

Parttime werken in de advocatuur toegenomen

Foto: Ingrid Wong



*Ingrid Wong,
journalist, en advocaat bij Houthoff Buruma*

Minister De Geus is tevreden over de werking van de Wet aanpassing arbeidsduur. Het aantal verzoeken tot vermindering van de arbeidsduur is toegenomen sinds de invoering van de wet bijna vier jaar geleden, zo blijkt uit uitgebreid onderzoek. Maar hoe zit het nu eigenlijk in de advocatuur?

‘Onder de juristen, de notarissen en de fiscalisten is er in de laatste vijf jaar zeker een toename van parttime werken te zien,’ zegt Guy van Doremalen, manager Human Resources bij Loyens & Loeff. ‘Voor 2000 werd er nauwelijks parttime gewerkt. Daarna is het heel voorzichtig toegenomen. We hebben het wel nog steeds over kleine aantallen: 10 tot 15%. Dat is heel weinig, zeker als je dat afzet tegen het ondersteunend personeel. Daarvan werkt meer dan de helft parttime.’ Ook Corine van Bussel, manager P&O bij Houthoff Buruma heeft de indruk dat het parttime werken is toegenomen.

Scipio van der Stoel, bestuurslid van AKD Prinsen Van Wijmen signaleert dat vooral meer mannen parttime zijn gaan werken. ‘Die toename heeft te maken met het feit dat steeds meer mannen een deel van de zorg voor de kinderen op zich nemen. Maar er zijn ook mannen die het werk met andere

activiteiten buiten kantoor combineren.’ Irene van der Veen, P&O Nauta Dutilh, constateert tevens binnen haar kantoor een toename, met een piek in 2001.

ZWAARWEGENDE BEDRIJFSBELANGEN

De Wet aanpassing arbeidsduur (WAA) bepaalt dat de werknemer de werkgever kan verzoeken om aanpassing van de arbeidsduur en dat de werkgever dat verzoek moet inwilligen, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. De wetgever wil het voor de werknemer eenvoudiger maken om de arbeidsduur per levensfase aan te passen aan de andere taken of verantwoordelijkheden die de werknemer heeft. Hierbij is vooral gedacht aan de zorg voor kinderen. Maar ook bijvoorbeeld de zorg voor ouders, studie en het werken als zelfstandige kunnen onder die andere taken en verantwoordelijkheden vallen.

Na twee jaar ervaring met de wet is er nu een voortgangsrapportage uitgebracht. Uit de onderzoeken is onder meer gebleken dat voor een derde van de werknemers die korter of langer wilden werken, de invoering van de wet een rol heeft gespeeld bij het kenbaar maken van hun wens. Voor ruim een kwart van deze groep was de wet zelfs doorslaggevend. Voor driekwart van die groep was het wettelijk recht op aanpassing van de arbeidsduur een steun in de rug (MuConsult,

2003 en Voortgangsrapportage, 2002).

De vijf grootste advocatenkantoren menen dat deze onderzoeksresultaten echter niet gelden voor de advocatuur. Op de vraag of de invoering van de WAA direct van invloed is geweest op het parttime werken wordt gedeceideerd gereageerd. ‘De toename van het parttime werken heeft niets met de WAA te maken. Zonder die wet was er eenzelfde ontwikkeling geweest. De medewerkers vragen zelf of ze parttime kunnen werken, die wet heeft ze daar niet toe gebracht,’ stelt Van Doremalen. Van Bussel is het daar mee eens: ‘De maatschappelijke ontwikkelingen zijn de basis voor verzoeken om in deeltijd te mogen werken, niet de wet. Bij Houthoff Buruma is in elk geval nog nooit met de wet in de hand om parttime werken gevraagd.’

BELEID

Vier van de vijf kantoren blijken desondanks beleid te voeren als het gaat om parttime werken. ‘Bij Houthoff Buruma is het beleid dat er in principe niet minder kan worden gewerkt dan drieënhalve dag. Als een medewerker toch korter wil werken dan moet een verzoek worden ingediend bij het Executive Committee (EC),’ zegt Marry de Gaay Fortman, als managing partner bij Houthoff Buruma deel uitmakend van dat EC. ‘Op een groter kantoor is het makkelijker om in deeltijd te werken, maar de medewerker moet wel een toegevoegde waarde blijven behouden voor kantoor, bijvoorbeeld door zijn specialisatie. En hij of zij moet ook op vrije dagen flexibel willen zijn. Als je niet bereid bent ook op vrije dagen bereikbaar te zijn en af en toe wat werk te doen, dan moet je je toch afvragen of je op je plaats bent binnen de advocatuur.’ Als een advocaat ambities heeft om partner te worden, dan geldt dat des te meer. De Gaay Fortman: ‘In de maatschap wordt 100% gewerkt. 80% is toegestaan, maar dan moet er wel een bijzondere reden zijn, zoals opvang van kinderen of een hoogleraarschap. Dat is in principe tijdelijk. Op een gegeven moment moet je weer terug naar 100%.’

Ook bij Loyens & Loeff is er beleid op het vlak van deeltijdwerk. ‘Van de mensen die hier werken wordt een minimale aanwezigheid verwacht,’ zegt Van Doremalen. ‘Het werk moet voldoende gevarieerd zijn, er moet voldoende variatie aan cliënten zijn, er is tijd nodig voor opleiding en om ervaring op te doen. Daarom trekken wij een

DE CRITICI (II)

Nu minister Donner van Justitie waarschijnlijk in september met een analyse komt van de positie van de balie in de rechtsstaat, vragen wij alvast enkele critici wat hun belangrijkste kritiekpunten zijn. Paul Ruys is juridisch adviseur te Gouda en berucht criticaster van de juridische wereld.

Micha Kat

PAUL RUYS OVER RECHTER-PLAATSVERVANGERS EN TUCHTRECHT

Paul Ruys maakte furore met zijn boek *We zien u wel in de rechtszaal* (2001). Een van zijn stellingen luidt: 'Tuchtrecht? Je kunt net zo goed een brief schrijven aan Sadam Hoessein.'

'Een van de punten die bij mij het meest wringt zijn advocaten die ook rechter zijn in hun eigen arrondissement. Minister Sorgdrager wilde dit aanpakken, maar stuitte op hevig verzet van de advocatenlobby die zich hun speeltje niet uit handen lieten slaan. Ik weet nog dat toenmalig deken Huydecooper in het NOS-journaal kwam vertellen hoe noodlottig dit alles zou uitpakken. Korthals wilde zijn vingers nergens aan branden dus ook niet hieraan. En Donner? Die durft niet eens met dat beloofde onderzoek naar de advocatuur te komen uit angst voor de toorn van de Balie! Ik vond het sowieso al verdacht dat de advocatuur geheel werd gespaard in het WRR-rapport over de rechtsstaat.



Nee, advocaten zullen er altijd voor zorgen dat hun machtspositie onaangetaast blijft. Met no cure no pay is het hetzelfde verhaal: de status-quo blijft onaangetaast. Volgens mij is de Orde in het hart blij met het verbod van de minister. En weet je waarom? Omdat een advocaat die werkt met no cure no pay gedwongen zal zijn zelf allerlei misstanden aan de kaak te stellen zoals partijdige rechters. Daarvan is hij dan immers afhankelijk voor zijn geld! De Orde wil dat

allemaal natuurlijk niet.

De advocatuur geeft ook altijd hoog op van het eigen tuchtrecht, maar ik weet wel beter. Je kunt als burger net zo goed een brief schrijven aan Sadam Hoessein of Poetin. Hoe ernstiger het tuchtrechtelijk vergrijp, hoe minder kans je hebt je gelijk te halen. De lobby rekent via het tuchtrecht af met onwelgevallige elementen binnen de balie, advocaten die zich niet neerleggen bij het "systeem" of anderszins "lastig doen". Daarvan zijn reeksen voorbeelden.'

>

grens bij 80%. Minder werken gaat ten koste van de ontwikkelingssnelheid. Dit geldt voor iedereen, niet alleen voor stagiaires of beginnende medewerkers. Vennoten moeten wel fulltime werken en dat betekent niet vijf dagen in de week, maar een 100% commitment, zeven dagen in de week.' Hij vervolgt: 'Er wordt alleen een uitzondering gemaakt voor vrouwen die het moederschap met werk combineren. Dit betekent ook dat als mensen de ambitie hebben om vennoot te worden, ze dat ook moeten laten zien. Als ze parttime werken, moeten ze dat in het zevende, achtste, negende jaar weer loslaten, anders wordt het lastig om voorgedragen te worden als vennoot.'

MINIMAAL VIER DAGEN

Bert van Drie, Head of Marketing bij De Brauw Blackstone Westbroek, kan kort zijn over het beleid van De Brauw: 'Deeltijdwerken kan in principe. Maatgevend is of de praktijk het toelaat. De grens ligt bij vier dagen en er wordt geen onderscheid gemaakt tussen medewerkers en partners.' Irene van der Veen formuleert het beleid dat geldt bij Nauta Dutilh als volgt: 'Voor partners (zowel zittende als toetredende) is specifiek beleid gemaakt. In elk afzonderlijk geval wordt getoetst of het kantoorbelang met het gewenste deeltijdpartnerschap kan worden verenigd. We hanteren hiervoor een minimum van 60%.'

Alleen bij AKD Prinsen Van Wijmen is vooraf geen grens gesteld aan parttime werk. 'Wij krijgen geregeld aanvragen en die honoreren we in de meeste gevallen,' verteld Van der Stoel. 'Of een verzoek wordt gehonoreerd hangt van het geval af. Alles gaat altijd in goed overleg. Grenzen hoeven we niet te trekken. Mensen hebben zelf vaak al uitgedokterd wat wel en wat niet kan binnen hun praktijk. Er is natuurlijk wel een ondergrens, maar die is bij ons niet vastgelegd in een beleidsregel. Uit de aard van het werk vloeit voort dat je als advocaat niet maar 20% kunt werken. 50% zal ook al heel lastig zijn. Maar dat soort verzoeken krijgen we ook niet. Dat begrijpen mensen zelf wel. Er zijn ook een aantal partners die parttime wer-

ken en parttime werken is dus bij ons zeker geen verhindering om partner te worden.'

STRAFKORTING

Bij Nauta Dutilh, Loyens & Loeff, Houthoff Buruma, en AKD Prinsen van Wijmen wordt parttime werken in ieder geval niet ontmoedigd door het opleggen van strafkortingen (zie hierover het vorige nummer, p 479). De vraag of medewerkers of partners worden gekort op hun salaris of winstdeel zodra ze parttime gaan werken, wordt door deze kantoren met een resolute nee beantwoord. De Brauw Blackstone Westbroek onthoudt zich op dit punt van commentaar.

AGENDA

Kennismakingsbijeenkomst Het Overleg

Het Overleg is een platform voor allen die professioneel werkzaam zijn in de informatievoorziening bij advocaten- en notariskantoren. Meer informatie: www.hetoverleg.org

Op 30 september a.s. organiseert Het Overleg een kennismakingsborrel voor professional support lawyers en juridisch medewerkers van advocaten- en notariskantoren. Het oogmerk

van de bijeenkomst is kennismaken in een informele sfeer en ervaringen en ideeën uitwisselen met elkaar. De bijeenkomst vindt plaats op donderdag 30 september 2004 bij Houthoff Buruma, Noordeinde 33, Den Haag, 17:00-19:00. Aanmelden graag voor 15 september bij Andrea van Tienhoven, a.van.tienhoven@houthoff.com, 070 - 302 36 21.