en zorg. De opkomst van deeltijdarbeid werd dus vooral veroorzaakt door de druk vanuit de maatschappij en niet door beleid van overheid of sociale partners (Visser, 2002).

Na 1973, toen de werkloosheid toenam, nam de groei van deeltijdarbeid af. Met het toenemende aantal mensen zonder baan begon de overheid aandacht te besteden aan deeltijdarbeid als een manier om de werkloosheid te verminderen. De vermindering van de arbeidsduur van individuele fulltime werknemers en de vermindering van de werkweek in het algemeen, zouden kunnen leiden tot herverdeling van schaarse arbeid. Zo werd in het Akkoord van Wassenaar (1982) afgesproken dat prijscompensatie zal worden ingeleverd in ruil voor arbeidsduurverkortingen van gemiddeld vijf procent. De overheid voerde beleid om deeltijdarbeid actief te stimuleren door deeltijders gelijke

¹¹ Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Deeltijdarbeid in Nederland*, Werkdocument no.283, april 2003.

¹² In Nederland zijn ook cijfers beschikbaar over parttime werk voor minder dan twaalf uur per week (onder andere CBS/EBB). Banen voor minder dan twaalf uur per week worden veelal niet meegenomen in de statistieken, omdat ze niet voldoende opbrengen om in het levensonderhoud te voorzien. Als gevolg hiervan is het percentage deeltijdwerkers in Nederland in deze statistieken veel lager dan in werkelijkheid. In 2001 had 16% van de werkende vrouwen en 7% van de werkende mannen een baan voor minder dan twaalf uur per week (CBS Statline, 2003).

¹³ Visser, J., *The first part-time economy in the world: a model to be followed?* Journal of European Social Policy, 12, No. 1 (2002).

behandeling te garanderen in de sociale zekerheid en het arbeidsrecht (onder andere via de Woa). Vanaf die periode begon deeltijdarbeid langzaam de status van volwaardige arbeid te krijgen. Voor die tijd was dat nog niet het geval. Ook de vakbeweging verzette zich in het begin tegen deeltijdarbeid, omdat zij vreesden dat werknemers gedwongen zouden worden om minder uren te gaan werken.

In haar aanbevelingen van 10 oktober 1997 riep de Stichting van de Arbeid de sociale partners op een overeenkomst te ondertekenen over deeltijdarbeid¹⁴. De Stichting, waarin werkgevers en werknemers vertegenwoordigd zijn, vond het zeer belangrijk dat er regelingen werden getroffen die ervoor zorgen dat werknemers de mogelijkheid krijgen om hun arbeidsduur aan te passen. De Stichting erkende tegelijkertijd dat er omstandigheden kunnen zijn waarin het belang van de organisatie zwaarder weegt dan het belang van het individu en dan kan het honoreren van een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur redelijkerwijs niet van de werkgever worden gevergd. Dit beleid, nagestreefd door de overheid (onder ander via de Waa) en de sociale partners (via CAO's), creëerde een gunstig klimaat voor deeltijdarbeid.

Nederland is in Europa nu koploper in deeltijdwerk. In 2000 werkte 41% van alle Nederlandse werknemers in deeltijd. Een opmerkelijke verschil met Groot-Brittannië en Zweden met respectievelijk 25% en 23% deeltijdwerkers¹⁵. Nog steeds komt het overgrote deel van het deeltijdwerk voor rekening van vrouwen, 68% van de werkende vrouwen had in 2001 een baan voor minder dan 35 uur per week en 19% van de werkende mannen (CBS, Statline 2003). In Nederland werken mannen vooral in deeltijd aan het begin van hun carrière (gedurende hun studietijd) of tegen het einde van hun loopbaan (gedeeltelijk vervroegd pensioen). Vrouwen daarentegen werken vooral in deeltijd in het midden van hun werkzame leven (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2003).

2.2 Wet aanpassing arbeidsduur (Waa)

Historie

De Wet aanpassing arbeidsduur (Waa) die op 1 juli 2000 in werking is getreden, heeft een lange parlementaire voorgeschiedenis. Reeds in 1993 is door Tweede-Kamerlid Rosenmöller (GroenLinks) het initiatiefwetsvoorstel 'Bevordering deeltijdarbeid'¹⁶ ingediend. Dit voorstel werd na wijziging in maart 1996 door de Tweede Kamer aanvaard en is in december 1997 door de Eerste Kamer verworpen. In 1998 volgde een tweede initiatiefwetsvoorstel van de Tweede Kamerleden Rosenmöller (GroenLinks), Van Nieuwenhoven (PvdA) en Bakker (D66)¹⁷ en het initiatiefwetsvoorstel van het Tweede Kamerlid Bijleveld-Schouten (CDA)¹⁸. De behandeling van het initiatiefwetsvoorstel Rosenmöller, Van Nieuwenhoven en Bakker en het initiatiefvoorstel Bijleveld-Schouten zijn opgeschort in afwachting van het door de regering in te dienen wetsvoorstel. In het Regeerakkoord van 1998 had de aanpassing van de arbeidsduur namelijk een plaats gekregen in de vorm van een geclausuleerd recht op deeltijd.

¹⁴ Stichting van de Arbeid, *Evaluatie van de nota inzake deeltijdarbeid en differentiatie van arbeidspatronen*, Publicatienummer 9/97, 10 oktober 1997.

¹⁵ Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Deeltijdarbeid in Nederland*, Werkdocument no.283, april 2003.

¹⁶ Kamerstukken II 1993/94, 23 216.

¹⁷ Kamerstukken II 1997/98, 25 902

¹⁸ Kamerstukken II 1997/98, 26 009.

Het toenmalige Kabinet achtte een sterker instrument dan de stimulerende activiteiten van sociale partners en het ondersteunende overheidsbeleid nodig omdat zelfregulering in de marktsector onvoldoende garanties bood voor benutting van het deeltijdpotentieel. Ondanks de opmerkelijke groei van deeltijdarbeid was (en is) de verdeling over mannen en vrouwen, over de sectoren en over functies nog altijd buitengewoon scheef. Daarnaast lieten verschillende onderzoeken¹⁹ zien dat de wensen van werknemers om minder of meer uren te willen werken nog lang niet altijd werden gehonoreerd.

Uit het onderzoek "Tussen wens en realiteit" (SZW, februari 1997) komt naar voren dat 22% van de mannelijke werknemers de afgelopen twee jaar een meer of minder uitgesproken wens heeft gehad om in deeltijd te werken. De helft van de mannen onderneemt geen actie. De andere helft doet dit wel en daarvan lukt het een kwart om in deeltijd te gaan werken. De Sociale Nota 1999 vermeldt dat bijna 13% van de mannen liever minder uren zou willen werken dan zij nu doen, terwijl nog geen 4% meer uren preferereert (Kamerstukken II 1998/99, 26358, nr. 3).

Inhoud

De Waa beoogt werknemers in de markt- en overheidssector een wettelijke aanspraak te bieden op de aanpassing van de arbeidsduur. Op basis van deze wet heeft elke werknemer die ten minste een jaar in dienst is bij een bedrijf of instelling met meer dan tien werknemers een wettelijk recht om meer of minder uren te gaan werken in de eigen functie.

In de wet is de procedure geregeld hoe werkgevers en werknemers de Waa in de praktijk moeten gebruiken. Concreet zijn de procedures in de praktijk als volgt²⁰:

- ▶ Een werknemer kan een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur indienen, als hij ten minste een jaar voorafgaand aan het tijdstip van de aanpassing in dienst is.
- ▶ Het verzoek moet minimaal vier maanden van tevoren schriftelijk bij de werkgever worden ingediend.
- ▶ De werknemer kan maximaal eenmaal per twee jaar een verzoek indienen.
- ▶ Er wordt geen maximum gesteld aan het aantal uren dat de werknemer meer of minder wil gaan werken. De uitbreiding van uren kan natuurlijk niet verder gaan dan de maximale arbeidsduur die voor een bedrijf geldt.
- ▶ In het verzoek vermeldt de werknemer de gewenste ingangsdatum, de gewenste omvang van de aanpassing en de gewenste spreiding.
- ▶ De werkgever overlegt met de werknemer over het verzoek en bepaalt vervolgens hoe de uren over de week verdeeld worden.
- ▶ De werkgever is verplicht om het verzoek om aanpassing van de arbeidsduur in te willigen, tenzij het bedrijf daardoor ernstig in de problemen komt.
- ▶ Als de werkgever niet een maand voor het beoogde tijdstip van de aanpassing schriftelijk over het verzoek heeft beslist, dan wordt de arbeidsduur aangepast overeenkomstig het verzoek van de werknemer. De werkgever beslist dus over het verzoek. Als hij het verzoek afwijst, moet hij dit schriftelijk motiveren. Daarmee heeft de werknemer materiaal in handen waarmee hij naar de rechter kan stappen.

¹⁹ Zie onder andere: Spaans, J. *Tussen wens en realiteit: onderzoek naar de wijze waarop mannelijke werknemers hun deeltijdwens en/of wens tot calamiteitenverlof realiseren en de belemmeringen daarbij*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1997 en Boelens, A.M.S., *Meer en minder uren willen werken*, Centraal Bureau voor de Statistiek, Sociaal Economische Maandstatistiek 5/1997.

²⁰ Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Info: Wet aanpassing arbeidsduur (Waa)*, januari 2003.

- ▶ De werkgever mag de werknemer niet ontslaan op grond van het feit dat deze een verzoek voor aanpassing van de arbeidsduur heeft ingediend.

De werkgever kent het verzoek van de werknemer derhalve in principe toe, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten. In de wet staat geen limitatieve opsomming van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Er is in ieder geval sprake van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen:

- ▶ Als vermindering van de arbeidsduur leidt tot ernstige problemen:
 - ▶ Voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van vrijgekomen uren;
 - ▶ Op het gebied van de veiligheid;
 - ▶ Van roostertechnische aard;
- ▶ Als vermeerdering van de arbeidsduur leidt tot ernstige problemen:
 - ▶ Van financiële of organisatorische aard;
 - ▶ Omdat er niet voldoende werk is;
 - ▶ Omdat de vastgestelde formatieruimte of personeelsbegroting geen ruimte biedt.

Ten aanzien van de gewenste spreiding van de uren over de dagen van de week, volgt de werkgever in principe het voorstel van de werknemer. De werkgever mag echter schriftelijk een ander voorstel doen wanneer hij met de voorgestelde werktijden in problemen komt met de werktijden van andere werknemers. Met andere woorden ten aanzien van de gewenste spreiding beslist de werkgever op basis van redelijkheid en billijkheid.

Mogelijkheden om van de wet af te wijken

Er zijn twee uitzonderingen in de Waa opgenomen:

1. Werkgevers met minder dan tien werknemers (kleine werkgevers) zijn uitgezonderd van de Waa, maar zij zijn verplicht een eigen regeling te treffen voor aanpassing van de arbeidsduur.
2. Ten aanzien van vermeerdering van het aantal arbeidsuren kan worden afgeweken bij CAO of indien deze niet van toepassing is of geen regeling bevat bij schriftelijke overeenkomst met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.

Beoogde positieve ontwikkelingen

De Waa beoogt een impuls te geven aan een evenwichtige verdeling van onbetaalde en betaalde arbeid en richt zich hierbij niet louter en alleen op het bevorderen van de combinatie van arbeid en zorg. De Waa is bedoeld om de werknemer de mogelijkheid te bieden een eenmaal tussen partijen gemaakte afspraak over de arbeidsduur tijdens de looptijd van het arbeidscontract te wijzigen. Hierdoor wordt het (ook) langs deze weg mogelijk om per levensfase de arbeidsduur door vermindering of vermeerdering in overeenstemming te brengen met andere taken en verantwoordelijkheden van de werknemer. Dit zal naar verwachting leiden tot een vergroting van het arbeidsaanbod en de werkgelegenheid in personen.

Voor werkgevers voorzien gevarieerdere arbeidsduurpatronen naar verwachting in een behoefte. Zo bieden gevarieerdere arbeidsduurpatronen het bedrijf de mogelijkheid om bedrijfstijden en arbeidstijden beter op elkaar af te stemmen (Memorie van Toelichting Waa²¹).

²¹ Kamerstukken II 1998/99, 26 358, nr. 3.

2.3 Wet verbod op onderscheid naar arbeidsduur (Woa)

Historie

De Woa die op 1 november 1996 in werking is getreden, kan worden gezien als een sluitstuk van het beleid om de rechtspositie van werknemers met een verschillende arbeidsduur te verbeteren. Zo is bijvoorbeeld in 1993 het 1/3 criterium in de Wet Minimumloon en Minimum vakantiebijslag geschrapt. Ook de sociale zekerheidswetten bevatten ten aanzien van de arbeidsduur van werknemers nagenoeg geen knelpunten meer en de Pensioen- en Spaarfondsenwet kende een verbod van uitsluiting van een pensioenregeling vanwege het minder dan de volledige arbeidstijd werkzaam zijn. Eveneens is in de Pensioen- en Spaarfondsenwet opgenomen een gebod om bij het toepassen van loongrenzen het inkomen te herleiden naar dat van een voltijdwerker, alsmede een gebod tot pro rata opbouw van het pensioen.

Voor arbeidsvoorwaarden zoals loon- en vakantiebijslagen boven het wettelijk minimumniveau, toeslagen en onkostenvergoedingen, overwerkvergoedingen, gratificaties, bonussen, bovenwettelijke aanvulling op uitkeringen, opleidingen etc., bestond voor werknemers nog geen wettelijke aanspraak op gelijke behandeling ongeacht hun arbeidsduur. Onderzoek van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid uit 1991²² had laten zien dat er wel aanleiding bestond om nadere maatregelen te treffen gelet op de toekenning van arbeidsvoorwaarden aan werknemers met verschillende arbeidsduur.

Een minder dan naar rato toekenning het loon komt c.q. kwam in 1991 bij ongeveer 16% van de deeltijdwerkers voor, met een gemiddelde afwijking van 2%. Ook bij diverse andere arbeidsvoorwaarden komt ongelijke behandeling voor, met soms grotere afwijkingen²³.

Inhoud

De Woa beoogt aan werknemers een wettelijk recht te bieden op gelijke behandeling ongeacht de omvang van hun arbeidsduur bij de voorwaarden waaronder een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, voortgezet dan wel beëindigd, tenzij een dergelijk onderscheid objectief gerechtvaardigd is. Het verbod is gericht tot de werkgever (artikel 7:648 Burgerlijk Wetboek), het bevoegd gezag (artikel 125g Ambtenarenwet) en alle partijen die de arbeidsvoorwaarden (mede) bepalen, zoals bijvoorbeeld CAO-partijen (artikel III Woa). Bovendien is het verbod gericht tot de natuurlijke persoon, rechtspersoon of bevoegd gezag die een ander onder zijn gezag arbeid laat verrichten anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst of ambtelijke aanstelling (artikel V Woa).

Het verbod op onderscheid naar arbeidsduur is symmetrisch geformuleerd. Dit wil zeggen dat zowel onderscheid van deeltijders ten opzichte van voltijders als ook onderscheid van voltijders ten opzichte van deeltijders op grond van de Woa is

²² Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Deeltijders en hun rechtspositie: een onderzoek naar de arbeidsvoorwaarden voor werknemers met een deeltijd-dienstverband*, Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden, 1991.

²³ Kamerstukken II 1995/96, 24 498, nr. 3.

verboden. Hiermee gaat de Nederlandse wetgeving verder dan de Europese richtlijn²⁴ en de ILO-conventie²⁵ die beide bescherming van deeltijders beogen.

De vormgeving van de Woa sluit aan bij het Nederlandse gelijke behandelingsrecht, in het bijzonder bij het verbod van indirect onderscheid naar geslacht. De normstelling bestaat uit twee elementen. Onderscheid op grond van arbeidsduur is verboden, maar dit onderscheid kan eventueel objectief gerechtvaardigd zijn. Gerechtvaardigd onderscheid is niet verboden.

Onderscheid op grond van arbeidsduur is in de huidige maatschappelijke context veelal ook onderscheid op grond van geslacht. De toets om te bepalen of er sprake is van objectief gerechtvaardigd onderscheid naar arbeidsduur is afgestemd op de toets die het Hof van Justitie in relatie tot indirect onderscheid naar geslacht heeft ontwikkeld. De volgende criteria worden derhalve gebruikt voor de toetsing²⁶:

- ▶ De ter bereiking van het doel gekozen middelen dienen te beantwoorden aan een werkelijke behoefte (van de onderneming) (legitimiteit);
- ▶ Zij moeten geschikt zijn om dat doel te bereiken (doelmatigheid);
- ▶ en zij moeten daarvoor ook noodzakelijk zijn (proportionaliteit).

De Commissie gelijke behandeling (Cgb) is opgedragen om naast de rechter de Woa te handhaven. De Cgb behandelt in het kader van de Woa klachten en heeft de bevoegdheid tot het, uit eigen beweging of op verzoek, doen van onderzoek of onderscheid naar arbeidsduur wordt gemaakt en haar oordeel daarover kenbaar te maken.

Beoogde positieve ontwikkeling

In de Memorie van Toelichting bij de Woa²⁷ worden de onderstaande beleidsoverwegingen genoemd om over te gaan tot een wettelijke regeling van gelijke behandeling van werknemers ongeacht de omvang van hun arbeidsduur.

- ▶ *Verbeteren van de rechtspositie van werknemers met verschillende arbeidsduur (gelijke behandeling in gelijke gevallen)*; het verbeteren van de rechtspositie van werknemers met een verschillende arbeidsduur was reeds geruime tijd een belangrijk onderdeel van het overheidsbeleid, als complement van het beleid dat de groei van deeltijd nastreeft. Indien een werknemer voor de invoering van de Woa vermoedde ongelijk te worden behandeld op grond van zijn arbeidsduur, kon hij hooguit een beroep doen op het in het Burgerlijk Wetboek neergelegde beginsel van goed werkgeverschap (artikel 7:611). Voor zover een werknemer vermoedde dat het onderscheid op grond van arbeidsduur onderscheid naar geslacht tot gevolg had, kon een beroep worden gedaan op het verbod van indirect onderscheid tussen mannen en vrouwen, zoals neergelegd in artikel 7:646/647 BW en de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen (Wgb m/v). In dit laatste geval is echter statistisch bewijsvoering noodzakelijk om aan te tonen dat de verdeling van werknemers over verschillende arbeidsuren, bijvoorbeeld deeltijd / voltijd gekoppeld is aan een bepaald geslacht.
- ▶ *Mogelijkheden voor differentiatie en flexibilisering van arbeidsduurpatronen*; naast de

²⁴ Richtlijn 97/81 EG van de Raad van 15 december 1997 betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid.

²⁵ "Conventie plus Aanbeveling over deeltijdarbeid", de zogenaamde ILO175 (1994/175/ILO).

²⁶ Wijziging van het Burgerlijk Wetboek en de Ambtenarenwet in verband met het verbod tot het maken van onderscheid tussen werknemers naar arbeidsduur, Memorie van Toelichting, Kamerstukken II, 1995/96, 24 498, nr. 3.

²⁷ Kamerstukken II 1995/96, 24 498, nr. 3.

traditionele voltijdarbeid ontstaan steeds meer andere arbeidsduurpatronen. Differentiatie en flexibilisering zullen pas goed van de grond kunnen komen als werknemers op grond van hun arbeidsduur niet met rechtspositionele onzekerheden en/of achterstellingen worden geconfronteerd.

- ▶ *Verzilveren deeltijdpotentieel*; het ligt in de verwachting dat als de arbeidsduurvermindering geen negatieve gevolgen heeft voor de rechtspositie meer werknemers hiertoe zullen overgaan. De afgelopen vijftien jaar is er sprake geweest van een groei van deeltijdarbeid, die hand in hand is gegaan met een verbetering van de rechtspositie. Ondanks deze groei bestaat er nog een groot deeltijdpotentieel.

2.4 Maatschappelijke ontwikkelingen

De doelstellingen die met de Waa en de Woa worden nagestreefd worden ook beïnvloed door een aantal algemene maatschappelijke trends. De positie van deeltijdwerkers en de ontwikkeling van het aantal deeltijders is de afgelopen jaren naast de invoering van de Waa en de Woa ook veranderd door maatschappelijke ontwikkelingen, als emancipatie, individualisering en welvaartgroei²⁸. In het kader van de evaluatie van de wetten lijkt het goed deze ontwikkelingen kort aan te stippen.

Emancipatie

Onder invloed van het emancipatiebeleid is de arbeidsparticipatie van vrouwen sterk gestegen. In 2001 had 53% van alle vrouwen tussen 15-64 jaar een baan van twaalf uur of meer per week. In 1990 lag dit percentage nog op 39% (SCP/CBS, 2002²⁹). In Nederland kan in tegenstelling tot de ons omringende landen deze groei in de arbeidsparticipatie bijna geheel op het conto van deeltijdarbeid worden geschreven. In 2001 had 70% van de werkende vrouwen een baan voor minder dan 35 uur per week (vergeleken met 60% in 1990).

Door de toegenomen arbeidsparticipatie van vrouwen zijn er steeds meer vrouwen (en mannen) die betaalde arbeid en onbetaalde arbeid (bijvoorbeeld zorg) combineren. Deze zogenaamde taakcombineerders³⁰ maken een steeds groter deel uit van de bevolking. In 2000 besteedde vier van de tien vrouwen en drie van de tien mannen minimaal twaalf uur aan betaald werk en minimaal twaalf uur aan huishoudelijk werk, zorg voor huisgenoten en informele zorg voor niet huisgenoten (SCP/CBS, 2002).

²⁸ Ministerie van Verkeer en Waterstaat, *Deeltijdwerk uitgediept*, mei 2002.

²⁹ Sociaal en Cultureel Planbureau en Centraal Bureau voor de Statistiek, *Emancipatiemonitor 2002*.

³⁰ In de literatuur spreekt men pas van taakcombineerders wanneer een bepaald minimum aantal uren aan betaalde en onbetaalde arbeid wordt besteed. Zie onder andere Sociaal en Cultureel Planbureau en Centraal Bureau voor de Statistiek, *Emancipatiemonitor 2002* en Breedveld K., A. van den Broek, J. de Haan, J. de Hart, F. Huysmans en D. Niggebrugge, *Trends in de tijd: Een schets van recente ontwikkelingen in tijdsbesteding en tijdsordening*, Sociaal en Cultureel Planbureau, 2001.

Individualisering

Individualisering van de samenleving (bijvoorbeeld meer eenpersoonshuishoudens) betekent dat bij steeds meer beslissingen de individuele keuze een centrale rol krijgt. Het individu neemt beslissingen over wonen, werken, vrije tijd etc. waarbij hij of zij de eigen wensen laat domineren: scholing, een vakantie, hobby etc. prevaleren boven het werk: "werken om te leven in plaats van leven om werken". Deze afweging leidt onder invloed van individualisering tot de wens voor meer vrije tijd en minder werken. Men gaat in deeltijd werken om zich op andere zaken te kunnen concentreren (Ministerie van Verkeer en Waterstaat, 2002).

Welvaartsgroei

De arbeidsparticipatie van vrouwen heeft geleid tot een hoger inkomen per huishouden en tot hogere bestedingen. Dit hogere inkomen maakt het enerzijds mogelijk om zaken uit te besteden (uitbestedingsmodel) en anderzijds biedt het de mogelijkheid om juist minder te gaan werken en zaken te combineren (combinatiemodel). Wanneer het uitbestedingsmodel wordt gevolgd dan is voltijds werken de norm voor mannen en vrouwen. In het combinatiemodel geldt dat de organisatie van betaalde en onbetaalde arbeid is afgestemd op de situatie en de behoeften van de werknemer (vrouwelijk en mannelijk). Gezien de recente deeltijdontwikkelingen wordt in Nederland relatief vaak de voorkeur gegeven aan het combinatiescenario. In de praktijk betekent dit dat eerder sprake is van anderhalf verdieners (veelal man voltijd en vrouw deeltijd) dan half-om-half verdieners (beide partners werken in deeltijd).

3. De Waa in de praktijk

3.1 Inleiding

Dit hoofdstuk beschrijft de werking van de Waa in de praktijk. De resultaten die in dit hoofdstuk worden beschreven, zijn gebaseerd op het veldwerk dat in het kader van dit onderzoek is verricht onder werkgevers, werknemers en ondernemingsraden en het CAO-onderzoek (Arbeidsinspectie, 2003). Waar mogelijk zullen de uitkomsten worden vergeleken met de eerdere metingen (Weening (2001) en Van Beek et. al. (2002)) in het kader van de Waa.

3.2 Bekendheid met de wet

De bekendheid van werknemers, werkgevers en ondernemingsraden met de Waa is op twee manieren getoetst. Allereerst is gekeken in hoeverre Nederlandse werknemers, werkgevers en ondernemingsraden op de hoogte zijn van de wettelijke rechten die voortvloeien uit de Waa. Vervolgens is nagegaan of de naam van de wet bekend is. Ook is gevraagd op welke manier werknemers bekend zijn geraakt met de Waa.

Bekendheid met de wettelijke rechten

Uit tabel 3.1 blijkt dat bijna driekwart van de grote werkgevers en ondernemingsraden van mening is dat vermindering van het aantal contracturen wettelijk geregeld is. De bekendheid met het wettelijk recht op vermindering is het grootst bij werkgevers in de overheidssector (80%). Kleine werkgevers zijn minder goed op de hoogte, 28% denkt dat de vermindering van het aantal arbeidsuren wettelijk geregeld is. Hierbij moet worden opgemerkt dat de antwoorden van de kleine werkgevers niet direct vergelijkbaar zijn met de overige groepen, omdat de kleine werkgevers uit verschillende antwoorden, waaronder wettelijk geregeld en niet wettelijk geregeld maar wel in de CAO geregeld, konden kiezen. Voor grote werkgevers, werknemers en ondernemingsraden is deze vraag³¹ open gesteld. Uit de Voortgangsrapportage Waa (Van Beek et. al., 2002) bleek ook dat kleine werkgevers minder op de hoogte zijn van de verplichtingen³² die voortvloeien uit de Waa.

Tabel 3.1: Bekendheid met wettelijke regeling vermindering van het aantal arbeidsuren

Groep	Ja	Nee	Weet niet
Kleine werkgevers	28%	29% ^a	44%
Grote werkgevers	73%	8%	18%
Ondernemingsraden	72%	10%	19%
Werknemers	49%	20%	31%

^a Door de vraagstelling bij de kleine werkgevers kan hier sprake zijn van een overschatting. 12% heeft aangegeven dat vermindering niet wettelijk is geregeld maar wel in de CAO.

Een mogelijke verklaring voor de lagere bekendheid van het wettelijk recht op vermindering bij kleine werkgevers is gelegen in de ervaringen die men heeft met verzoeken voor vermindering. Van de kleine werkgevers die de afgelopen tweeënhalve jaar een verzoek hebben ontvangen voor vermindering van het aantal contracturen

³¹ Is het recht op vermindering van de arbeidsuren wettelijk geregeld?

³² De verplichting voor kleine werkgevers bestaat uit het treffen van een regeling.

(16%) is 41% van mening dat het recht op vermindering wettelijk is geregeld. Terwijl 25% van de werkgevers zonder verzoeken denkt dat het recht op vermindering wettelijk is geregeld.

Volgens bijna de helft van de werknemers is vermindering van het aantal arbeidsuren wettelijk geregeld. Werknemers bij de overheid (56%) en werknemers bij grotere werkgevers (52%) zijn vaker op de hoogte van hun wettelijke rechten aangaande vermindering van het aantal arbeidsuren. Gelet op de bekendheid onder werkgevers zou hieruit de conclusie kunnen worden getrokken dat werknemers vooral via de werkgever zijn geïnformeerd over hun wettelijk recht op vermindering van het aantal arbeidsuren. Dit blijkt deels zo te zijn. Van de werknemers die op de hoogte zijn van het wettelijke recht heeft 27% deze informatie (onder andere) gekregen van de werkgever, 33% is op de hoogte gekomen via de media (krant, tv etc.) en 30% heeft erover gehoord via collega's, vrienden, familie en dergelijke.

Het wettelijk recht op vermeerdering van het aantal contracturen blijkt minder bekend bij zowel kleine werkgevers, grote werkgevers, werknemers als ondernemingsraden. In vergelijking met de bekendheid van het wettelijk recht op vermindering is opvallend dat relatief veel grote werkgevers, werknemers en ondernemingsraden van mening zijn dat het recht op vermeerdering niet wettelijk is geregeld. Vooral werkgevers en werknemers in de sectoren handel, horeca en dienstverlening geven aan dat het recht op vermeerdering van het aantal contracturen niet wettelijk vastgelegd is.

Tabel 3.2: Bekendheid met wettelijke regeling vermeerdering van het aantal contracturen

Groep	Ja	Nee	Weet niet
Kleine werkgevers	20%	36% ^a	45%
Grote werkgevers	48%	26%	27%
Ondernemingsraden	41%	25%	34%
Werknemers	21%	38%	41%

^a Door de vraagstelling bij de kleine werkgevers kan hier sprake zijn van een overschatting. 8% heeft namelijk aangegeven dat vermeerdering niet wettelijk is geregeld, maar wel in de CAO.

Naamsbekendheid Waa

Ook de naamsbekendheid van de Waa is het grootst bij grote werkgevers en ondernemingsraden (zie tabel 3.3). Bij tabel 3.3 moet worden opgemerkt dat de naamsbekendheid van de Waa bij kleine werkgevers niet direct vergelijkbaar is met de overige groepen, omdat de kleine werkgevers uit verschillende wetten waaronder de Waa een keuze konden maken (zogenaamde geholpen naamsbekendheid). Voor grote werkgevers, werknemers en ondernemingsraden is deze vraag³³ open gesteld. Andere wetten die vaak worden genoemd zijn de "CAO", de Arbeidstijdenwet en de Wet arbeid en zorg.

³³ In welke wet is dit volgens u geregeld?

Tabel 3.3: Naamsbekendheid van de Waa

Groep	Waa voor vermindering	Waa voor vermeerdering
Kleine werkgevers	9% ^a	6% ^a
Grote werkgevers	24%	21%
Ondernemingsraden	23%	18%
Werknemers	1%	1%

^a Het betreft hier zogenaamde geholpen naamsbekendheid

3.3 Regelingen op CAO- of bedrijfsniveau

Op grond van de Waa moeten kleine werkgevers een eigen regeling treffen aangaande vermindering en vermeerdering van het aantal arbeidsuren. Het blijkt dat tweeënhalf jaar na inwerkingtreding van de Waa een beperkt deel van deze werkgevers een eigen regeling heeft opgesteld (zie ook tabel 3.4).

Tabel 3.4: Bedrijfsregelingen kleine werkgevers

Bedrijfsregeling	Vermindering	Vermeerdering
Schriftelijk vastgelegd	10%	8%
Mondeling afgesproken	5%	4%
Geen bedrijfsregeling	77%	78%
Onbekend	8%	10%

Uit tabel 3.4 kan niet rechtstreeks de conclusie worden getrokken dat bij kleine werkgevers niets geregeld is voor werknemers die meer of minder uren willen werken. Zo geeft 25% van deze werkgevers aan onder een CAO te vallen waarin iets is geregeld over vermeerdering en of vermindering. Uit het CAO-onderzoek van de Arbeidsinspectie (2003) kan dit niet direct worden afgeleid. Expliciete afspraken in relatie tot werknemers in dienst bij kleine werkgevers komen voor in vier van de 122 onderzochte CAO's. In twee CAO's wordt bepaald dat de Waa van toepassing is op kleine werkgevers en twee CAO's bepalen expliciet dat de Waa niet van toepassing is voor kleine werkgevers en dat deze werkgevers volgens de CAO zelf een regeling moeten treffen.

De Waa biedt de mogelijkheid om uitsluitend voor vermeerdering van de arbeidsduur van de wet af te wijken bij CAO of indien deze niet van toepassing is dan wel geen regeling hieromtrent bevat, bij schriftelijke overeenkomst met de OR of de personeelsvertegenwoordiging. Uit tabel 3.5 blijkt dat 24% van de grote werkgevers onder een CAO valt met een regeling aangaande vermeerdering. Daarnaast heeft 8% een eigen bedrijfsregeling afgesproken met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Ook voor vermindering blijken dan ook volgens de grote werkgevers regelingen in de CAO (36%) te zijn opgenomen en regelingen te zijn afgesproken met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging (10%). In hoeverre het hierbij gaat om regelingen die afwijken van de wet kan hieruit niet worden geconcludeerd. Het komt namelijk vaak voor dat in CAO's de letterlijke tekst uit de wet wordt overgenomen.

Tabel 3.5: Regelingen voor vermindering en vermeerdering (grote werkgevers)

Regeling	Vermindering	Vermeerdering
Regeling vastgelegd in het personeelshandboek van het bedrijf	16%	13%
Regeling in de CAO	36%	24%
Regeling in de individuele arbeidsovereenkomst	7%	5%
Eigen bedrijfsregeling afgesproken met OR / PVT	9%	8%
Regeling niet op papier vastgelegd / mondelinge regeling	10%	8%
Geen regeling	30%	45%
Anders	8%	5%
Onbekend	4%	4%

Uit de enquête onder ondernemingsraden blijkt dat ondernemingsraden geregeld een rol spelen bij de totstandkoming van een regeling voor vermindering (41%) of vermeerdering (47%). Ook als het niet specifiek een eigen bedrijfsregeling betreft. 10% Van de ondernemingsraden heeft een eigen bedrijfsregeling afgesproken voor vermeerdering en 13% voor vermindering van de arbeidsduur.

In het CAO-onderzoek (Arbeidsinspectie, 2003) is in zeven van de 122 CAO's een afwijkende of aanvullende bepaling ten aanzien van de vermeerdering van de arbeidsduur aangetroffen. In één CAO gaat het om het aantal keren dat een verzoek om vermeerdering van de arbeidsduur kan worden ingediend (drie keer per jaar in plaats van het wettelijk minimum van één keer per twee jaar). In de andere zes CAO's is afgesproken dat deeltijders in geval van een vacature met voorrang hun arbeidsuren kunnen uitbreiden.

Uit hetzelfde CAO-onderzoek blijkt dat in twee van de 122 CAO's een aanvullende bepaling ten aanzien van de vermindering van de arbeidsduur is aangetroffen. Eén CAO biedt de mogelijkheid om maximaal drie keer per jaar een verzoek om vermindering van de arbeidsduur in te dienen. En in één CAO is afgesproken dat besluitvorming over een verzoek in de regel plaatsvindt binnen één maand na ontvangst van het verzoek.

3.4 Potentieel gebruik

Het potentiële gebruik van de wet wordt bepaald door het aantal werknemers dat minder of meer zou willen werken. In tabel 3.6 wordt een overzicht gegeven van de arbeidsduurwensen van werknemers in de periode voorafgaand aan de wet en de periode na invoering van de wet.

Tabel 3.6: Arbeidsduurwensen werknemers periode 1996 tot juli/augustus 2000 en juli 2000 –mei 2003

Arbeidsduurwensen	1996 tot juli/augustus 2000 (Weening, 2001)	Juli 2000-mei 2003
Minder werken	18%	26%
Meer werken	12%	15%
Geen wensen	70%	59%

In de tabel zien we een stijging van het aandeel werknemers dat arbeidsduurwensen heeft gehad na de invoering van de Waa in juli 2000 ten opzichte van de periode 1996 tot juli/augustus 2000. Mogelijke verklaringen voor deze stijging zijn:

- ▶ De 'krapte' op de arbeidsmarkt in betreffende periode. Werkgevers hebben meer

moeite met het vinden van voldoende gekwalificeerd personeel. Hierdoor is het voor werknemers makkelijker om eisen te stellen / wensen te hebben.

- ▶ Veranderende voorkeuren van werknemers. Werknemers willen vaker dan voorheen arbeid- en zorgtaken combineren.
- ▶ Daarnaast kan de stijging een potentieel effect van de wet zijn. De discussie over de wet in de media kan ervoor hebben gezorgd dat werknemers zich bewust zijn geworden van hun mogelijkheden.

De stijging kan niet rechtstreeks worden getoetst aan andere onderzoeken naar arbeidsduurwensen, omdat deze vrijwel allemaal de tevredenheid van werknemers met de huidige arbeidsduur meten en niet ingaan op de vraag of de werknemers voorafgaand aan de huidige situatie arbeidsduurwensen hebben gehad. Zo concludeert het CNV in 2002³⁴ dat 20% van de werknemers minder zou willen werken en 5% meer. Ook de OSA³⁵ komt op basis van de 2002-meting van het OSA-Arbeidsaanbodpanel tot soortgelijke percentages. 17% Van de werknemers zou minder willen gaan werken en 6% meer.

Minder werken

Mannen (27%) hebben de afgelopen tweeënhalve jaar iets vaker de wens gehad om minder te gaan werken dan vrouwen (24%). De wens om minder te werken lijkt vooral te worden bepaald door de leeftijd van de werknemer. Vooral werknemers in de leeftijdscategorie van 25 tot 35 jaar (32%) hebben sinds juli 2000 de wens gehad om minder te gaan werken. Bijna de helft van de werknemers in deze leeftijdscategorie wil minder gaan werken om betaald werk te kunnen combineren met zorgtaken of huishoudelijke taken in het privé-leven. Ook wanneer we naar alle werknemers kijken zien we dat werknemers vooral minder willen werken vanwege zorgtaken of huishoudelijke taken in het privé-leven. Vrouwen willen iets vaker dan mannen minder gaan werken om zorgtaken of huishoudelijke taken te combineren met een baan in loondienst. Bij mannen is de belangrijkste reden om minder te willen werken tijd voor hobby's en andere activiteiten in het privé-leven (zie ook tabel 3.7).

Tabel 3.7: De belangrijkste reden om minder te willen werken

Reden	% werknemers	% mannen	% vrouwen
Verrichten van zorgtaken of huishoudelijke taken in het privé-leven	34%	31%	39%
Afstemmen van werk met andere betaalde banen	4%	5%	2%
Onderhouden van sociale contacten	6%	8%	3%
Combineren van baan met opleiding / studie	6%	5%	8%
Het uitoefenen van hobby's en andere activiteiten in het privé-leven	30%	34%	24%
Lichamelijke gezondheid	8%	7%	9%
Psychische gezondheid	5%	4%	6%
Andere redenen	8%	7%	9%

Bijna de helft (48%) van de werknemers die minder wil werken, wil de arbeidsduur met

³⁴ CNV, *Hoe zorgvriendelijk is uw organisatie? Een onderzoek onder mannelijke en vrouwelijke fulltimers en deeltijders, naar de mate van zorgvriendelijkheid van organisaties en de mogelijkheden voor deeltijdwerk, april 2002.*

³⁵ D. Fouarge en C. Baaijens, *Veranderende arbeidstijden; Slagen werknemers erin hun voorkeuren te realiseren? Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA), juni 2003.*

vier uur per week verminderen, 37% van de werknemers wil één dag per week minder werken. Mannen willen iets vaker een dagdeel minder per week werken (49% van de mannen) en vrouwen iets vaker een dag minder per week (40% van de vrouwen). De wensen om minder uren te werken worden in 80% van de gevallen gecombineerd met wensen over de spreiding van de uren over de dagen van de week.

Meer werken

19% Van de vrouwelijke werknemers heeft de afgelopen tweeënhalf jaar de wens gehad om meer uren per week te werken (12% van de mannelijke werknemers). Naast de vrouwelijke werknemers hebben werknemers met een kleine deeltijdbaan (31%) en werknemers jonger dan 24 jaar (30%) vaker de wens gehad om meer uren te werken. De belangrijkste reden om meer uren te willen werken is in de meerderheid van de gevallen financieel van aard. 59% wil meer werken om een hoger inkomen te krijgen, 18% van de werknemers noemt dat een verandering in de privé-situatie meer arbeidsuren mogelijk maakt. Voor 71% van de mannen die meer willen werken (12% van de mannen) is een hoger inkomen de belangrijkste reden. Bij de vrouwen die de afgelopen tweeënhalf jaar de wens hebben gehad om meer te willen werken is voor 50% een hoger inkomen de belangrijkste reden en door 27% wordt een verandering in de privé-situatie als belangrijkste reden aangevoerd.

Bij de wensen ten aanzien van vermeerdering gaat het in de meerderheid van de gevallen om een beperkt aantal uren (38% wil vier uur per week meer werken en 33% één dag per week). Om het gewenste aantal uren te kunnen werken, wil 47% meer uren werken in hetzelfde aantal dagen en 44% wil meer dagen werken.

Mogelijkheden bij werkgevers

Voor het potentieel gebruik van de Waa is het naast de arbeidsduurwensen van werknemers ook belangrijk om te kijken naar de mogelijkheden die werkgevers werknemers bieden om meer en minder uren te werken. De wensen van werknemers worden vaak (mede) bepaald door de mogelijkheden die hun werkgever biedt. In tabel 3.8 staan de mogelijkheden voor vermindering en vermeerdering. De mogelijkheden die grote werkgevers bieden verschillen niet veel van het beeld dat geschetst wordt door ondernemingsraden. In het vervolg van deze paragraaf wordt derhalve alleen gelet op de verschillen tussen kleine werkgevers en grote werkgevers.

Tabel 3.8: *Mogelijkheden die werkgevers werknemers bieden voor meer en minder werken*

Mogelijkheden	Bij kleine werkgevers	Bij grote werkgevers	Volgens ondernemingsraden
Vermindering			
▶ Altijd mogelijk	32%	10%	10%
▶ Meestal mogelijk	23%	72%	75%
▶ Meestal niet mogelijk	7%	17%	14%
▶ Niet mogelijk	34%	2%	1%
▶ Onbekend	3%	-	-
Vermeerdering			
▶ Altijd mogelijk	29%	4%	5%
▶ Meestal mogelijk	31%	55%	51%
▶ Meestal niet mogelijk	7%	27%	33%
▶ Niet mogelijk	27%	7%	11%
▶ Anders	-	6%	-
▶ Onbekend	6%	1%	-

De mogelijkheden voor minder werken zijn groter bij grote werkgevers. Voor meer werken zijn de mogelijkheden ongeveer gelijk bij grote en kleine werkgevers. Uit de tabel blijkt verder dat er meer kleine werkgevers dan grote werkgevers zijn waar meer of minder werken in principe niet mogelijk is. Dit is niet zo vreemd als men zich bedenkt dat mutatie in het aantal arbeidsuren bij een bedrijf met bijvoorbeeld vijf werknemers een veel grotere impact heeft dan bij een bedrijf met 500 werknemers. Daarnaast zijn grote werkgevers beter bekend met de rechten van werknemers ten aanzien van vermindering en vermeerdering van de arbeidsuren. Bij de kleine werkgevers zien we duidelijk een tweedeling, werkgevers waar meer of minder werken in principe altijd mogelijk is en de werkgevers waarbij het nooit mogelijk is. In de traditioneel mannelijke sectoren (industrie, bouw en landbouw) zijn de mogelijkheden voor arbeidsduuraanpassingen het kleinst. Kleine en grote werkgevers die al veel (vrouwelijke) deeltijders in dienst hebben, bieden de meeste mogelijkheden voor arbeidsduuraanpassingen.

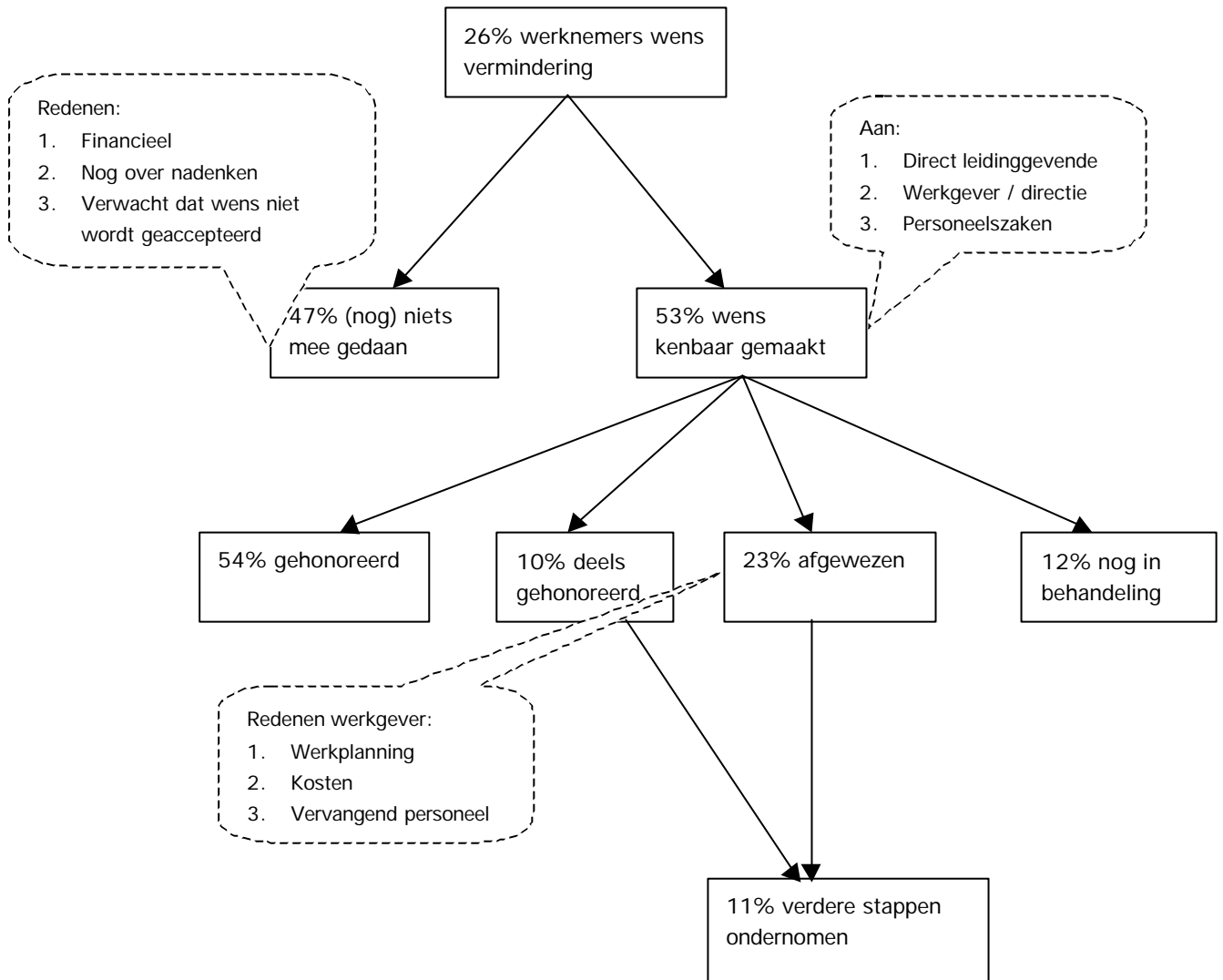
3.5 Feitelijk gebruik

Een eerste indicatie voor het gebruik van de Waa is de manier waarop werknemers en werkgevers met arbeidsduurwensen omgaan.

Werknemers en hun wensen om vermindering van de arbeidsduur

De manier waarop werknemers de afgelopen tweeënhalve jaar met hun wensen voor vermindering van de arbeidsduur zijn omgegaan, wordt samengevat in figuur 3.1.

Figuur 3.1: Overzichtsfiguur wensen werknemers vermindering aantal arbeidsuren



Van de werknemers met een wens tot vermindering heeft iets meer dan de helft hun wens kenbaar gemaakt aan de werkgever³⁶. Vrouwen (59%) maken hun wens iets vaker kenbaar aan de werkgever dan mannen (48%). Uit andere onderzoeken was al bekend dat veel werknemers hun (arbeidsduur)wensen niet kenbaar maken aan hun werkgevers. Zo vindt Weening (2001) dat 12% van de werknemers met een wens zijn wens niet kenbaar gemaakt heeft aan de werkgever. Bij de werknemers die niets doen met hun wensen is het de vraag in hoeverre het gaat om reële wensen of eerder een utopie betreft. Zo zou de meerderheid van de Nederlandse werknemers wel minder willen werken als dit geen consequenties qua financiën of carrière zou hebben.

Dat de realiteit van de wens een rol speelt zien we ook terug in de redenen die werknemers noemen om hun wens niet kenbaar te maken. 60% Van deze werknemers noemt als (één van de) reden(en) voor het niet kenbaar maken van hun wens de

³⁶ Wanneer een werknemer zijn wens kenbaar maakt aan de werkgever spreken we in deze rapportage van een verzoek.

financiële consequenties. Minder gaan werken kost hun teveel geld. Daarnaast is er een groep die nog aan het nadenken is over de voors en tegens van minder werken (genoemd door 38%). En er zijn werknemers die hun (reële) wens niet kenbaar maken omdat zij verwachten dat hun wensen toch niet wordt geaccepteerd (genoemd door 23%) en of omdat zij denken dat dit hun positie in het bedrijf niet ten goede komt (genoemd door 17%).

Verzoeken worden in de meerderheid van de gevallen mondeling kenbaar gemaakt aan leidinggevenden. Dit bevestigt het beeld van de Voortgangsrapportage (Van Beek et. al., 2002) dat het aanpassen van de arbeidsduur vaak informeel wordt geregeld tussen leidinggevende en werknemer. 88% Van de werknemers die een verzoek aangaande vermindering heeft ingediend, heeft op het moment van bevragen een reactie van de werkgever ontvangen. In bijna alle gevallen (92%) hebben deze werknemers de reactie binnen de wettelijke termijn van drie maanden ontvangen. Het besluit van de werkgever wordt in 41% van de gevallen schriftelijk aan de werknemer medegedeeld, in 59% van de gevallen volstaat de werkgever met een mondelinge mededeling.

De reactie van de werkgever op het verzoek is in meer dan de helft van de gevallen (54%) positief. Een op de tien verzoeken is deels gehonoreerd door de werkgever. Bij de gedeeltelijke honorering van het verzoek door de werkgever kan de werkgever zelden tegemoet komen aan het gewenste aantal uren dat de werknemer minder wil werken, de gewenste spreiding van de uren over de dagen van de week is vaak geen probleem³⁷. In totaal wordt eenderde van de verzoeken door de werkgever (deels) afgewezen. De werkgevers die niet (volledig) aan de verzoeken van de werknemers tegemoet komen geven als redenen op dat:

- ▶ Het te moeilijk is voor de roosters / werkplanning (genoemd door 34%);
- ▶ Het teveel extra kosten met zich meebrengt (genoemd door 33%);
- ▶ Het moeilijk is om aan vervangend personeel te komen (genoemd door 32%).

In bijna alle gevallen geeft de werkgever één of meerdere redenen die overeenkomen met in de wet genoemde zwaarwegende bedrijfsbelangen om een verzoek om vermindering niet te honoreren.

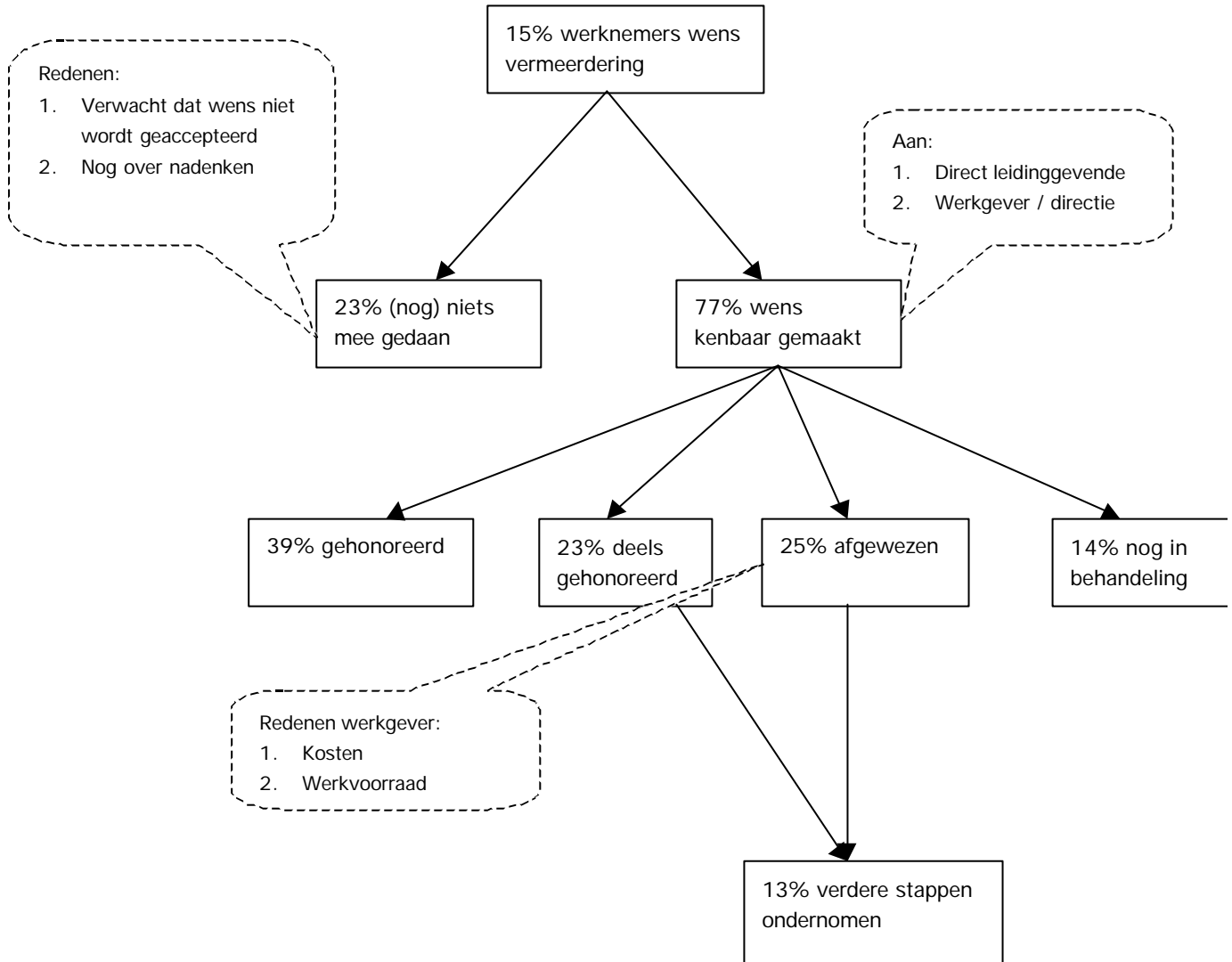
Werknemers van wie de verzoeken (deels) niet worden gehonoreerd (33%) ondernemen in het algemeen geen verdere stappen om alsnog hun verzoek gerealiseerd te krijgen. De helft geeft aan dat zij de argumenten van de werkgever redelijk vinden en daarom geen verdere stappen hebben ondernomen. De werknemers van wie verzoeken deels worden gehonoreerd (10%) accepteren in het algemeen (80%) deze gedeeltelijke tegemoetkoming aan hun verzoek.

Werknemers en hun wensen om vermeerdering van de arbeidsduur

Hoe werknemers omgaan met hun wensen ten aanzien van vermindering wordt samengevat in figuur 3.2.

³⁷ Een beperkt aantal respondenten (vijftien) heeft in de werknemersenquête aangegeven dat hun verzoek gedeeltelijk (bijvoorbeeld in plaats van de verzochte zestien uur is acht uur gehonoreerd) is gehonoreerd. Dit betekent dat het niet mogelijk is om hierover te rapporteren.

Figuur 3.2: Overzichtsfiguur wensen werknemers vermeerdering aantal arbeidsuren



Wensen om meer te gaan werken worden door werknemers veel vaker aan hun werkgever kenbaar gemaakt dan wensen om vermindering van het aantal arbeidsuren. 77% Van de werknemers heeft hun wens om vermeerdering van het aantal arbeidsuren aan de werkgever kenbaar gemaakt. Dit percentage verschilt niet tussen mannen en vrouwen.

Verzoeken om meer te willen gaan werken, worden minder vaak door de werkgever gehonoreerd dan wensen om minder te werken. De belangrijkste redenen die de werkgever hiervoor aandraagt zijn bedrijfseconomisch van aard en komen overeen met in de wet genoemde zwaarwegende bedrijfsbelangen:

- ▶ Het personeelsbudget laat dit niet toe (41%);
- ▶ Onvoldoende werk (29%).

In hoeverre deze redenen vooral het afgelopen jaar ten tijde van de stagnerende economische groei en grotere onzekerheid over de toekomst een rol hebben gespeeld kan op basis van het onderzoek niet worden vastgesteld. De gedeeltelijke honorering van verzoeken van werknemers heeft vrijwel altijd de maken het aantal uren dat de

werknemer meer wil werken, de gewenste spreiding levert nauwelijks problemen op³⁸.

De procedure die werknemers en werkgevers volgen bij verzoeken aangaande vermeerdering van het aantal arbeidsuren is hetzelfde als bij vermindering. De meerderheid van de werknemers bespreekt hun verzoek met de leidinggevenden (45%) en of de werkgever (37%). Minder dan een kwart van de werknemers (23%) die hun verzoek aan de werkgever hebben kenbaar gemaakt (77% van de werknemers met een wens), heeft hun verzoek schriftelijk³⁹ aan de werkgever kenbaar gemaakt. De werkgever (97%) reageert binnen drie maanden op het verzoek. In 30% van de gevallen krijgt de werknemer deze reactie schriftelijk. Werknemers van wie het verzoek (deels) niet wordt ingewilligd ondernemen nauwelijks verdere stappen (13%)⁴⁰ omdat zij veelal de argumenten van hun werkgever redelijk vinden (54%) of aangeven dat het aantal arbeidsuren bij de aard van het werk hoort (24%).

Werkgevers en verzoeken van werknemers om vermindering

In figuur 3.3 is een overzicht opgenomen van de manier waarop grote werkgevers omgaan met verzoeken tot vermindering van de arbeidsduur van werknemers. Voor de kleine werkgevers is geen aparte figuur opgenomen omdat deze niet uitgebreid zijn bevraagd over de afhandeling van de verzoeken.

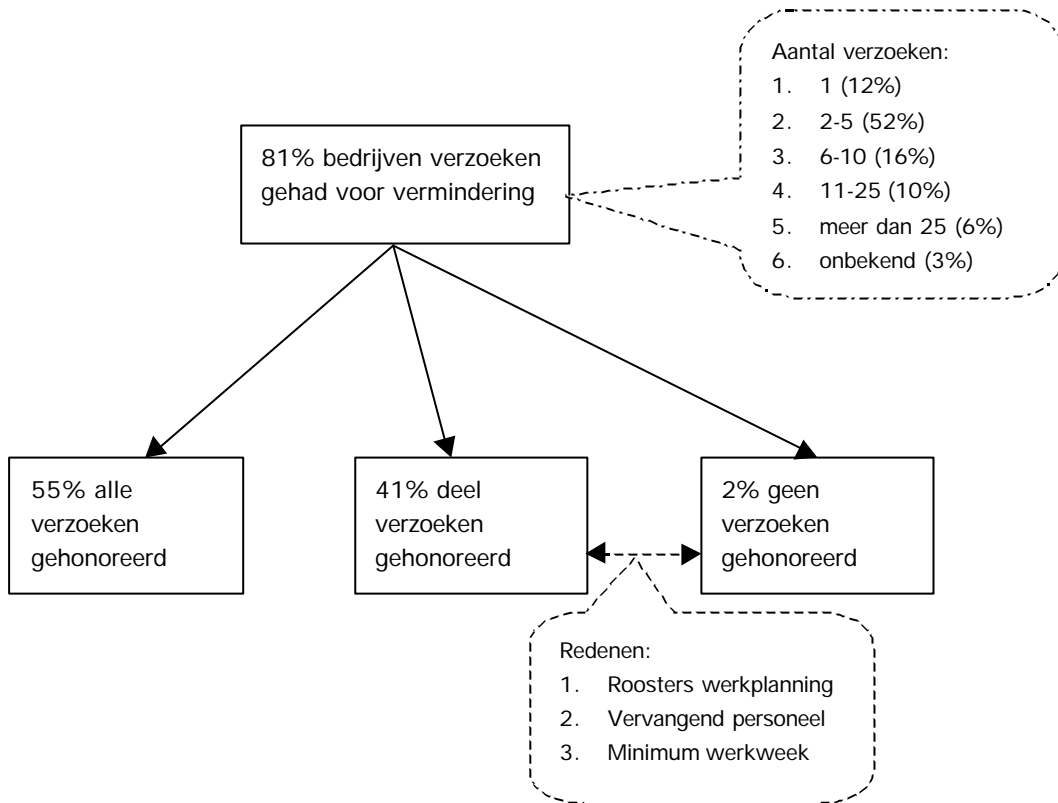
Ruim 80% van de grote werkgevers heeft de afgelopen tweeënhalf jaar één of meerdere verzoeken voor vermindering van het aantal arbeidsuren ontvangen. Van de kleine werkgevers heeft 16% de afgelopen tweeënhalf jaar één of meerdere verzoeken voor vermindering ontvangen.

³⁸ Drie respondenten hebben aangegeven dat de gewenste spreiding niet kon worden gerealiseerd.

³⁹ Op grond van de Waa dienen verzoeken voor vermeerdering door de werknemer schriftelijk te worden ingediend.

⁴⁰ Acht respondenten hebben aangegeven dat zij na de (gedeeltelijk) afwijzing van hun verzoek verdere stappen hebben ondernomen. Dit aantal is te klein om in deze rapportage aan te kunnen geven welke stappen werknemers ondernemen wanneer hun verzoek om vermeerdering van het aantal arbeidsuren wordt afgewezen.

Figuur 3.3: Verzoeken om vermindering van het aantal arbeidsuren bij grote werkgevers



Bijna alle grote werkgevers komen aan (een deel) van de verzoeken om vermindering tegemoet. Redenen om niet aan alle verzoeken tegemoet te komen zijn:

- ▶ Te moeilijk voor de roosters / werkplanning (genoemd door 66%);
- ▶ Moeilijk om aan vervangend personeel te komen (genoemd door 28%);
- ▶ Er geldt een minimum werkweek (genoemd door 17%).

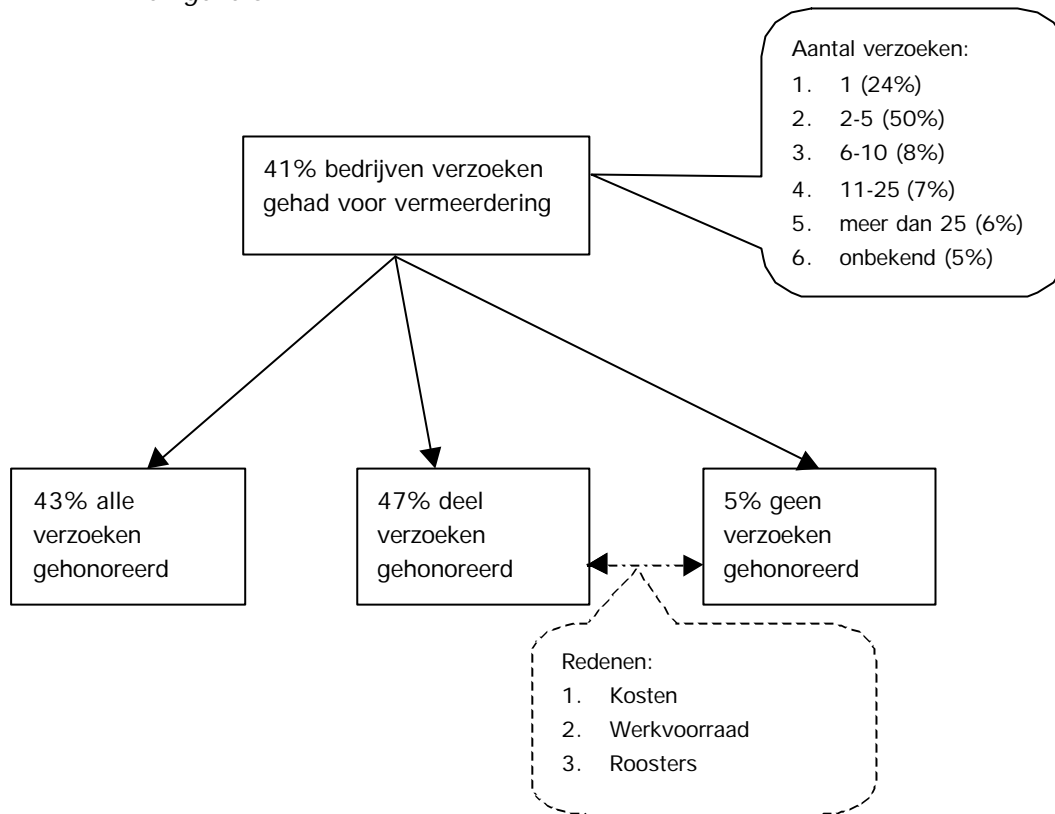
Deze en vrijwel alle andere redenen die door grote werkgevers worden genoemd om niet aan verzoeken van werknemers tegemoet te komen, komen overeen met zwaarwegende bedrijfsbelangen zoals in de wet genoemd.

Ook kleine werkgevers noemen werkplanning en vervangend personeel als belangrijkste redenen om niet aan de verzoeken tegemoet te komen. Van de kleine werkgevers, die één of meerdere verzoeken hebben ontvangen, is 88% aan (een deel van) de verzoeken van hun werknemers om minder te gaan werken tegemoet gekomen.

Werkgevers en verzoeken van werknemers om vermeerdering

In figuur 3.4 wordt een overzicht gegeven van de manier waarop grote werkgevers omgaan met verzoeken van werknemers betreffende de vermeerdering van de arbeidsduur. De figuur beperkt zich tot de grote werkgevers omdat kleine werkgevers niet uitgebreid zijn bevraagd over de afhandeling van verzoeken om vermeerdering.

Figuur 3.4: Verzoeken om vermeerdering van het aantal arbeidsuren bij grote werkgevers



Bij verzoeken aan grote werkgevers om meer te werken zien we gelijk terug dat werknemers minder vaak wensen hebben ten aanzien van vermeerdering dan vermindering van het aantal arbeidsuren. 41% Van de grote werkgevers heeft de afgelopen tweeënhalf jaar verzoeken gehad van werknemers die meer willen werken. Aan de verzoeken voor vermeerdering wordt iets minder vaak tegemoet gekomen dan aan de verzoeken voor vermindering. 90% Van de grote werkgevers is aan 75% of meer van de verzoeken tegemoet gekomen. Redenen die door grote werkgevers worden genoemd om niet aan alle verzoeken tegemoet te komen, komen in de meerderheid van de gevallen overeen met zwaarwegende bedrijfsbelangen zoals genoemd in de wet: onvoldoende werk (genoemd door 63% van de grote werkgevers), onvoldoende personeelsbudget (genoemd door 64%) en roostertechnisch niet haalbaar (genoemd door 39%).

Van de kleine werkgevers heeft 12% verzoeken voor vermeerdering gehad. 64% Van deze werkgevers heeft sinds 1 juli 2000 één verzoek gekregen en 26% twee verzoeken. Bijna driekwart (72%) van deze werkgevers is aan de verzoeken tegemoet gekomen.

De grote werkgevers schetsen dezelfde procedure voor het indienen van verzoeken om vermeerdering of vermindering als werknemers. Uitzondering hierop vormt de manier van reageren. Het verzoek wordt door de werknemer kenbaar gemaakt aan de (direct) leidinggevende en 98% van de werkgevers reageert binnen de wettelijke termijn van drie maanden op het verzoek. Vaak zelfs nog sneller: 21% binnen één week, 65%

binnen één maand, 10% binnen twee maanden en 3% reageert in het algemeen binnen drie maanden op het verzoek. Deze reactie is bij driekwart van de grote werkgevers conform de wet schriftelijk terwijl 25% volstaat met een mondelinge reactie op het verzoek.

3.6 De wet in de praktijk

Welke effecten⁴¹ de wet voor werkgevers en werknemers in de praktijk heeft gehad, is in dit onderzoek op drie onderdelen onderzocht:

- ▶ Zijn de arbeidsvoorwaarden veranderd door invoering van de Waa?
- ▶ Is het aantal verzoeken om aanpassing van de arbeidsduur toegenomen de afgelopen tweeënhalf jaar?
- ▶ Wat is de betekenis van de wettelijke rechten voor werknemers en werkgevers?

Veranderingen in de arbeidsvoorwaarden

53% Van de grote werkgevers heeft met de inwerkingtreding van de Waa het arbeidsduurbeleid van de onderneming aangepast. In de meerderheid van de gevallen is dit via de CAO verlopen (zie tabel 3.9). Uit de Voortgangsrapportage (Van Beek et. al, 2002) is bijvoorbeeld bekend dat financiële instellingen in de CAO 2000-2001 de Waa hebben opgenomen.

Tabel 3.9: Veranderingen in de arbeidsvoorwaarden door de Waa

Veranderingen	Grote werkgevers	Ondernemingsraden
Via de CAO	35%	26%
Via de OR / PVT	5%	
Via individuele arbeidscontracten	8%	
Op een andere manier	5%	
Geen veranderingen	37%	40%
Onbekend	16%	34%

Aantal verzoeken aanpassing arbeidsduur

Van de grote werkgevers die de afgelopen tweeënhalf jaar verzoeken hebben ontvangen voor arbeidsduuraanpassingen (84%) is 45% van mening dat het aantal verzoeken sinds de invoering van de wet is toegenomen, 36% is van mening dat er geen sprake is van een verandering (15% geen mening, 4% weet niet). Als redenen voor toename worden genoemd:

- ▶ Combineren van arbeid en zorgtaken door werknemers (81%);
- ▶ Werknemers maken meer gebruik van hun wettelijke rechten (33%);
- ▶ Openingen / regelingen in de CAO (18%).

Met andere woorden 38%⁴² van alle grote werkgevers is van mening dat het aantal verzoeken voor arbeidsduuraanpassingen is toegenomen door de Waa.

Van de ondernemingsraden is 30% van mening dat het aantal verzoeken de afgelopen

⁴¹ Op het effect dat de Waa heeft gehad op de beoogde maatschappelijke ontwikkelingen, zoals het aantal deeltijdwerkers en de mogelijkheden om arbeid en zorg te combineren wordt teruggekomen in paragraaf 3.7.

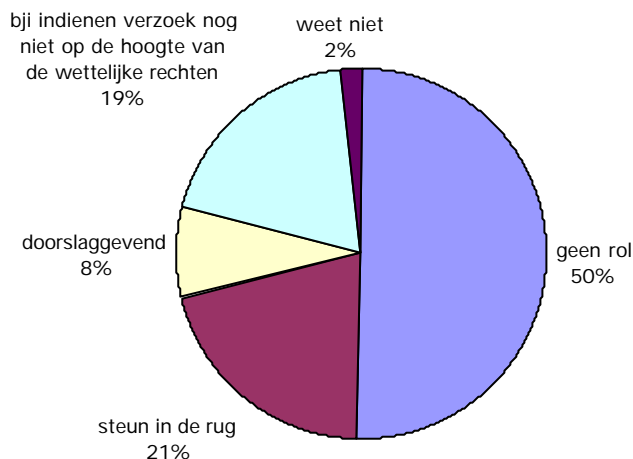
⁴² Dit is berekend door het percentage grote bedrijven dat verzoeken heeft ontvangen (84%) te vermenigvuldigen met het percentage van deze bedrijven dat van mening is dat het aantal verzoeken de afgelopen tweeënhalf jaar is toegenomen (45%).

tweeënhalf jaar is toegenomen, 22% geeft aan dat het aantal gelijk is gebleven, 2% spreekt van een afname en 45% van de ondernemingsraden is onvoldoende op de hoogte van het aantal verzoeken om vermindering of vermeerdering om hier een mening over te kunnen geven.

Betekenis wettelijke rechten

Voor de werknemers die hun wens kenbaar hebben gemaakt en op de hoogte zijn van de wettelijke rechten (Waa) zijn deze rechten voor 8% doorslaggevend geweest bij het kenbaar maken van hun wens. Voor 21% waren de wettelijke rechten een steun in de rug (zie ook figuur 3.5).

Figuur 3.5: Betekenis van de wettelijke rechten voor werknemers



Wanneer deze werknemers inschatten welke rol de Waa heeft gespeeld voor de werkgever bij de behandeling van hun verzoek spreekt 53% van geen enkele rol, 20% van een kleine rol en 13% van een grote rol (13% weet het niet).

3.7 Beoogde positieve ontwikkelingen Waa

Vergroting van het arbeidsaanbod en de werkgelegenheid (in personen)

Het aantal banen (fulltime en parttime) is de afgelopen jaren sterk gestegen. Wanneer het gaat om de vraag in hoeverre de Waa geleid heeft tot vergroting van het arbeidsaanbod, is het interessant om te weten in hoeverre werknemers zijn blijven werken omdat ze de mogelijkheid hadden om in deeltijd te gaan werken. In een aantal onderzoeken wordt een indicatie gegeven voor het verzilveren van deze zijde van het deeltijdpotentieel⁴³. Zo is in het OSA Aanbodpanel 2001⁴⁴ gekeken naar de

⁴³ Vaak wordt maar naar één kant gekeken, van voltijd naar deeltijd. Maar met het verzilveren van het deeltijdpotentieel wordt ook de overgang van geen werk naar deeltijd werk bedoeld.

arbeidsdeelname van vrouwen rondom de geboorte van het eerste kind in de periode 1994-2000. Hieruit blijkt (zie ook tabel 3.10) dat de arbeidsdeelname van kersverse moeders nog steeds behoorlijk daalt, maar dat recent wel veel fulltime banen worden omgezet naar kleine deeltijdbanen.

Tabel 3.10: *Arbeidsdeelname van de vrouwen rondom de geboorte van het eerste kind (procentpunten verschil, op basis van peilingen in 1996 en 2000)*

Geboorte eerste kind in:	Verandering in participatie	Verandering in aanstelling			
		1-12 uur	13-24 uur	25-24 uur	35+ uur
1994-1996	-20,0	+ 5,6	+ 36,6	-6,8	-35,5
1996-1998	-10,2	+ 4,4	+ 39,0	-11,8	-31,6
1998-2000	-11,7	+ 4,4	+ 56,9	-5,6	-55,7

Bron: Fouarge et. al. (2002)

Uit de Emancipatiemonitor (SCP / CBS, 2002) blijkt dat in 1997⁴⁵ 44% van de moeders na de geboorte van het eerste kind is blijven werken maar wel minder uren zijn gaan werken, 32% is hetzelfde uren blijven of meer uren gaan werken en 25% is gestopt met werken. Van de vaders is 90% hetzelfde aantal uren blijven werken of meer uren gaan werken en 10% is minder gaan werken.

Verbetering van de mogelijkheden om betaald werk met andere verantwoordelijkheden te combineren

In de periode 1995-2000 is zowel het aantal mannen als het aantal vrouwen dat arbeid en zorgtaken combineert volgens de definitie⁴⁶ van het Sociaal en Cultureel Planbureau gestegen (Breedveld et. al, 2001). Het aandeel mannen dat substantiële professionele verplichtingen (minimaal twaalf uur arbeid per week) combineert met substantiële huishoudelijke verplichtingen (minimaal acht uur per week) is in de periode 1995-2000 gestegen van 41 naar 49%. Bij vrouwen is de stijging van het aandeel groter (van 34 naar 45%).

Uit ditzelfde onderzoek blijkt echter dat de zorgtaken nog steeds in sterke mate op vrouwen neer komen. Vrouwen besteden gemiddeld 25,7 uur per week aan zorgtaken en mannen 12,0 uur. De eerdere uitruil van zorgtaken tussen mannen in de periode 1975-1990 kreeg in de periode 1995-2000 nauwelijks een vervolg. Uit deze ontwikkeling wordt de conclusie getrokken dat vrouwen meer betaald werk zijn gaan verrichten, maar de herschikking van de huishoudelijke rolverdeling zich slechts op onderdelen (maaltijdbereiding en kinderverzorging) verder heeft doorgezet. In hoeverre deze trend zich na 2000 (na de introductie van de Waa) hebben ontwikkeld is nog niet bekend.

Mogelijkheden voor gevarieerdere arbeidsduurpatronen / grotere flexibilisering

Gevarieerdere arbeidsduurpatronen bieden werkgevers de mogelijkheid om bedrijfstijden en arbeidstijden beter op elkaar af te stemmen. Flexibiliteit wordt door bijna de helft van de kleine werkgevers en 37% van de grote werkgevers genoemd als positief effect van

⁴⁴ Fouarge, D., R. Grim, M. Kerkhofs, J.P. Vosse en Ch. de Wolff, *Tendrapport Aanbod van arbeid 2001*, OSA-publicatie A190, september 2002.

⁴⁵ Geen recentere cijfers beschikbaar.

⁴⁶ Minimaal twaalf uur betaald werk en minimaal acht uur huishoudelijk werk in de onderzoekswaak.

het aanpassen van de contracturen van werknemers (zie ook tabel 3.11).

Tabel 3.11: Positieve en negatieve gevolgen van het aanpassen van de contracturen van werknemers (als percentage van de werkgevers / ondernemingsraden met verzoeken)

Gevolgen	Kleine werkgevers	Grote werkgevers	Ondernemingsraden
Positief			
▶ Motivatie werknemers	79%	71%	77%
▶ Behoud personeel	73%	73%	73%
▶ Werven personeel	48%	27%	39%
▶ Flexibiliteit	43%	37%	35%
▶ Anders	-	2%	1%
▶ Geen positieve gevolgen	3%	6%	3%
▶ Onbekend	-	1%	2%
Negatief			
▶ Onder- of overbezetting	56%	57%	64%
▶ Extra kosten	25%	28%	35%
▶ Motivatie werknemers bij afgewezen verzoeken	22%	19%	36%
▶ Anders	-	9%	8%
▶ Geen negatieve gevolgen	40%	25%	15%
▶ Onbekend	-	3%	3%

De motivatie van de werknemers en het behoud van personeel zijn de belangrijkste positieve gevolgen van het aanpassen van de arbeidstijden voor grote en kleine werkgevers en volgens de ondernemingsraden.

Tabel 3.11 laat verder zien dat een kwart van de grote werkgevers en 40% van de kleine werkgevers die verzoeken hebben gehad voor het aanpassen van de contracturen van werknemers geen negatieve gevolgen ervaren van het op verzoek van de werknemers aanpassen van de arbeidstijden. De werkgevers die wel negatieve gevolgen ervaren van het aanpassen van de arbeidstijden noemen het vaakst onder- of overbezetting als probleem.

4. De Woa in de praktijk

4.1 Inleiding

Dit hoofdstuk beschrijft de werking van de Woa in de praktijk. De resultaten in dit hoofdstuk zijn gebaseerd op het veldwerk dat in het kader van dit onderzoek is verricht onder werkgevers, werknemers en ondernemingsraden en het CAO-onderzoek van de Arbeidsinspectie. Zowel op basis van vragenlijsten onder werknemers, werkgevers en ondernemingsraden als op basis van CAO-onderzoek kan niet worden geconstateerd in hoeverre eventueel geconstateerd onderscheid objectief gerechtvaardigd is. Alleen de rechter en de Commissie gelijke behandeling (Cgb) zijn bevoegd om te oordelen over de vraag of het onderscheid gerechtvaardigd is of niet (zie ook hoofdstuk 2). In de rapportage wordt derhalve gesproken van vermeend onderscheid naar arbeidsduur.

4.2 Bekendheid met de Woa

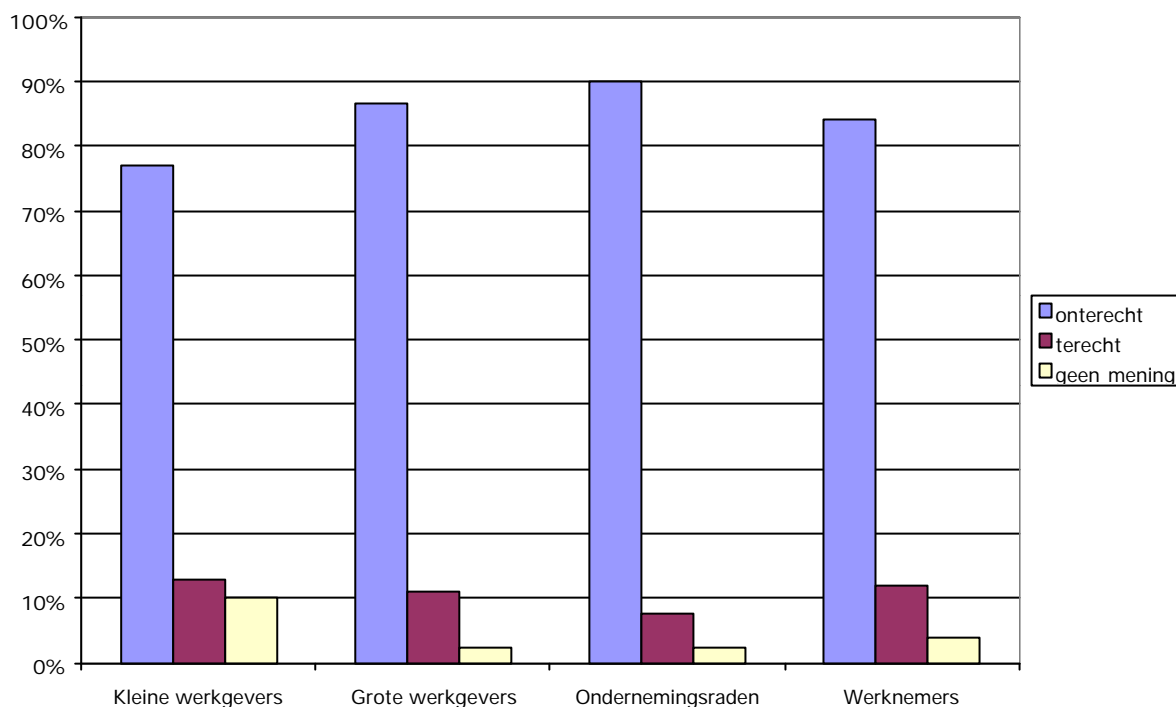
Om te toetsen in welke mate werkgevers, werknemers en ondernemingsraden bekend zijn met de wettelijke rechten die voortvloeien uit de Woa zijn op basis van uitspraken van de Cgb en het CAO-onderzoek van de Arbeidsinspectie (1999) een vijftal stellingen geformuleerd. Deze stellingen zijn op twee manieren aan de respondenten voorgelegd. Eerst is gevraagd in hoeverre men het gemaakte onderscheid terecht dan wel onterecht vindt. De resultaten van deze vraag kunnen worden geïnterpreteerd als het draagvlak voor de wettelijke rechten onder werkgevers, werknemers en ondernemingsraden. Vervolgens is gevraagd of de betreffende situatie wettelijke geregeld is. Dit geeft een indicatie voor de bekendheid met de wettelijke rechten op grond van de Woa.

Vermeend onderscheid naar loon

Het bruto uurloon van een deeltijder dient hetzelfde te zijn als dat van een voltijder in dezelfde functie met dezelfde kwaliteiten. In verschillende oordelen heeft de Cgb aangegeven dat doorbreking van het naar rato-beginsel met betrekking tot het uurloon niet snel gerechtvaardigd kan worden. De onderstaande stelling is voorgelegd:

Een werknemer in deeltijd krijgt een lager bruto uurloon dan een collega met dezelfde functie en dezelfde kwaliteiten die fulltime werkt.

Figuur 4.1: Een werknemer in deeltijd krijgt een lager bruto uurloon dan een collega met dezelfde functie en dezelfde kwaliteiten die fulltime werkt



Uit figuur 4.1 blijkt dat de overgrote meerderheid van werkgevers, werknemers en ondernemingsraden het onterecht vindt dat er sprake is van onderscheid naar arbeidsduur. Het maken van onderscheid tussen voltijders en deeltijders in het bruto-uurloon wordt vaker terecht gevonden in de sectoren industrie, bouw en landbouw, in bedrijven met weinig (vrouwelijke) deeltijders en in kleinere bedrijven en door mannelijke werknemers en fulltimers.

Vermeend onderscheid naar opleidingsfaciliteiten

Bij opleidingsfaciliteiten wordt in het kader van de Woa onderscheid gemaakt tussen opleidingsfaciliteiten in het kader van uit te oefenen werkzaamheden enerzijds en faciliteiten in het kader van studiedoelinden anderzijds⁴⁷. Identieke behandeling is vereist voor vergoeding van onkosten en tijd die gemoeid zijn met een opleiding die door de werkgever verplicht is gesteld. Voor niet verplichte opleidingen dient de vergoeding tenminste naar rato van de arbeidsduur te worden vastgesteld. In de stelling is gekozen voor een verplichte opleiding.

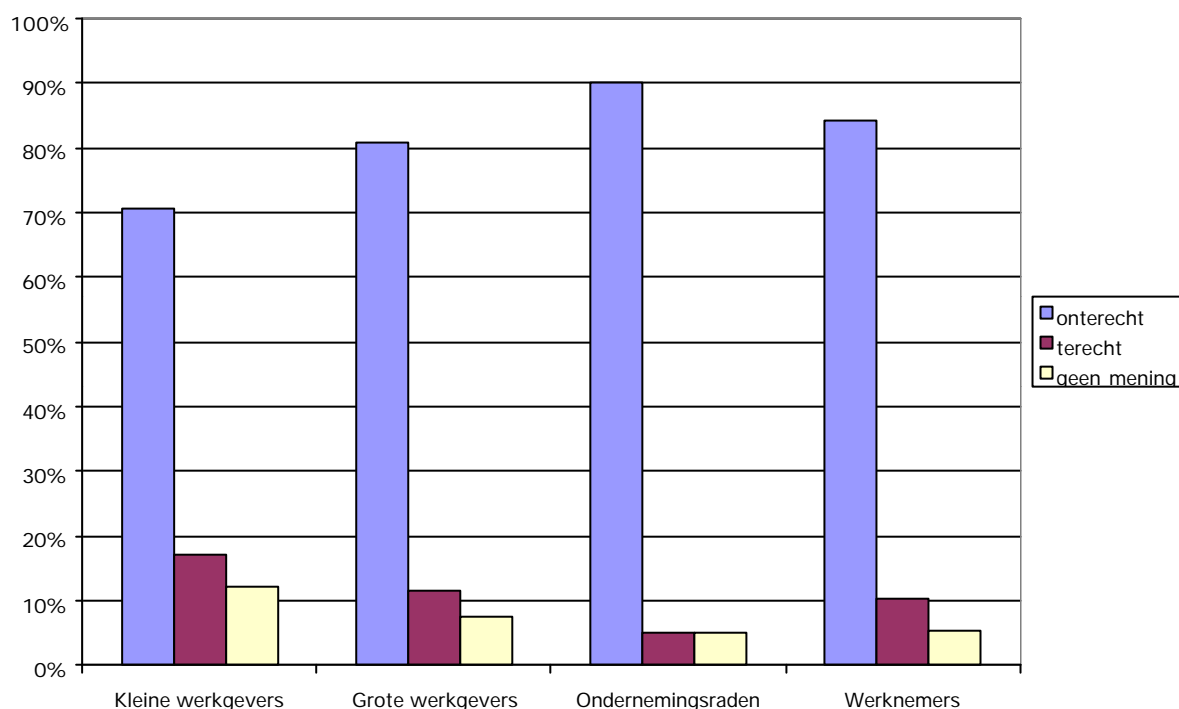
Een werknemer met een deeltijdbaan moet de verplichte EHBO opleiding in zijn vrije tijd volgen en wordt hiervoor niet gecompenseerd. Zijn voltijd collega's mogen dezelfde cursus onder werktijd volgen.

Ondanks het feit dat een ruime meerderheid van werkgevers, werknemers en ondernemingsraden dit onterecht vindt, is er minder eenduidigheid over dan bij de bruto-

⁴⁷ Kamerstukken II 1995/96, 24 498, nr. 3.

uurlonen. Het zijn wel dezelfde groepen werkgevers (industrie, landbouw en bouw, handel en horeca, weinig deeltijders in dienst en kleinere werkgevers) en werknemers (mannen en fulltimers) die vermeend onderscheid naar opleidingsfaciliteiten vaker terecht vinden.

Figuur 4.2: Een werknemer met een deeltijdbaan moet de verplichte EHBO opleiding in zijn vrije tijd volgen en wordt hiervoor niet gecompenseerd. Zijn voltijd collega's mogen dezelfde cursus onder werktijd volgen.



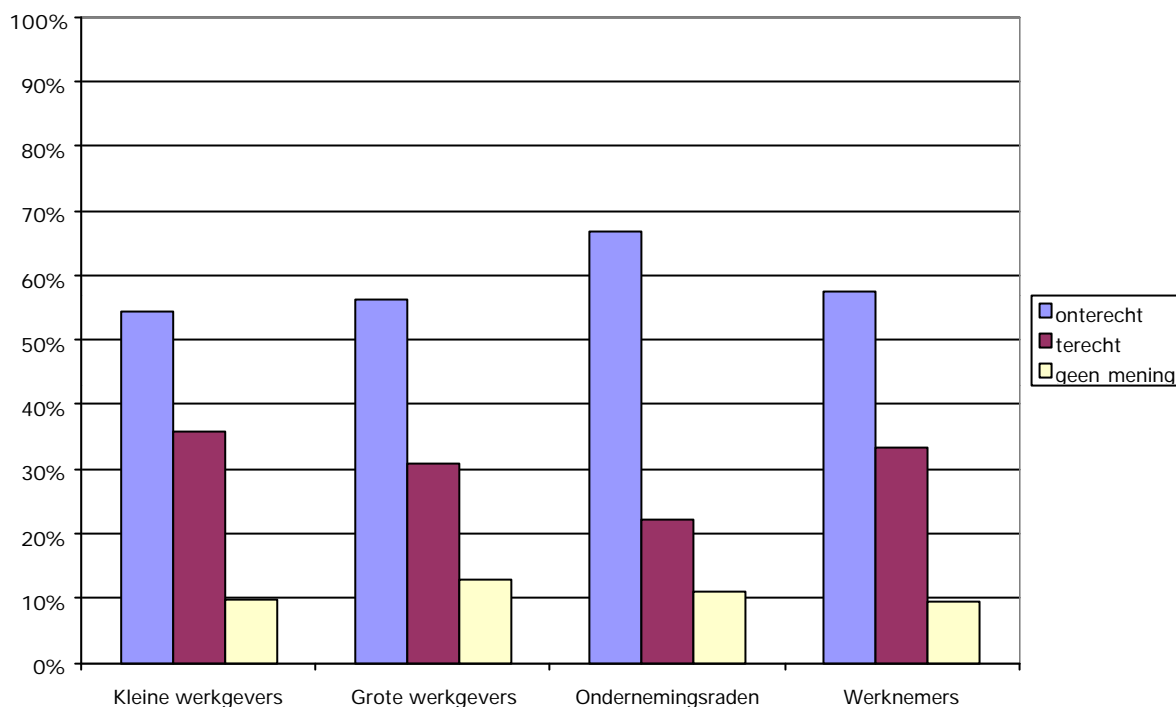
Vermeend onderscheid naar promotie / bevordering

Op grond van de Woa mag er bij promotie of bevordering geen onderscheid worden gemaakt tussen voltijders en deeltijders. De Cgb heeft nog relatief weinig uitspraken hierover gedaan. De uitspraken die gedaan zijn houden vaak verband met termijnen of eisen die worden gesteld aan promotie. Vanwege het beperkte aantal uitspraken van de Cgb en de vele subjectieve argumenten waardoor promotie vaak wordt bepaald is de stelling heel algemeen geformuleerd.

Een deeltijder maakt minder kans op promotie / bevordering dan een voltijder.

Iets meer dan de helft van de werknemers en werkgevers vindt dit onterecht (figuur 4.3). Als wordt gekeken naar verschillen tussen branches valt op dat ook werkgevers in de dienstverlening dit relatief vaak terecht vinden. Alleen bij overheidsbedrijven wordt het benadelen van deeltijders ten opzichte van voltijders bij promotie / bevordering in bijna 80% van de arbeidsorganisaties onterecht gevonden. Bij de werknemers valt op dat kleine deeltijders (werknemers met een dienstbetrekking voor twaalf uur of minder) het vaker terecht vinden dat zij minder kans maken op promotie.

Figuur 4.3: Een deeltijder maakt minder kans op promotie / bevordering dan een voltijder



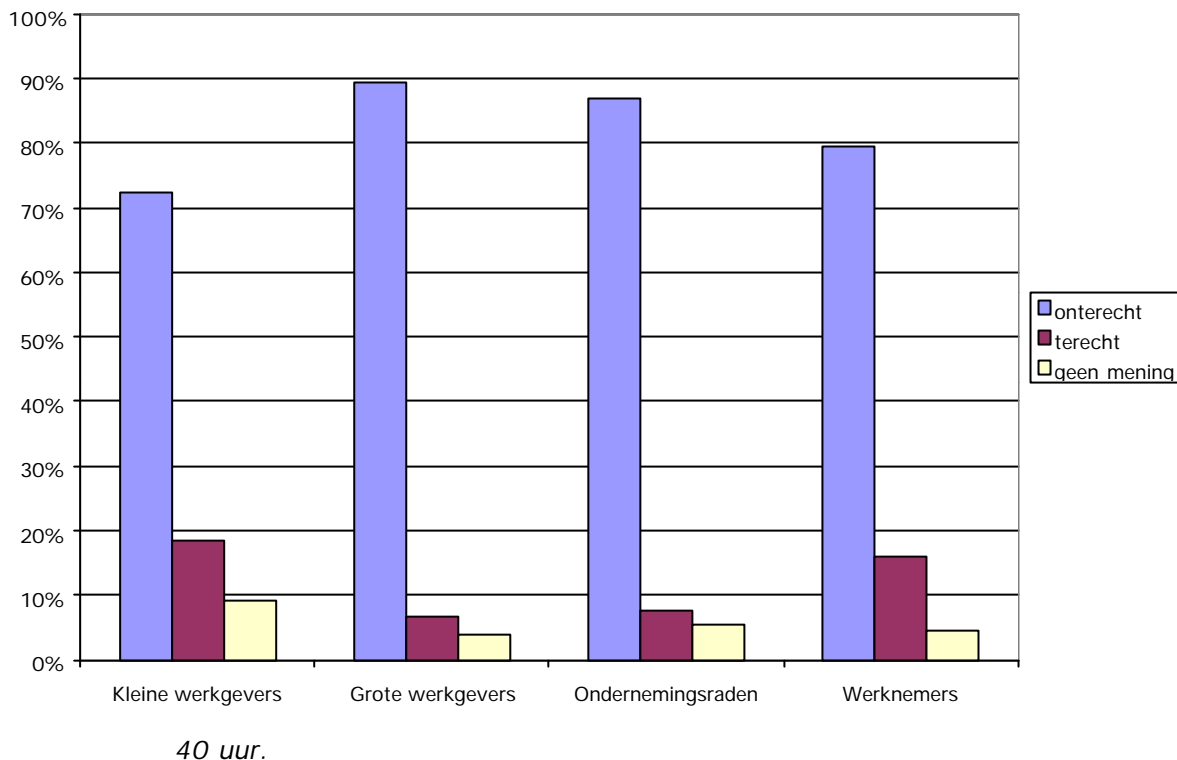
Vermeend onderscheid onkostenvergoedingen (reiskosten)

Bij onkostenvergoedingen dienen de feitelijk gemaakte kosten als uitgangspunt van de vergoeding, omdat het doel van een onkostenregeling is het vrijwaren van de werknemer van onkosten die samenhangen met de uitoefening van zijn werk. De arbeidsduur van de werknemer mag slechts van invloed zijn op de te verlenen vergoeding, voor zover de feitelijke hoogte van de onkosten mede door diens arbeidsduur wordt bepaald (bijvoorbeeld in het geval van kinderopvang). Voor de stelling is een voorbeeld van de Cgb gebruikt:

Een werknemer die twintig uur werkt verdeeld over vijf dagen ontvangt minder reiskosten dan een werknemer die ook vijf dagen werkt maar dan 40 uur.

Een werknemer die twintig uur per week werkt verspreid over vijf dagen, zal dus over vijf dagen reiskostenvergoeding moeten krijgen. De Cgb oordeelde dat een vaste eigen bijdrage deeltijders benadeelt die niet verspreid over vijf dagen per week werken (oordeel 1997-146). Ditzelfde geldt voor een naar rato vergoeding (zie ook oordeel 1997-111). Een eigen bijdrage op grond van het feitelijk aantal werkdagen of gerelateerd aan de werkelijk gemaakte kosten is in overeenstemming met de Woa.

Figuur 4.4: Een werknemer die twintig uur werkt verdeeld over vijf dagen ontvangt minder reiskosten dan een werknemer die ook vijf dagen werkt maar dan



Uit figuur 4.4 blijkt dat een grote meerderheid van werkgevers, werknemers en ondernemingsraden het terecht vindt dat een reiskostenvergoeding wordt gebaseerd op de feitelijk gemaakte kosten.

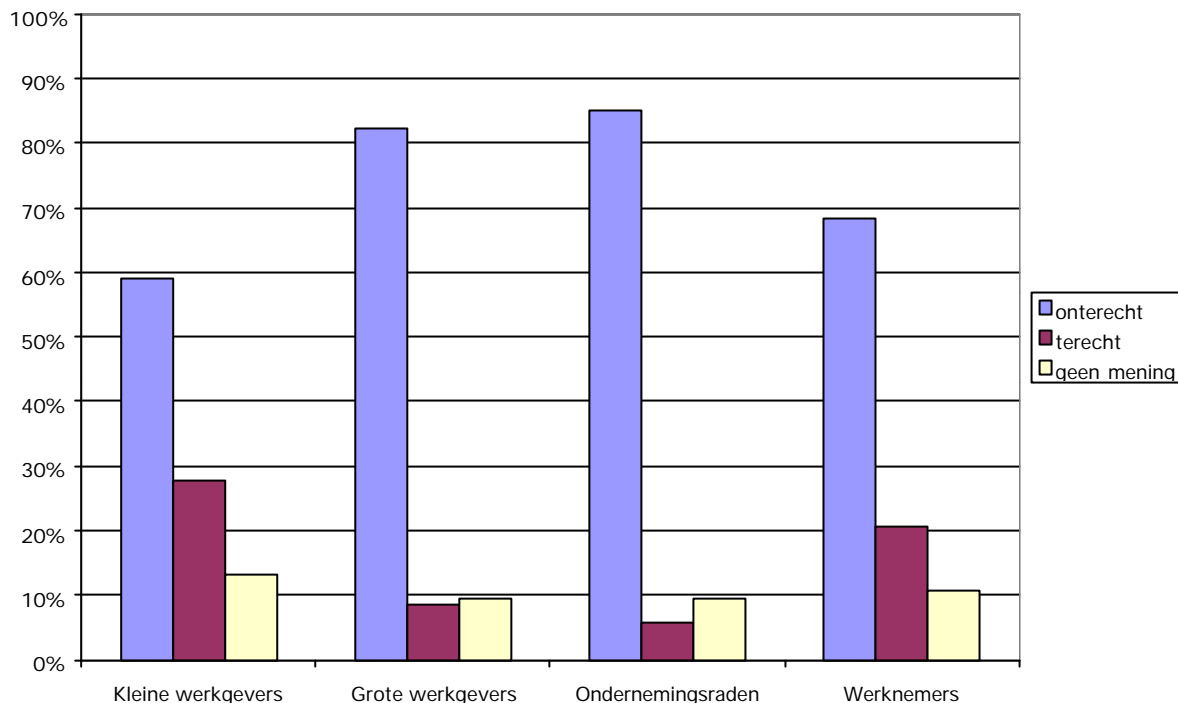
Vermeend onderscheid naar ontslag bij reorganisatie

In de Woa is expliciet opgenomen dat bij de voorwaarden waaronder een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan dan wel beëindigd geen onderscheid mag worden gemaakt tussen werknemers op grond van hun arbeidsduur. In het geval van een regeling op grond waarvan leerkrachten met een aanstelling van tien uur per week of minder als eerste dienen af te vloeien heeft de Cgb dan ook geoordeeld dat dit in strijd is met de Woa. Voor het waarborgen van de kwaliteit van het onderwijs is het volgens de Cgb niet noodzakelijk om de afvloeiingsvolgorde afhankelijk te stellen van de arbeidsduur, waardoor het onderscheid niet objectief gerechtvaardigd is.

Bij een reorganisatieontslag worden deeltijders als eerste ontslagen

Er blijkt een tweedeling te bestaan in de mate waarin dit terecht wordt gevonden. Grote werkgevers en ondernemingsraden vinden het als eerste ontslaan van deeltijders in het algemeen niet gerechtvaardigd. Kleine werkgevers en werknemers vinden dit vaker te rechtvaardigen (figuur 4.5).

Figuur 4.5: Bij een reorganisatieontslag worden deeltijders als eerste ontslagen



Werkgevers die zelf geen deeltijders in dienst hebben vinden onderscheid bij een reorganisatieontslag naar arbeidsduur vaker gerechtvaardigd dan werkgevers die wel deeltijders in dienst hebben. Bij de werknemers zien we dat met name fulltimers deze mening zijn toegedaan (28% van de fulltimers vindt het terecht dat deeltijders bij een reorganisatieontslag als eerste worden ontslagen).

Op basis van de vijf stellingen kan worden geconcludeerd dat in het algemeen draagvlak voor gelijke behandeling ongeacht arbeidsduur groot is als het gaat om materiële zaken (loon, opleidingen en reiskosten). Bij immateriële zaken (promotie en ontslag) vinden werkgevers, werknemers en ondernemingsraden onderscheid naar arbeidsduur vaker gerechtvaardigd.

Bekendheid met de wet

De bekendheid met de wet is getoetst door te vragen of de beschreven situaties met betrekking tot bruto uurloon, opleiding, reiskosten, reorganisatieontslag en promotie ook wettelijk zijn geregeld. In de tabel 4.1 wordt een overzicht gegeven van de uitkomsten. Hierbij is een onderscheid gemaakt naar onderwerp en of men het gemaakte onderscheid terecht dan wel onterecht vindt. Voor de kleine werkgevers is het niet mogelijk om een onderscheid te maken per onderwerp⁴⁸. Van deze werkgevers weet 21% dat alle genoemde onderwerpen wettelijk geregeld zijn en 23% weet dat een aantal van deze onderwerpen wettelijke geregeld is.

⁴⁸ Dit is niet voor ieder afzonderlijk onderwerp gevraagd.

Tabel 4.1: Bekendheid met de wettelijke rechten

Situatie	Grote werkgevers			Werknemers			Ondernemingsraden		
	totaal	terecht	onterecht	totaal	terecht	onterecht	totaal	terecht	onterecht
Loon	37%	3%	34%	18%	2%	16%	23%	2%	21%
Opleidingen	27%	2%	25%	14%	2%	12%	18%	1%	16%
Promotie	27%	6%	20%	12%	3%	9%	18%	2%	16%
Reiskosten	38%	2%	35%	22%	4%	17%	24%	1%	22%
Reorganisatieontslag	34%	1%	32%	18%	3%	15%	23%	1%	21%

Leeswijzer: 37% van de grote werkgevers weet dat het verbod op het maken van ongerechtvaardigd onderscheid naar arbeidsduur bij bruto uurloon wettelijk geregeld is. Dit is 34% van de grote werkgevers die het ook onterecht vindt dat een deeltijder met dezelfde kwaliteiten een lager bruto uurloon krijgt en 3% vindt dit terecht.

De bekendheid met de wettelijke rechten varieert tussen de 12% en de 38%. Werknemers zijn minder vaak bekend met de wettelijke rechten. Ook ondernemingsraden scoren de relatief laag. Ondanks het feit dat zij vrijwel in alle gevallen het gemaakte onderscheid onterecht vinden, weet maximaal een vijfde van de ondernemingsraden dat het maken van een dergelijk onderscheid bij wet verboden is.

Naamsbekendheid van de wet

De naamsbekendheid van wetten is in het algemeen laag. Ook bij de Woa is de exacte naamsbekendheid laag. De Woa is bij werknemers en kleine werkgevers volledig onbekend, de bekendheid onder grote werkgevers en ondernemingsraden ligt onder de 1%. Zowel werknemers, werkgevers en ondernemingsraden noemen vaker de Wet gelijke behandeling of de CAO waarin deze rechten zijn vastgelegd.

4.3 Bekendheid met de Commissie Gelijke Behandeling

De Commissie gelijke behandeling is krachtens de wet opgedragen om naast de rechter de Woa te handhaven. De naamsbekendheid van de Cgb onder grote werkgevers (85%) en de ondernemingsraden (86%) is anno 2003 groot. Van de kleine werkgevers en de werknemers kent ruim 60% de Cgb.

In het algemeen is men vooral bekend met de volgende taken van de Cgb:

- ▶ Beoordelen van klachten van werknemers ten aanzien van ongelijke behandeling;
- ▶ Voorlichting geven over gelijke behandelingswetgeving.

Het minst bekend zijn werknemers, werkgevers en ondernemingsraden met het uitvoeren van 'eigen' onderzoek door de CGB. Kleine werkgevers weten vaker dat het adviseren van werkgevers over gelijke behandelingswetgeving een taak van de Cgb is.

4.4 Voorkomen van ongelijke behandeling

In hoeverre ongelijke behandeling voorkomt kan niet worden gemeten met een enquête onder werkgevers, werknemers en ondernemingsraden. Het is onvoldoende mogelijk om op afstand vast te stellen in hoeverre het vermeende onderscheid naar arbeidsduur ongerechtvaardigd is. Om dit überhaupt te kunnen vaststellen moet een andere onderzoeksmethode worden gekozen. Zowel het CAO-onderzoek van de

Arbeidsinspectie als de uitspraken van de Cgb als andere recente onderzoeken naar de gelijke beloning van mannen en vrouwen, deeltijders en voltijders geven wel een indicatie van de mate waarin er sprake kan zijn van ongerechtvaardigd onderscheid.

Deeltijders die meer dan twaalf uur per week werken, verdienen verhoudingsgewijs 4% minder dan collega's die gelijkwaardig werk (gecorrigeerd beloningsverschil) doen maar dan voltijd (Arbeidsinspectie, 2002⁴⁹)

In dit onderzoek is op twee manieren geprobeerd een indicatie te verkrijgen van de mate waarin onderscheid naar arbeidsduur voorkomt. Zo is aan de grote werkgevers en de ondernemingsraden een aantal arbeidsvoorwaardelijke regelingen voorgelegd waarvan werd verwacht op basis van het vorige CAO-onderzoek van de Arbeidsinspectie dat er relatief vaak sprake zou zijn van uitsluiting van de regeling op grond van arbeidsduur. Daarnaast is er bij werknemers nagegaan in hoeverre zij de afgelopen vijf jaar het idee hebben gehad benadeeld te worden vanwege hun arbeidsduur. In hoeverre het op deze manieren gevonden onderscheid ongerechtvaardigd is, kan zoals aangegeven niet worden vastgesteld. Het betreffen percepties over vermeend onderscheid. Dit is niet getoetst door inspecties ter plaatse of door het nalopen van specifieke regelingen.

Arbeidsvoorwaardelijke regelingen

Voor de onderstaande regelingen is onderzocht of deze van toepassing zijn op alle werknemers ongeacht hun arbeidsduur:

- ▶ Regeling voor ploegtoeslag;
- ▶ Regeling voor overwerktoeslag (dit is een toeslag voor arbeidsuren bovenop het aantal reguliere / voltijds arbeidsuren binnen het bedrijf);
- ▶ Regeling voor meerwerk (dit is een vergoeding voor het aantal uren dat een parttime medewerker werkt bovenop het aantal uren in zijn arbeidscontract zonder dat hij meer werkt dan het aantal reguliere / voltijds uren);
- ▶ Regeling voor opleidings- of studiekosten;
- ▶ Seniorenregeling (dit zijn regelingen die ouderen in staat stellen langer door te werken, bijvoorbeeld door één dag minder te gaan werken).

Van al deze regelingen kan in het algemeen worden gezegd dat deze regelingen gelet op de Woa open zouden moeten staan voor zowel voltijders als deeltijders. De splitsing van regelingen voor overwerk en meerwerk komt voort uit de gedachte van gelijke beloning bij gelijk aantal arbeidsuren. Wanneer deeltijders ook een overwerktoeslag zouden krijgen voor overwerk dat blijft binnen de reguliere / voltijds werkweek van het bedrijf dan kan er sprake zijn van benadeling van voltijders⁵⁰.

In tabel 4.2 wordt een overzicht gegeven van het aandeel grote werkgevers met genoemde regelingen en bij welk percentage van deze werkgevers de betreffende regeling alleen open staat voor werknemers met een voltijds aanstelling dan wel voor werknemers die een bepaald minimum aantal uren werken. In het geval van ploegtoeslag blijkt 17% van de grote werkgevers een regeling te hebben voor ploegtoeslag en bij 13% van deze werkgevers staat de regeling alleen open voor werknemers met een voltijds aanstelling (12%) of de regeling staat alleen open voor

⁴⁹ Arbeidsinspectie, *De arbeidsmarktpositie van werknemers in 2000*, september 2002.

⁵⁰ Zie ook Helmig arrest, HvJ EG nr. 483, 15 december 1994 (Helmig).

werknemers met een aanstelling voor een bepaald minimum aantal uren (1%). In het algemeen komt uitsluiting op grond van een bepaald minimum aantal uren bij de onderzochte regelingen nauwelijks voor. In tabel 4.2 wordt dit onderscheid derhalve niet gemaakt. Uitsluiting van werknemers met een andere dan voltijds aanstelling komt vaker voor bij overwerk-, meerwerk- en ploegentoeslagen.

Tabel 4.2: Uitsluiting deeltijders van regelingen

Regeling	Grote werkgevers		Ondernemingsraden	
	% werkgevers met regeling	% werkgevers uitsluiting	% werkgevers met regeling	% werkgevers uitsluiting
Ploegentoeslag	17%	13%	36%	17%
Overwerktoeslag	82%	19%	87%	10%
Meerwerk	55%	19%	48%	16%
Opleidings- of studiekosten	92%	3%	93%	4%
Seniorenregeling	91%	9%	54%	13%

Perceptie vermeend onderscheid werknemers

In tabel 4.3 wordt een overzicht gegeven van het aandeel werknemers dat de afgelopen vijf jaar het idee heeft gehad benadeeld te worden vanwege hun arbeidsduur. In de tabel wordt een onderscheid gemaakt naar geslacht, werknemers met een verschillende arbeidsduur en werkzaam in een verschillende sector.

Tabel 4.3: Vermeend onderscheid werknemers naar arbeidsduur, geslacht en sector

Vermeend onderscheid naar:	Bruto uurloon	Secundaire arbeidsvoorwaarden	Promotie / bevordering
Totaal werknemers	13%	8%	12%
Geslacht			
▶ Man	12%	9%	10%
▶ Vrouw	15%	8%	13%
Arbeidsduur			
▶ Minder dan 12 uur	14%	5%	8%
▶ 12-20 uur	15%	11%	29%
▶ 20-34 uur	16%	8%	14%
▶ 35 uur en meer	12%	9%	10%
Sector			
▶ Industrie, bouw en landbouw	15%	7%	12%
▶ Handel en horeca	16%	11%	11%
▶ Diensten	14%	9%	14%
▶ Overheid	11%	7%	10%

Uit tabel 4.3 blijkt dat de grootste verschillen worden gevonden tussen werknemers met een verschillende arbeidsduur. Vooral werknemers die tussen de twaalf en twintig uur per week werken hebben vaker het idee benadeeld te worden en dan met name op het gebied van promotie / bevordering. Werknemers met een baan voor minder dan twaalf uur per week hebben daarentegen niet vaker dan fulltimers het idee dat zij benadeeld worden vanwege hun arbeidsduur. Werknemers in de handel en horeca hebben vaker het idee benadeeld te worden vanwege hun arbeidsduur, terwijl werknemers bij de overheid dit idee het minst vaak hebben.

Bij de secundaire arbeidsvoorwaarden hebben werknemers vaak het idee benadeeld te worden met betrekking tot:

- ▶ Onkostenvergoeding, onder andere reiskosten, telefoonkosten etc. (genoemd door

- 50%);
- ▶ Loongerelateerde voorwaarden, onder andere winstdeling, resultaatgerichte beloning, vakantiegeld etc. (genoemd door 45%);
 - ▶ Overwerktoeslag (genoemd door 33%);
 - ▶ Verlofregelingen (genoemd door 32%).

CAO onderzoek onderscheid naar arbeidsduur in CAO's

In bijna de helft van de CAO's (uit de standaardsteekproef) is een vorm van onderscheid naar arbeidsduur aangetroffen. In 2% van de CAO's is sprake van gehele uitsluiting (zie ook tabel 4.4). Dit wil zeggen dat de CAO voor een bepaalde groep werknemers vanwege hun arbeidsduur niet van toepassing is. In beide gevallen betreft het een uitsluiting van de CAO voor kleine deeltijders (werken gemiddeld minder dan twaalf/dertien uur per week).

Tabel 4.4: Overzicht resultaten CAO-onderzoek naar categorie van uitsluiting

Categorie van uitsluiting	Aantal CAO's	% CAO's van de steekproef
Gehele uitsluiting	2	2%
Gedeeltelijke uitsluiting van bepaalde arbeidsvoorwaarden	28	25%
Verschil in toepassing van bepaalde arbeidsvoorwaarden	36	32%
Totaal	50	45%

Bron: Arbeidsinspectie, 2003

In 28 CAO's is sprake van gedeeltelijke uitsluiting van bepaalde arbeidsvoorwaarden. De gedeeltelijke uitsluiting betreft vooral CAO's in de sector handel en horeca met betrekking tot ADV bepalingen voor oudere werknemers. Deeltijders worden in deze CAO's uitgesloten van een ADV-regeling voor werknemers vanaf 50 jaar. In de andere gevallen van gedeeltelijke uitsluiting betreft het de uitsluiting van kleine deeltijders van allerlei toeslagregelingen (bijvoorbeeld voor vroege of late diensten en werk op avonden of bijzondere uren).

In 32% van de CAO's werd een verschil in toepassing van de arbeidsvoorwaarden geconstateerd. Bij deze vorm van onderscheid gaat het vooral om bepalingen over (overwerk / meerwerk) vergoedingen en het recht op het uitoefenen van nevenarbeid. In acht CAO's is een regeling omtrent nevenwerkzaamheden gevonden waarbij voltijders geen nevenwerkzaamheden mogen verrichten maar deeltijders wel.

Uitspraken van de Cgb

De Cgb heeft in de onderzoeksperiode (tot en met oordeel 2001-107) 59 oordelen over de Woa uitgesproken⁵¹. 35 oordelen zijn gegeven op verzoek van werknemers of ambtenaren die in deeltijd werken. In drie zaken hebben in deeltijd werkende oproepkrachten een klacht of vraag ingediend, in één zaak een uitzendkracht en in één een stagiaire. De meerderheid van de verzoekers is vrouw, in dertien zaken heeft een man (mede) om een oordeel gevraagd. Vier werkgevers hebben hun eigen handelen door de Cgb laten toetsen, in drie andere gevallen hebben CAO-partijen een verzoek ingediend over eigen handelen. In één oordeel heeft een Minister die betrokken is bij de

⁵¹ Burri, S., *De Woa in de praktijk: onderzoeksverslag ten behoeve van de evaluatie van de Wet verbod van onderscheid naar arbeidsduur in opdracht van de Commissie gelijke behandeling*, 2002.

totstandkoming van arbeidsvoorwaarden een regeling voor reiskostenvergoedingen ter toetsing voorgelegd. Zes oordelen zijn op verzoek van een ondernemingsraad over een in de onderneming geldende regeling gegeven, één op verzoek van een personeelsvertegenwoordiging. Daarnaast heeft één keer een belangenvereniging een oordeel gevraagd. De Cgb heeft één keer een eigen onderzoek uitgevoerd over CAO's voor de thuiszorg en het ziekenhuiswezen.

De meeste oordelen hebben betrekking op de vraag of er onderscheid naar arbeidsduur wordt gemaakt in de arbeidsvoorwaarden, zoals de beloning, toeslag voor inconveniënte uren of overwerk, seniorenregelingen, de toekenning van arbeidsduurverkorting, reiskosten- en studiekostenvergoedingen of werktijdenregelingen. Maar ook het stellen van een minimale ureneis bij het vervullen van een interne vacature, minimale beschikbaarheidseisen voor bepaalde functies en afvloeiingsregelingen zijn door de Cgb aan de normstelling van de Woa getoetst. In ongeveer tweederde van de gevallen (40 oordelen) heeft de Cgb geconstateerd dat er in strijd met de wet is gehandeld.

4.5 Woa in de praktijk

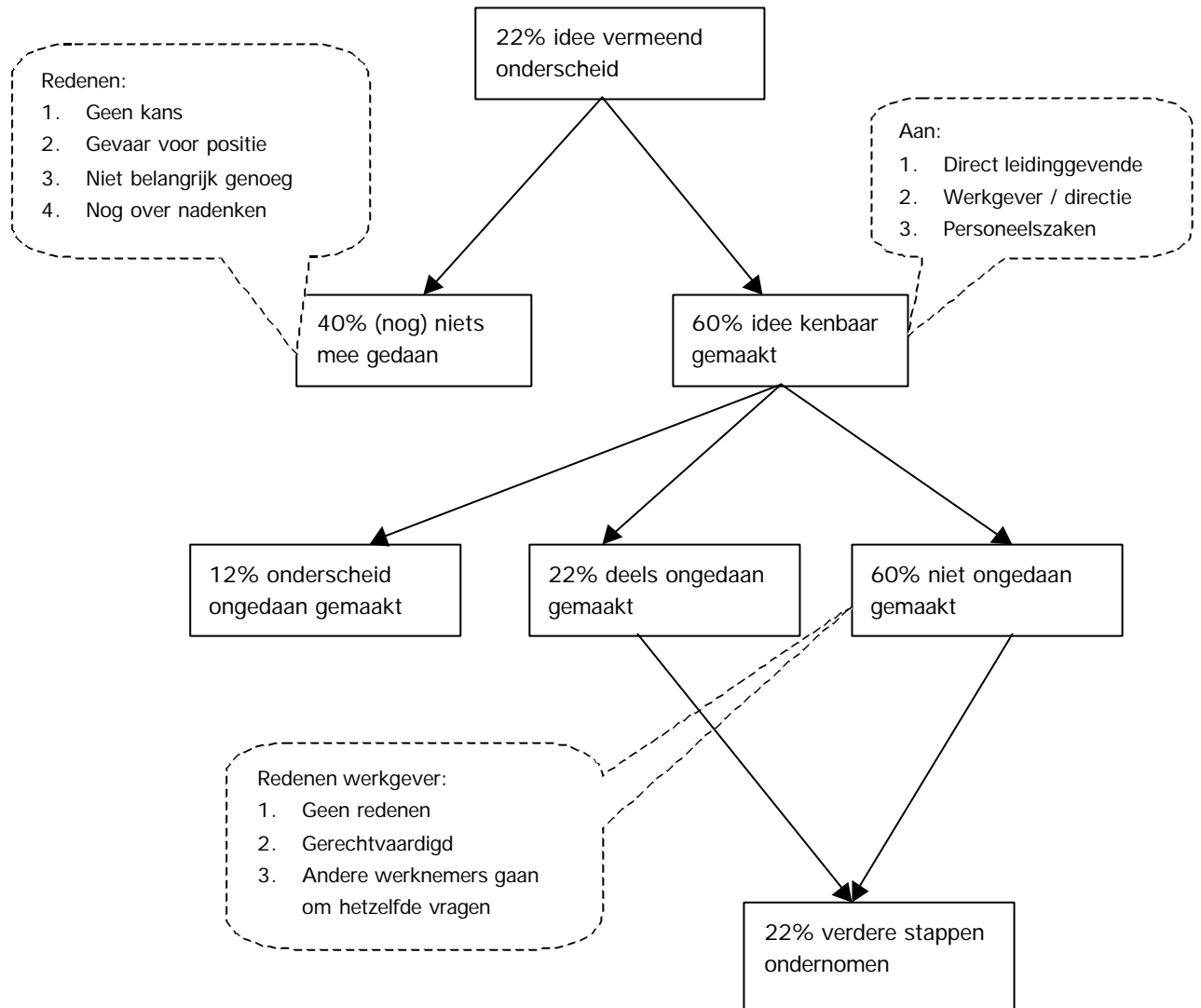
In deze paragraaf wordt aangegeven hoe werknemers en werkgevers in de praktijk handelen wanneer een werknemer het idee heeft benadeeld te worden op grond van zijn arbeidsduur. Dit is onderzocht voor vermeend onderscheid naar bruto loon, secundaire arbeidsvoorwaarden en promotie / bevordering. De handelswijze van werknemers en werkgevers blijkt nauwelijks te verschillen bij de verschillende vormen van vermeend onderscheid naar arbeidsduur. In deze paragraaf wordt derhalve in het algemeen gesproken over vermeend onderscheid.

Woa en werknemers

22% Van de werknemers heeft de afgelopen vijf jaar het idee gehad benadeeld te worden wat betreft hun bruto uurloon, de secundaire arbeidsvoorwaarden of promotie / bevordering vanwege hun arbeidsduur. Van de werknemers die dit idee hebben gehad, heeft een kwart dit idee had met betrekking tot één aspect van vermeend onderscheid. 60% Heeft met betrekking tot twee aspecten dit idee gehad en 16% heeft het idee gehad zowel benadeeld te worden ten aanzien van het bruto uurloon, als ten aanzien van de secundaire arbeidsvoorwaarden als ten aanzien van promotie / bevordering. Deeltijders en vrouwen hebben iets vaker het idee benadeeld te worden. Eenderde van de werknemers die de afgelopen vijf jaar het idee hebben gehad benadeeld te worden wat betreft hun bruto uurloon, de secundaire arbeidsvoorwaarden of promotie / bevordering is een vrouwelijke deeltijder.

In figuur 4.1 wordt een overzicht gegeven van de manier waarop werknemers met hun ideeën van vermeend onderscheid naar arbeidsduur omgaan.

Figuur 4.1: Overzichtsfiguur handelen bij vermeend onderscheid door werknemers



40% Van de werknemers heeft hun idee over vermeend onderscheid niet aan de werkgever kenbaar gemaakt. In de meeste gevallen gaat de werknemer er vanuit dat de werkgever hier toch niets mee gaat doen (genoemd door 34%), het zijn positie in het bedrijf niet ten goede zal komen (genoemd door 29%), het niet belangrijk genoeg is (genoemd door 28%) en of hij zijn standpunt nog verder moet onderbouwen (genoemd door 21%).

De verwachting dat de werkgever er niets aan zal willen doen, lijkt gerechtvaardigd wanneer we kijken naar de werknemers die het vermeende onderscheid wel bij de werkgever hebben aangekaart. In de meerderheid van de gevallen is het onderscheid niet ongedaan gemaakt. Bijna eenderde van de werknemers bij wie het onderscheid niet (helemaal) ongedaan is gemaakt heeft niet van de werkgever gehoord waarom het onderscheid niet ongedaan is gemaakt. 24% Van deze werknemers heeft te horen gekregen dat het onderscheid wel gerechtvaardigd is en bij eveneens 24% is het onderscheid niet ongedaan gemaakt omdat de werkgever bang is dat dan ook andere werknemers in het bedrijf om hetzelfde zullen gaan vragen (24%).

Bijna een kwart van de werknemers van wie het vermeende onderscheid door de werkgever niet ongedaan wordt gemaakt, onderneemt verdere stappen. Deze stappen blijven in de meerderheid van de gevallen (genoemd door 66%) beperkt tot het nogmaals bespreken van hun idee met de werkgever. Bijna een kwart van deze werknemers heeft de ondernemingsraad ingeschakeld. Een kleine groep zoekt hulp van buiten het bedrijf in de vorm van de vakbond (genoemd door 7%) of advocaat (genoemd door 8%).

Werknemers die geen verdere stappen ondernemen zijn vaak bang dat dit hun positie in het bedrijf in gevaar zal brengen (genoemd door 48%) of dat zij toch geen kans maken omdat de werkgever voldoet aan de wettelijke richtlijnen (genoemd door 28%).

Woa en werkgevers en OR-en

Werkgevers en ondernemingsraden hebben de afgelopen vijf jaar een beperkt aantal klachten gehad over vermeend onderscheid naar arbeidsduur met betrekking tot bruto uurloon, secundaire arbeidsvoorwaarden en promotie / bevordering. In tabel 4.5 wordt een overzicht gegeven van het aandeel werkgevers dat klachten heeft ontvangen. Eén op de zes ondernemingsraden heeft de afgelopen vijf jaar vragen gekregen van deeltijders die vonden dat zij ten onrechte slechtere secundaire arbeidsvoorwaarden hebben dan hun voltijds collega's. Het lage aandeel kleine werkgevers dat klachten heeft gehad over vermeend onderscheid naar arbeidsduur is wellicht deels te verklaren door het beperkte aantal deeltijders dat bij deze werkgevers in dienst is.

Tabel 4.5: Klachten vermeend onderscheid

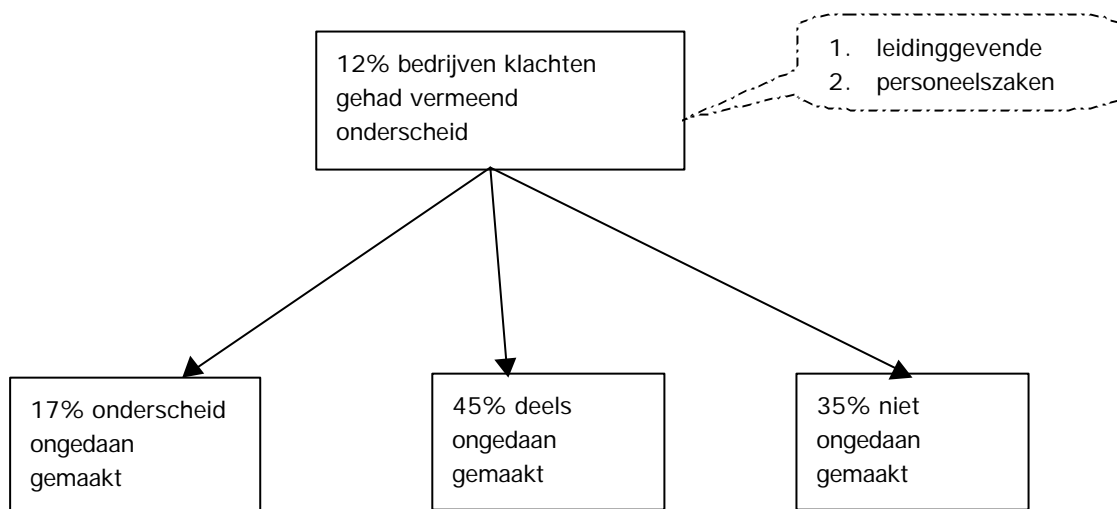
Vermeend onderscheid	% kleine werkgevers	% grote werkgevers	% ondernemingsraden
Bruto uurloon	1%	3%	3%
Secundaire arbeidsvoorwaarden	2%	6%	15%
Promotie / bevordering	2%	6%	8%

Uit tabel 4.5 blijkt verder dat er relatief weinig klachten zijn over het bruto uurloon. De klachten aangaande secundaire arbeidsvoorwaarden hebben vaak betrekking op:

- ▶ Verlofregelingen (genoemd door 42% van de werkgevers);
- ▶ Loongerelateerde voorwaarden, zoals winstdeling, resultaatgerichte beloning, vakantiegeld etc. (genoemd door 34% van de werkgevers);
- ▶ Onkostenvergoedingen, onder andere reiskosten, telefoonkosten etc. (genoemd door 23% van de werkgevers);
- ▶ Overwerktoeslag (genoemd door 23% van de werkgevers).

In figuur 4.2 wordt een overzicht gegeven van de manier waarop klachten worden afgehandeld bij grote werkgevers. In totaal heeft 12% van deze werkgevers de afgelopen vijf jaar klachten gehad over vermeend onderscheid naar bruto uurloon, secundaire arbeidsvoorwaarden en of promotie / bevordering⁵². Werknemers maken hun klachten kenbaar aan de direct leidinggevende. Daarnaast komt 37% van de klachten binnen via de afdeling personeelszaken.

Figuur 4.2: Afhandeling klachten grote werkgevers bij vermeend onderscheid naar arbeidsduur



In 17% van de gevallen vinden grote werkgevers de klachten terecht en wordt het onderscheid ongedaan gemaakt, bij nog eens 45% van de werkgevers wordt een deel van de klachten ongedaan gemaakt. 35% van de werkgevers vindt de klacht(en) van de werknemer(s) onterecht en doet er niets aan. Klachten met betrekking tot het bruto uurloon worden iets vaker terecht gevonden dan klachten aangaande secundaire arbeidsvoorwaarden en promotie / bevordering.

4.6 Uitwerking op de arbeidsvoorwaarden

Na inwerkingtreding van de Woa eind 1996, heeft 40% van de grote werkgevers de arbeidsvoorwaarden gewijzigd, 33% heeft ze niet gewijzigd en de overige werkgevers weten dit niet (meer). In bijna alle gevallen zijn deze wijzigingen via de CAO verlopen (35%).

De grote werkgevers hebben het personeel niet actief geïnformeerd over de nieuwe wet. 29% heeft het personeel helemaal niet geïnformeerd, 37% geeft aan dat de werknemers dit kunnen lezen in de CAO / personeelshandboek van het bedrijf.

Uit het CAO-onderzoek van de Arbeidsinspectie uit 1999 bleek dat 23 van de 118 CAO's bepalingen hadden waarin op enigerlei wijze onderscheid werd gemaakt tussen

⁵² Een aantal grote werkgevers heeft dus klachten gehad over meerdere vormen (bruto uurloon, secundaire arbeidsvoorwaarden en promotie / bevordering) van vermeend onderscheid

werknemers met een voltijd baan en werknemers met een deeltijd baan. In zowel 2000 als 2001 is nagegaan of in deze 23 CAO's nog dezelfde afspraken voorkwamen. In 2000 was dit het geval voor 21 CAO's en in 2001 werd er nog in vijftien van de CAO's onderscheid gemaakt tussen voltijders en deeltijders.

4.7 Beoogde positieve ontwikkelingen Woa

Verbeteren van de rechtspositie van werknemers met verschillende arbeidsduur

In hoeverre de rechtspositie van werknemers met verschillende arbeidsduur in de praktijk daadwerkelijk is verbeterd met de komst van de Woa kan moeilijk worden gemeten. Een indicatie voor de rechtspositie van de werknemers met verschillende arbeidsduur vormt het CAO-onderzoek van de Arbeidsinspectie, de Commissie gelijke behandeling spreekt in haar evaluatieverslag (Cgb, 2002) over de signaalfunctie van CAO-onderzoek. Ten opzichte van het CAO-onderzoek uit 1999 (Arbeidsinspectie, 1999) is er sprake van een verschuiving. In 1999 betrof het onderscheid in de meerderheid van de gevallen (gedeeltelijke) uitsluiting van deeltijders van bepaalde arbeidsvoorwaarden, terwijl het onderscheid nu meestal bestaat uit een verschil in toepassing van specifieke arbeidsvoorwaarden. Het aantal en aandeel CAO's waarin sprake is van enige vorm van onderscheid is toegenomen ten opzichte van 1999. In 1999 waren in 23 van de 118 onderzochte CAO's bepalingen opgenomen waarin op enigerlei wijze onderscheid werd gemaakt tussen werknemers met een voltijd baan en werknemers met een deeltijd baan. In 2003 wordt in 50 van de 111 onderzochte CAO's minimaal één vorm van onderscheid gevonden.

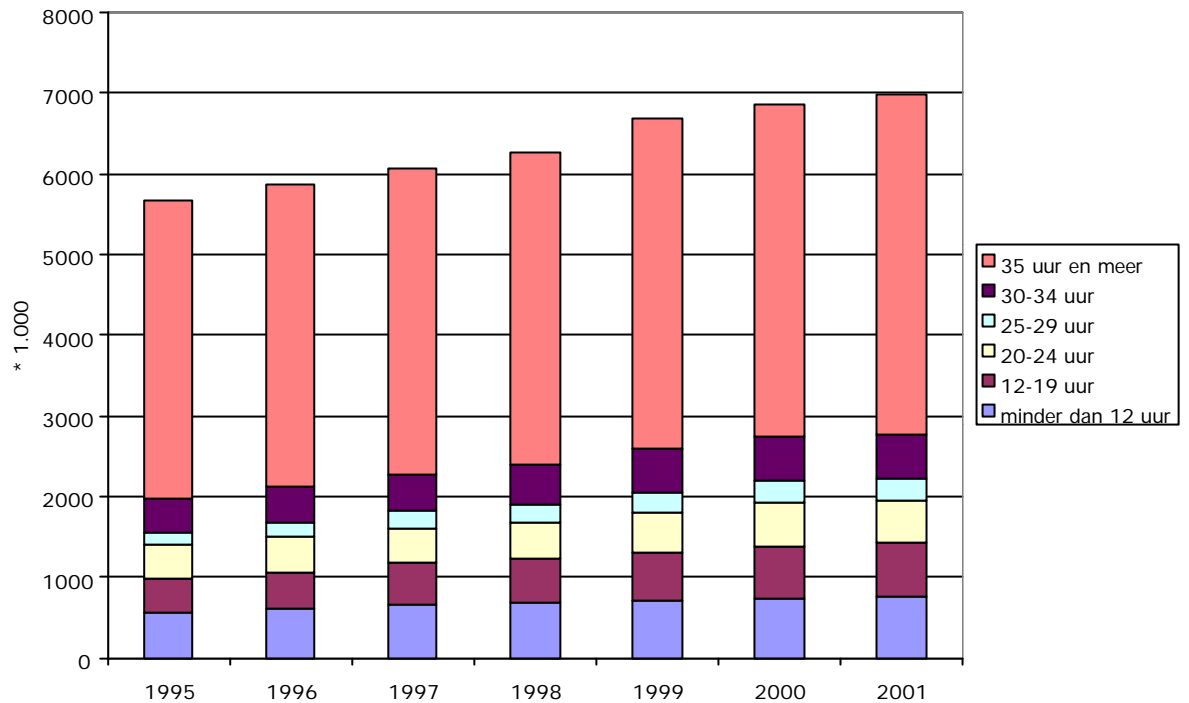
Mogelijkheden voor differentiatie en flexibilisering van arbeidsduurpatronen

Sinds het begin van de jaren negentig heeft zich een steeds grotere verscheidenheid aan arbeidsduurpatronen ontwikkeld. Zo is het aantal deeltijdwerkers toegenomen en werken er steeds minder werknemers van negen tot vijf. Zoals in hoofdstuk 2 al aangegeven zijn er naast de Woa andere maatschappelijke ontwikkelingen die hebben bijgedragen aan de toename van het aantal en aandeel deeltijders.

Verzilveren deeltijdpotentieel

In figuur 4.3 wordt een overzicht gegeven van de ontwikkeling van het aantal banen in de periode 1995-2001. Hierbij is een onderverdeling gemaakt naar het aantal arbeidsuren per week. We zien dat het aantal banen sinds 1995 is toegenomen. De toename is sterker bij de deeltijdbanen met een wekelijkse arbeidsduur tussen de 25 en 30 uur per week en de deeltijdbanen met een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur tussen de twaalf en negentien.

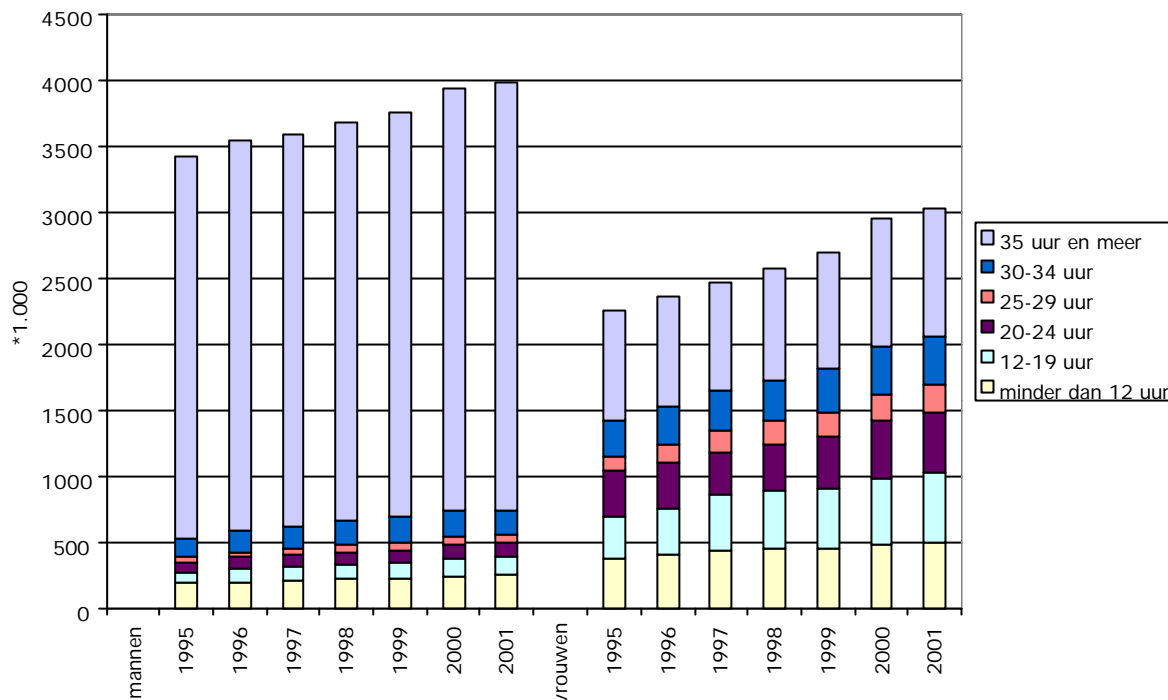
Figuur 4.3: Ontwikkeling van het aantal banen 1995-2001



Bron: CBS Statline, 2003 (de cijfers voor 2001 en 2000 zijn voorlopig herzien)

Wanneer figuur 4.4 wordt uitgesplitst voor vrouwen en mannen apart dan blijkt dat het aantal banen onder vrouwen sterker is toegenomen dan onder mannen (zie figuur 4.5). De groei van het aandeel banen naar gemiddelde wekelijkse arbeidsduur loopt nauwelijks uiteen tussen mannen en vrouwen. Hierdoor blijft het zo dat het aandeel mannen met een fulltime baan bijna tweeënhalve keer zo hoog is als het aandeel vrouwen met een fulltime baan.

Figuur 4.5: Ontwikkeling van het aantal banen naar geslacht 1995-2001



In de Memorie van Toelichting Woa⁵³ is uitgebreid ingegaan op de gevolgen van de Woa voor bedrijfsleven en werkgelegenheid. Aan de werkgevers is gevraagd welke positieve en negatieve gevolgen het in dienst hebben van deeltijders heeft. Uit tabel 4.6 blijkt dat de mogelijkheid voor het behoud van goed en ingewerkt personeel zowel door kleine als grote werkgevers het vaakst wordt genoemd als positief gevolg van het in dienst hebben van deeltijders. Ook de mogelijkheden voor een betere afstemming van het werkaanbod op de bezetting en de aantrekkelijkheid van het bedrijf voor (nieuwe) werknemers) worden vaak gezien als voordelen van het in dienst hebben van deeltijders. In de Memorie van Toelichting werd een mogelijk negatief effect voorzien op de positie van deeltijders. In de zin dat werkgevers zich minder positief zouden kunnen gaan opstellen ten aanzien van deeltijdwerk vanwege de hogere kosten (deeltijders hebben krachtens de Woa recht op pro rata toekenning van de arbeidsvoorwaarden) die gepaard zouden gaan met de wettelijke rechten. In de praktijk lijkt dit mee te vallen. Zo is één op de vijf grote werkgevers en meer dan de helft van de kleine werkgevers met deeltijders in dienst van mening dat het in dienst hebben van deeltijders helemaal geen negatieve gevolgen heeft. Problemen met de werkplanning worden het vaakst genoemd (57% van de grote werkgevers en 27% van de kleine werkgevers).

⁵³ Kamerstukken II 1995/96, 24 498, nr. 3.

Tabel 4.6: Positieve en negatieve gevolgen van het in dienst hebben van deeltijders

Gevolgen	Grote werkgevers met deeltijders in dienst	Kleine werkgevers met deeltijders in dienst
Positieve gevolgen		
▶ Mogelijkheid voor het behoud van goed en ingewerkt personeel	80%	61%
▶ Bedrijf is aantrekkelijker voor werknemers, makkelijker om nieuw personeel te werven	48%	56%
▶ Betere afstemming van het werkaanbod op de bezetting mogelijk	52%	60%
▶ Geen positieve gevolgen	5%	21%
▶ Weet niet	3%	-
Negatieve gevolgen		
▶ Brengt hogere kosten met zich mee	40%	26%
▶ Problemen met de werkplanning	57%	27%
▶ Groter verloop van werknemers	8%	11%
▶ Deeltijders hebben minder hart voor de zaak	13%	16%
▶ Geen negatieve gevolgen	21%	53%

5. Conclusies onderzoek Waa

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt de werking van de Waa in de praktijk beschreven door antwoord te geven op de onderzoeksvragen zoals deze zijn geformuleerd in hoofdstuk 1. Hierbij is aandacht voor de bekendheid met de wet, mate van gebruik, ervaringen van werknemers en werkgevers, regelingen op bedrijfsniveau en de wet in de praktijk. In de slotparagraaf van dit hoofdstuk zullen we op basis van de huidige kennis kijken of de met de Waa beoogde positieve ontwikkelingen in de praktijk hun beslag hebben gekregen.

5.2 Bekendheid met de Waa

Werkgevers, werknemers en ondernemingsraden zijn redelijk tot goed op de hoogte van wat in de praktijk het 'recht op deeltijd' wordt genoemd. Werkgevers associëren de Waa eerder met vermindering dan met vermeerdering van de arbeidsuren. Bijna driekwart van de grote werkgevers (73%) weet dat het recht op deeltijd (vermindering van het aantal arbeidsuren) wettelijk is geregeld. Ongeveer 25% van alle grote werkgevers weet ook de naam van de wet correct te noemen. De kleine werkgevers zijn minder goed op de hoogte van de wettelijke rechten aangaande vermindering. Van de kleine werkgevers is ruim een kwart (28%) op de hoogte van de genoemde wettelijke rechten op vermindering en bijna één op de tien (9% van de kleine werkgevers) weet de naam⁵⁴.

Als gekeken wordt naar de vermeerdering van het aantal arbeidsuren, dan blijkt van de grote werkgevers ongeveer de helft (48%) op de hoogte te zijn van een dergelijke wettelijke regeling. Van de kleine werkgevers zegt ongeveer één op de vijf (20%) bekend te zijn met de wettelijke rechten aangaande vermeerdering.

Er blijkt een verschil in kennisniveau te bestaan tussen grote en kleine werkgevers en overall is het 'recht op vermindering' van het aantal contracturen beter bekend dan het 'recht op vermeerdering'.

Ook bij de *werknemers* en de *ondernemingsraden* zien we dat het recht op vermindering beter bekend is dan het recht op vermeerdering. Van de werknemers zegt ongeveer de helft (49%) bekend te zijn met het recht op vermindering van het aantal arbeidsuren en ongeveer één op de vijf (21%) is bekend met het recht op vermeerdering. Onder de ondernemingsraad scoort de bekendheid respectievelijk 72% (vermindering) en 41% (vermeerdering).

5.3 Mate van gebruik

De Waa geeft de werknemer onder bepaalde voorwaarden het recht de arbeidsduur aan te passen, dat wil zeggen te verminderen of uit te breiden. De werkgever moet het verzoek inwilligen tenzij hij zwaarwegende bezwaren kan aanvoeren. De wet geldt niet voor werkgevers met minder dan tien werknemers, die moeten een eigen regeling

⁵⁴ Het betreft hier zogenaamde geholpen naamsbekendheid. De kleine werkgevers konden uit een aantal wetten kiezen waaronder de Waa.

treffen, hierop komen we in paragraaf 5.4 terug. Het aantal arbeidsduurwensen lijkt sinds de invoering van de wet te zijn toegenomen. 26% Van de werknemers heeft de afgelopen tweeënhalf jaar de wens gehad om minder te willen werken en 15% wilde in dezelfde periode juist liever meer werken⁵⁵. Vrouwen (19%) hebben vaker dan mannen (12%) de wens gehad om meer te willen werken en mannen (27%) hebben de afgelopen tweeënhalf jaar vaker dan vrouwen (24%) de wens gehad om minder te willen werken.

Eenderde van de werknemers wil minder werken om meer tijd te hebben voor zorgtaken of huishoudelijke taken, 30% wil tijd vrijmaken voor het uitoefenen van hobby's en andere activiteiten in het privé-leven. De meerderheid wil een dag (acht uur) of dagdeel (vier uur) per week minder gaan werken. De wens om minder te gaan werken wordt in 80% van de gevallen gecombineerd met wensen over de spreiding van de uren over de dagen van de week.

De belangrijkste reden voor werknemers om meer te willen werken is in de meerderheid van de gevallen (59%) financieel van aard. Ook de wensen met betrekking tot vermeerdering betreffen een beperkt aantal uren (38% wil vier uur per week meer werken en 33% acht uur per week). Om het gewenste aantal uren te kunnen werken, wil 47% meer uren werken in hetzelfde aantal dagen en 44% wil meer dagen gaan werken.

Niet alle wensen worden kenbaar gemaakt. De helft van de werknemers heeft hun wens aangaande vermindering (nog) niet bij de werkgever aangekaart. In de meerderheid van de gevallen vanwege de financiële consequenties. Wanneer werknemers de financiële consequenties van minder werken te groot vinden dan kan men zich afvragen in hoeverre het bij deze wensen om reële wensen gaat. Daarnaast heeft bijna een kwart van de werknemers de wens om minder te gaan werken niet kenbaar gemaakt omdat zij ervan uit gaan dat hun werkgever hun wens niet zal honoreren en / of dat dit hun positie in bedrijf niet ten goede zal komen. Wensen om meer uren te willen werken worden vaker door werknemers aan de werkgever kenbaar gemaakt.

De reactie van de werkgever is bij verzoeken om vermindering in bijna driekwart van de gevallen (deels) positief. De 'succeskansen' bij verzoeken om vermeerdering zijn iets lager (62% van de verzoeken (gedeeltelijk) gehonoreerd). Wanneer de werkgever deels aan het verzoek van de werknemer tegemoet komt dan vormt het gewenste aantal uren in de meerderheid van de gevallen het struikelblok. De gewenste spreiding van de uren over de dagen van de week levert nauwelijks problemen op.

Redenen om niet tegemoet te komen aan verzoeken om vermindering zijn: (1) te moeilijk voor de werkplanning, (2) te veel extra kosten en (3) het is moeilijk om aan vervangend personeel te komen. Bij vermeerdering zijn vaak de hogere kosten en onvoldoende werkvoorraad belangrijke redenen om de verzoeken niet te honoreren. Zowel voor vermeerdering als vermindering geldt dat de genoemde redenen om verzoeken niet te honoreren in bijna alle gevallen (deels) overeenkomen met in de wet genoemde

⁵⁵ De verschillen tussen onderzoeken ten aanzien van bestaande arbeidsduurwensen zijn veelal terug te voeren op de vraagstelling. Met welke gevolgen moet de respondent rekening houden: financiële gevolgen, promotie, thuissituatie (geschikte kinderopvang), reactie werkgever enzovoort. Bij deze vergelijking worden vergelijkbare formuleringen vergeleken alleen de periode verschilt. Daarnaast zijn niet alle wensen ook als verzoek aan de werkgever bekend gemaakt. En ook op dit punt kunnen de resultaten uit andere onderzoeken verschillen.

zwaarwegende bedrijfsbelangen.

De 'procedure' die werkgevers en werknemers volgen bij verzoeken met betrekking tot vermeerdering / vermindering is vrijwel identiek. Werknemers maken hun wensen kenbaar aan de werkgever of de direct leidinggevende. De werkgever reageert in bijna alle gevallen (92%) binnen de wettelijke termijn van drie maanden. Werknemers die (deels) met wensen blijven zitten, ondernemen over het algemeen geen verdere stappen. Veelal omdat men de argumenten van de werkgever redelijk vindt, vindt dat het bij de aard van het werk past, of van mening is dat de werkgever zich volgens de wettelijke richtlijnen opstelt.

5.4 Regelingen op CAO- of bedrijfsniveau

Een belangrijk onderdeel van de Waa is dat voor werkgevers met minder dan tien werknemers de wet niet geldt. Deze kleine werkgevers moeten een eigen regeling treffen. Het aantal kleine werkgevers dat ook werkelijk een eigen regeling heeft opgezet, beweegt zich rond de 8 à 25%. 8% Van de kleine werkgevers heeft een regeling voor vermeerdering schriftelijk vastgelegd en 10% voor vermindering. 25% Van de kleine werkgevers geeft aan onder een CAO te vallen waarin afspraken over vermindering en vermeerdering van de contracturen zijn gemaakt.

De Waa biedt de mogelijkheid om uitsluitend voor vermeerdering van de arbeidsduur van de wet af te wijken bij CAO of indien niet van toepassing zijn dan wel geen regeling hieromtrent bevat bij schriftelijke overeenkomst met de OR of personeelsvertegenwoordiging. Bijna een kwart van de grote werkgevers valt onder een CAO met een regeling aangaande vermeerdering, 13% heeft het geregeld via het personeelshandboek en een klein deel (8% van de werkgevers) heeft een dergelijke regeling in samenspraak met de ondernemingsraad (of personeelsvertegenwoordiging) opgesteld.

5.5 De wet in de praktijk

Welke effecten de wet voor werkgevers en werknemers in de praktijk heeft gehad, is in dit onderzoek op drie onderdelen onderzocht:

1. Zijn de arbeidsvoorwaarden veranderd door invoering van de Waa? De invoering van de Waa heeft bij meer dan de helft (53%) van de grote werkgevers direct geleid tot aanpassingen van de arbeidsvoorwaarden. Dergelijke aanpassingen lopen in de meerderheid van de gevallen via de CAO.
2. Is het aantal verzoeken om aanpassing van de arbeidsduur toegenomen de afgelopen tweeënhalve jaar? 38% Van de grote werkgevers is van mening dat het aantal verzoeken om arbeidsduuraanpassing door de invoering van de wet is toegenomen. 81% Van deze werkgevers is van mening dat het aantal verzoeken is toegenomen doordat werknemers steeds vaker arbeid en zorgtaken willen combineren.
3. Wat is de betekenis van de wettelijke rechten voor werknemers en werkgevers? Voor de werknemers die hun wens hebben kenbaar gemaakt en op de hoogte zijn van de wettelijke rechten (Waa) hebben de wettelijke rechten voor 8% een doorslaggevende rol gespeeld en voor 21% waren zij een steun in de rug bij het

kenbaar maken van hun wens. Wanneer deze werknemers inschatten welke rol de Waa heeft gespeeld voor de werkgever bij de behandeling van hun verzoek spreekt 53% van geen enkele rol, 20% een kleine rol en 13% een grote rol (13% weet het niet).

5.6 Beoogde ontwikkelingen

Op basis van het uitgevoerde onderzoek zal in deze paragraaf in beeld worden gebracht in hoeverre de Waa heeft bijgedragen aan de volgende beleidsdoelstellingen:

1. Vergroten van het arbeidsaanbod en de werkgelegenheid in personen;
2. Verbetering van de mogelijkheden om betaald werk met ander werk te combineren en hiermee een betere verdeling van arbeid- en zorgtaken tussen mannen en vrouwen;
3. Mogelijkheden voor gevarieerdere arbeidsduurpatronen / grotere flexibilisering.

Op grond van het onderzoek kan voorzichtig worden geconcludeerd dat het arbeidsaanbod en de werkgelegenheid positief zijn beïnvloed door de Waa. Bij een gelijkblijvende economische groei en gelijkblijvende vraag naar arbeid zal bij het meer honoreren van deeltijdwensen (zoals is gebeurd) de werkgelegenheid in personen moeten groeien. Hier is van de Waa en de discussie in de jaren negentig een positieve impuls uitgegaan. Op grond van het onderzoek kan niet de exacte bijdrage van de Waa worden becijferd in het kader van de beoogde ontwikkelingen. Het is duidelijk dat een complex van factoren een rol speelt bij de vermeerdering of vermindering van arbeidsuren. Bijvoorbeeld:

- ▶ Een economische teruggang;
- ▶ De emancipatie;
- ▶ Individualisering van de maatschappij;
- ▶ Verandering van de verdeling van arbeid- en zorgtaken binnen het huishouden;
- ▶ Veranderende voorkeuren van werknemers en werkgevers.

Of de Waa heeft bijgedragen aan een betere verdeling van arbeid- en zorgtaken kan nog niet worden afgeleid. Uit de tijdsbestedingsonderzoeken (1975-2000) blijkt dat vrouwen over het algemeen meer zijn gaan werken en dat tegelijk mannen meer zijn gaan zorgen. In die zin een positieve ontwikkeling. Echter de groei van de arbeidsparticipatie van vrouwen is aanmerkelijk sterker geweest dan de 'zorgparticipatie' van mannen. In hoeverre deze ontwikkelingen zich na de inwerkingtreding van de Waa hebben voortgezet is nog niet bekend.

Verder willen we bij de mogelijkheden tot gevarieerde arbeidsduurpatronen wijzen op twee punten. Allereerst zien we in wederom de tijdsbestedingonderzoeken dat de Nederlandse werknemer een sterke voorkeur heeft voor werken tussen 8.00 en 18:00 uur. Tussen zes en zeven willen de meeste mensen nog steeds thuis zijn. De patronen zijn redelijk star. Daar tegenover staat dat het voorliggende onderzoek aantoonde dat wensen over contracturen vaak gepaard gaan met de wens om meer flexibiliteit en variatie. De vaste patronen blijken slechts heel langzaam om te vormen. Wel kan gesteld worden dat de Waa daar (zij het mogelijk een geringe) bijdrage aan levert.

Naast deze maatschappelijke effecten is het belangrijk om in dit kader ook te wijzen op de positieve en negatieve effecten die grote werkgevers ervaren bij het tegemoet komen

aan verzoeken voor arbeidsduuraanpassingen. Bijna 80% (van de grote werkgevers met deeltijders) vindt een positief effect van het aanpassen van de arbeidsduur dat het zo mogelijk is om goed en ingewerkt personeel te behouden. Daarnaast wijst men op het feit dat het bedrijf aantrekkelijker wordt voor nieuw personeel (48%) en dat een betere afstemming tussen werkaanbod en bezetting (52%) mogelijk is. De verdeling van het werk en het werkaanbod heeft evenwel ook een negatieve kant, ongeveer drie op de vijf (57%) meldt dat er problemen zijn met de werkplanning. Bij de afweging van voor- en nadelen wegen bij de werkgevers de voordelen vaak zwaarder.

6. Conclusies onderzoek Woa

6.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt de werking van de Woa in de praktijk beschreven door antwoord te geven op de onderzoeksvragen zoals deze zijn geformuleerd in hoofdstuk 1. Hierbij is aandacht voor de bekendheid met de wet en Cgb, voorkomen van vermeend onderscheid, gebruik van de wet en de uitwerking op de arbeidsvoorwaarden. In de slotparagraaf van dit hoofdstuk zullen we kijken of de met de Woa beoogde positieve ontwikkelingen in de praktijk hun beslag hebben gekregen.

6.2 Bekendheid en draagvlak Woa

De bekendheid met specifieke namen van wetten is in het algemeen laag. Dit zien we ook in het onderzoek naar de Woa. De naam van de Woa is bij werknemers en werkgevers volledig onbekend. Men denkt desgevraagd eerder aan de Wet gelijke behandeling of de CAO. Ook is nagegaan of men los van de naam van de wet bekend is met wettelijke rechten die het verbod op onderscheid naar arbeidsduur regelen. Hiervoor zijn vijf situaties geschetst en is telkens gevraagd of het verbod op het gemaakte onderscheid wettelijk is geregeld. De stellingen hadden betrekking op bruto-uurloon, opleidingen, promotie, reiskosten en reorganisatieontslag. De werkgevers scoren hier in termen van 'bekendheid' rond de 25-35%, de werknemers rond de 15-20% en de ondernemingsraden tussen de 15-25%. Bijvoorbeeld op de stelling: een werknemer in deeltijd krijgt een lager bruto uurloon dan een collega met dezelfde functie en dezelfde kwaliteiten die fulltime werkt zegt ongeveer 35% van de werkgevers, één op de vijf werknemers en één op de vier ondernemingsraden te weten dat dit verbod op onderscheid naar bruto uurloon wettelijk is geregeld.

Zoals aangegeven kent bijna niemand de naam van de Wet verbod op onderscheid naar arbeidsduur uit 1996. Dit betekent niet dat er geen draagvlak is voor deze wet. Integendeel. Het draagvlak voor de wettelijke rechten voortvloeiend uit de Woa is getoetst aan de hand van dezelfde vijf situaties. Het draagvlak voor de inhoud van de wet is gemeten door het aandeel werkgevers, ondernemingsraden en werknemers dat de situatie beoordeeld conform de (geest van de) wet. In het algemeen is het draagvlak voor gelijke behandeling ongeacht arbeidsduur groot als het gaat om materiële zaken (loon, opleidingen en reiskosten). Bij immateriële zaken (promotie en ontslag) vinden veel meer werkgevers, werknemers en ondernemingsraden onderscheid naar arbeidsduur gerechtvaardigd. Bijvoorbeeld op de stelling: een werknemer in deeltijd krijgt een lager bruto uurloon dan een collega met dezelfde functie en dezelfde kwaliteiten die fulltime werkt zegt meer dan 80% van de werkgevers en werknemers en 90% van de ondernemingsraden te weten, dat dit onderscheid naar bruto uurloon onterecht is.

Bekendheid met de Commissie gelijke behandeling

De Cgb is opgedragen om, naast de rechter, de Woa te handhaven. De Cgb behandelt hiervoor klachten of vragen van werkgevers, werknemers en ondernemingsraden. De Cgb is zeer goed bekend bij grote werkgevers (85%) en ondernemingsraden (86%). Bij werknemers (63%) en kleine werkgevers (61%) is de bekendheid redelijk. In het algemeen is men vooral bekend met het beoordelen van klachten door de Cgb en het geven van voorlichting.

6.3 Voorkomen van vermeend onderscheid

Onderscheid op grond van arbeidsduur is verboden, tenzij objectief gerechtvaardigd. In hoeverre ongerechtvaardigd onderscheid voorkomt, kan niet worden gemeten met een enquête onder werkgevers, werknemers en ondernemingsraden. Vier indicatoren zijn gebruikt om een indicatie te krijgen van de mate waarin vermeend onderscheid naar arbeidsduur voorkomt, namelijk:

1. De mate waarin werkgevers regelingen hebben waar werknemers op grond van hun arbeidsduur worden uitgesloten (enquête grote werkgevers en ondernemingsraden);
2. De mate waarin werknemers het idee hebben benadeeld te worden op grond van hun arbeidsduur (enquête werknemers en werkgevers);
3. De mate waarin in CAO's onderscheid op grond van arbeidsduur wordt gemaakt (CAO onderzoek Arbeidsinspectie);
4. De mate waarin de Cgb oordelen heeft uitgesproken (Evaluatie onderzoek Cgb).

Werkgevers

In het onderzoek is bekeken of grote werkgevers in hun regelingen aangaande ploegentoeslag, overwerktoeslag, meerwerk, opleidings- of studiekosten en senioren deeltijders uitsluiten. Bij regelingen voor overwerktoeslag en meerwerk geldt dit voor 19% van de werkgevers met regelingen, in 13% van de regelingen voor ploegentoeslag is sprake van vermeend onderscheid naar arbeidsduur en bij regelingen voor opleidingen / studiekosten en seniorenregelingen gaat het respectievelijk om 3% en 9% van de grote werkgevers met regeling. In de praktijk betekent 'onderscheid' in de genoemde regelingen dat de voorwaarde alleen op voltijders van toepassing is of dat men een contract heeft voor een minimaal aantal uren.

Werknemers

Aan werknemers is gevraagd in hoeverre zij de afgelopen vijf jaar het idee hebben gehad benadeeld te worden vanwege hun arbeidsduur op het gebied van het bruto uurloon, secundaire arbeidsvoorwaarden en promotie / bevordering. Een op de zeven werknemers heeft dit idee gehad aangaande bruto uurloon en promotie / bevordering en één op de twaalf aangaande secundaire arbeidsvoorwaarden. Bij de secundaire arbeidsvoorwaarden gaat het relatief vaak om onkostenvergoedingen en loongerelateerde voorwaarden. Het zijn vooral de deeltijders met een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van twaalf tot twintig uur die het idee hebben benadeeld te worden vanwege hun arbeidsduur.

CAO

Uit het CAO-onderzoek van de Arbeidsinspectie 2003 blijkt dat er in 2% van de CAO's (uit de steekproef) sprake is van volledige uitsluiting op grond van arbeidsduur, in 25% is sprake van gedeeltelijke uitsluiting van bepaalde arbeidsvoorwaarden en in 32% van de CAO's worden bepaalde arbeidsvoorwaarden verschillend toegepast afhankelijk van de arbeidsduur. Het onderscheid komt vaker voor in de sectoren handel en horeca en betreft veelal kleine deeltijders.

Commissie gelijke behandeling

De Cgb heeft in de periode 1996-2001 59 oordelen ten aanzien van arbeidsduur uitgesproken. Relatief vaak op verzoek van vrouwelijke deeltijders. De meeste oordelen hebben betrekking op de vraag of er onderscheid naar arbeidsduur wordt gemaakt in de

arbeidsvoorwaarden zoals de beloning, de toeslag voor inconveniënte uren of overwerk, seniorenregelingen, de toekenning van arbeidsduurverkortingen, reiskosten- en studiekostenvergoedingen of werktijdenregelingen. In 40 gevallen heeft de CGB geconcludeerd dat er in strijd met de Woa is gehandeld.

6.4 Gebruik van de wet

Om de vraag te beantwoorden hoe de wet in de praktijk gebruikt wordt is na gegaan hoe werkgevers en werknemers omgaan met vermeend onderscheid naar arbeidsduur. Doet men een beroep op de wet? In het geval van vermeend onderscheid naar bruto uurloon, secundaire arbeidsvoorwaarden of promotie / bevordering heeft ruim 60% van de werknemers hun idee kenbaar gemaakt aan de werkgever via de leidinggevende dan wel via de afdeling personeelszaken. Werknemers die hun idee niet kenbaar hebben gemaakt, gaan ervan uit dat de werkgever er toch niets aan wil doen dan wel dat het hun positie in het bedrijf niet ten goede zal komen. Indien het onderscheid wordt gemeld, wordt het onderscheid bij 12% van de werknemers ongedaan gemaakt en bij 22% deels. Werkgevers die het onderscheid niet (helemaal) ongedaan maken, vinden het onderscheid wel gerechtvaardigd dan wel zijn bang dat andere werknemers om hetzelfde zullen gaan vragen. Een kwart van de werknemers van wie de klacht niet ongedaan wordt gemaakt, laat het hierbij niet zitten en probeert de werkgever al dan niet met hulp van buiten op andere gedachten te brengen.

De ondernemingsraad blijkt in de praktijk een rol te kunnen spelen. Indien een klacht bekend is bij de ondernemingsraad is zij in meer dan de helft van de gevallen betrokken bij het indienen en afhandelen van vragen naar (vermeend) onderscheid.

6.5 De Woa in de praktijk

Bij het bestuderen van de effecten van de Woa is vooral gekeken naar de gevolgen voor de arbeidsvoorwaarden. Met de komst van de Woa (in 1996) heeft 40% van de werkgevers de primaire of secundaire arbeidsvoorwaarden gewijzigd. Op basis van het onderzoek kan gesteld worden dat wijzigingen vooral betrekking hadden op: verlofregelingen (vakantiedagen, zorgverlof, kraamverlof etc.), loon en loongerelateerde voorwaarden, atv/adv dagen en onkostenvergoedingen. In veel gevallen zijn deze wijzigingen via de CAO tot stand gekomen (34%).

6.6 Beoogde ontwikkelingen

Op basis van het uitgevoerde onderzoek wordt in deze paragraaf gezien in hoeverre de Woa heeft bijgedragen aan de volgende beleidsdoelstellingen:

1. Verbetering van de rechtspositie van werknemers met verschillende arbeidsduur (gelijke behandeling in gelijke gevallen);
2. Toename van de mogelijkheden voor gevarieerdere arbeidsduurpatronen / grotere flexibilisering;
3. Verzilveren van het deeltijdpotentieel.

Over het algemeen kan voorzichtig worden geconcludeerd dat de rechtspositie van deeltijders sinds 1996 is verbeterd. Dit blijkt uit wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden die werkgevers hebben doorgevoerd en het schrappen dan wel veranderen van CAO-bepalingen waarin onderscheid wordt gemaakt. De Cgb heeft hierin ook een duidelijke rol gespeeld. In rechterlijke uitspraken wordt regelmatig gerefereerd aan de oordelen van de Cgb. Het is duidelijk dat hierdoor deeltijdwerk aantrekkelijker is geworden en dit een bijdrage heeft kunnen leveren aan de instroom van werk naar de arbeidsmarkt. Op grond van het onderzoek kan de exacte bijdrage van de Woa aan deze ontwikkelingen niet worden becijferd. Het is duidelijk dat een complex van maatschappelijke ontwikkelingen (onder andere emancipatie en individualisering) hierbij een rol speelt.

De verbetering van de rechtspositie van deeltijders betekent nog niet dat nu alle verschillen tussen deeltijders en voltijders zijn opgelost. Na correctie verdienen (kleine en grote) deeltijders met dezelfde kwalificaties 4% minder⁵⁶ dan voltijders (Arbeidsinspectie, 2002). Daarnaast is nog steeds de vraag in hoeverre deze verschillen zich ook ten aanzien van secundaire arbeidsvoorwaarden voordoen. Ongeveer 6% van de grote werkgevers heeft vragen dan wel klachten gehad over vermeend onderscheid naar secundaire arbeidsvoorwaarden tussen voltijders en deeltijders.

In de Memorie van Toelichting Woa⁵⁷ is uitgebreid ingegaan op de gevolgen van de Woa voor bedrijfsleven en werkgelegenheid. Aan de werkgevers is gevraagd welke positieve en negatieve gevolgen het in dienst hebben van deeltijders heeft. Uit tabel 4.6 blijkt dat de mogelijkheid voor het behoud van goed en ingewerkt personeel zowel door kleine als grote werkgevers het vaakst wordt genoemd als positief gevolg van het in dienst hebben van deeltijders. Ook de mogelijkheden voor een betere afstemming van het werkaanbod op de bezetting en de aantrekkelijkheid van het bedrijf voor (nieuwe) werknemers worden vaak gezien als voordelen van het in dienst hebben van deeltijders. In de Memorie van Toelichting werd een mogelijk negatief effect voorzien op de positie van deeltijders. In de zin dat werkgevers zich minder positief zouden kunnen gaan opstellen ten aanzien van deeltijdwerk vanwege de hogere kosten (deeltijders hebben krachtens de Woa recht op pro rato toekenning van de arbeidsvoorwaarden) die gepaard zouden gaan met de wettelijke rechten. In de praktijk lijkt dit mee te vallen. Zo is één op de vijf grote werkgevers en meer dan de helft van de kleine werkgevers met deeltijders in dienst van mening dat het in dienst hebben van deeltijders helemaal geen negatieve gevolgen heeft. Problemen met de werkplanning worden het vaakst genoemd (57% van de grote werkgevers en 27% van de kleine werkgevers).

⁵⁶ Dat er na correctie voor verschillen in achtergrond nog een beloningsverschil bestaat, kan het gevolg zijn van het niet meenemen van alle relevante achtergrondkenmerken die van invloed kunnen zijn op de beloning (bijvoorbeeld de gezinssituatie van werknemers). Ook kan er sprake zijn van een te grove meting en indeling van enkele achtergrondkenmerken. Tevens kan er sprake zijn van enige beloningsdiscriminatie.

⁵⁷ Kamerstukken II 1995/96, 24 498, nr. 3.

Literatuuroverzicht

Arbeidsinspectie (1999), *Deeltijders in CAO's, Een onderzoek naar de rechtspositie van deeltijders en deeltijdbevorderende bepalingen in CAO's*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1999.

Arbeidsinspectie (2002), *De arbeidsmarktpositie van werknemers in 2000*, september 2002.

Arbeidsinspectie (2003a), *Wet aanpassing arbeidsduur; Een onderzoek naar in CAO's vastgelegde afspraken om de arbeidsduur te verminderen of te vermeerderen*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, augustus 2003.

Arbeidsinspectie (2003b), *Onderscheid naar arbeidsduur in CAO's: Een onderzoek naar de rechtspositie van deeltijders in CAO's*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, augustus 2003.

Beek, A.M.L.J., van, A. van Doorne-Huiskes en A. Veldman (2002), *Wet aanpassing arbeidsduur: voortgangsrapportage*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, augustus 2002.

Boelens, A.M.S. (1997), *Meer en minder uren willen werken*, Centraal Bureau voor de Statistiek, Sociaal Economische Maandstatistiek 5/1997.

Breedveld K., A. van den Broek, J. de Haan, J. de Hart, F. Huysmans en D. Niggebrugge (2001), *Trends in de tijd: Een schets van recente ontwikkelingen in tijdsbesteding en tijdsordering*, Sociaal en Cultureel Planbureau, 2001.

Burri. S. (2002), *De Woa in de praktijk: onderzoeksverslag ten behoeve van de evaluatie van de Wet verbod van onderscheid naar arbeidsduur in opdracht van de Commissie gelijke behandeling*, april 2002.

CNV (2002), *Hoe zorgvriendelijk is uw organisatie? Een onderzoek onder mannelijke en vrouwelijke fulltimers en deeltijders, naar de mate van zorgvriendelijkheid van organisaties en de mogelijkheden voor deeltijdwerk*, april 2002.

Commissie Gelijke Behandeling (2002), *Advies Commissie gelijke behandeling inzake evaluatie van de Wet op het verbod tot het maken van onderscheid naar arbeidsduur*, 1 augustus 2002.

FNV (1998), *Meer of minder: over werken in deeltijd*, Stichting FNV Pers i.s.m. FNV Vrouwensecretariaat.

Fouarge, D., R. Grim, M. Kerkhofs, J.P. Vosse en Ch. de Wolff (2001), *Trendrapport Aanbod van arbeid 2001*, OSA-publicatie A190, september 2002.

Fouarge D. en C. Baaijens (2003), *Veranderende arbeidstijden; Slagen werknemers erin hun voorkeuren te realiseren?* Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA), juni 2003.

Ministerie van Verkeer en Waterstaat (2002), *Deeltijdwerk uitgediept*, MuConsult BV, mei 2002.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (1991), *Deeltijders en hun rechtspositie: een onderzoek naar de arbeidsvoorwaarden voor werknemers met een deeltijd-dienstverband*, Dienst Collectieve Arbeidsvoorwaarden, 1991.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2003a), *Info: Wet aanpassing arbeidsduur (Waa)*, januari 2003.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2003b), *Deeltijdarbeid in Nederland*, Werkdocument no.283, april 2003.

Sociaal en Cultureel Planbureau en Centraal Bureau voor de Statistiek (2002), *Emancipatiemonitor 2002*.

Spaans, J. (1997) *Tussen wens en realiteit: onderzoek naar de wijze waarop mannelijke werknemers hun deeltijdwens en/of wens tot calamiteitenverlof realiseren en de belemmeringen daarbij*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 1997.

Stichting voor de Arbeid (1993), *Overwegingen en aanbevelingen ter bevordering van deeltijdarbeid en differentiatie van arbeidsduurpatronen*, publicatienummer 7/93.

Stichting van de Arbeid, *Evaluatie van de nota inzake deeltijdarbeid en differentiatie van arbeidspatronen*, Publicatienummer 9/97, 10 oktober 1997.

Visser, J. (2002), *The first part-time economy in the world: a model to be followed?* Journal of European Social Policy, 12, No. 1 (2002).

Weening, H. (2001) *Arbeidstijden en de invoering van de Wet aanpassing arbeidsduur; eindrapport*, Werkdocument Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid no. 212, augustus 2001.

Bijlage I: Vragenlijsten veldwerk

Vragenlijst kleine werkgevers WAA

Achtergrondvragen

V1. U gaf eerder aan dat er in uw vestiging < < GROOTTE > > personen in dienst zijn.
Hoeveel hiervan zijn vrouw?

Aantal vrouwelijke werknemers:

V2. En hoeveel van alle werknemers werken in deeltijd?

(ENQ: Onder deeltijders worden alle werknemers verstaan die minder werken dan het reguliere aantal arbeidsuren per week)

Aantal deeltijders:.....

SELECTIE: V1 > 0 EN V2 > 0

V3. U gaf aan dat er < V1 > vrouwen in dienst zijn in uw vestiging.

Hoeveel van hen werken in deeltijd?

Aantal vrouwelijke deeltijders:

EINDE SELECTIE

Voorkomen van verzoeken om vermindering of vermeerdering

V4. Heeft u sinds juli 2000 verzoeken van werknemers gekregen die minder of juist meer contracturen per week wilden gaan werken?

1. Nee
2. Ja, verzoeken voor minder contracturen per week
3. Ja, verzoeken voor meer contracturen per week
4. Ja, zowel verzoeken voor meer als minder contracturen per week

SELECTIE V4 = 2 of V4 = 4

V5. Hoeveel verzoeken voor **vermindering** van het aantal contracturen heeft u sinds juli 2000 gekregen?

(ENQ: Wanneer u het niet precies meer weet dan graag een inschatting geven)

Noteer aantal verzoeken voor vermindering:

V6. Hadden deze verzoeken naast de vermindering van het aantal contracturen ook betrekking op de spreiding van de contracturen over de dagen van de week?

1. Ja
2. Nee
3. Weet niet

EINDE SELECTIE

SELECTIE V4 = 3 of V4 = 4

V7: Hoeveel verzoeken voor **vermeerdering** van het aantal contracturen heeft u sinds juli 2000 gekregen?

(ENQ: Wanneer u het niet precies meer weet dan graag een inschatting geven)

Noteer aantal verzoeken voor vermeerdering:

V8. Hadden deze verzoeken naast de vermeerdering van het aantal contracturen ook betrekking op de spreiding van de contracturen over de dagen van de week?

1. Ja
2. Nee
3. Weet niet

EINDE SELECTIE

Behandeling van verzoeken minder uren

SELECTIE: $V5 > 0$

V9. U gaf aan dat u $< V5 >$ verzoeken om vermindering te hebben ontvangen. Aan hoeveel van deze verzoeken bent u tegemoet gekomen?

(ENQ: Wij bedoelen het aantal verzoeken dat daadwerkelijk is gehonoreerd)

Noteer aantal gehonoreerde verzoeken:

EINDE SELECTIE

DCO: BEREKEN HULPVARIABLE HULP1

HULP1 = 0.

If $(V4 = 1)HULP1 = 1.$

(geen verzoeken gehad)

If $(V5 > 0 \text{ and } V9 = 0)HULP1 = 2$

(geen verzoeken gehonoreerd)

If $(V5 > 0 \text{ and } (V5 \text{ eq } V9))HULP1 = 3.$

(alle verzoeken gehonoreerd)

If $(V5 > 0 \text{ and } (V5 > V9))HULP1 = 4.$

(sommige verzoeken afgewezen)

SELECTIE: $HULP1 = 1$ of 2

V10. Is het in uw bedrijf mogelijk voor de huidige werknemers om minder uren per week te gaan werken?

1. Ja, altijd
2. Ja, meestal wel (afhankelijk van de situatie)
3. Nee, meestal niet (afhankelijk van de situatie)
4. Nee, niet mogelijk
5. Weet echt niet (*niet voorlezen*)

EINDE SELECTIE

SELECTIE $HULP1 = 4$ of $V10 = 2,3,4$

V11. Kunt u aangeven of de onderstaande redenen een rol spelen bij het niet honoreren van verzoeken om vermindering? *Antwoorden random oplezen*

1. Het is moeilijk aan vervangend personeel te komen
2. Het is niet verantwoord met het oog op de veiligheid op het werk
3. Het is te moeilijk voor roosters / werkplanning
4. Het is administratief te bewerkelijk
5. Het brengt teveel extra kosten met zich mee
6. Er geldt een minimum werkweek

V12. Heeft u die criteria voor een vermindering van de arbeidsduur ook vastgelegd in een eigen bedrijfsregeling?
(Wij bedoelen een regeling die afwijkt van zaken geregeld in bijvoorbeeld de CAO of een wet?)

1. Ja, een eigen regeling, schriftelijk vastgelegd
2. Ja, een eigen regeling, mondeling afgesproken
3. Nee
4. Weet niet

EINDE SELECTIE

Behandeling van verzoeken meer uren

SELECTIE: $V7 > 0$

V13. U gaf aan dat u $< V7 >$ verzoeken om vermeerdering te hebben ontvangen. Aan hoeveel van deze verzoeken bent u tegemoet gekomen?

(ENQ: Wij bedoelen het aantal verzoeken dat daadwerkelijk is gehonoreerd)

Noteer aantal gehonoreerde verzoeken:

EINDE SELECTIE

DCO: BEREKEN HULPVARIABLE HULP2

HULP2 = 0.

- | | |
|--|-------------------------------|
| If ($V4 = 1$)HULP1 = 1. | (geen verzoeken gehad) |
| If ($V7 > 0$ and $V13 = 0$)HULP1 = 2 | (geen verzoeken gehonoreerd) |
| If ($V7 > 0$ and ($V7 = V13$)HULP1 = 3. | (alle verzoeken gehonoreerd) |
| If ($V7 > 0$ and ($V7 > V13$)HULP1 = 4. | (sommige verzoeken afgewezen) |

SELECTIE: HULP2 = 1 of 2

V14. Is het in uw bedrijf mogelijk voor de huidige werknemers om meer uren per week te gaan werken?

1. Ja, altijd
2. Ja, meestal wel (afhankelijk van de situatie)
3. Nee, meestal niet (afhankelijk van de situatie)
4. Nee, niet mogelijk
5. Weet echt niet (*niet voorlezen*)

EINDE SELECTIE

SELECTIE HULP2 = 4 of $V14 = 2,3,4$

V15. Kunt u aangeven of de onderstaande redenen een rol spelen bij het niet honoreren van verzoeken om vermeerdering? *Antwoorden random oplezen*

1. Er is niet altijd voldoende werk
2. Het personeelsbudget laat dit niet toe
3. Roostertechisch niet haalbaar (bijvoorbeeld te grote bezetting op bepaalde tijdstippen)
4. Dan wordt de maximale werkweek conform de wet / CAO overschreden
5. Er zijn onvoldoende werkplekken (*bijvoorbeeld bureaus, machines*)

V16. Heeft u die criteria voor een vermeerdering van de arbeidsduur ook vastgelegd in een eigen bedrijfsregeling?

(Wij bedoelen een regeling die afwijkt van zaken geregeld in bijvoorbeeld de CAO of een wet?)

1. Ja, een eigen regeling, schriftelijk vastgelegd
2. Ja, een eigen regeling, mondeling afgesproken
3. Nee
4. Weet niet

EINDE SELECTIE

Bekendheid

V17. Denkt u dat vermindering van het aantal contracturen wettelijk is geregeld?

INT lees op:

1. Nee dit is nog niet wettelijk geregeld
2. Nee niet wettelijk geregeld maar geregeld in de CAO afspraken
3. Ja, wettelijk geregeld in de wet op de arbeidstijden
4. Ja, wettelijk geregeld in de wet aanpassing arbeidsduur
5. Ja, wettelijk geregeld in de wet verbod op onderscheid naar arbeidsduur
6. Weet niet (niet voorlezen)

V18. Denkt u dat vermeerdering van het aantal contracturen wettelijk is geregeld?

INT lees op:

1. Nee dit is nog niet wettelijk geregeld
2. Nee niet wettelijk geregeld maar geregeld in de CAO afspraken
3. Ja, wettelijk geregeld in de wet op de arbeidstijden
4. Ja, wettelijk geregeld in de wet aanpassing arbeidsduur
5. Ja, wettelijk geregeld in de wet verbod op onderscheid naar arbeidsduur
6. Weet niet (niet voorlezen)

Beoordeling

SELECTIE V4 = 2, 3 of 4

V19. Ik ga u nu een aantal mogelijke positieve gevolgen noemen die gepaard kunnen gaan met de aanpassing van het aantal contracturen van werknemers. Kunt u aangeven of u tot nu toe in de praktijk deze positieve gevolgen voor uw bedrijf hebt ervaren?

INT lees op:

1. Mogelijkheid voor het behoud van goed en ingewerkt personeel
2. Werknemers zijn gemotiveerder als aan hun wensen tegemoet wordt gekomen
3. Bedrijf is aantrekkelijker voor werknemers, makkelijker om nieuw personeel te werven
4. Betere afstemming van het werkaanbod op de bezetting mogelijk
5. Geen positieve gevolgen

V20. Ik ga u nu een aantal mogelijke negatieve gevolgen noemen die gepaard kunnen gaan met de aanpassing van het aantal contracturen. Kunt u aangeven of u tot nu toe in de praktijk deze positieve gevolgen voor uw bedrijf hebt ervaren?

INT lees op:

1. Onder- of overbezetting op bepaalde dagen / tijdstippen
2. Werknemers wiens verzoeken niet worden gehonoreerd zijn niet meer gemotiveerd / gaan elders werken
3. Extra personeel moet worden aangetrokken met alle kosten van dien (werving / selectie etc.)
4. Geen negatieve kanten.

EINDE SELECTIE

Achtergrondvragen werkzaamheden

V21. Wordt er in uw bedrijf in ploegendienst gewerkt?

1. Ja
2. Nee

V22. Op welke dagen wordt er in uw bedrijf gewerkt?

1. Maandag
2. Dinsdag
3. Woensdag
4. Donderdag
5. Vrijdag
6. Zaterdag
7. Zondag

V23. Is er in uw bedrijf een CAO (collectieve arbeidsovereenkomst) van toepassing?

1. Ja
2. Nee
3. Weet niet

SELECTIE: V23= 1

V24. Is er in deze CAO iets geregeld over de vermindering of vermeerdering van de arbeidsduur?

1. Ja zowel over vermeerdering als vermindering
2. Ja, alleen over vermindering
3. Ja, alleen over vermeerdering
4. Nee
5. Weet ik niet

EINDE SELECTIE

V25. Is uw bedrijf een vestiging of filiaal van een groter bedrijf?

1. Ja
2. Nee
3. Weet niet

Vragenlijst kleine werkgevers WOA

Achtergrondvragen personeel

V1. U gaf eerder aan dat er in uw vestiging < < GROOTTE > > personen in dienst zijn. Hoeveel hiervan zijn vrouw?

Aantal vrouwelijke werknemers:

V2. En hoeveel van alle werknemers werken in deeltijd?

(ENQ: Onder deeltijders worden alle werknemers verstaan die minder werken dan het reguliere aantal arbeidsuren per week)

Aantal deeltijders:.....

SELECTIE: V1 > 0 EN V2 > 0

V3. U gaf aan dat er < V1 > vrouwen in dienst zijn in uw vestiging.

Hoeveel van hen werken in deeltijd?

Aantal vrouwelijke deeltijders:

EINDE SELECTIE

Bekendheid en regelingen

V4. Kunt u voor de onderstaande situaties aangeven of het gemaakte onderscheid terecht dan wel onterecht is.

V4_1. Een werknemer in deeltijd krijgt een lager bruto uurloon dan een collega met dezelfde functie en dezelfde kwaliteiten (opleiding, ervaring etc.) die fulltime werkt.

1. Dit is terecht
2. Dit is onterecht
3. Geen mening

V4_2. Een werknemer met een deeltijdbaan moet de verplichte EHBO opleidingen in zijn vrije tijd volgen en wordt hiervoor niet gecompenseerd. Zijn voltijd collega's mogen dezelfde cursus onder werktijd volgen.

V4_3. Een deeltijder maakt minder kans op promotie / bevordering dan een voltijder.

V4_4. Een werknemer die 20 uur werkt verdeeld over 5 dagen ontvangt minder reiskosten dan een werknemer die ook 5 dagen werkt maar dan 40 uur.

V4_5. Bij een reorganisatieontslag worden deeltijders als eerste ontslagen.

V5. Weet u of dergelijke situaties wettelijk geregeld zijn?

1. Ja, allemaal
2. Ja, een aantal
3. Nee
4. Weet niet

SELECTIE V5= 1 of 2

V5a. In welke wet is dit geregeld?

INT: noteer letterlijk

1. Noteer naam van de wet:.....
2. Weet niet

EINDE SELECTIE

Voorkomen klachten

SELECTIE DEELTIJDERS IN DIENST V2> 0

V6. Heeft u de afgelopen vijf jaar vragen of klachten gehad van deeltijders die vonden dat zij ten onrechte een lager bruto uurloon hadden dan hun voltijd collega's? (*het gaat er niet om of de werknemer gelijk had!*)

1. Ja
2. Nee
3. Weet niet

SELECTIE V6> 1

V6a. Kunt u een inschatting geven van het aantal van deze vragen / klachten in de afgelopen vijf jaar?

Aantal klachten:

V6b. Bent u aan deze klachten tegemoet gekomen?

1. Ja
2. Ja, aan een deel / gedeeltelijk
3. Nee
4. Is nog niet afgehandeld / loopt nog
5. Weet niet

EINDE SELECTIE

SELECTIE DEELTIJDERS IN DIENST V2> 0

V7. Heeft u de afgelopen vijf jaar vragen of klachten gehad van deeltijders die vonden dat zij vanwege hun arbeidsduur ten onrechte slechtere secundaire arbeidsvoorwaarden hadden dan voltijd werknemers? (*het gaat er niet om of de werknemer gelijk had!*)

1. Ja
2. Nee
3. Weet niet

SELECTIE V7 = 1

V7a. Om welke secundaire arbeidsvoorwaarden ging het? (meerdere antwoorden mogelijk)

INT: antwoorden niet oplezen wel indelen.

1. ATV/ADV dagen
2. Verlofregelingen (vakantiedagen, zorgverlof, kraamverlof etc.)
3. Loongerelateerde voorwaarden (o.a. winstdeling, resultaatgerichte beloning, vakantiegeld, eindejaarsuitkering etc.)
4. Overwerktoeslag
5. Onkostenvergoedingen (onder andere reiskosten, telefoonkosten etc.)
6. Bijdrage ziektekostenverzekering, pensioenvoorziening
7. Bijdrage kinderopvang
8. Opleidingen
9. Anders, namelijk.....

V7b. Kunt u een inschatting geven van het aantal vragen / klachten hierover in de afgelopen 5 jaar?

Aantal klachten....

V7c. Bent u aan deze klachten tegemoet gekomen?

1. Ja
2. Ja, aan een deel / gedeeltelijk
3. Nee
4. Is nog niet afgehandeld / loopt nog
5. Weet niet

EINDE SELECTIE

SELECTIE DEELTIJDERS IN DIENST V2 > 0

V8. Heeft u de afgelopen vijf jaar vragen of klachten gehad van deeltijders die vonden dat zij ten onrechte minder kans maakten op promotie / bevordering dan hun voltijd collega's? (het gaat er niet om of de werknemer gelijk had!)

1. Ja
2. Nee
3. Weet niet

SELECTIE V8 = 1

V8a. Kunt u een inschatting geven van het aantal van deze vragen / klachten in de afgelopen vijf jaar?

Aantal klachten:

V8b. Bent u aan deze klachten tegemoet gekomen?

1. Ja
2. Ja, aan een deel / gedeeltelijk
3. Nee
4. Is nog niet afgehandeld / loopt nog
5. Weet niet

EINDE SELECTIE

WEER IEDEREEN

V9. Eind 1996 is de Wet Verbod op Onderscheid naar Arbeidsduur in werking getreden. Zijn de arbeidsvoorwaarden in uw bedrijf naar aanleiding van deze wet gewijzigd?

1. Ja,
2. Nee
3. Weet niet

V10. Heeft u uw personeel over deze nieuwe wet geïnformeerd?

1. Ja
2. Nee

V11. Bent u bekend met de Commissie Gelijke Behandeling?

1. Ja,
2. Nee

SELECTIE V11 = 1

V12. Kunt u aangeven of de onderstaande taken tot de taken van de Commissie Gelijke Behandeling behoren? (*meerdere antwoorden mogelijk*)

INT: antwoorden oplezen

1. Beoordelen klachten werknemers t.a.v. ongelijke behandeling
2. Werkgevers adviseren over gelijke behandelingswetgeving
3. Uitvoeren van 'eigen' onderzoek (dus zonder klacht)
4. Voorlichting geven over gelijke behandelingswetgeving

EINDE SELECTIE

SELECTIE DEELTIJDERS IN DIENST V2 > 0

V13. Ik ga u nu een aantal positieve gevolgen noemen van het in dienst hebben van voltijders en deeltijders. Welke positieve gevolgen heeft u ervaren?

1. Mogelijkheid voor het behoud van goed en ingewerkt personeel
2. Bedrijf is aantrekkelijker voor werknemers, makkelijker om nieuw personeel te werven
3. Betere afstemming van het werkaanbod op de bezetting mogelijk
4. Geen positieve gevolgen

V14. Ik ga u nu een aantal negatieve gevolgen noemen van het in dienst hebben voltijders en deeltijders. Welke negatieve gevolgen heeft u ervaren?

1. Brengt hogere kosten met zich mee
2. Problemen met de werkplanning
3. Groter verloop van werknemers
4. Deeltijder hebben minder hart voor de zaak
5. Geen negatieve gevolgen

EINDE SELECTIE

Achtergrondvragen werkzaamheden

V15. Wordt er in uw bedrijf in ploegendienst gewerkt?

1. Ja
2. Nee

V16. Op welke dagen wordt er in uw bedrijf gewerkt?

1. Maandag
2. Dinsdag
3. Woensdag
4. Donderdag
5. Vrijdag
6. Zaterdag
7. Zondag

V17. Is er in uw bedrijf een CAO (collectieve arbeidsovereenkomst) van toepassing?

1. Ja
2. Nee
3. Weet niet

V18. Is uw bedrijf een vestiging of filiaal van een groter bedrijf?

1. Ja
2. Nee
3. Weet niet

Vragen WAA

Heeft u bedrijf een eigen regeling voor vermindering van de arbeidsduur? *(Wij bedoelen een regeling die afwijkt van zaken geregeld in bijvoorbeeld de CAO of een wet)*

1. Ja, schriftelijk vastgelegd
2. Ja, mondeling afgesproken
3. Nee
4. Weet niet

Heeft uw bedrijf een eigen regeling vastgelegd voor vermeerdering van de arbeidsduur? *(Wij bedoelen een regeling die afwijkt van zaken geregeld in bijvoorbeeld de CAO of een wet)*

1. Ja, schriftelijk vastgelegd
2. Ja, mondeling afgesproken
3. Nee
4. Weet niet

Vragenlijst grote werkgevers WAA en WOA

Achtergrondvragen personeel

V1. Hoeveel werknemers zijn er op dit moment in loondienst bij uw bedrijf?

1. Minder dan 10 personen, *einde vragenlijst*
2. 10-49 personen
3. 50-99 personen
4. 100 of meer personen
5. Weet echt niet

V2. Kunt u aangeven / inschatten welk deel van het personeel vrouwelijke werknemers betreft?

1. Geen vrouwelijke werknemers in dienst
2. Minder dan 25% vrouwelijke werknemers
3. Tussen de 25-49% vrouwelijke werknemers
4. Tussen de 50-74% vrouwelijke werknemers
5. Tussen de 75-100% vrouwelijke werknemers

V3. Kunt u aangeven / inschatten welk deel van het personeel in deeltijd werkt? (*Onder deeltijders worden alle werknemers verstaan die minder werken dan het reguliere aantal contracturen per week*)

1. Geen deeltijders in dienst
2. Minder dan 25% deeltijders
3. Tussen de 25-49% deeltijders
4. Tussen de 50-74% deeltijders
5. Tussen de 75-100% deeltijders

SELECTIE V2 > 1 AND V3 > 1

V4. Kunt u aangeven / inschatten welk deel van de vrouwelijke werknemers in deeltijd werkt?

1. Minder dan 25% van de vrouwelijke werknemers werkt in deeltijd
2. Tussen de 25-49% van de vrouwelijke werknemers werkt in deeltijd
3. Tussen de 50-74% van de vrouwelijke werknemers werkt in deeltijd
4. Tussen de 75-100% van de vrouwelijke werknemers werkt in deeltijd

EINDE SELECTIE

Vragen WAA

V1. Is het in uw bedrijf mogelijk voor de huidige werknemers om minder uren per week te gaan werken? (*In de zin dat het aantal contracturen in hun arbeidsovereenkomst naar beneden wordt aangepast*)

1. Ja
2. Nee
3. Weet niet

V1a. Is dit ook in een regeling vastgelegd? *(meerdere antwoorden mogelijk)*

1. Ja, in het personeelshandboek van het bedrijf
2. Ja, in de CAO
3. Ja, in de individuele arbeidsovereenkomst
4. Ja, eigen bedrijfsregeling afgesproken met ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging
5. Ja, maar deze regeling staat niet op papier
6. Nee
7. Weet niet
8. Anders, namelijk.....

SELECTIE V1A= 1 OF 2 OF 3 OF 4

V1b. Zijn de werknemers geïnformeerd over deze regeling? *(meerdere antwoorden mogelijk)*

1. Ja, via het personeelskrantje / intranet
2. Ja, via een aparte folder / notitie / memo
3. Ja, via notitie / nieuwsbrief van de ondernemingsraad / personeelsvertegenwoordiging
4. Ja, wordt de werknemer op gewezen bij indiensttreding
5. Kan door werknemers worden gelezen in CAO / personeelshandboek / arbeidsovereenkomst
6. Nee
7. Anders, namelijk.....
8. Weet niet

EINDE SELECTIE

V2. Is het in uw bedrijf mogelijk voor de huidige werknemers om meer uren per week te gaan werken? *(In de zin dat het aantal contracturen in hun arbeidsovereenkomst naar boven wordt aangepast)*

1. Ja, altijd
2. Ja, meestal wel (afhankelijk van de situatie)
3. Nee, meestal niet (afhankelijk van de situatie)
4. Nee, dit is niet mogelijk
5. Anders, namelijk.....

V2a. Is dit ook in een regeling vastgelegd? *(meerdere antwoorden mogelijk)*

1. Ja, in het personeelshandboek van het bedrijf
2. Ja, in de CAO
3. Ja, in de individuele arbeidsovereenkomst
4. Ja, eigen bedrijfsregeling afgesproken met ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging
5. Ja, maar deze regeling staat niet op papier
6. Nee
7. Weet niet
8. Anders, namelijk.....

SELECTIE V2A= 1 OF 2 OF 3 OF 4

V2b. Zijn de werknemers geïnformeerd over deze regeling? *(meerdere antwoorden mogelijk)*

1. Ja, via het personeelskrantje / intranet
2. Ja, via een aparte folder / notitie / memo
3. Ja, via notitie / nieuwsbrief van de ondernemingsraad / personeelsvertegenwoordiging
4. Ja, wordt de werknemer op gewezen bij indiensttreding
5. Kan door werknemers worden gelezen in CAO / personeelshandboek / arbeidsovereenkomst
6. Nee
7. Niet van toepassing geen regeling
8. Anders, namelijk.....
9. Weet niet

EINDE SELECTIE

V3. Heeft u sinds juli 2000 verzoeken van werknemers gekregen die structureel minder of juist meer contracturen per week wilden gaan werken? *(het gaat dus niet om tijdelijke aanpassingen van het aantal werkuren per week of verlofvormen zoals ouderschapsverlof e.d.)*

1. Nee
2. Ja, betref alleen verzoeken voor minder contracturen per week
3. Ja, betref alleen verzoeken voor meer contracturen per week
4. Ja, zowel verzoeken voor meer als minder contracturen per week

SELECTIE V3= 2 OF 4 VERMINDERING

V4a. Hoeveel verzoeken voor **vermindering** van het aantal contracturen heeft u sinds juli 2000 ontvangen? *(Graag een inschatting geven van het aantal verzoeken dat u de afgelopen tweeënhalve jaar heeft ontvangen)*

1. 1 verzoek
2. 2 - 5 verzoeken
3. 6-10 verzoeken
4. 11-25 verzoeken
5. Meer dan 25 verzoeken
6. Weet niet

V4b. Hadden deze verzoeken naast de vermindering van het aantal contracturen ook betrekking op de spreiding van de contracturen over de dagen van de week?

1. Ja
2. Nee
3. Weet niet

V4c. Aan welk deel van deze verzoeken om vermindering van het aantal contracturen is tegemoet gekomen? *(Met andere woorden welk deel van de verzoeken heeft geleid tot aanpassing van het arbeidscontract)*

1. Aan 0% van de verzoeken is voldaan
2. Aan 1-24% van de verzoeken is voldaan
3. Aan 25-49% van de verzoeken is voldaan
4. Aan 50-74% van de verzoeken is voldaan
5. Aan 75-99% van de verzoeken is voldaan
6. Aan 100% van de verzoeken is voldaan
7. Weet niet

SELECTIE (V3= 2 OF V3= 4) V4C < 6

V4d. Kunt u aangeven of de onderstaande redenen een rol spelen bij het niet honoreren van de verzoeken om vermindering van het aantal contracturen? *(meerdere antwoorden mogelijk)*

1. Het is niet mogelijk aan vervangend personeel te komen
2. Het is niet verantwoord met het oog op de veiligheid op het werk
3. Het is te moeilijk voor de roosters / werkplanning
4. Het is administratief te bewerkelijk
5. Het brengt teveel extra kosten met zich mee
6. Er geldt een minimum werkweek
7. Andere redenen, namelijk.....

V4e. Zijn deze redenen ook aan de betreffende werknemer(s) kenbaar gemaakt?

1. Ja, mondeling
2. Ja, schriftelijk
3. Ja, zowel mondeling als schriftelijk
4. Nee

EINDE SELECTIE

SELECTIE V3= 3 OF 4 VERMEERDERING

V5a. Hoeveel verzoeken voor **vermeerdering** van het aantal contracturen heeft u sinds juli 2000 ontvangen? *(Graag een inschatting geven van het aantal verzoeken dat u de afgelopen tweeënhalf jaar heeft ontvangen)*

1. 1 verzoek
2. 2 - 5 verzoeken
3. 6-10 verzoeken
4. 11-25 verzoeken
5. Meer dan 25 verzoeken
6. Weet niet

V5b. Hadden deze verzoeken naast de vermeerdering van het aantal contracturen ook betrekking op de spreiding van de contracturen over de dagen van de week?

1. Ja
2. Nee
3. Weet niet

V5c. Aan welk deel van deze verzoeken om vermeerdering van het aantal contracturen is tegemoet gekomen? *(Met andere woorden welk deel van de verzoeken heeft geleid tot aanpassing van het arbeidscontract)*

1. Aan 0% van de verzoeken is voldaan
2. Aan 1-24% van de verzoeken is voldaan
3. Aan 25-49% van de verzoeken is voldaan
4. Aan 50-74% van de verzoeken is voldaan
5. Aan 75-99% van de verzoeken is voldaan
6. Aan 100% van de verzoeken is voldaan
7. Weet niet

EINDE SELECTIE

SELECTIE (V3 = 3 OF V3 = 4) EN V5C < 6

V5d. Kunt u aangeven of de onderstaande redenen een rol spelen bij het niet honoreren van de verzoeken om vermeerdering van het aantal contracturen?

1. Er is niet altijd voldoende werk
2. Het personeelsbudget laat dit niet toe
3. Roostertechnisch niet haalbaar *(bijvoorbeeld te grote bezetting op bepaalde tijdstippen)*
4. Dan wordt de maximale werkweek conform de wet / CAO overschreden
5. Er zijn onvoldoende werkplekken *(bijvoorbeeld bureaus, machines)*
6. Andere redenen, namelijk.....

V5e. Zijn deze redenen ook aan de betreffende werknemer(s) kenbaar gemaakt?

1. Ja, mondeling
2. Ja, schriftelijk
3. Ja, zowel mondeling als schriftelijk
4. Nee

EINDE SELECTIE

SELECTIE V3 = 2, 3 OF 4

V6. Bij wie worden individuele verzoeken voor aanpassing van de contracturen meestal ingediend?

1. Bij de leidinggevende
2. Bij de directeur / bedrijfsleider
3. Bij de afdeling personeelszaken
4. Anders, namelijk.....

V6a. Hoe wordt door uw bedrijf in het algemeen op deze verzoeken gereageerd?

1. Schriftelijk
2. Mondeling
3. Zowel schriftelijk als mondeling
4. Anders, namelijk.....

V6b. Op welke termijn wordt in het algemeen op deze verzoeken gereageerd?

1. Binnen 1 week
2. Binnen 1 maand
3. Binnen 2 maanden
4. Binnen 3 maanden
5. Binnen half jaar
6. Langer dan een half jaar
7. Weet niet

V7. Is het aantal verzoeken voor wijziging van het aantal contracturen de afgelopen twee jaar toegenomen?

1. Ja, aantal is toegenomen
2. Nee, aantal is gelijk gebleven
3. Nee, aantal is afgenomen
4. Weet niet

EINDE SELECTIE

SELECTIE v7 = 1

V7a. Wat is volgens u de oorzaak van deze toename van het aantal verzoeken?

(meerdere antwoorden mogelijk)

1. Werknemers willen vaker arbeid en zorgtaken combineren
2. Meer vrouwelijke werknemers in dienst
3. Werknemers zijn mondiger geworden
4. Werknemers maken meer gebruik van hun wettelijke rechten
5. Werknemers hebben een sterkere positie omdat het moeilijk is aan goed personeel te komen
6. Bedrijfseconomisch gaat het goed met het bedrijf
7. Opening / regelingen in de CAO
8. Opening / regeling met de ondernemingsraad / personeelsvertegenwoordiging
9. Anders, namelijk.....

EINDE SELECTIE

SELECTIE v3 = 2, 3 of 4

V8. Wat zijn voor uw bedrijf de positieve gevolgen van vermeerdering of vermindering van het aantal contracturen van werknemers? *(meerdere antwoorden mogelijk)*

1. Mogelijkheid voor het behouden van goed en ingewerkt personeel
2. Werknemers zijn gemotiveerder als aan hun wensen tegemoet wordt gekomen
3. Bedrijf is aantrekkelijker voor werknemers, makkelijker om nieuw personeel te werven
4. Betere afstemming van het werkaanbod op de bezetting mogelijk
5. Geen positieve gevolgen
6. Anders, namelijk.....

V9. Wat zijn voor uw bedrijf de negatieve gevolgen van vermeerdering of vermindering van het aantal contracturen van werknemers? (*meerdere antwoorden mogelijk*)

1. Onder- of overbezetting op bepaalde dagen / tijdstippen
2. Werknemers van wie verzoeken niet worden gehonoreerd zijn niet meer gemotiveerd / gaan elders werken
3. Extra personeel moet worden aangetrokken met alle kosten van dien (werving / selectie etc.)
4. Geen negatieve gevolgen
5. Anders, namelijk

EINDE SELECTIE

V10. Is volgens u het recht op vermindering van het aantal contracturen wettelijk geregeld?

1. Ja
2. Nee
3. Weet niet

SELECTIE v10= 1

V10a. In welke wet is dit volgens u geregeld?

1. Naam wet:.....
2. Weet niet

EINDE SELECTIE

V11. Is volgens u het recht op vermeerdering van het aantal contracturen wettelijk geregeld?

1. Ja
2. Nee
3. Weet niet

SELECTIE v11= 1

V11a. In welke wet is dit volgens u geregeld?

- 1: Naam wet:.....
- 2: weet niet

EINDE SELECTIE

In juli 2000 is de Wet Aanpassing Arbeidsduur in werking getreden

V12. Heeft de Wet Aanpassing Arbeidsduur (WAA) geleid tot aanpassingen in de arbeidsvoorwaarden?

1. Ja, via de CAO
2. Ja, via de ondernemingsraad / personeelsvertegenwoordiging
3. Ja, in individuele arbeidscontracten
4. Ja, anders
5. Nee
6. Weet niet

Achtergrondvragen werkzaamheden

V1. Tot welke bedrijfstak hoort uw bedrijf?

1. Landbouw en visserij
2. Industrie (onder andere voeding, textiel, kleding, aardolie, metaal, machine, elektrische apparaten, autoproductie)
3. Energie- en waterbedrijven
4. Bouw, bouwnijverheid, bouwinstallatie
5. Groot-, tussen of detailhandel (onder andere warenhuizen, supermarkten, autohandel)
6. Horeca
7. Transport, vervoer en communicatie (openbaar vervoer, zeevaart, luchtvaart, spoorwegen, bus, post en telecommunicatie, reisorganisaties)
8. Financiële instellingen (onder andere banken, verzekeringen en pensioenen)
9. Zakelijke dienstverlening (onder andere makelaars, computerservice, architecten, schoonmaak, onderzoek)
10. Openbaar bestuur, overheid, gemeenten
11. Justitie, brandweer, politie, sociale verzekeringen
12. Onderwijs, universiteit
13. Gezondheids- of verzorgingszorg (onder andere ziekenhuizen, verpleeg- of bejaardenhuizen, thuiszorg, kinderopvang, maatschappelijke dienstverlening)
14. Cultuur of overige dienstverlening (onder andere cultuur, sport, recreatie, vrije tijd, persoonlijke verzorging)
15. Andere bedrijfstak, namelijk:.....

V2. Wordt er in uw bedrijf in ploegendienst gewerkt?

1. Ja
2. Nee

V3. Op welke dagen wordt er in uw bedrijf gewerkt? *(meerdere antwoorden mogelijk)*

1. Maandag
2. Dinsdag
3. Woensdag
4. Donderdag
5. Vrijdag
6. Zaterdag
7. Zondag

Vragen WOA

V1. Kunt u voor de onderstaande situaties aangeven of het gemaakte onderscheid terecht dan wel onterecht is.

V1_1. Een werknemer in deeltijd krijgt een lager bruto uurloon dan een collega met dezelfde functie en dezelfde kwaliteiten (opleiding, ervaring etc.) die fulltime werkt.

1. Dit is terecht
2. Dit is onterecht
3. Geen mening

V1_2. Een werknemer met een deeltijdbaan moet de verplichte EHBO opleidingen in zijn vrije tijd volgen en wordt hiervoor niet gecompenseerd. Zijn voltijd collega's mogen dezelfde cursus onder werktijd volgen.

V1_3. Een deeltijder maakt minder kans op promotie / bevordering dan een voltijder

V1_4. Een werknemer die 20 uur werkt verdeeld over 5 dagen ontvangt minder reiskosten dan een werknemer die ook 5 dagen werkt maar dan 40 uur.

V1_5. Bij een reorganisatieontslag worden deeltijders als eerste ontslagen.

V2. Weet u of bovengenoemde situaties wettelijk geregeld zijn?

1. Ja, allemaal
2. Ja, een aantal
3. Nee
4. Weet niet

SELECTIE V2= 2

V2a: Welke van de onderstaande situaties zijn in uw ogen wettelijk geregeld?

(meerdere antwoorden mogelijk)

1. Een werknemer in deeltijd krijgt een lager bruto uurloon dan een collega met dezelfde functie en dezelfde kwaliteiten (opleiding, ervaring etc.) die fulltime werkt.
2. Een werknemer met een deeltijdbaan moet de verplichte EHBO opleidingen in zijn vrije tijd volgen en wordt hiervoor niet gecompenseerd. Zijn voltijd collega's mogen dezelfde cursus onder werktijd volgen.
3. Een deeltijder maakt minder kans op promotie / bevordering dan een voltijder
4. Een werknemer die 20 uur werkt verdeeld over 5 dagen ontvangt minder reiskosten dan een werknemer die ook 5 dagen werkt maar dan 40 uur.
5. Bij een reorganisatieontslag worden deeltijders als eerste ontslagen.

EINDE SELECTIE

SELECTIE V2= 1 OF 2

V2b. In welke wet is dit geregeld?

Naam van de wet:.....

Weet niet

EINDE SELECTIE

SELECTIE WORDT IN PLOEGENDIENST GEWERKT (ACHTERGRONDVRAGEN
WERKZAAMHEDEN V2= 2)

V3. Heeft uw bedrijf een regeling voor ploegentoeslag?

1. Ja
2. Nee
3. Weet niet

SELECTIE V3= 1

V3a. Is de regeling van toepassing op zowel deeltijders als voltijders?

1. Ja
2. Nee, alleen voor werknemers met een voltijd aanstelling
3. Nee, alleen voor werknemers met een aanstelling voor minimaal uren per week

EINDE SELECTIE

REPEAT V3 VOOR:

1. Overwerktoeslag (*hiermee wordt een toeslag bedoeld voor arbeidsuren bovenop het aantal reguliere arbeidsuren binnen het bedrijf*)
2. Vergoeding voor meerwerk (*hiermee wordt een vergoeding bedoeld voor het aantal uren dat een medewerker werkt bovenop het aantal uren in zijn arbeidscontract zonder dat hij meer werkt dan het reguliere aantal arbeidsuren*)
3. Opleidings- of studiekosten
4. Seniorenregeling (*hiermee worden regelingen bedoeld die ouderen in staat stellen langer door te werken, bijvoorbeeld door één dag minder te werken*)

Voorkomen en behandelen klachten

V8. Heeft u de afgelopen vijf jaar vragen of klachten gehad van deeltijders die vonden dat zij ten onrechte een lager bruto uurloon hadden dan hun voltijd collega's? (*het gaat er niet om of de werknemer gelijk had!*)

1. Ja
2. Nee
3. Weet niet

SELECTIE V8= 1

V8a. Kunt u een inschatting geven van het aantal vragen / klachten over (vermeend) onderscheid naar bruto uurloon?

1. 1 vraag / klacht
2. 2-5 vragen / klachten
3. 6-10 vragen / klachten
4. 11-25 vragen / klachten
5. Meer dan 25 vragen / klachten
6. Weet niet meer

V8b. In hoeveel procent van de gevallen bleek de vraag / klacht terecht? (*in die zin dat het bruto uurloon van de betreffende werknemer is aangepast*)

1. 0%
2. 1-25%
3. 26-50%
4. 51-75%
5. 76-99%
6. 100%
7. Weet niet

EINDE SELECTIE

V9. Heeft u de afgelopen vijf jaar vragen of klachten gehad van deeltijders die vonden dat zij vanwege hun arbeidsduur ten onrechte slechtere secundaire arbeidsvoorwaarden hadden dan voltijd werknemers? *(het gaat er niet om of de werknemer gelijk had!)*

1. Ja
2. Nee
3. Weet niet

SELECTIE V9= 1

V9a. Om welke secundaire arbeidsvoorwaarden ging het? *(meerdere antwoorden mogelijk)*

1. ATV / ADV dagen
2. Verlofregelingen (vakantiedagen, zorgverlof, kraamverlof etc.)
3. Loongerelateerde voorwaarden (o.a. winstdeling, resultaatgerichte beloning, vakantiegeld, eindejaarsuitkering etc.)
4. Overwerktoeslag
5. Onkostenvergoedingen (onder andere reiskosten, telefoonkosten etc.)
6. Bijdragen ziektekostenverzekering of pensioenvoorziening
7. Bijdragen kinderopvang
8. Opleidingen
9. Anders, namelijk.....

V9b. Kunt u een inschatting geven van het aantal vragen / klachten over (vermeend) onderscheid naar secundaire arbeidsvoorwaarden?

1. 1 vraag / klacht
2. 2-5 vragen / klachten
3. 6-10 vragen / klachten
4. 11-25 vragen / klachten
5. Meer dan 25 vragen / klachten
6. Weet niet meer

V9c. In hoeveel procent van de gevallen bleek de vraag / klacht terecht? *(in die zin dat de secundaire arbeidsvoorwaarden van de betreffende werknemer zijn aangepast)*

1. 0%
2. 1-25%
3. 26-50%
4. 51-75%
5. 76-99%
6. 100%
7. Weet niet

EINDE SELECTIE

V10. Heeft u de afgelopen vijf jaar vragen of klachten gehad van deeltijders die vonden dat zij ten onrechte minder kans maakten op promotie / bevordering dan hun voltijd collega's? *(het gaat er niet om of de werknemer gelijk had!)*

1. Ja
2. Nee
3. Weet niet

SELECTIE V10= 1

V10a. Kunt u een inschatting geven van het aantal vragen/ klachten over (vermeend) onderscheid naar promotie / bevorderingskansen?

1. 1 vraag / klacht
2. 2-5 vragen / klachten
3. 6-10 vragen / klachten
4. 11-25 vragen / klachten
5. Meer dan 25 vragen / klachten
6. Weet niet meer

V10b. In hoeveel procent van de gevallen bleek de vraag / klacht terecht? *(in die zin dat de betreffende werknemer promotie heeft gemaakt)*

1. 0%
2. 1-25%
3. 26-50%
4. 51-75%
5. 76-99%
6. 100%
7. Weet niet

EINDE SELECTIE

SELECTIE V8= 1 of V9= 1 of V10= 1

V11. Hoe worden deze vragen / klachten door werknemers meestal kenbaar gemaakt?

1. Via leidinggevende
2. Via de directeur / bedrijfsleider
3. Via de afdeling personeelszaken / personeelsfunctionaris
4. Via een lid van de Ondernemingsraad / Personeelsvertegenwoordiging
5. Via de vakbond
6. Via functionerings- en beoordelingsgesprekken
7. Anders, namelijk

EINDE SELECTIE

V12. Eind 1996 is de Wet Verbod op Onderscheid naar Arbeidsduur in werking getreden. Zijn de arbeidsvoorwaarden in uw bedrijf naar aanleiding van deze wet gewijzigd?

1. Ja, via de CAO
2. Ja, via overleg met ondernemingsraad / personeelsvertegenwoordiging
3. Ja, in individuele gevallen
4. Nee
5. Weet niet

V13. Heeft u uw personeel over deze nieuwe wet geïnformeerd?

1. Ja, via het personeelskrantje / intranet
2. Ja, via een aparte folder / notitie / memo
3. Ja, wordt de werknemer op gewezen bij indiensttreding
4. Kan door werknemers worden gelezen in CAO / personeelshandboek / arbeidsovereenkomst
5. Nee
6. Anders, namelijk.....
7. Weet niet

V14. Bent u bekend met de Commissie Gelijke Behandeling?

1. Ja
2. Nee

SELECTIE V14 = 1

V14a. Kunt u aangeven of de onderstaande taken tot de taken van de Commissie Gelijke Behandeling behoren? (*meerdere antwoorden mogelijk*)

1. Beoordelen klachten werknemers t.a.v. ongelijke behandeling
2. Werkgevers adviseren over gelijke behandelingswetgeving
3. Ondernemingsraden adviseren over gelijke behandelingswetgeving
4. Uitvoeren van 'eigen' onderzoek (dus zonder klacht)
5. Voorlichting geven over gelijke behandelingswetgeving

EINDE SELECTIE

SELECTIE DEELTIJDERS IN DIENST (ACHTERGRONDVRAGEN PERSONEEL V3 > 1)

V15. Ik ga u nu een aantal positieve gevolgen noemen van het in dienst hebben voltijders en deeltijders. Welke positieve gevolgen heeft u ervaren?

1. Mogelijkheid voor het behoud van goed en ingewerkt personeel
2. Bedrijf is aantrekkelijker voor werknemers, makkelijker om nieuw personeel te werven
3. Betere afstemming van het werkaanbod op de bezetting mogelijk
4. Geen positieve gevolgen

V16. Ik ga u nu een aantal negatieve gevolgen noemen van het in dienst hebben van voltijders en deeltijders. Welke negatieve gevolgen heeft u ervaren?

1. Brengt hogere kosten met zich mee
2. Problemen met de werkplanning
3. Groter verloop van werknemers
4. Deeltijders hebben minder hart voor de zaak
5. Geen negatieve gevolgen

EINDE SELECTIE

Achtergrondvragen bedrijf

V1. Is er in uw bedrijf een CAO (collectieve arbeidsovereenkomst) van toepassing?

1. Ja
2. Nee
3. Weet niet

V2. Bent u lid van een werkgeversorganisatie?

1. Ja
2. Nee
3. Weet niet

V3. Is uw bedrijf een vestiging of filiaal van een groter bedrijf?

1. Ja
2. Nee
3. Weet niet

Vragenlijst werknemers WAA en WOA

Achtergrondvragen dienstverband

V1. Heeft u momenteel één of meerdere betaalde banen?

1. Ja één betaalde baan
2. Ja meerdere betaalde banen
3. Nee geen betaalde baan (einde interview)

SELECTIE V1 = 2.

DISPLAY: De nu volgende vragen gaan over de baan die het meeste tijd in beslag neemt (het hoogste aantal contracturen)

EINDE SELECTIE

V2. Wat is de aard van uw dienstverband?

1. Vast dienstverband (contract voor onbepaalde tijd)
2. Tijdelijke aanstelling met uitzicht op vast
3. Tijdelijke aanstelling voor bepaalde tijd, namelijk maanden
4. Detachering via extern bureau
5. Uitzendovereenkomst
6. Zelfstandig ondernemer zonder personeel (einde interview)
7. Zelfstandig ondernemer met personeel (einde interview)
8. Oproepovereenkomst
9. Weet niet
10. Anders, namelijk

V3. Hoeveel uur werkt u volgens uw arbeidscontract gemiddeld per week? (aantal contracturen na aftrek van eventuele ATV/ADV, exclusief overwerk en reistijd)

1. Vast aantal uren, namelijk per week
2. Wisselend aantal uren, gemiddeld per week

SELECTIE V1 = 2

DISPLAY: U gaf aan dat u meerdere betaalde banen heeft.

V3a. Hoeveel uur per week verricht u ander betaald werk?

1. Vast aantal uren, namelijk per week
2. Wisselend aantal uren, gemiddeld per week

DISPLAY: Alle volgende vragen gaan over de baan die het meeste tijd in beslag neemt (het hoogste aantal contracturen)

EINDE SELECTIE

V3b. Werkt u in deeltijd? (*U werkt in deeltijd wanneer u minder werkt dan het reguliere aantal arbeidsuren in het bedrijf*)

1. Ja
2. Nee

Selectie V3B= 1

V4. Wat is voor u de belangrijkste reden om in deeltijd te werken?

1. Verrichten van zorg- en huishoudtaken in mijn privé leven
2. Afstemming van mijn werk met andere betaalde banen
3. Onderhouden van sociale contacten
4. Nog geen fulltime baan kunnen vinden
5. Meer tijd voor mezelf
6. Vanwege combinatie met opleiding en studie
7. Het uitoefenen van hobby's en andere activiteiten in mijn privé leven
8. Lichamelijke gezondheid
9. Psychische gezondheid
10. Anders, namelijk.....

EINDE SELECTIE

V5. Over hoeveel dagen is uw werkweek gemiddeld verdeeld?

1. 1 dag
2. 2 dagen
3. 3 dagen
4. 4 dagen
5. 5 dagen
6. 6 dagen
7. 7 dagen

V6. Werkt u in ploegendienst?

1. Ja
2. Nee

Vragen WAA

De meeste mensen met werk in Nederland hebben een arbeidscontract waarin precies staat hoeveel uren per week je moet werken. Dit noemen we het aantal contracturen (bijv. 36 uur per week). Soms bestaat er bij werknemers de behoefte om het aantal contracturen aan te passen.

V1. Heeft u sinds juli 2000 de wens gehad om MINDER of juist MEER uren per week te werken?

(het gaat hier om wensen bij uw huidige werkgever die u de afgelopen tweeënhalve jaar heeft gehad of misschien nog steeds heeft)

1. Ja, MINDER uren werken dan volgens mijn arbeidscontract
2. Ja, MEER uren werken dan volgens mijn arbeidscontract
3. Nee, geen wensen
4. Weet niet

SELECTIE V1 = 1

DISPLAY: U gaf aan dat u de wens had om MINDER uren per week te gaan werken dan het aantal contracturen in uw arbeidsovereenkomst.

V2a. Hoeveel uur per week wilde u contractueel minder werken?

..... uur per week MINDER per week

V2b. Had deze wens ook betrekking op de spreiding van de uren over de dagen van de week?

1. Ja, minder dagen of dagdelen werken
2. Ja, op andere dagen of dagdelen werken
3. Nee, minder uren in hetzelfde aantal dagen

V2c. Wat was de belangrijkste reden om minder te willen werken?

1. Verrichten van zorgtaken of huishoudelijke taken in mijn privé leven
2. Afstemming van mijn werk met andere betaalde banen
3. Onderhouden van sociale contacten
4. Combineren van mijn baan met een opleiding / studie
5. Het uitoefenen van hobby's en andere activiteiten in mijn privé leven
6. Lichamelijke gezondheid (meer rust vanwege lichamelijke klachten)
7. Psychische gezondheid (meer rust vanwege psychische klachten)
8. Anders, namelijk.....

EINDE SELECTIE

SELECTIE V1 = 2

DISPLAY: U gaf aan dat u de wens had om MEER uren per week te gaan werken dan het aantal contracturen in uw arbeidsovereenkomst.

V3a. Hoeveel uur per week wilde contractueel MEER werken?

..... uur MEER per week

V3b. . Had deze wens ook betrekking op de spreiding van de uren over de dagen van de week?

1. Ja, meer dagen of dagdelen werken
1. Ja, op andere dagen of dagdelen werken
2. Nee, meer uren in hetzelfde aantal dagen

V3c. Wat was de belangrijkste reden om meer te willen werken?

1. Hoger inkomen
2. Verandering in de privésituatie maakte meer arbeidsuren mogelijk
3. Grotere kans op promotie / bevordering
4. Betere secundaire arbeidsvoorwaarden
5. De kinderen zijn het huis uit
6. Anders, namelijk.....

EINDE SELECTIE

SELECTIE V1 = 1 of V1 = 2

DISPLAY: U gaf aan dat u de wens had om MEER of juist MINDER uren per week te gaan werken dan het aantal contracturen in uw arbeidsovereenkomst.

V4. Wat heeft u gedaan met uw wens(en)? *(meerdere antwoorden mogelijk)*

1. Besproken met werkgever / directeur
2. Besproken met directe leidinggevende
3. Besproken met personeelszaken
4. Voorgelegd aan een lid van de Ondernemingsraad (OR) of Personeelsvertegenwoordiging (PVT)
5. Ik heb de wens niet kenbaar gemaakt op mijn werk
6. Anders, namelijk.....

EINDE SELECTIE

SELECTIE V4= 5

V5. Waarom heeft u uw wens niet kenbaar gemaakt? *(maximaal 2 antwoorden aankruisen)*

1. Ik wist niet dat ik dat kon doen
2. Ik moet alle voors en tegens nog eens goed op een rijtje zetten
3. Ik heb nog geen tijd gehad om het met mijn werkgever te bespreken
4. Ik verwacht dat mijn wens toch niet wordt geaccepteerd
5. Ik denk dat mijn collega's dit vreemd zouden vinden
6. Ik denk dat dit mijn positie in het bedrijf niet ten goede komt
7. Ik denk dat ik dan geen kans meer maak op promotie
8. Ik vind de financiële consequenties te groot
9. Anders, namelijk
10. Weet niet

EINDE SELECTIE

SELECTIE V4= 1 OF V4= 2 OF V4= 3 OF V4= 4

V6. Heeft u uw wens om uw arbeidsduur aan te passen ook schriftelijk kenbaar gemaakt?

1. Ja
2. Nee, maar wel van plan
3. Nee

V7. Heeft uw werkgever zijn besluit hierover schriftelijk aan u kenbaar gemaakt?

1. Ja
2. Nee, maar wel mondeling
3. Nee (nog) geen reactie gekregen

EINDE SELECTIE

SELECTIE V7= 1 OF V7= 2

V8. Heeft uw werkgever zijn besluit binnen 3 maanden na ontvangst van uw verzoek aan u kenbaar gemaakt?

1. Ja
2. Nee
3. Weet niet

EINDE SELECTIE

SELECTIE V4 = 1 of V4 = 2 of V4 = 3 of V4 = 4

V9. Is er geheel of gedeeltelijk aan uw verzoek voldaan?

1. Geheel
2. Gedeeltelijk
3. Helemaal niet
4. Daar is nog geen uitspraak over gedaan

EINDE SELECTIE

SELECTIE V9 = 2 en V1 = 1 EN V2B = 3

Display: U gaf aan dat aan uw verzoek om minder te werken gedeeltelijk is voldaan.

V9a. Hoeveel uur mocht u uiteindelijk MINDER werken van uw werkgever?

..... uren minder per week

EINDE SELECTIE

SELECTIE V9 = 2 en V1 = 2 EN V3B = 3

Display: U gaf aan dat aan uw verzoek om meer te werken gedeeltelijk is voldaan.

V9b. Hoeveel uren mocht u MEER werken van uw werkgever?

..... uren meer

EINDE SELECTIE

SELECTIE V9 = 2 EN V1 = 1 en V2B = 1 of 2

Display: U gaf aan dat aan uw verzoek om MINDER te werken gedeeltelijk is voldaan.

V9c. Hoeveel uur mocht u uiteindelijk MINDER werken van uw werkgever?

..... uren minder per week

V9d. Was de door u gewenste spreiding van de uren over de week mogelijk?

1. Ja
2. Nee

EINDE SELECTIE

SELECTIE V9 = 2 EN V1 = 2 EN V3B = 1 OF 2

Display: U gaf aan dat aan uw verzoek om MEER te werken gedeeltelijk is voldaan.

V9e. Hoeveel uur mocht u uiteindelijk MEER werken van uw werkgever?

..... uren minder per week

V9f. Was de door u gewenste spreiding van de uren over de week mogelijk?

1. Ja
2. Nee

EINDE SELECTIE

SELECTIE V9 = 2

V10. Heeft u deze gedeeltelijke tegemoetkoming aan uw wens(en) geaccepteerd?

1. Ja
2. Nee

EINDE SELECTIE

SELECTIE V9= 2 OF 3

V11. Heeft uw werkgever redenen opgegeven om niet aan uw verzoek tegemoet te komen?

1. Ja
2. Nee

EINDE SELECTIE

SELECTIE V11= 1 EN V1= 1

V11a. Welke redenen zijn door uw werkgever genoemd (*meerdere antwoorden mogelijk*)?

1. Het is moeilijk om aan vervangend personeel te komen
2. Het is niet verantwoord met het oog op de veiligheid op het werk
3. Het is te moeilijk voor de roosters / werkplanning
4. Het is administratief te bewerkelijk
5. Het brengt teveel extra kosten met zich mee
6. Er geldt een minimum werkweek
7. Anders, namelijk.....

EINDE SELECTIE

SELECTIE V11= 1 EN V1= 2

V11b. Welke redenen zijn door uw werkgever genoemd (*meerdere antwoorden mogelijk*)?

1. Er is niet altijd voldoende werk
2. Het personeelsbudget laat dit niet toe
3. Het is roostertechisch niet haalbaar
4. Dan wordt de maximale werkweek conform de wet / CAO overschreden
5. Er zijn onvoldoende werkplekken (*bijvoorbeeld bureaus of machines*)
6. Anders, namelijk.....

EINDE SELECTIE

SELECTIE V9= 2 OF 3

V12. Heeft u na deze (gedeeltelijke) afwijzing van uw wens nog verdere stappen ondernomen?

1. Ja
2. Nee

EINDE SELECTIE

SELECTIE V12= 1

V12a. Wat voor verdere stappen heeft u ondernomen (*meerdere antwoorden mogelijk*)

1. Ik heb het (nogmaals) besproken met leidinggevende, personeelszaken of werkgever
2. Ik heb mijn werkgever gewezen op mijn rechten
3. Ik heb juridische stappen ondernomen / ben naar de kantonrechter gestapt
4. Ik heb een lid van de Ondernemingsraad (OR) / Personeelsvertegenwoordiging (PVT) ingeschakeld
5. Ik heb de vakbond ingeschakeld
6. Ik heb een klacht ingediend, bij
7. Anders, namelijk.....

V12b. Is hierna alsnog geheel of gedeeltelijk voldaan aan uw wens?

1. Geheel
2. Gedeeltelijk
3. Helemaal niet
4. Daar is nog geen uitslag over

EINDE SELECTIE

SELECTIE V12= 2

V12c. Waarom heeft u geen verdere actie ondernomen? (*maximaal 2 antwoorden aankruisen*)

1. Ik vond de argumenten van mijn werkgever redelijk
2. Ik wist niet wat te doen
3. Ik verwacht dat het mijn positie in het bedrijf niet ten goede komt
4. Dit aantal arbeidsuren hoort nu eenmaal bij de aard van het werk
5. Ik vond het niet belangrijk genoeg
6. Ik heb er nog geen tijd voor gehad
7. Ik ben onder druk gezet om het te laten liggen
8. Ik maak geen kans dat mijn wens wordt ingewilligd, want de werkgever voldoet aan de wettelijke richtlijnen
9. Anders, namelijk

EINDE SELECTIE

WEER IEDEREEN

V13. Denkt u dat het recht op VERMINDERING van het aantal arbeidsuren wettelijk geregeld?

1. Ja
2. Nee
3. Weet niet

SELECTIE V13= 1

V13a. In welke wet?

1. Naam wet:.....
2. Weet niet

EINDE SELECTIE

V14. Is volgens u het recht op VERMEERDERING van het aantal arbeidsuren wettelijk geregeld?

1. Ja
2. Nee
3. Weet niet

SELECTIE V14= 1

V14a. In welke wet?

1. Naam wet:.....
2. Weet niet

EINDE SELECTIE

SELECTIE V13= 1 OF V14= 1

V15. Hoe bent u op de hoogte gekomen van deze rechten / regelingen? (*meerdere antwoorden mogelijk*)

1. Via de media (krant, tv etc.)
2. Over gehoord collega's, familie, vrienden etc.
3. Informatie gekregen van de werkgever
4. Informatie gekregen van derden (vakbond, overheid etc.)
5. Informatie opgevraagd bij werkgever
6. Informatie opgevraagd bij derden (vakbond, overheid, rechtswinkel etc.)
7. Informatie opgezocht op internet
8. Anders, namelijk

EINDE SELECTIE

SELECTIE (V13= 1 OF V14= 1) EN V4= 1, 2, 3, 4

V16. Kunt u aangeven welke rol de wettelijke rechten voor u hebben gespeeld bij het kenbaar maken van uw wens / verzoek?

1. Geen rol alhoewel ik op de hoogte was van mijn rechten
2. Het heeft mij gesteund maar zonder wettelijke regeling zou ik het waarschijnlijk ook naar voren hebben gebracht
3. Doorslaggevende rol
4. Niet van toepassing, ik wist toen nog niet dat ik rechten had

V17. Kunt u inschatten welke rol de wettelijke rechten bij uw werkgever hebben gespeeld bij het (deels) realiseren van uw wens?

1. Geen rol
2. Kleine rol
3. Doorslaggevende rol, zonder de wet zou ik het niet hebben kunnen regelen
4. Weet niet

EINDE SELECTIE

V18. Zijn er in het bedrijf regelingen vastgesteld met betrekking tot vermindering of vermeerdering van het aantal uren?

1. Ja, vanuit de CAO
2. Ja, vastgelegd in het personeelshandboek van het bedrijf
3. Ja, afgesproken met de Ondernemingsraad (OR) / Personeelsvertegenwoordiging
4. Ja, anders namelijk:.....
5. Nee
6. Weet niet

Achtergrondvragen bedrijf / organisatie

V1. In welke bedrijfstak bent u momenteel werkzaam?

1. Landbouw en visserij
2. Industrie (onder andere voeding, textiel, kleding, aardolie, metaal, machine, elektrische apparaten, autoproductie)
3. Energie- en waterbedrijven
4. Bouw, bouwnijverheid, bouwinstallatie
5. Groot-, tussen of detailhandel (onder andere warenhuizen, supermarkten, autohandel)
6. Horeca
7. Transport, vervoer en communicatie (openbaar vervoer, zeevaart, luchtvaart, spoorwegen, bus, post en telecommunicatie, reisorganisaties)
8. Financiële instellingen (onder andere banken, verzekeringen en pensioenen)
9. Zakelijke dienstverlening (onder andere makelaars, computerservice, architecten, schoonmaak, onderzoek)
10. Openbaar bestuur, overheid, gemeenten
11. Justitie, brandweer, politie, sociale verzekeringen
12. Onderwijs, universiteit
13. Gezondheids- of welzijnszorg (onder andere ziekenhuizen, verpleeg- of bejaardenhuizen, thuiszorg, kinderopvang, maatschappelijke dienstverlening)
14. Cultuur of overige dienstverlening (onder andere cultuur, sport, recreatie, vrije tijd, persoonlijke verzorging)
15. Andere bedrijfstak, namelijk:.....
16. Weet echt niet

V2. Hoeveel personen werken er, naar uw schatting, bij het bedrijf of instelling? (bedoeld wordt uitsluitend de vestiging waar u werkt, als u het niet precies weet maak dan een schatting).

1. Minder dan 10 personen
2. 10-49 personen
3. 50-99 personen
4. 100 of meer personen
5. Weet echt niet

V3a. Kunt u door middel van een percentage een inschatting geven van het aantal vrouwelijke werknemers in het bedrijf?

1. Geen vrouwelijke werknemers
2. Minder dan 25% vrouwelijke werknemers
3. Tussen de 25-49% vrouwelijke werknemers
4. Tussen de 50-74% vrouwelijke werknemers
5. Tussen de 75-100% vrouwelijke werknemers

V3b. Kunt u door middel van een percentage een inschatting geven van het aantal werknemers dat in het bedrijf in deeltijd werkt, oftewel minder dan het reguliere aantal arbeidsuren per week?

1. Geen deeltijders
2. Minder dan 25% deeltijders
3. Tussen de 25-49% deeltijders
4. Tussen de 50-74% deeltijders
5. Tussen de 75-100% deeltijders

V4. Is er in het bedrijf een CAO (collectieve arbeidsovereenkomst) van toepassing?

1. Ja
2. Nee
3. Weet niet

V5. Is het bedrijf een vestiging of filiaal van een groter bedrijf?

1. Ja
2. Nee
3. Weet niet

Vragen WOA

DISPLAY: De volgende vragen gaan over de manier waarop bij uw werk wordt omgegaan met bepaalde aspecten. Wij vragen steeds of u bepaalde zaken wel eens heeft meegemaakt de afgelopen 5 jaar bij uw huidige werkgever. Mocht u minder lang dan 5 jaar werkzaam zijn bij uw huidige werkgever dan gaat het om de periode dat u daar werkzaam bent.

V1. Heeft u bij uw huidige werkgever de afgelopen 5 jaar het idee gehad dat u benadeeld werd omdat u een LAGER UURLOON had dan collega's in dezelfde functie met dezelfde kwaliteiten (opleiding, ervaring etc.), maar met een ANDER AANTAL ARBEIDSUREN?

1. Ja
2. Nee
3. Weet niet

V2. Heeft u bij uw huidige werkgever de afgelopen 5 jaar het idee gehad dat u benadeeld werd omdat u SLECHTERE SECUNDAIRE ARBEIDSVOORWAARDEN (bijvoorbeeld verlofdagen en reiskostenvergoeding) had dan uw collega's in gelijksoortige functies met dezelfde kwaliteiten(opleiding, ervaring etc.), maar met een ANDER AANTAL ARBEIDSUREN?

1. Ja
2. Nee
3. Weet niet

SELECTIE V2= 1

V2a. Om welke secundaire arbeidsvoorwaarden ging het dan?

1. ATV / ADV dagen
2. Verlofregelingen (vakantiedagen, zorgverlof, kraamverlof etc.)
3. Loongerelateerde voorwaarden (o.a. winstdeling, resultaatgerichte beloning, vakantiegeld, eindejaarsuitkering etc.)
4. Overwerktoeslag
5. Onkostenvergoedingen (onder andere reiskosten, telefoonkosten etc.)
6. Bijdragen ziektekostenverzekering, pensioenvoorziening
7. Bijdragen kinderopvang
8. Opleidingen
9. Anders, namelijk.....

EINDE SELECTIE

V3. Heeft u bij uw huidige werkgever de afgelopen vijf jaar het idee gehad dat u benadeeld werd omdat u MINDER KANS MAAKTE OP PROMOTIE / BEVORDERING dan uw collega's in gelijksoortige functies met dezelfde kwaliteiten (opleiding, ervaring etc.), maar met een ANDER AANTAL ARBEIDSUREN?

1. Ja
2. Nee
3. Weet niet

SELECTIE V1= 1 OF V2= 1 OF V3= 1

V4. Heeft u de afgelopen vijf jaar op uw werk kenbaar gemaakt dat u het idee had benadeeld te worden ten opzichte van collega's in dezelfde functie met dezelfde kwaliteiten (opleiding, ervaring etc.) maar met een andere arbeidsduur? *(bijvoorbeeld tijdens een functioneringsgesprek of middels het indienen van een klacht)*

1. Ja, besproken met leidinggevende
2. Ja, besproken met werkgever
3. Ja, besproken met personeelszaken
4. Ja, voorgelegd aan een lid van de Ondernemingsraad (OR) of Personeelsvertegenwoordiging (PVT)
5. Nee, ik heb dit niet kenbaar gemaakt op mijn werk
6. Anders, namelijk

EINDE SELECTIE

SELECTIE V4= 1, 2, 3, 4, 6

V5. Kunt hieronder een korte omschrijving geven van waar het precies om ging?

.....

.....

.....

EINDE SELECTIE

SELECTIE V4 = 3

V6. Waarom heeft u niet kenbaar gemaakt op uw werk dat u vond benadeeld te worden? (*maximaal 2 antwoorden aankruisen*)

1. Ik wist niet dat ik dat kon doen
2. Ik heb nog geen tijd gehad om het met mijn werkgever te bespreken
3. Ik moet eerst mijn standpunt nog verder onderbouwen / meer informatie verzamelen
4. Ik verwacht dat mijn werkgever er toch niets aan wil doen
5. Ik denk dat ik dit mijn positie binnen het bedrijf niet ten goede komt
6. Ik vind het niet belangrijk genoeg om er een punt van te maken
7. Ik kwam er achter dat er toch goede redenen waren voor het onderscheid
8. Anders, namelijk
9. Weet niet

EINDE SELECTIE

SELECTIE V4 = 1, 2, 3, 4, 6

V7. Heeft de werkgever iets gedaan aan uw situatie?

1. Ja, het onderscheid is ongedaan gemaakt
2. Ja, het onderscheid is gedeeltelijk ongedaan gemaakt
3. Nee

EINDE SELECTIE

SELECTIE V7 = 2 OF V7 = 3

V7b. Waarom heeft uw werkgever niets / niet voldoende aan de situatie gedaan? (*meerdere antwoorden mogelijk*)

1. Het onderscheid was volgens mijn werkgever wel gerechtvaardigd
2. Mijn werkgever is bang dat anderen in het bedrijf om hetzelfde gaan vragen
3. Mijn werkgever heeft hiervoor geen reden(en) opgegeven
4. Anders, namelijk
5. Weet niet meer

V7c. Heeft u hierna nog stappen ondernomen?

1. Ja
2. Nee

EINDE SELECTIE

SELECTIE V7C = 1

V8. Wat voor actie heeft u ondernomen? (*meerdere antwoorden mogelijk*)

1. Ik heb het (nogmaals) besproken met leidinggevende, personeelszaken of werkgever
2. Ik heb mijn werkgever gewezen op mijn rechten
3. Ik heb juridische stappen ondernomen (advocaat) / ben naar de kantonrechter gestapt
4. Ik ben naar een rechtswinkel geweest
5. Ik heb informatie opgevraagd bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
6. Ik heb de Ondernemingsraad (OR) / Personeelsvertegenwoordiging (PVT) ingeschakeld
7. Ik heb de vakbond ingeschakeld
8. Anders, namelijk

V8b. Is het onderscheid als nog ongedaan gemaakt?

1. Geheel
2. Gedeeltelijk
3. Daar is nog geen uitslag over
4. Nee

EINDE SELECTIE

SELECTIE V7= 2

V8c: Waarom heeft u geen verdere actie ondernomen? (*maximaal 2 antwoorden aankruisen*)

1. Ik vond de argumenten van mijn werkgever redelijk
2. Ik wist niet wat te doen
3. Ik denk dat dit mijn positie binnen het bedrijf niet ten goede komt
4. Ik vond het niet belangrijk genoeg
5. Ik heb er nog geen tijd voor gehad
6. Ik ben onder druk gezet om het te laten liggen
7. Ik maak geen kans dat mijn wens wordt ingewilligd, want de werkgever voldoet aan de wettelijke richtlijnen
8. Anders, namelijk

EINDE SELECTIE

WEER IEDEREEN

V9. Kunt u voor de onderstaande situaties aangegeven of u het gemaakte onderscheid terecht dan wel onterecht vindt.

V9_1. Een werknemer in deeltijd krijgt een lager bruto uurloon dan een collega met dezelfde functie en dezelfde kwaliteiten (opleiding, ervaring etc.) die fulltime werkt.

1. Ik vind dit terecht
2. Ik vind dit onterecht
3. Geen mening

V9_2 Een werknemer met een deeltijd baan moet de verplichte EHBO opleidingen in zijn vrije tijd volgen en wordt hiervoor niet gecompenseerd. Zijn voltijd collega's mogen dezelfde cursus onder werktijd volgen.

V9_3. Een deeltijder maakt minder kans op promotie dan een voltijder.

V9_4. Een werknemer die 20 uur werkt verdeeld over 5 dagen ontvangt minder reiskosten dan een werknemer die ook 5 dagen werkt maar dan 40 uur.

V9_5. Bij een reorganisatieontslag worden deeltijders als eerste ontslagen.

V10. Weet u of deze situaties ook wettelijk geregeld zijn?

1. Ja, allemaal
2. Ja een aantal
3. Nee
4. Weet niet

SELECTIE V10= 2

V10a: Welke van de onderstaande situaties zijn in uw ogen wettelijk geregeld? *(meerdere antwoorden mogelijk)*

1. Een werknemer in deeltijd krijgt een lager bruto uurloon dan een collega met dezelfde functie en dezelfde kwaliteiten (opleiding, ervaring etc.) die fulltime werkt.
2. Een werknemer met een deeltijdbaan moet de verplichte EHBO opleidingen in zijn vrije tijd volgen en wordt hiervoor niet gecompenseerd. Zijn voltijd collega's mogen dezelfde cursus onder werktijd volgen.
3. Een deeltijder maakt minder kans op promotie dan een voltijder.
4. Een werknemer die 20 uur werkt verdeeld over 5 dagen ontvangt minder reiskosten dan een werknemer die ook 5 dagen werkt maar dan 40 uur.
5. Bij een reorganisatieontslag worden deeltijders als eerste ontslagen.

EINDE SELECTIE

SELECTIE V10= 1 OF V10= 2

V10b: In welke wet is dit geregeld?

1. Naam wet:.....
2. Weet niet

V10c. Hoe bent u te weten gekomen dat deze rechten wettelijk zijn vastgelegd?

1. Via de media (krant, tv etc.)
2. Over gehoord collega's, familie, vrienden etc.
3. Informatie gekregen van de werkgever
4. Informatie gekregen van derden (vakbond, overheid etc.)
5. Informatie opgevraagd bij werkgever
6. Informatie opgevraagd bij derden (vakbond, overheid, rechtswinkel etc.)
7. Informatie opgezocht op internet
8. Anders, namelijk

EINDE SELECTIE

V11. Bent u bekend met de Commissie Gelijke Behandeling?

1. Ja
2. Nee

SELECTIE V11= 1

V11a. Kunt u aangeven of de onderstaande taken tot de taken van de Commissie Gelijke Behandeling behoren? *(meerdere antwoorden mogelijk)*

1. Beoordelen klachten werknemers t.a.v. ongelijke behandeling
2. Werkgevers adviseren over gelijke behandelingswetgeving
3. Ondernemingsraden adviseren over gelijke behandelingswetgeving
4. Uitvoeren van 'eigen' onderzoek (dus zonder klacht)
5. Voorlichting geven over gelijke behandelingswetgeving

EINDE SELECTIE

Achtergrondvragen respondent

V1. Wat is de hoogste opleiding die u heeft afgerond?

1. Primair onderwijs (basisonderwijs en speciaal onderwijs)
2. MAVO
3. Voorbereidend beroepsonderwijs (VBO)
4. HAVO /VWO
5. Middelbaar beroepsonderwijs (MBO)
6. Hoger Beroepsonderwijs (HBO)
7. Universiteit
8. Anders, namelijk

V2. Wanneer u uw huidige functie vergelijkt met uw opleidingsniveau. Welke typering is dan van toepassing?

1. Mijn functie past bij mijn opleidingsniveau
2. Ik heb een functie onder mijn opleidingsniveau
3. Ik heb een functie boven mijn opleidingsniveau

V3. Heeft u een leidinggevende functie? *(Dit wil zeggen dat u uitsluitend of in hoofdzaak leiding geeft aan andere werknemers in het bedrijf)*

1. Ja
2. Nee

Vragenlijst ondernemingsraden WAA en WOA

Achtergrondvragen personeel

V1. Hoeveel werknemers zijn er op dit moment in loondienst bij het bedrijf?

1. Minder dan 10 personen
2. 10-49 personen
3. 50-99 personen
4. 100 of meer personen
5. Weet echt niet

V2. Kunt u aangeven / inschatten welk deel van het personeel vrouwelijke werknemers betreft?

1. Geen vrouwelijke werknemers in dienst
2. Minder dan 25% vrouwelijke werknemers
3. Tussen de 25-49% vrouwelijke werknemers
4. Tussen de 50-74% vrouwelijke werknemers
5. Tussen de 75-100% vrouwelijke werknemers

V3. Kunt u aangeven / inschatten welk deel van het personeel in deeltijd werkt? (*Onder deeltijders worden alle werknemers verstaan die minder werken dan het reguliere aantal contracturen per week*)

1. Geen deeltijders in dienst
2. Minder dan 25% deeltijders
3. Tussen de 25-49% deeltijders
4. Tussen de 50-74% deeltijders
5. Tussen de 75-100% deeltijders

SELECTIE V2 > 1 AND V3 > 1

V4. Kunt u aangeven / inschatten welk deel van de vrouwelijke werknemers in deeltijd werkt?

1. Minder dan 25% van de vrouwelijke werknemers werkt in deeltijd
2. Tussen de 25-49% van de vrouwelijke werknemers werkt in deeltijd
3. Tussen de 50-74% van de vrouwelijke werknemers werkt in deeltijd
4. Tussen de 75-100% van de vrouwelijke werknemers werkt in deeltijd

EINDE SELECTIE

Vragen WAA

V1. Is het in het bedrijf mogelijk voor de huidige werknemers om minder uren per week te gaan werken? (*In de zin dat het aantal contracturen in hun arbeidsovereenkomst naar beneden wordt aangepast*)

1. Ja, altijd
2. Ja, meestal wel (afhankelijk van de situatie)
3. Nee, meestal niet (afhankelijk van de situatie)
4. Nee, dit is niet mogelijk

V1a. Is dit ook in een regeling vastgelegd? *(meerdere antwoorden mogelijk)*

1. Ja, in het personeelshandboek van het bedrijf
2. Ja, in de CAO
3. Ja, in de individuele arbeidsovereenkomst
4. Ja, een bedrijfsregeling afgesproken met Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging
5. Ja, maar deze regeling staat niet op papier
6. Nee
7. Weet niet
8. Anders, namelijk.....

SELECTIE V1A= 1 OF 2 OF 3 OF 5 OF 8 [ER IS EEN REGELING OP PAPIER]

V1b. Heeft de Ondernemingsraad (OR) een rol gespeeld bij het tot stand komen van de regeling?

1. Ja
2. Nee
3. Weet niet

EINDE SELECTIE

SELECTIE V1A= 1 OF 2 OF 3 OF 4 OF 5 OF 8 [ER IS EEN REGELING]

V1c. Zijn de werknemers geïnformeerd over deze regeling? *(meerdere antwoorden mogelijk)*

1. Ja, via het personeelskrantje / intranet
2. Ja, via een aparte folder / notitie / memo van de werkgever
3. Ja, via een notitie / nieuwsbrief van de OR
4. Ja, wordt de werknemer op gewezen bij indiensttreding
5. Kan door werknemers worden gelezen in CAO / personeelshandboek / arbeidsovereenkomst
6. Nee
7. Anders, namelijk.....
8. Weet niet

EINDE SELECTIE

V2. Is het in het bedrijf mogelijk voor de huidige werknemers om meer uren per week te gaan werken? *(In de zin dat het aantal contracturen in hun arbeidsovereenkomst naar boven wordt aangepast)*

1. Ja, altijd
2. Ja, meestal wel (afhankelijk van de situatie)
3. Nee, meestal niet (afhankelijk van de situatie)
4. Nee, dit is niet mogelijk
5. Anders, namelijk.....

V2a. Is dit ook in een regeling vastgelegd? *(meerdere antwoorden mogelijk)*

1. Ja, in het personeelshandboek van het bedrijf
2. Ja, in de CAO
3. Ja, in de individuele arbeidsovereenkomst
4. Ja, een bedrijfsregeling afgesproken met Ondernemingsraad (OR) of Personeelsvertegenwoordiging (PVT)
5. Ja, maar deze regeling staat niet op papier
6. Nee
7. Weet niet
8. Anders, namelijk.....

SELECTIE V2A= 1 OF 2 OF 3 OF 5 OF 8 [ER IS EEN REGELING OP PAPIER]

V2b. Heeft de OR een rol gespeeld bij het tot stand komen van de regeling?

1. Ja
2. Nee
3. Weet niet

EINDE SELECTIE

SELECTIE V2A= 1 OF 2 OF 3 OF 4 OF 5 OF 8

V2c. Zijn de werknemers geïnformeerd over deze regeling? *(meerdere antwoorden mogelijk)*

1. Ja, via het personeelskrantje / intranet
2. Ja, via aparte folder / notitie / memo van de werkgever
3. Ja, via notitie / nieuwsbrief van de OR
4. Ja, wordt de werknemer op gewezen bij indiensttreding
5. Kan door werknemers worden gelezen in CAO / personeelshandboek / arbeidsovereenkomst
6. Nee
7. Anders, namelijk.....
8. Weet niet

EINDE SELECTIE

V3. Zijn er sinds juli 2000 verzoeken van werknemers geweest die structureel minder of juist meer contracturen per week wilden gaan werken? *(het gaat niet om tijdelijke aanpassingen van het aantal werkuren per week of verlofvormen zoals ouderschapsverlof e.d.)*

1. Nee
2. Ja, betrof alleen verzoeken voor minder contracturen per week
3. Ja, betrof alleen verzoeken voor meer contracturen per week
4. Ja, zowel verzoeken voor meer als minder contracturen per week
5. Weet niet

SELECTIE V3= 2 OF 4 VERMINDERING

V4a. Kunt u een inschatting geven van het aantal verzoeken om **vermindering** van het aantal contracturen sinds juli 2000?

1. 1 verzoek
2. 2 - 5 verzoeken
3. 6-10 verzoeken
4. 11-25 verzoeken
5. Meer dan 25 verzoeken
6. Weet niet

V4b. Hoe reageert de werkgever hier volgens de OR meestal op?

1. Altijd positief
2. Vaak positief
3. Vaak negatief
4. Altijd negatief
5. Weet niet

V4c. Wordt de OR weleens ingeschakeld bij (mogelijke) conflicten bij de totstandkoming of afhandeling van verzoeken om vermindering van het aantal contracturen?

1. Ja altijd
2. Ja soms
3. Nee
4. Weet niet

EINDE SELECTIE

SELECTIE V4C= 3 OF 4

V4d. Kunt u aangeven of voor de OR een rol is weggelegd bij verzoeken van werknemers om vermindering van het aantal contracturen?

1. Ja
2. Nee, het is een zaak van de individuele werknemer
3. Nee, dit is een taak van de vakbond
4. Anders, namelijk.....
5. Weet niet

EINDE SELECTIE

SELECTIE V3= 3 OF 4 VERMEERDERING

V5a. Kunt u een inschatting geven van het aantal verzoeken om **vermeerdering** van het aantal contracturen sinds juli 2000?

1. 1 verzoek
2. 2 - 5 verzoeken
3. 6-10 verzoeken
4. 11-25 verzoeken
5. Meer dan 25 verzoeken
6. Weet niet

V5b. Hoe reageert de werkgever hier volgens de OR meestal op?

1. Altijd positief
2. Vaak positief
3. Vaak negatief
4. Altijd negatief
5. Weet niet

V5c. Wordt de OR weleens ingeschakeld bij (mogelijke) conflicten bij de totstandkoming of afhandeling van verzoeken om vermeerdering van het aantal contracturen?

1. Ja, altijd
2. Ja, soms
3. Nee
4. Weet niet

EINDE SELECTIE

SELECTIE V5C= 3 OF 4

V5d. Kunt u aangeven of er voor de OR een rol is weggelegd bij verzoeken van werknemers om **vermeerdering** van het aantal contracturen?

1. Ja
2. Nee, het is een zaak van de individuele werknemer
3. Nee, dit is een taak van de vakbond
4. Anders, namelijk.....
5. Weet niet

EINDE SELECTIE

SELECTIE V1A= 1, 2, 3, 4 [ER IS EEN REGELING]

V6. Bij wie moeten verzoeken voor aanpassing van de contracturen volgens de regeling worden ingediend?

1. Bij de leidinggevende
2. Bij de directeur / bedrijfsleider
3. Bij de afdeling personeelszaken
4. Anders, namelijk.....

V6a. Hoe wordt in het algemeen door het bedrijf op deze verzoeken gereageerd?

1. Schriftelijk
2. Mondeling
3. Zowel schriftelijk als mondeling
4. Anders, namelijk.....
5. Weet niet

EINDE SELECTIE

V7. Is het aantal verzoeken voor wijziging van het aantal contracturen, voor zover de OR bekend, de afgelopen twee jaar toegenomen?

1. Ja, aantal is toegenomen
2. Nee, aantal is gelijk gebleven
3. Nee, aantal is afgenomen
4. Weet niet

SELECTIE V3= 2, 3 OF 4

V8. Wat zijn voor het bedrijf de positieve gevolgen van vermeerdering of vermindering van het aantal contracturen van werknemers? (*meerdere antwoorden mogelijk*)

1. Mogelijkheid voor het behouden van goed en ingewerkt personeel
2. Werknemers zijn gemotiveerder als aan hun wensen tegemoet wordt gekomen
3. Bedrijf is aantrekkelijker voor werknemers, makkelijker om nieuw personeel te werven
4. Betere afstemming van het werkaanbod op de bezetting mogelijk
5. Geen positieve gevolgen
6. Anders, namelijk.....

V9. Wat zijn voor het bedrijf de negatieve gevolgen van vermeerdering of vermindering van het aantal contracturen van werknemers? (*meerdere antwoorden mogelijk*)

1. Onder- of overbezetting op bepaalde dagen / tijdstippen
2. Werknemers van wie verzoeken niet worden gehonoreerd zijn niet meer gemotiveerd / gaan elders werken
4. Extra personeel moet worden aangetrokken met alle kosten van dien (werving / selectie etc.)
6. Geen negatieve gevolgen
7. Anders, namelijk

EINDE SELECTIE

V10. Is volgens u het recht op vermindering van het aantal contracturen wettelijk geregeld?

1. Ja
2. Nee
3. Weet niet

SELECTIE V10= 1

V10a. In welke wet is dit volgens u geregeld?

1. Naam wet.....
2. Weet niet

EINDE SELECTIE

V11. Is het recht op vermeerdering van het aantal contracturen wettelijk geregeld?

1. Ja
2. Nee
3. Weet niet

SELECTIE V11= 1

V11a. In welke wet is dit volgens u geregeld?

1. Naam wet:.....
2. Weet niet

EINDE SELECTIE

In juli 2000 is de Wet Aanpassing Arbeidsduur in werking getreden

V12. Heeft de Wet Aanpassing Arbeidsduur (WAA) geleid tot aanpassingen in de arbeidsvoorwaarden?

1. Ja
2. Nee
3. Weet niet

SELECTIE V12= 1

V12a. Zijn de aanpassingen met de OR besproken?

1. Ja
2. Nee, dit is een zaak van de individuele werknemer / individueel arbeidscontract
3. Nee, loopt via de CAO
4. Weet niet

EINDE SELECTIE

V13. Heeft de OR het personeel over deze nieuwe wet geïnformeerd?

1. Ja
2. Nee, is wel door de werkgever gedaan
3. Nee
4. Weet niet

Achtergrondvragen werkzaamheden

V1. Tot welke bedrijfstak hoort het bedrijf?

1. Landbouw en visserij
2. Industrie (onder andere voeding, textiel, kleding, aardolie, metaal, machine,
3. elektrische apparaten, autoproductie)
4. Energie- en waterbedrijven
5. Bouw, bouwnijverheid, bouwinstallatie
6. Groot-, tussen of detailhandel (onder andere warenhuizen, supermarkten,
7. autohandel)
8. Horeca
9. Transport, vervoer en communicatie (openbaar vervoer, zeevaart, luchtvaart,
10. spoorwegen, bus, post en telecommunicatie, reisorganisaties)
11. Financiële instellingen (onder andere banken, verzekeringen en pensioenen)
12. Zakelijke dienstverlening (onder andere makelaars, computerservice, architecten,
13. schoonmaak, onderzoek)
14. Openbaar bestuur, overheid, gemeenten
15. Justitie, brandweer, politie, sociale verzekeringen
16. Onderwijs, universiteit
17. Gezondheids- of welzijnszorg (onder andere ziekenhuizen, verpleeg- of
18. bejaardenhuizen, thuiszorg, kinderopvang, maatschappelijke dienstverlening)
19. Cultuur of overige dienstverlening (onder andere cultuur, sport, recreatie, vrije tijd,
20. persoonlijke verzorging)
21. Andere bedrijfstak, namelijk:.....

V2. Wordt er in het bedrijf in ploegendienst gewerkt?

1. Ja
2. Nee

V3. Op welke dagen wordt er in het bedrijf gewerkt? (meerdere antwoorden mogelijk)

1. Maandag
2. Dinsdag
3. Woensdag
4. Donderdag
5. Vrijdag
6. Zaterdag
7. Zondag

Vragen WOA

V1. Kunt u voor de onderstaande situaties aangeven of het gemaakte onderscheid in de ogen van de OR terecht dan wel onterecht is.

V1_1. Een werknemer in deeltijd krijgt een lager bruto uurloon dan een collega met dezelfde functie en dezelfde kwaliteiten (opleiding, ervaring etc.) die fulltime werkt.

1. Dit is terecht
2. Dit is onterecht
3. Geen mening

V1_2. Een werknemer met een deeltijd baan moet de verplichte EHBO opleidingen in zijn vrije tijd volgen en wordt hiervoor niet gecompenseerd. Zijn voltijd collega's mogen dezelfde cursus onder werktijd volgen.

V1_3. Een deeltijder maakt minder kans op promotie / bevordering dan een voltijder

V1_4. Een werknemer die 20 uur werkt verdeeld over 5 dagen ontvangt minder reiskosten dan een werknemer die ook 5 dagen werkt maar dan 40 uur.

V1_5. Bij een reorganisatieontslag worden deeltijders als eerste ontslagen

V2. Weet u of bovengenoemde situaties wettelijk geregeld zijn?

1. Ja, allemaal
2. Ja een aantal, namelijk:.....
3. Nee
4. Weet niet

SELECTIE V2= 2

V2a: Welke van de onderstaande situaties zijn in uw ogen wettelijk geregeld? (meerdere antwoorden mogelijk)

1. Een werknemer in deeltijd krijgt een lager bruto uurloon dan een collega met dezelfde functie en dezelfde kwaliteiten (opleiding, ervaring etc.) die fulltime werkt.
2. Een werknemer met een deeltijd baan moet de verplichte EHBO opleidingen in zijn vrije tijd volgen en wordt hiervoor niet gecompenseerd. Zijn voltijd collega's mogen dezelfde cursus onder werktijd volgen.
3. Een deeltijder maakt minder kans op promotie / bevordering dan een voltijder
4. Een werknemer die 20 uur werkt verdeeld over 5 dagen ontvangt minder reiskosten dan een werknemer die ook 5 dagen werkt maar dan 40 uur.
5. Bij een reorganisatieontslag worden deeltijders als eerste ontslagen

EINDE SELECTIE

SELECTIE V2= 1 OF 2

V2a. In welke wet is dit geregeld?

1. Naam van de wet:.....
2. Weet niet

EINDE SELECTIE

SELECTIE WORDT IN PLOEGENDIENST GEWERKT (ACHTERGRONDVRAGEN
WERKZAAMHEDEN V2= 2)

V3. Heeft het bedrijf een regeling voor ploegentoeslag?

1. Ja
2. Nee
3. Weet niet

SELECTIE V3= 1

V3a. Is de regeling van toepassing op zowel deeltijders als voltijders?

1. Ja
2. Nee, alleen voor werknemers met voltijd aanstelling
3. Nee, alleen voor werknemers met een aanstelling voor minimaal uren per week
4. Weet niet

V3b. Is deze regeling besproken met de OR?

1. Ja
2. Nee
3. Weet niet

EINDE SELECTIE

Repeat V3 voor:

1. Overwerktoeslag (*hiermee wordt een toeslag bedoeld voor arbeidsuren bovenop het aantal reguliere arbeidsuren binnen het bedrijf*)
2. Vergoeding voor meerwerk (*hiermee wordt een vergoeding bedoeld voor het aantal uren dat een medewerker werkt bovenop het aantal uren in zijn arbeidscontract zonder dat hij meer werkt dan het reguliere aantal arbeidsuren*)
3. Opleidings- of studiekosten
4. Seniorenregeling (*hiermee worden regelingen bedoeld die ouderen in staat stellen langer door te werken, bijvoorbeeld één dag minder werken*)

Klachten en afhandeling klachten

V8. Zijn er aan de OR de afgelopen 5 jaar vragen gesteld (klachten geweest) door deeltijders die vonden dat zij ten onrechte **een lager bruto uurloon** hadden dan voltijd werknemers met dezelfde functie en dezelfde kwaliteiten (opleiding, ervaring etc.) (*het gaat om vermeend onrechtvaardig onderscheid het gaat er niet om of de werknemer gelijk had*)?

1. Ja
2. Nee
3. Weet niet

SELECTIE V8= 1

V8a. Heeft de OR een rol gespeeld bij het indienen en of afhandelen van een dergelijke vraag / vragen?

1. Ja, op verzoek van de werknemer(s)
2. Ja, op verzoek van de werkgever
3. Nee
4. Anders, namelijk.....
5. Weet niet

EINDE SELECTIE

SELECTIE V8A= 1

V8b. Heeft de bemoeienis van de OR voor de werknemer een positieve invloed gehad op de afhandeling van de vraag / vragen?

1. Ja
2. Nee
3. Weet niet

EINDE SELECTIE

V9. Zijn er aan de OR de afgelopen 5 jaar vragen gesteld (klachten / conflicten geweest) door deeltijders die vonden dat zij ten onrechte slechtere **secundaire arbeidsvoorwaarden** hadden dan voltijd werknemers met dezelfde functie en dezelfde kwaliteiten (opleiding, ervaring etc.)

1. Ja
2. Nee
3. Weet niet

SELECTIE V11= 1

V9a. Om welke secundaire arbeidsvoorwaarden ging het? (*meerdere antwoorden mogelijk*)

1. ATV / ADV dagen
2. Verlofregelingen (vakantiedagen, zorgverlof, kraamverlof etc.)
3. Loongerelateerde voorwaarden (o.a. winstdeling, resultaatgerichte beloning, vakantiegeld, eindejaarsuitkering etc.)
4. Overwerktoeslag
5. Onkostenvergoedingen (onder andere reiskosten, telefoonkosten etc.)
6. Bijdragen ziektekostenverzekering of pensioenvoorziening
7. Bijdragen voor kinderopvang
8. Opleidingen
9. Anders, namelijk.....

V9b. Heeft de OR een rol gespeeld bij het kenbaar maken of afhandelen een vraag / vragen met betrekking tot secundaire arbeidsvoorwaarden?

1. Ja, op verzoek van de werknemer
2. Ja, op verzoek van de werkgever
3. Nee
4. Anders, namelijk.....
5. Weet niet

EINDE SELECTIE

SELECTIE V9B= 1

V9c. Heeft de bemoeienis van de OR voor de werknemer een positieve invloed gehad op de afhandeling van de vraag / vragen?

1. Ja
2. Nee
3. Weet niet

EINDE SELECTIE

V10. Zijn er aan de OR de afgelopen 5 jaar vragen gesteld (klachten geweest) door deeltijders die vonden dat zij ten onrechte **minder** kans op **promotie / bevordering** hadden dan voltijd werknemers met dezelfde functie en dezelfde kwaliteiten (opleiding, ervaring etc.)

1. Ja
2. Nee
3. Weet niet

SELECTIE V10= 1

V10a. Heeft de OR een rol gespeeld bij het kenbaar maken of afhandelen een vraag / vragen met betrekking tot mindere promotiekansen?

1. Ja, op verzoek van de werknemer
2. Ja, op verzoek van de werkgever
3. Nee
4. Anders, namelijk.....
5. Weet niet

EINDE SELECTIE

SELECTIE V10A= 1

V10b. Heeft de bemoeienis van de OR voor de werknemer een positieve invloed gehad op de afhandeling van de vraag / vragen?

1. Ja
2. Nee
3. Weet niet

EINDE SELECTIE

V11. Eind 1996 is de Wet Verbod op Onderscheid naar Arbeidsduur in werking getreden. Zijn de arbeidsvoorwaarden in het bedrijf naar aanleiding van deze wet gewijzigd?

1. Ja
2. Nee
3. Weet niet

SELECTIE V11 = 1

V11a. Zijn deze aanpassingen van de arbeidsvoorwaarden met de OR besproken?

1. Ja
2. Nee
3. Weet niet

EINDE SELECTIE

V12. Heeft de OR het personeel over deze nieuwe wet geïnformeerd?

1. Ja
2. Nee, wel door de werkgever gedaan
3. Nee
4. Weet niet

V12. Is de OR bekend met de Commissie Gelijke Behandeling?

1. Ja
2. Nee

SELECTIE V12= 1

V12a. Kunt u aangeven of de onderstaande taken tot de taken van de Commissie Gelijke Behandeling behoren? *(meerdere antwoorden mogelijk)*

1. Beoordelen klachten werknemers t.a.v. ongelijke behandeling
2. Werkgevers adviseren over gelijke behandelingswetgeving
3. Ondernemingsraden adviseren over gelijke behandelingswetgeving
4. Uitvoeren van 'eigen' onderzoek (dus zonder klacht)
5. Voorlichting geven over gelijke behandelingswetgeving

EINDE SELECTIE

SELECTIE V3 > 1

V13. Wat zijn voor het bedrijf de positieve gevolgen van het in dienst hebben van voltijders en deeltijders? *(meerdere antwoorden mogelijk)*

1. Mogelijkheid voor het behoud van goed en ingewerkt personeel
2. Bedrijf is aantrekkelijker voor werknemers, makkelijker om nieuw personeel te werven
3. Betere afstemming van het werkaanbod op de bezetting mogelijk
4. Geen positieve gevolgen
5. Anders, namelijk.....
6. Weet niet

V14. Wat zijn voor het bedrijf de negatieve gevolgen van het in dienst hebben van voltijders en deeltijders? *(meerdere antwoorden mogelijk)*

1. Brengt hogere kosten met zich mee
2. Problemen met de werkplanning
3. Groter verloop van werknemers
4. Deeltijder hebben minder hart voor de zaak
5. Geen negatieve gevolgen
6. Anders namelijk.....
7. Weet niet

EINDE SELECTIE

Achtergrondvragen bedrijf

V1. Is er in het bedrijf een CAO (collectieve arbeidsovereenkomst) van toepassing?

1. Ja
2. Nee
3. Weet niet

V2. Is het bedrijf een vestiging of filiaal van een groter bedrijf?

1. Ja
2. Nee
3. Weet niet

V3. Wat is uw functie in de OR?

1. Voorzitter
2. Secretaris
3. "Gewoon" lid

Bijlage II: Onderzoeksopzet veldwerk

In het onderzoek ten behoeve van de evaluatie Waa en Woa is ervoor gekozen om de onderzoeksvragen te beantwoorden op basis van veldwerk onder werkgevers, werknemers en ondernemingsraden. De opzet van dit veldwerk, de steekproeftrekking en respons en de representativiteit van de resultaten worden in deze Bijlage beschreven.

Veldwerk

Voor de uitvoering van het veldwerk is onderscheid gemaakt naar vier groepen:

- ▶ Werkgevers met minder dan tien werknemers (kleine werkgevers);
- ▶ Werkgevers met tien of meer werknemers (grote werkgevers);
- ▶ Werknemers;
- ▶ Ondernemingsraden.

De vragenlijst voor de kleine werkgevers is afgenomen als onderdeel van het lopende SZW-onderzoek "Hoe werven bedrijven?". In de vraagrondes van januari en maart 2003 zijn de vragen afgenomen voor respectievelijk de Waa en de Woa. Dit onderzoek is door Intomart BV telefonisch afgenomen.

De vragenlijsten voor de grote werkgevers, de werknemers en de ondernemingsraden zijn via internet door Intomart afgenomen. Het veldwerk heeft plaats gevonden in april en mei 2003.

Steekproeftrekking

Uitgangspunt voor de steekproeftrekking is dat er een representatief beeld moet kunnen worden geschetst voor de totaliteit van de Nederlandse werkgevers en werknemers. Bij de werknemers moet daarnaast een representatieve uitsplitsing kunnen worden gemaakt naar geslacht.

Kleine werkgevers

Voor de kleine werkgevers is gebruik gemaakt van de steekproef voor het onderzoek "Hoe werven bedrijven?". In dit onderzoek worden per ronde 500 werknemers bevroegd met meer dan één en minder dan twintig werknemers. Aan werkgevers die minder dan tien werknemers in dienst hebben, zijn de vragenlijsten afgenomen voor de Waa en de Woa. In januari waren dit er 265 (vragenlijst Waa) en in maart 284 (vragenlijst Woa).

Grote werkgevers

Voor het afnemen van de internetvragenlijst voor grote werkgevers is door Intomart gebruik gemaakt van e-mailadressen van bedrijven die zijn verzameld tijdens eerder onderzoek. In totaal zijn er e-mails met uitnodiging voor deelname aan het onderzoek verstuurd naar 5.267 bedrijven (2.725 op 31 maart en 2.542 op 21 april). Toen de response begin mei achterbleef bij de verwachtingen is er een reminder gestuurd, waarin de bedrijven een beloning werd toegezegd voor het invullen van de vragenlijst. Deze beloning bedroeg € 2,50 voor een goed doel. Uiteindelijk hebben 727 bedrijven de vragenlijst ingevuld.

Werknemers

Bij de werknemers is in de steekproef gekozen voor een oververtegenwoordiging van werknemers met een dienstverband voor (gemiddeld) minder dan twaalf uur per week. In totaal zijn 4.334 werknemers uit het Intomart Internetpanel aangeschreven. Dit zijn vaste panelleden die een beloning krijgen voor deelname aan onderzoek. Dit hoge aantal was nodig om de gewenste oververtegenwoordiging van deeltijders met een baan voor minder dan twaalf uur per week (minimaal 200) te realiseren. Uiteindelijk hebben 1.130 werknemers de vragenlijst volledig ingevuld waarvan 198 een baan hadden voor minder dan twaalf uur in de week.

Ondernemingsraden

De ondernemingsraden zijn bevestigd om op een aantal specifieke punten ook vanuit deze invalshoek informatie te krijgen ten behoeve van de evaluatie van de Waa en de Woa. De ondernemingsraden zijn op twee manieren benaderd. Allereerst zijn 257 emailadressen verkregen via een website voor ondernemingsraden. Daarnaast zijn 1.998 bedrijven (verdeeld naar grootte van de bedrijven) via een brief geattendeerd op het onderzoek voor ondernemingsraden. Dit leverde uiteindelijk 280 ingevulde vragenlijsten op.

Representativiteit van de resultaten

De resultaten worden apart gepresenteerd voor de vier groepen. Er is voor gekozen om kleine werkgevers en grote werkgevers ook voor de Woa apart te presenteren omdat in Nederland 83% van de bedrijven minder dan tien werknemers heeft (bron: CBS Statline, april 2003). Wanneer de resultaten dan zouden worden gewogen naar bedrijfsgrootte dan worden de resultaten bijna volledig bepaald door de antwoorden van de bedrijven met minder dan tien werknemers.

Kleine werkgevers

Om uitspraken te kunnen doen over werkgevers is het belangrijk om na te gaan in hoeverre de resultaten representatief zijn voor de verschillende bedrijfstakken. Een steekproef van ongeveer 250 werknemers is te klein om representatieve analyses te kunnen doen naar de veelgebruikte indeling in twaalf bedrijfstakken (te weten: landbouw en visserij, industrie, bouw, handel, horeca, vervoer en communicatie, financiële instellingen, zakelijke dienstverlening, onderwijs, gezondheids- en welzijnzorg, overheid en cultuur en overige dienstverlening). Voor de presentatie van de resultaten zijn er vier groepen van bedrijfstakken gemaakt: industrie, bouw en landbouw, handel en horeca, dienstverlening en de overheid. In de onderstaande tabel worden de aantallen in de steekproef vergeleken met de populatie-aantallen.

Tabel 1: Steekproef- en populatieverdeling kleine werkgevers

Bedrijfstak	Populatieverdeling	Steekproef Waa	Steekproef Woa
Industrie, bouw en landbouw	22%	31%	28%
Handel en horeca	37%	38%	38%
Dienstverlening	32%	25%	25%
Overheid	8%	6%	9%

Uit de tabel blijkt dat werkgevers uit de industrie, bouw en landbouw zijn

oververtegenwoordigd, terwijl de dienstverlening is ondervertegenwoordigd. Over andere voor dit onderzoek relevante achtergrondkenmerken zoals het aantal vrouwen en het aantal deeltijders is op bedrijfsniveau weinig tot niets bekend. Derhalve is ervoor gekozen de resultaten alleen te wegen naar de vier geaggregeerde bedrijfstakken.

Grote werkgevers

Voor grote werkgevers geldt grotendeels hetzelfde als voor de kleine werkgevers. Daar er hier sprake is van een netto response van 725 bedrijven zou het theoretisch mogelijk zijn om een uitsplitsing te maken naar twaalf bedrijfstakken. Bij de opzet van de steekproef is er echter niet gekozen voor een gestratificeerde steekproef waardoor een aantal bedrijfstakken (onder andere de landbouw) in de response slecht is vertegenwoordigd. Ook gelet op de vergelijkbaarheid van de resultaten met de kleine werkgevers worden de resultaten derhalve gepresenteerd voor vier bedrijfstakken. In tabel 2 wordt een overzicht gegeven van de steekproef- en populatieverdeling.

Tabel 2: Steekproef- en populatieverdeling grote werkgevers

Bedrijfstak	Populatieverdeling	Steekproefverdeling
Industrie, bouw en landbouw	33%	25%
Handel en horeca	27%	12%
Dienstverlening	29%	20%
Overheid	12%	43%

Opvallend is de sterke oververtegenwoordiging van de overheid in de steekproef en de sterke ondervertegenwoordiging van de handel en horeca. Deze scheve verdeling hangt waarschijnlijk ook samen met de scheve verdeling naar bedrijfsgrootte. De bedrijven met tien tot 50 werknemers zijn sterk ondervertegenwoordigd en de bedrijven met meer dan 100 werknemers zijn sterk oververtegenwoordigd. De overheidssector heeft relatief veel bedrijven met meer dan 100 werknemers, terwijl de handel en horeca relatief veel kleinere bedrijven tellen.

Uiteindelijk is ervoor gekozen om alleen te wegen naar de geaggregeerde bedrijfstakken. Dit omdat in Nederland bijna 80% van de grote bedrijven minder dan 50 werknemers in dienst heeft. Het wegen naar bedrijfsgrootte zou impliceren dat de resultaten van een relatief beperkt aantal waarnemingen (bedrijven met tien tot 50 werknemers) de overall resultaten van de analyses sterk beïnvloeden. Door alleen te wegen naar geaggregeerde bedrijfstakken wordt ook deels gewogen naar bedrijfsgrootte. Er blijft echter sprake van een oververtegenwoordiging van de bedrijven met meer dan 100 werknemers en een ondervertegenwoordiging van de bedrijven met tien tot 50 werknemers.

Werknemers

De werknemers met een baan voor minder dan twaalf uur zijn sterk oververtegenwoordigd in de steekproef. Dit om bij de resultaten een uitsplitsing te kunnen maken naar deze groep. Om representatieve uitspraken te kunnen doen over de werkzame bevolking moet derhalve herwogen worden naar arbeidsduur. Daarnaast dient de steekproef representatief te zijn voor de werkzame bevolking naar geslacht. In tabel 3 worden de steekproef- en populatieverhoudingen gepresenteerd voor de werkzame bevolking naar arbeidsduur en geslacht.

Tabel 3: Steekproef- en populatieverdeling werkzame bevolking naar arbeidsduur en geslacht

Geslacht	Populatieverdeling		Steekproefverdeling	
	Minder dan 12 uur	Meer dan 12 uur	Minder dan 12 uur	Meer dan 12 uur
Mannen	3%	54%	4%	47%
Vrouwen	7%	36%	12%	38%
Totaal	10%	90%	16%	84%

Lager opgeleiden zijn in de steekproef ondervertegenwoordigd. In de steekproef is 9% van de werknemers lager opgeleid, terwijl in de populatie ongeveer 20% lager is opgeleid. Dit is een veel voorkomend probleem bij internetenquêtes. Dit levert problemen op voor de representativiteit van de resultaten wanneer de antwoorden grote verschillen laten zien naar opleiding.

Ondernemingsraden

Bij de ondernemingsraden is vanwege de beperkte aantallen niet gewogen. De manier waarop de steekproef is getrokken impliceert dat er niet gesproken kan worden van een representatieve steekproef. Van een deel van de ondernemingsraden is het internetadres via een website voor ondernemingsraden verkregen. Het is onwaarschijnlijk dat ondernemingsraden die zich hiervoor aanmelden representatief zijn voor alle ondernemingsraden in Nederland. Dit blijkt ook wanneer we de steekproefaantallen vergelijken met de populatieaantallen van OR-plichtige bedrijven (bedrijven met meer dan 50 werknemers). In de steekproef zijn de bedrijven met meer dan 100 werknemers oververtegenwoordigd en er is ook sprake van een ondervertegenwoordiging van bedrijven in de sectoren handel en horeca. De resultaten van de enquête onder ondernemingsraden moet dan ook meer worden gezien als aanvulling op de resultaten van de werknemers- en werkgeversenquêtes.