

Nadere wijziging van de Coördinatiewet Sociale Verzekering, de Ziektewet, de Ongevallenwet 1921, de Land- en Tuinbouwongevallenwet 1922, de Werkloosheidswet en de Kinderbijslagwet

(Voorzieningen in verband met verkorting van de wekelijkse arbeidstijd)

MEMORIE VAN TOELICHTING

Nr. 3

Algemeen

De gaandeweg op gang komende verkorting van de wekelijkse arbeidstijd maakt het treffen van voorzieningen in de sociale arbeidersverzekeringswetten noodzakelijk. Zowel ten aanzien van de heffing van de ingevolge die wetten verschuldigde premieën, als ten aanzien van de vaststelling van de uitkeringen doen zich nl. bij een kortere werkweek dan van 6 dagen een aantal vragen voor, waarin de geldende wettelijke bepalingen niet voorzien en waarin derhalve alleen door wetswijziging de gewenste oplossing kan worden verkregen.

Het onderhavige ontwerp van wet, hetwelk op voorstel van de Sociale Verzekeringsraad is tot stand gekomen, bevat de in deze ook door de uitvoeringsorganen nodig geachte voorzieningen.

In het algemeen kan worden opgemerkt, dat zich de volgende vormen van verkorting van de wekelijkse arbeidstijd voordoen:

a. de wekelijkse werktijd blijft over 6 dagen verdeeld, doch op één of meer dagen per week wordt gedurende minder uren gewerkt;

b. afwisselend wordt op 6 dagen of op een geringer aantal dagen per week gewerkt;

c. er wordt steeds op 5 dagen per week gewerkt.

De onder *a* genoemde vorm van werktijdverkorting geeft voor de uitvoering van de sociale verzekeringswetten geen moeilijkheden, aangezien deze niet afwijkt van de normale situatie, waarin regelmatig op 6 dagen per week wordt gewerkt. Met de beide andere genoemde vormen is dit niet het geval. Het is duidelijk, dat de onder *b* en *c* genoemde vormen, waarin zich de verkorting van de arbeidstijd vooralsnog zal voordoen, op verschillende manieren in de wijze van vaststellen van de lonen in de bedrijven tot uitdrukking zal kunnen komen. Enerzijds zal — gedacht kan worden aan de gevallen, waarin steeds op 5 dagen per week wordt gewerkt — er rekening mede moeten worden gehouden, dat de lonen aan de arbeidstijdverkorting zullen worden aangepast. Anderzijds zullen zich gevallen voordoen, waarin deze aanpassing niet zal plaatsvinden, waarbij gedacht kan worden aan situaties, waarin afwisselend op 5 en 6 dagen per week wordt gewerkt, terwijl de lonen altijd over 6 dagen worden berekend.

Aangezien zowel de vaststelling van de ingevolge de sociale verzekeringswetten verschuldigde premieën, als de berekening van de uitkeringen ingevolge die wetten zich zoveel mogelijk bij de in de ondernemingen geldende arbeidsvoorwaarden en met name bij de wijze van loonberekening in de bedrijven zal dienen aan te sluiten, diende bij het ontwerpen van de in het onderhavige wetsvoorstel neergelegde voorzieningen met het zo juist genoemde verschil in uitwerking ten aanzien van de lonen rekening te worden gehouden.

Voorts diende in aanmerking te worden genomen, dat de ontwikkeling van de arbeidstijdverkorting zich niet op een voor het gehele bedrijfsleven eenvormige wijze zal voltrekken, maar van bedrijfstak tot bedrijfstak en zelfs van onderneming tot onderneming zal kunnen verschillen. In verband hiermede moest er tevens rekening mede worden gehouden, dat niet voor

alle bij een uitvoeringsorgaan verzekerde arbeiders eenzelfde regeling van arbeidstijdverkorting van toepassing zal zijn.

De in het wetsontwerp neergelegde regeling heeft, zoals uit het vorenstaande reeds zal zijn gebleken, betrekking op tweeërlei aangelegenheid, t.w. enerzijds op de premieheffing en anderzijds op de vaststelling van de uitkeringen. Elk dezer onderwerpen vindt in het hiernavolgende afzonderlijke bespreking.

Voorzieningen in verband met de premieheffing (Artikel I van het ontwerp).

Gelijk bekend, bepaalt artikel 9 van de Coördinatiewet Sociale Verzekering, dat bij de berekening van het loon, waarnaar de premie ingevolge de sociale arbeidersverzekeringswetten wordt geheven, het loon, dat bij dezelfde werkgever meer heeft bedragen dan het bedrag, hetwelk wordt verkregen door vermenigvuldiging van een bij algemene maatregel van bestuur te bepalen bedrag met het aantal dagen, waarover de werknemer in het premiebetalingstijdvak loon heeft genoten, voor dat meerdere buiten aanmerking blijft. Hoewel in de tweede volzin van het eerste lid van het genoemde artikel is bepaald, dat tevens als dagen, waarover loon is genoten, worden beschouwd de dagen der week, waarop de werknemer niet heeft gewerkt ten gevolge van het feit, dat, onder handhaving van het normale aantal arbeidsuren dan wel van het normale loon per week, een verkorte werkweek toepassing vindt, voorziet deze bepaling — als voorwaarden worden immers genoemd òf wel het handhaven van het normale loon, dan wel het normale aantal arbeidsuren per week — toch niet in alle zich thans bij de verkorting van de arbeidstijd voordoende situaties. Gewezen moge worden, om een voorbeeld te noemen, op het geval, waarin in een bedrijf steeds op 5 dagen per week wordt gewerkt, het loon ook over 5 dagen wordt uitbetaald en de loonadministratie van het bedrijf op deze loonbetaling is afgestemd. Het ligt voor de hand in het gegeven voorbeeld voor de premieheffing, in aansluiting op de loonadministratie van het bedrijf, uit te gaan van een maximumdagloon, dat aan deze werkweek van 5 dagen is gerelateerd (door vermenigvuldiging met de factor 6/5) en van 260, in plaats van 312 als maximumaantal arbeidsdagen.

De in het wetsontwerp voorgestelde nieuwe tekst van artikel 9 beoogt — verwezen moge worden naar het derde lid — deze voor de hand liggende oplossing mogelijk te maken.

Gezien overigens de verschillende eerder genoemde mogelijkheden, waarin zich de werktijdverkorting zal kunnen voordoen — in het onderhavige verband moge met name op de boven onder *b* genoemde vorm worden gewezen — is daarbij, om de gewenste aansluiting aan de loonadministratie in de bedrijven te waarborgen, aan de werkgever de keuze gelaten om tegenover het uitvoeringsorgaan om toepassing van de bijzondere regeling te vragen. Aldus wordt, naar het oordeel ook van de Sociale Verzekeringsraad en de door deze geraadpleegde uitvoeringsorganen, de voor de praktijk ten deze gewenste souplesse verkregen.

Na deze meer globale bespreking van de opzet van het voorgestelde nieuwe artikel 9 van de Coördinatiewet Sociale Ver-

zekering, kan meer in bijzonderheden op het volgende worden gewezen.

Het eerste lid regelt de gevallen, waarin op de „normale” wijze op 6 dagen per werkweek wordt gewerkt. De regeling is overeenkomstig de thans reeds geldende. Ook de bepalingen ten aanzien van de werknemer, die in ploegdienst werkt, hebben materieel geen verandering ondergaan.

Zoals bovenaangegeven, dient de werkgever, in de gedachtegang van de opzet van artikel 9, te opteren voor de in het derde lid omschreven bijzondere regeling. In de gevallen, waarin de werkgever om hem moverende redenen, hoewel de mogelijkheid kennende benutten, nochtans meent daarvan geen gebruik te moeten maken, dient het maximumdagloon en het aantal arbeidsdagen op de „normale” in het eerste lid omschreven wijze te worden gevolgd. Het is dan echter noodzakelijk, dat wordt bepaald, dat een dag, waarop wegens een verkorte werkweek niet is gewerkt, beschouwd wordt als een dag, waarover loon is genoten en dat tevens wordt bepaald, dat het aantal dagen, waarop de werknemer gemiddeld per week loon heeft genoten, geacht wordt niet meer dan 6 te bedragen. Een en ander is geregeld in het tweede lid.

Het bepaalde in het derde lid geldt voor de gevallen, waarin een werktijdregeling geldt, waarbij op gemiddeld minder dan 6 dagen per week wordt gewerkt. Hieronder vallen derhalve zowel de gevallen, waarin steeds op 5 dagen per week wordt gewerkt, als de gevallen, waarin de werknemers afwisselend op 5 en 6 dagen per week werken.

Zoals boven reeds gezegd, ligt aan de ontworpen regeling de gedachte ten grondslag, dat de administratieve maatregelen, verband houdende met de uitvoering van de sociale arbeidersverzekeringswetten bij het streven naar verkorting van de arbeidstijd in het bedrijfsleven, zo min mogelijk belemmeringen dienen op te roepen. Gezien de verschillende mogelijkheden, welke zich ten deze kunnen voordoen is, zoals eveneens reeds boven werd gezegd, aan de werkgever de keuze gelaten, of hij de in dit lid neergelegde mogelijkheid van bijzondere regeling wenst te zien toegepast. Aldus is het mogelijk, dat hij voor de vaststelling van de premieën het systeem kiest, hetwelk het best aansluit op de door hem gevoerde loonadministratie.

De opzet van de voorgestelde bijzondere regeling is dan verder aldus, dat de werkgever, indien hij de bijzondere regeling te zijnen aanzien wenst te zien toegepast, zich met een desbetreffend verzoek tot het bevoegde uitvoeringsorgaan richt. Het voordeel hiervan is, dat het uitvoeringsorgaan voorwaarden kan stellen. Gedacht kan worden aan het vermelden van extra-gegevens op de loonstaat. Indien een werkgever zowel personen in dienst heeft, die op minder dan 6 dagen per week werkzaam zijn, als personen, die steeds nog op 6 dagen werken, kan bijvoorbeeld het bijhouden van twee verzamelloonstaten voor iedere categorie van werknemers worden voorgeschreven. Een en ander zal in een Ministeriële beschikking verder worden uitgewerkt. Daarbij kan dan ook worden geregeld op welke wijze de betrokken uitvoeringsorganen dienen samen te werken e.d.

Het bepaalde in de tweede volzin van het onderhavige lid opent de mogelijkheid, dat de bijzondere regeling ook kan worden toegepast, wanneer een verkorting van de arbeidstijd met een daaraan aangepast loonbetalingssysteem in de loop van een premiebetalingstijdvak wordt ingevoerd. Vooral, indien kort na het begin van de betalingsperiode een verkorting van de arbeidstijd wordt ingevoerd, lijkt deze bepaling van betekenis te kunnen zijn.

Het bepaalde in het vierde lid regelt de gevallen, waarin afwisselend op 5 en 6 dagen per week wordt gewerkt en de werkgever, met toepassing van het derde lid, zijn keuze heeft bepaald op het „vijf-dagen-systeem”. Voor de premieberekening dient dan ten aanzien van de weken, waarin op 6 dagen wordt gewerkt, met niet meer dan 5 dagen rekening te worden gehouden.

De in het vijfde lid voorkomende bepaling komt reeds voor in het thans geldende artikel 9. Zij heeft daar slechts betrekking op gevallen, waarbij in ploegdienst wordt gewerkt. Op

voorstel van de Sociale Verzekeringsraad is aan deze bepaling een ruimere strekking gegeven, omdat zich ook andere gevallen kunnen voordoen, waarbij de aaneengesloten arbeidstijd over twee dagen is verdeeld. Gedacht is bijvoorbeeld aan nachtwakers.

Een bepaling als de onderhavige is ook noodzakelijk voor de gevallen, waarin in de wet een bepaald aantal dagen wordt genoemd. Verwezen moge worden naar de bij het onderhavige ontwerp voorgestelde wijzigingen van de Ziekwet, de Ongevallenwet 1921, de Land- en Tuinbouwongevallenwet 1922, de Werkloosheidswet en de Kinderbijslagwet, onderscheidenlijk opgenomen in Artikel II, onder A, Artikel III, onder A, sub 2, Artikel IV, onder A, sub 2, Artikel V, onder B en E en Artikel VI, onder 2.

Het bepaalde in het zesde lid opent de mogelijkheid, dat bij Ministeriële beschikking nadere, en wanneer zulks nodig zou zijn gebleken, afwijkende regelen worden gegeven, ten einde te kunnen voorzien in zich eventueel voordoende gevallen, welke in de nieuwe bepalingen niet zijn geregeld.

Bij deze Ministeriële beschikking kan ook worden voorzien in hetgeen thans op grond van het huidige derde en vierde lid van artikel 9 door de Sociale Verzekeringsraad kan worden geregeld, te weten het voor bepaalde groepen van werknemers mogelijk maken, dat de verschuldigde premie wordt geheven naar de grondslag van het bedrag, waarnaar de uitkering wordt vastgesteld, alsmede, dat de in het eerste lid bedoelde vermenigvuldiging geschiedt met het aantal dagen van het premiebetalingstijdvak.

Voledigheidshalve zij nog aangetekend, dat in de hierbedoelde Ministeriële beschikking ook kan worden geregeld hetgeen thans in het tweede lid van artikel 9 is bepaald. Dit lid opent, zoals bekend, de mogelijkheid om, indien zou blijken, dat door de gezamenlijke werkgevers van een werknemer, die bij meer dan één werkgever werkzaam is, over een hoger loonbedrag premie is betaald dan hetwelk wordt verkregen door vermenigvuldiging van het aantal arbeidsdagen in het premiebetalingstijdvak met het maximumdagloon, de premievaststelling wordt herzien en het te veel betaalde aan de betrokken werkgevers wordt terugbetaald. Opgemerkt zij nog, dat de Sociale Verzekeringsraad reeds heeft laten weten, dat hij zich heeft afgevraagd, of het treffen van de bewuste regeling nog wel aanbeveling verdient.

De in het nieuwe artikel 9 ingevoerde regeling voor de berekening van het maximumpremieloon per dag zou de uitvoering van een bepaling, als in lid 2 (oud) opgenomen, bijvoorbeeld bij de toepassing ten aanzien van twee werkgevers, waarvan de een bijvoorbeeld wel en de andere niet van de bijzondere regeling ex lid 3 gebruik zou hebben gemaakt, zeer ingewikkeld doen zijn. De ondergetekende stelt zich voor het al dan niet treffen van een regeling, als in lid 2 (oud) opgenomen, te doen afhangen van de behoefte, welke eraan in de praktijk zal blijken te bestaan.

Voorzieningen in verband met de vaststelling van de uitkeringen (Artikel II—VI van het ontwerp)

In het algemeen deel dezer memorie werden enige algemene aan de verkorting van de werktijd verbonden aspecten genoemd. Daarbij werd erop gewezen, dat de verkorting van de arbeidstijd zich voorschijnt in verschillende vormen zal voordoen en op een van bedrijfstak tot bedrijfstak of van onderneming tot onderneming verschillende wijze zal worden ingevoerd. Bij het regelen van de gevolgen van de verkorting van de arbeidstijd voor de vaststelling van de uitkeringen voor de verschillende hier aan de orde zijnde wetten diende bovendien nog rekening te worden gehouden met specifieke moeilijkheden, voortvloeiende uit de aard van het verzekerde risico, indien bij de wijze van vaststellen van de uitkeringen, krachtens de sociale verzekeringswetten, zoveel mogelijk aansluiting wil worden gezocht met de voor de verzekerde geldende arbeidsvoorwaarden. Deze moeilijkheden bleken bij ziekte anders te liggen dan bij werkloosheid en weer anders bij ongeval.

Zo blijft in het algemeen bij ziekte de dienstbetrekking behouden. Bij langdurig ongevalsletsel zal deze veelal verbroken worden. In geval van werkloosheid kan op dit punt onderscheid worden gemaakt tussen werkloosheid na het einde van de dienstbetrekking en de zgn. onderbrekingswerkloosheid.

Dit alles heeft ertoe geleid, dat niet voor alle wetten dezelfde oplossing voor de problemen, welke de werktijdverkorting ten deze oproept, zal kunnen worden gevolgd. Ten einde, gelet op de verschillende mogelijkheden, welke zich kunnen voordoen, tot een soepele uitvoering te komen, wordt voorgesteld de verdere uitwerking van de uitkeringsregelingen in geval van ziekte, ongeval en werkloosheid bij algemene maatregel van bestuur te doen plaatsvinden.

Voor wat betreft de *Ziektewet* — verwezen moge worden naar het bepaalde onder B van artikel II van het ontwerp — wordt dan ook, zoals zojuist gezegd, voorgesteld de bijzondere bepalingen inzake de vaststelling der uitkeringen in geval van een werktijdregeling, krachtens welke een normale werkweek van gemiddeld minder dan 6 dagen geldt, bij algemene maatregel van bestuur te doen geschieden. Opgemerkt moge worden, dat het bepaalde in het eerste lid van artikel 87, op grond waarvan bij algemene maatregel van bestuur bijzondere bepalingen kunnen worden gemaakt, voor bepaalde groepen van personen ten aanzien van de verzekering en de ziekingelduitkering, op zich zelf reeds de mogelijkheid zou bieden — en bij het Koninklijk besluit van 25 augustus 1959, *Stb.* 321, is daarvan reeds gebruik gemaakt — om een bijzondere uitkeringsregeling bij verkorting van de arbeidstijd in het leven te roepen. De ondergetekende geeft er de voorkeur aan, om wille van de uniformiteit, een op de materie van de werktijdverkorting betrekking hebbende bepaling van dezelfde inhoud in de *Ziektewet*, de *Werkloosheidswet* en de *Ongevallenwet* te doen opnemen. Hij heeft, hoewel de Sociale Verzekeringsraad hem heeft geadviseerd, dit lid door het met het onderhavige ontwerp voorgestelde derde lid van artikel 37 te doen vervangen, zijnde dit eerste lid naar de opvatting van de Sociale Verzekeringsraad verder overbodig, er de voorkeur aan gegeven daarenboven lid I in zijn tegenwoordige vorm te handhaven. Hij meent, dat, nu eenmaal een algemene mogelijkheid van afwijking van de wettelijke bepalingen, welke dit lid biedt, aanwezig is, het aanbeveling verdient deze mogelijkheid te handhaven.

Ten aanzien van de inhoud van de algemene maatregelen van bestuur, waarin de bijzondere ziekingelduitkeringsregeling bij verkorte arbeidstijd zal worden neergelegd — een en ander onder intrekking van het Koninklijk besluit van 25 augustus 1959, voornoemd, waarvan de inhoud niet meer voor de thans geldende omstandigheden past — kan het volgende worden opgemerkt. Het ligt in de bedoeling onderscheid te maken tussen de in het algemeen deel der memorie onder *b* en *c* genoemde vormen van werktijdverkorting. Voor de onder *c* bedoelde gevallen zal worden uitgegaan van het uitkeren van ziekingeld over 5 dagen per week, terwijl het maximumdagloon, waarnaar de uitkering ten hoogste kan worden vastgesteld, op 6/5 van het bij een werkweek van 6 dagen geldende dagloon zal worden gesteld. Ten aanzien van de in artikel 31 der *Ziektewet* genoemde aantallen dagen vindt overeenkomstige vermindering plaats. Een en ander zal echter slechts toepassing kunnen vinden voor zover het bestuur der bedrijfsvereniging met het oog op deze bijzondere regeling een bijzonder dagloonbesluit heeft vastgesteld. Op deze wijze wordt op de beste wijze aansluiting verkregen op de arbeidsvoorwaarden, welke in de dienstbetrekking gelden, hetgeen van betekenis is, gezien de bij ziekingelduitkering veelal voortdurende dienstbetrekking. In dit verband moge nog worden gewezen op het bij vele bedrijfsverenigingen gebruikelijke systeem van ziekingelduitbetaling door tussenkomst van de werkgever en de uitvoering van de *Ziektewet* door afdelingskassen.

Voor de onder *b* bedoelde vorm van werktijdverkorting zal om administratieve redenen moeten worden uitgegaan van een uitkeringsstelsel, op grond waarvan over 6 dagen uitkering

wordt gegeven. Derhalve ook in de gevallen, waarin in de desbetreffende week slechts 5 dagen zou zijn gewerkt. Het lijkt immers voor de uitvoeringsorganen nauwelijks doenlijk tijdens de duur van een ziektegeval afwisselend over 5 en 6 dagen uitkering te verlenen.

Voor wat betreft de *Ongevallenwet 1921* en de *Land- en Tuinbouwongevallenwet 1922* (het bepaalde onder III en IV van het wetsontwerp) wordt in de beoogde regeling onderscheid gemaakt tussen de tijdelijke uitkering over de eerste zes weken enerzijds, en de voorlopig en definitief toegekende renten anderzijds. Ten aanzien van de tijdelijke uitkering wordt om dezelfde redenen (men denke ook aan de werkgevers, aan wier onderneming een erkende geneeskundige dienst is verbonden) als boven voor de ziekingeldverzekering aangegeven, een regeling voorgestaan, afgestemd op het werkschema in de onderneming, op de wijze, zoals reeds voor de uitkering van ziekingeld werd omschreven. Verwezen moge worden naar het gestelde onder B van de artikelen III en IV.

Het is niet de bedoeling een bijzondere uitkeringsregeling in het leven te roepen voor de voorlopige en definitieve renten. Het moet, in het bijzonder spreekt dit bij de uitvoering van de industriële ongevallenverzekering, waarbij één uitvoeringsorgaan is betrokken, dat met alle bedrijfstakken te doen heeft, ondoenlijk werden geacht voor langlopende uitkeringen rekening te houden met het werkschema in de ondernemingen. In de meeste gevallen zullen zich daarbij, gezien de veelal langdurende arbeidsongeschiktheid welke in het geding is, geen moeilijkheden voordoen.

In een aantal gevallen zullen deze moeilijkheden niet geheel zijn te vermijden. Met name kan hierbij worden gedacht aan gevallen, waarin ter zake van gedeeltelijke invaliditeit een ongevallenrente is toegekend en daarnaast in een onderneming wordt gewerkt.

In de artikelen 7, tweede lid, onder *a*, der *Ongevallenwet 1921* en der *Land- en Tuinbouwongevallenwet 1922* is bepaald, dat voor de aldaar omschreven berekeningen van het dagloon tevens als arbeidsdagen worden beschouwd de dagen der week, waarop de werknemer niet heeft gewerkt doordat in de onderneming *onder handhaving van het normale aantal arbeidsuren per week* een verkorte werkweek toepassing vindt. De cursief gedrukte woorden in deze tekst dienen aan de geldende omstandigheden te worden aangepast. Hiertoe strekt het bepaalde onder A, sub 1, van de artikelen III en IV. De bepalingen inzake ploegendienst, voorgesteld voor het gewijzigde tweede lid van de genoemde artikelen, bevatten geen materiële wijziging en zijn op dezelfde wijze geredigeerd als in het voorgestelde nieuwe eerste lid van artikel 9 van de *Coördinatiewet Sociale Verzekering* (de wijziging opgenomen onder 1).

Voor wat betreft de *Werkloosheidswet* dient naar de mening van de ondergetekende onderscheid te worden gemaakt tussen onderbrekingswerkloosheid enerzijds en werkloosheid na het einde van de dienstbetrekking anderzijds. Bij de eerste vorm blijft het dienstverband met de werknemer bestaan. Om dezelfde redenen als boven ten aanzien van de ziekingelduitkeringen aangegeven — en dezelfde overwegingen hebben ook gegolden ten aanzien van de voor de tijdelijke uitkering ingevolge de *Ongevallenwetten* voorgestelde maatregel — wordt voor deze vorm van werkloosheid de mogelijkheid van aanpassing van de uitkeringsregeling aan de werktijdregeling gewenst geacht. Dit betekent derhalve, dat, wanneer steeds op 5 dagen wordt gewerkt, ook over 5 dagen uitkering zal worden verleend. Een en ander zal ook hier (vergelijk artikel V, onder A) bij algemene maatregel van bestuur worden uitgewerkt. Voor de gevallen van werkloosheid na het einde van de dienstbetrekking is er geen aanleiding op een andere wijze uitkering te verlenen dan over 6 dagen. Er bestaat geen noodzaak het uitkeringsstelsel aan te passen aan de bij de vroegere werkgever van de werkloze werknemer bestaande werktijdregeling. Daar komt bij, dat het zeer wel mogelijk is, dat een werkloze werknemer wordt bemiddeld naar een onderneming waar een andere werktijd geldt. Overigens levert de aansluiting van een systeem van uitkeren over 6 dagen op een over 5 dagen berekend loon bij het begin en einde van de uitkering moeilijk-

heden op, waarop de wijziging, voorgesteld in artikel V, onder C, betrekking heeft. Deze moeilijkheden kunnen aan de hand van enige voorbeelden worden toegelicht.

Voorbeeld 1

Een werknemer, voor wie een 5-daagse werkweek gold, wordt met ingang van donderdag werkloos. Indien de loonweek gelijk is aan de kalenderweek, heeft deze werknemer op maandag, dinsdag en woensdag reeds een stuk loon voor de komende zaterdag verdiend. In deze week zal hij bovendien over drie dagen, donderdag, vrijdag en zaterdag uitkering ingevolge de Werkloosheidswet ontvangen op basis van 3/6 van zijn weekinkomen, hetgeen te veel is.

Dit voorbeeld kan worden gevarieerd naar gelang de loonweek en de werkloosheid op een andere dag aanvangen.

Voorbeeld 2

Een werknemer ontvangt over maandag t/m woensdag uitkering ingevolge de Werkloosheidswet op basis van 3/6 van zijn normale weekinkomen. Met ingang van donderdag treedt hij in dienst bij een werkgever, bij wie een 5-daagse werkweek is ingevoerd. Hij kan die week nog 2/5 weekinkomen verdienen en komt dus 1/10 weekinkomen te kort.

Ook dit voorbeeld kan worden gevarieerd.

Deze voor- en nadelen voor de werknemer zouden door de bedrijfsverenigingen moeten worden opgeheven door toepassing van een aftrek-, c.q. suppletierегeling. Het bepaalde bij artikel 28, tweede lid, onder *d*, van de Werkloosheidswet ware daartoe aan te vullen. In de genoemde wetsbepaling is reeds bepaald, dat de bedrijfsverenigingen in het wachtgeldreglement een aftrekbeְpaling moeten opnemen, voor het geval de werknemer in de werkloosheidsperiode inkomsten heeft genoten. Voorgesteld wordt deze bepaling uit te breiden tot inkomsten, genoten voor de aanvang van de werkloosheid en bestemd voor dagen, gelegen in de werkloosheidsperiode, en tot inkomsten, genoten na de werkloosheidsperiode. Voorts wordt de mogelijkheid geopend, dat over de laatste week zo nodig een aanvullende uitkering wordt verleend.

De in artikel V onder C (punt 2) en D voorgestelde wijzigingen houden verband met de in de Werkloosheidswet voor het recht op uitkering gestelde eis van het vervuld hebben van een aantal gewerkte dagen. Zoals bekend is dit aantal voor het recht op wachtgeld 156 dagen werken in dezelfde bedrijfstak en voor het recht op werkloosheidsuitkering 78 dagen werken. Door de invoering van de arbeidstijdverkorting zou het

voor de werknemers moeilijker worden aan deze eisen te voldoen. Nu is in het tweede lid onder *c* van artikel 28 van de Werkloosheidswet bepaald, dat in het wachtgeldreglement van de bedrijfsvereniging een bepaling moet worden opgenomen inzake de berekening van de aantallen dagen werken, in het eerste en tweede lid van artikel 27 bedoeld. Blijkens de jurisprudentie geeft deze bepaling niet voldoende bevoegdheid om dagen, waarop niet is gewerkt, als gewerkte dagen te doen aanmerken. In verband hiermede wordt thans de wijziging sub 2 van punt C voorgesteld.

In artikel 31, eerste lid, onder *m*, der Werkloosheidswet is bepaald, dat geen wachtgeld wordt toegekend over de voor de werknemer normale rustdag of rustdagen, met dien verstande, dat ten minste een dag per week als rustdag wordt beschouwd.

De onder D voorgestelde gewijzigde tekst van deze bepaling voorziet erin de moeilijkheden in verband met de verkorting van de arbeidstijd op te vangen. Zo geeft de onder de letter *m* voorgestelde bepaling de noodzakelijke voorziening om geen uitkering te verlenen over de zondagen en het onder de letter *n* geregelde over de normale rustdagen, wanneer overigens een volle werkkring wordt vervuld.

Voor wat betreft de voorgestelde wijziging van de *Kinderbijslagwet* kan het volgende worden opgemerkt.

In beginsel heeft een werknemer recht op kinderbijslag over alle dagen, waarop hij heeft gewerkt of zonder te hebben gewerkt van zijn werkgever loon heeft ontvangen. In de gevallen, waarin op gemiddeld minder dan 6 dagen per week wordt gewerkt en de wijze van loonbetaling hieraan is aangepast, voorziet het huidige artikel 21, tweede lid, van de Kinderbijslagwet. Daarin is bepaald, dat, indien in een onderneming een verkorte werkweek toepassing vindt, waardoor op zaterdag of op een andere werkdag niet wordt gewerkt, de zaterdag of de andere dag niettemin als arbeidsdag wordt beschouwd. De vraag kan worden gesteld, of deze bepaling, welke in ieder geval uitkomst biedt wanneer in een onderneming steeds op 5 dagen per week wordt gewerkt, ook geldt indien in een onderneming door een deel van het personeel op 5 en door een ander deel op 6 dagen wordt gewerkt. Hoe dit ook zij, uit een oogpunt van eenvormigheid van wetsformuleringen is er op zich zelf reeds aanleiding om de tekst van voornoemde bepaling te conformeren aan de overigens ter zake in het voorliggende ontwerp voorgestelde teksten.

*De Staatssecretaris van Sociale Zaken
en Volksgezondheid,*

B. ROOLVINK.